



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGON

“LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO,
COMO BASE PARA INICIAR EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR EN REINCIDENCIA,
CONTRA LOS PATRONES QUE INFRINGEN
LA NORMATIVIDAD LABORAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
SANTIAGO JUAN CABRERA MARTÍNEZ

ASESOR:

LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO



México

2005

0350318

DEDICATORIAS

A mis padres:

Por su cariño, constancia y
Ejemplo de fortaleza espiritual.

A Mis hijas:

Por su paciencia y apoyo
incondicional.

A Mi esposa:

A quien agradezco el apoyo y
comprensión brindados.

**Al Profesorado de la
ENEP "ARAGÓN"**

Que contribuyeron en mi
formación profesional.

LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, COMO BASE PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN REINCIDENCIA, CONTRA LOS PATRONES QUE INFRINGEN LA NORMATIVIDAD LABORAL

I N D I C E

INTRODUCCIÓN.....1

CAPÍTULO PRIMERO.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS, CONCEPTO Y MARCO LEGAL DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

1.1	La inspección del Trabajo.....	1
1.2	Antecedentes Históricos de la Inspección Federal del Trabajo.....	2
1.2.1	La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	6
1.2.2	El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934.....	11
1.3	Atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para efectuar la actividad inspectiva en los Reglamentos Interiores de 1941-2003.....	18

CAPÍTULO SEGUNDO.- EL ACTO ADMINISTRATIVO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

2.1	Acto Administrativo.....	33
2.2	Procedimiento Administrativo.....	35
2.3	El Derecho Administrativo del Trabajo.....	37
2.4	Definición de Trabajador y Patrón.....	41
2.4.1	Definición de Empresas y Establecimientos, distinción entre ambas.....	44
2.5	Autoridades Federales Centrales Competentes.....	45
2.5.1	Autoridades Federales Desconcentradas.....	46
2.6	Concepto de Inspección.....	47
2.6.1	Inspección Federal del Trabajo.....	48
2.6.2	Tipos de Visitas de Inspección.....	53
2.6.3	Listados Anexos al Citorio Previo a la Inspección, por el que se dan a Conocer al Patrón los Documentos a Revisar.....	56

CAPÍTULO TERCERO.- LA IMPERATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO-SANCIONADOR

3.1	La Imperatividad del Derecho del Trabajo.....	60
3.2	Evolución Histórica de la Facultad Sancionadora en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los Reglamentos Interiores de 1941 a 2003.....	66
3.3	El Procedimiento Inspectivo-Sancionador.....	76
3.4	Marco Legal.....	78
3.5	Procedimiento Inspectivo.....	87
3.6	Citorio Previo a la Inspección.....	88
3.7	Realización de la Visita.....	89
3.8	Procedimiento Administrativo Sancionador.....	93
3.9	Emplazamiento o Citación para Audiencia del Patrón.....	94
3.10	Comparecencia del Patrón a la Audiencia de Ley.....	96

3.11	Acreditación de la Personalidad	96
3.12	Ofrecimiento de Pruebas	97
3.13	Cierre de la Instrucción.....	99
3.14	Resolución.....	100
3.15	Sanción o Cuantificación de la Multa.....	101
3.16	Notificación de la Resolución.....	109

CAPÍTULO CUARTO.- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN REINCIDENCIA

4.1	Definición de Reincidencia.....	111
4.1.1	Precepto en la Ley Federal del Trabajo que enuncia un procedimiento en reincidencia.....	113
4.2	Laguna Jurídica de la Ley Federal del Trabajo y Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral respecto a la reincidencia.....	116
4.3	Propuesta de reforma a la Constitución, Ley Federal del Trabajo y Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, para iniciar el Procedimiento en Reincidencia.....	123
4.4	Aplicación de la Sanción Pecuniaria en Reincidencia.....	143
4.5	Propuesta de Formatos a Implementar para Instaurar el Procedimiento Administrativo Sancionador en Reincidencia	144
4.6	La Sanción de Privación de Libertad al Patrón ante el Incumplimiento de la Normatividad Laboral.....	146
	Conclusiones.....	168
	Bibliografía.....	171

INTRODUCCIÓN

Hace ya algún tiempo que egrese de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón", y debido a múltiples justificantes que carecen de relevancia mencionar fue transcurriendo el tiempo sin que viera culminado el esfuerzo que en aquel entonces estuvo a cargo de mis padres los que se preocuparon porque fuera yo alguien en la vida, que tuviera preparación, ya que ellos no habían tenido en su momento esta oportunidad. En este sentido me incline por la carrera de Derecho, la que considero una de las ramas de la ciencia más importantes al estar implícitos los principios y reglas a que están sometidas las relaciones humanas, por lo que en ese orden de ideas me di cuenta que de la fecha de que egrese de la citada escuela, a la actual han transcurrido casi veintidós años, de los cuales tengo trabajando en el área jurídica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 19 años, tiempo en el cual en ocasiones por carecer en del título profesional y la respectiva cedula para ejercer el derecho, se han visto truncadas las necesidades de superación profesional, ética y personal.

Es por eso que aprovechando la preocupación de la Universidad Nacional Autónoma de México, y en especial la E. N. E. P "Aragón", para crear programas especiales dentro de los cuales esta el de "Seminario de apoyo a la elaboración de tesis en Derecho"; elaboro la presente tesis con la denominación de: "LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, COMO BASE PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN REINCIDENCIA, CONTRA LOS PATRONES QUE INFRINGEN LA NORMATIVIDAD LABORAL" en la que dada la experiencia en el trabajo dentro de la institución a la que he mencionado me atrevo a sugerir algunos aspectos tendientes a adecuar la normatividad laboral administrativa, así como los formatos que debieran ser utilizados en la instauración del procedimiento inspectivo-sancionador.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene una misión trascendente ante la sociedad, que es el de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123, de la Constitución, Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, para procurar el equilibrio entre los factores de la producción. Es por eso

que la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en términos del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre otras facultades cuenta con la atribución de instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo sancionador por violaciones a la legislación laboral, en los casos en que se ejerza la facultad de atracción en el ámbito central, así como por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo en el ámbito de su circunscripción territorial.

Es importante señalar que en cuanto a la atribución de instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo sancionador en contra de patrones que infrinjan la normatividad laboral, corresponde a nivel central a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, también dicha función se aplica por medio de las Delegaciones Federales Trabajo que se encuentran en los Estados de la República Mexicana.

Como consecuencia de lo anterior al instaurar la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (ejerciendo la facultad de atracción), un procedimiento administrativo sancionador, que en la mayor de las ocasiones culmina con la aplicación de la sanción al patrón que consiste en una multa de carácter pecuniaria en la que los patrones opten por pagar la multa que en su caso se aplique por la autoridad administrativa o bien se recurra mediante los mecanismos legales de impugnación con los que cuentan los patrones (recurso de revisión juicio de nulidad o amparo). A la fecha no existe en los ordenamientos laborales de carácter administrativo, un procedimiento por el cual coadyuve a la autoridad a hacer cumplir el derecho infringido por el patrón a favor del trabajador, ya que me atrevo a considerar que en la Ley Federal del Trabajo sólo enuncia un procedimiento cuando los patrones no den cumplimiento a la normas de seguridad e higiene en sus centros de trabajo de manera general para lo cual transcribir en seguida el artículo 512-D, "Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo 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. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, procederá

sancionar al patrón infractor con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo..."

De la transcripción anterior surge la inquietud del suscrito, respecto a como se debe de regular, este ultimo párrafo transcrito del artículo 512-D, de la Ley Federal del Trabajo, para que la autoridad culmine con la facultad de vigilancia de las obligaciones patronales, cuando estos infrinjan la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos. Ante tal situación se pretende en el presente trabajo de investigación la sugerencia de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral en donde se contenga un sustento jurídico de la autoridad laboral administrativa, para estar en posibilidad de iniciar un procedimiento en reincidencia en contra de los patrones que no observen la normatividad laboral.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS, CONCEPTO Y MARCO LEGAL DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

1.1. La Inspección del Trabajo

La protección del trabajador en sus distintos aspectos: Salarios, jornada de trabajo, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene son letra muerta hasta en tanto no se tutelen estos derechos protectores mediante las Instituciones, una de las cuales es la Inspección del Trabajo, en el ámbito federal y local, misma que presenta dos características fundamentales, una con el carácter asesora y la otra coactiva y sancionadora; asesora y exige el cumplimiento de la normatividad laboral.

El Doctor Mario de la Cueva señala que la inspección del trabajo "se puede definir como actividad y como órgano del Estado: En el primer caso la inspección del trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo, y en el segundo, es el órgano Estatal a quién compete aquella actividad".¹

Por su parte, Trueba Urbina define la inspección del trabajo como "la Institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originalmente en las fábricas".²

En la iniciativa de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se destaca en forma importante la labor de la inspección al señalar que:

"La inspección del Trabajo es otra de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correctas de las leyes de trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la institución."³

¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo V, número 3. México 1958, págs. 16 y 17.

² Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1973, pág. 676.

³ Iniciativa de exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Como consecuencia de lo anterior, la figura de la inspección del trabajo surge como una necesidad de establecer un mecanismo que garantice el cumplimiento de la misma y en consecuencia redunde en el necesario equilibrio entre los factores de la producción.

1.2. Antecedentes Históricos de la Inspección Federal del Trabajo

El antecedente de la inspección del trabajo coincide con la Revolución Industrial; inicia en Gran Bretaña, debido a que es en este país donde se plantean los primeros problemas inherentes a la Industrialización. A fines del siglo XVIII y en poco tiempo se da una evolución extraordinaria; este país se torna de numerosas fábricas y una nueva economía industrial se desarrolló a la par de la economía tradicional. La doctrina liberal defendida por los economistas de la época indujo a una dura competencia que trae consigo salarios miserables para los trabajadores, condiciones de trabajo cada vez más penosas, y en caso de crisis, la perspectiva de paro sin ayuda alguna. El enorme crecimiento de la riqueza va acompañado de un profundo desequilibrio en su distribución; el trabajo en las fábricas exige muy poca calificación, dándose empleo en ellas a mujeres y niños, lo que permite mantener los salarios bajos; las jornadas de 13 o 14 horas son normas y a veces se extienden hasta 15 o 16 horas diarias; se trabaja seis días a la semana a veces hasta siete; el trabajo es duro y penoso a causa de lo rústico de las máquinas y debido a la falta de dispositivos de seguridad en las mismas; los accidentes de trabajo son frecuentes, por lo que es obligación del trabajador hacer el esfuerzo necesario para adquirir destreza manual que le permita operar la máquina y evitar el accidente, el cual no da derecho a indemnización alguna, aún si se trata de riesgo profesional, condiciones todas que provocan que el trabajador y su familia se conviertan a la indigencia.

El 22 de junio de 1802, se promulgó en Inglaterra la Ley Sobre la Salud y Moral de los Aprendices que prohíbe el empleo de menores de 12 años, protección en cuanto a la alimentación y habitación. Así se inicia la inspección del trabajo, sólo que se trataba

de una inspección facultativa, desempeñada por personas designadas entre eclesiásticos y quedaba a su criterio el hacer cumplir la Ley; se confirió a las personas que conocían la infracción el derecho de imponer multas, de las cuales les correspondía el 50% del monto. De esta manera el sistema no podía dar resultados satisfactorios a favor de los trabajadores, en consecuencia, en 1833 se creó una inspección del trabajo a cargo del gobierno y se designó a cuatro inspectores, uno por cada región, con carácter oficial, cuyo cargo era vigilar el cumplimiento de las leyes y dictar recomendaciones a favor de los trabajadores; también se les autorizó para entrar a las fábricas y resolver los conflictos suscitados en la aplicación de la ley.

En 1884, se aumentó el número de regiones y de inspectores y estos pasaron a ser funcionarios del Estado.

En reacción a la inspección del trabajo, los patrones amenazaron con cerrar sus fábricas, en esta época del liberalismo en que se concebía al Estado intervencionista en el proceso de producción, sin embargo, con el tiempo al notar que los accidentes afectaban su economía, recomendaron la búsqueda de métodos para evitarlos y colaboraron con las asociaciones de trabajadores.

Al evolucionar la legislación laboral, se estableció el principio de que la inspección podría sancionar a los patrones que no cumplieran con las normas de trabajo establecidas por la ley.

Desde Inglaterra se extendió a otros países el concepto de inspección como instrumento del Estado para exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, esto es, que la inspección del trabajo se creó y desarrolló para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras.

Las medidas de protección, muy exiguas al principio, se fueron ampliando siguiendo el desarrollo económico, social y político de la siguiente manera:

- a) La protección abarcó no solo algunos sectores industriales sino un número cada vez mayor de actividades en un inicio minas posteriormente comercio, pesca y agricultura.
- b) La protección se extendió no solamente a los centros de trabajo con gran número de trabajadores, sino también a aquellos que tenían unos cuantos y aun a las empresas familiares.
- c) Igualmente la reglamentación se hizo extensiva, ya que en un inicio se protegió al sueldo y a las medidas de seguridad, después abarco la protección a mujeres y niños, hubo reducciones progresivas de la jornada de trabajo aparecieron los días de descanso, las vacaciones pagadas y las normas sobre la seguridad social.

A la par de la evolución de la legislación protectora de los trabajadores, se notó en muchos países la creación y extensión de los servicios de inspección con el fin de velar el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo.

Así tenemos que en México, el príncipe Maximiliano de Absburgo con el sentido de carácter liberal y desde luego convencido de que el progreso de las naciones no podía fincarse en la explotación del hombre, por lo que suscribió en noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, que contenía entre otros aspectos lo relativo a la inspección del trabajo así como lo relativo a las sanciones de carácter pecuniario por violaciones a las normas contenidas en dicha ley.

Por lo que el surgimiento de la legislación del trabajo y la asignación al poder público de atribuciones inherentes a la legislación, determinó la creación de nuevas Autoridades con facultades concretas en uno de los aspectos de la vida social.

El Doctor Mario de la Cueva, expresa que las Autoridades del Trabajo son los Órganos del Estado a los que les corresponde contribuir al desenvolvimiento del

derecho del trabajo, vigilar su cumplimiento en las empresas y demás centros de trabajo y conocer y resolver los conflictos de trabajo.

Retomando lo expresado por el doctor Mario de la Cueva. En el sentido de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "es la Dependencia del Poder Ejecutivo Federal que permite a este exponer y desarrollar la política que se propone seguir en los asuntos que interesan al trabajo y al capital".⁴

Por su parte, Trueba Urbina señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "es el Órgano más importante a través del cual el Presidente de la República interviene en los conflictos laborales y ejerce la política social".⁵

Continúa diciendo Trueba Urbina que "La intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales, en razón de su carácter social, requiere no solo de órganos jurisdiccionales que diriman los conflictos, sino de órganos administrativos especializados encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales en aquellas relaciones, antes de exigir la reparación respectiva en la jurisdicción del trabajo. En consecuencia, se creó la inspección laboral a cargo de funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo. A través de la Secretaría del Trabajo y de la inspección, el poder ejecutivo procura el mantenimiento de una estado de armonía entre trabajadores y patrones, al mismo tiempo que pueden eliminarse litigios en la vía jurisdiccional, porque imponer el cumplimiento de deberes sin contienda entre partes evita conflictos".⁶

La Institución encargada de constatar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fabricas y en el trabajo de menores y mujeres, tiene antecedentes remotos; en el Tratado de Versalles se universaliza la inspección del trabajo en el artículo 227 inciso 9, que señala: Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección que comprenderá mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

⁴ De la Cueva, Mario. Panorama del Derecho Mexicano. Instituto de Derecho Comparado, México, 1965, pág. 105

⁵ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa, México, 1973, pág. 581.

⁶ Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 667.

En México, en el año de 1911, se creó una Oficina del Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Esta Oficina del Trabajo inicio la organización administrativa actual. Con posterioridad a la promulgación de la Constitución de 1917, el 26 de diciembre de ese mismo año se expidió la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, en la que se establece una Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a la que se confió la atención de los asuntos de trabajo de jurisdicción federal, y en virtud de carecer de una ley reglamentaria del artículo 123, Constitucional, la inspección se encaminó a la vigilancia de las disposiciones contenidas en el artículo Constitucional mencionado, la citada Oficina fue reestructurada en el año de 1925, dándole la categoría de Departamento, dependiente de la propia Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En 1929 se reforma la Constitución y se establece la exclusividad del legislador para reglamentar el artículo 123, de la Constitución.

1.2.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931

En la historia constitucional y en el devenir de la realidad jurídica del México independiente, desde 1814, hasta 1917, el pensamiento liberal individualista constituyó la base de la regulación jurídica. Ni en los Elementos de Rayón, ni en la Constitución de 1814, o en la Federalista de 1824, la Centralista de Santa Anna de 1836, se dictaron medidas para tratar de establecer las bases generales por las que pudieran reglamentarse jurídicamente las relaciones de trabajo o dictar normas tendientes a proteger a los trabajadores que con motivo de la organización liberal individualista estaba sometida a la explotación de quienes poseían los medios de producción.

Encontramos un pequeño asomo de preocupación por la reglamentación de las relaciones de trabajo hasta las discusiones del Constituyente de 1857, al pasar a discusión del artículo 4, del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo; Ignacio L. Vallarta en su discurso, habla a cerca de acudir en auxilio de los trabajadores; con profundo conocimiento expuso los principios del socialismo y todo

hacia suponer que concluiría con la necesidad de reglamentar el trabajo, confundió la libertad de industria con la protección de trabajo.

Con este importante antecedente, la Ley de José Villada, gobernador del Estado de México, emitida el 30 de abril de 1904, y la del General Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de noviembre de 1906, constituyen el origen de la Legislación del Trabajo cuyo fin es el de proteger a los asalariados; ambas leyes tienden a sustituir la teoría civil de la culpa por la del riesgo profesional.

Durante la Revolución, en algunos Estados de la República como Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas se insistió en la actividad legislativa sobre la protección en caso de accidente y enfermedades profesionales.

Por su parte, el Estado de Jalisco tuvo una intensa actividad legislativa en materia de trabajo. La Ley del 2 de septiembre de 1914, se adentra en el problema del descanso dominical, descanso obligatorio en días festivos, vacaciones, jornada de trabajo y establece sanciones por la inobservancia de las disposiciones relativas, prevaleciendo como sistema de vigilancia el de la denuncia pública.

El 7 de octubre de 1914, se emitió en Jalisco la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, misma que fue sustituida posteriormente por la Ley del 28 de diciembre de 1915, en la que se contemplaban los principales aspectos del contrato individual de trabajo y de la previsión social; con esta Ley se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se establece el sistema de queja ante éstas. De esta manera, en la legislación de Jalisco encontramos dos sistemas para el efecto de asegurar el cumplimiento de las normas de trabajo: el de denuncia y el de queja ante tribunales especializados.

Sin embargo, el sistema de inspección del trabajo no aparece en la legislación nacional, sino con la promulgación de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914; este ordenamiento en sus artículos 10 y 11 facultaba al Titular del

Ejecutivo de la Entidad para que designara el número adecuado de inspectores que hicieran efectivo el cumplimiento de las normas tutelares de los trabajadores. En la parte correspondiente a sanciones estipuladas en el artículo 16, se fijaba una multa de cincuenta a quinientos pesos, so pena de arresto de ocho a treinta días para los infractores, penas que resultaban duplicadas para los casos de reincidencia.

Aún cuando se carece de documentación que informe respecto a la organización, funcionamiento y métodos empleados por la inspección del trabajo de Veracruz, creada por la Ley de Cándido Aguilar, podemos decir que independientemente del aspecto operativo de esa Legislación, constituyó en forma concreta el punto de partida para la historia de la inspección del trabajo en el México independiente.

Las Leyes del Trabajo del Estado de Yucatán, del 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, así como la del Estado de Coahuila del 28 de septiembre de 1916. Aunque con menor vigor que el ordenamiento jurídico veracruzano, también se ocuparon del servicio público de la inspección.

No debemos pasar por alto que en el ámbito federal, aunque no con el mismo interés que en los años siguientes pudo percibirse en las Entidades, Francisco I. Madero promulgó el 18 de diciembre de 1911, la ley que creaba el Departamento del Trabajo cuyo artículo 5° hacía referencia a los inspectores.

En el año de 1917, se rompió con el viejo esquema del Derecho Civil las relaciones de trabajo; el Derecho Social se hacía presente en el Congreso de Querétaro y en la Constitución, aunque el Artículo 123, de la Constitución de 1917, no contiene ninguna referencia expresa a cerca de la inspección del trabajo, su constitucionalidad esta fuera de toda duda, debido a que se deriva de la naturaleza pública y social del Derecho de Trabajo.

La Legislación Laboral se federaliza y alcanza por fin la anhelada uniformidad en 1931. La inspección del trabajo en su sentido moderno, surgió en México con la Ley

Federal del Trabajo de este último año, la cual bajo el rubro: "De los Inspectores del Trabajo", definió las facultades, obligaciones y competencia de los funcionarios que llevarían a cabo la alta función de vigilar el cumplimiento de las normas que arrancaban de la declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123, Constitucional.

A continuación se enumeran las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que hacían referencia al servicio de la inspección:

"Artículo 402.- los inspectores del trabajo serán locales y federales. Los gobernadores de las Entidades Federativas y el jefe del Departamento del Distrito Federal nombraran a los primeros, y la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los segundos".⁷

En este precepto ya se hacía una diferenciación entre los inspectores, locales y federales, así como las autoridades facultadas para designar a cada uno de ellos en sus respectivas jurisdicciones; en la época que nos ocupa la encargada de nombrar a los inspectores federales del trabajo era la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, actualmente Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"Artículo 403.- los inspectores vigilarán que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones sobre higiene y seguridad en talleres, imponen ésta ley y sus reglamentos, así como las que fijan los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, para el efecto de que sean aplicadas las sanciones consignadas en el Título respectivo. Cuidaran igualmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patrones y obreros. Asimismo vigilarán que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores y mujeres, poniendo en conocimiento a quién corresponda las faltas que anoten para que sean

⁷ Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera LFT, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981, pág. 212.

castigados. Por último están obligados a acatar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo, que reciban de sus superiores jerárquicos".⁸

Los inspectores federales del trabajo son autoridades administrativas que vigilan el cumplimiento de la ley y sus reglamentos, en obligaciones diversas como seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, trabajo de menores y mujeres, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y demás. Como consecuencia el patrón que incumple con dichas obligaciones se hace acreedor a una sanción mediante el correspondiente procedimiento.

Artículo 404.- "Los inspectores del trabajo, para los efectos del artículo anterior podrán visitar previa identificación, las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesario; podrán igualmente interrogar al personal de los establecimientos sin presencia de testigos y solicitar toda clase de documentos y registros que obliga esta Ley. Harán constar los inspectores en el acta que al efecto levanten, si se encontraron irregularidades en la empresa visitada. Esas actas las enviarán a la autoridad de que dependan y esta impondrá, con vista de ellas, las sanciones correspondientes y ordenará la ejecución de las medidas que procedan conforme a la ley.

Los inspectores del trabajo tendrán la obligación de practicar las investigaciones a que se refiere este artículo, siempre que verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de las partes respecto de violaciones a la ley o al reglamento de trabajo en el seno de la empresa de que se trate.

Los inspectores del trabajo serán responsables de la divulgación de los procedimientos de fabricación y de explotación de que se enteren con motivo del cumplimiento de sus deberes".⁹

⁸ Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera LFT, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981, pág. 212.

⁹ Op. Citada, pág. 213.

Esta disposición impone a los inspectores la obligación de identificarse al hacer acto de presencia en los centros de trabajo, así mismo los faculta para realizar las visitas domiciliarias a cualquier hora, con la salvedad de que sea necesario, es decir que si una empresa funciona dentro de un horario diurno, necesariamente tendrá que ser visitado de día, y de noche únicamente para el caso que desarrolle sus actividades en horas nocturnas. Por cada diligencia realizada el inspector está obligado a levantar un acta, siendo esta el instrumento necesario en el cual hará constar los hechos que más tarde se podrán considerar como infracciones a las normas de trabajo que se detecten en la empresa o establecimiento.

Además de que en este precepto se contiene en su tercer párrafo, como una de las obligaciones relevantes de los inspectores, el guardar el secreto acerca de los procedimientos industriales, deber que actualmente subsiste en la legislación vigente.

El Título Décimo, del ordenamiento en cita en sus artículos 670, a 672, señalaban las sanciones aplicables a los inspectores en caso de incurrir en responsabilidad.

1.2.2 El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934

Posteriormente a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y tomando en consideración la relevante función social de que es depositaria la inspección federal del trabajo, el 3 de noviembre de 1934, se publicó el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el Ejecutivo Federal y los Ejecutivos Locales expedirán los reglamentos respectivos a que se sujetarían los inspectores del trabajo en la correspondiente jurisdicción para el desempeño de su cargo.

En cumplimiento a las disposiciones anteriores y con fundamento en la fracción I, del artículo 89, Constitucional, el Ejecutivo Federal expidió el citado Reglamento, el cual, según opinión del doctor Mario de la Cueva "Es un modelo de reglamentación que

habría colocado a la inspección en un lugar privilegiado entre las instituciones de otros Estados, pero es lamentable que algunas de sus disposiciones no hayan tenido aplicación".¹⁰

El Artículo primero señalaba como obligación de los inspectores las siguientes:

- a) Vigilar que en todos los centros de trabajo de jurisdicción federal, se cumplan las leyes y disposiciones del ramo; los artículos 11 a 21 detallaban esta función, haciendo mención de casi todas las obligaciones en relación a seguridad e higiene, contratación, jornada de trabajo, salarios establecimiento de comisiones mixtas, reglamento interior de trabajo, trabajo de campo y demás.
- b) El mismo precepto en su fracción II, así como los artículos 22 y 24 se refieren a la función conciliatoria que determina el Reglamento como objeto de la inspección federal del trabajo. Mediante esta actividad los inspectores deben procurar prevenir los conflictos e intentar su arreglo conciliatorio, conflictos que surgen entre trabajadores y patrones.
- c) Con profundo sentido de las necesidades nacionales se dispone en la fracción III, del propio artículo 24, que los inspectores deben de colaborar en la educación social de la clase trabajadora. Para el logro de este objetivo los inspectores deben de dar conferencias e ilustrar a los trabajadores sobre los derechos que les confieren las leyes, a cerca de la manera de evitar los riesgos profesionales, vigilancia y salubridad personal y de las habitaciones, inconvenientes que derivan del uso de bebidas embriagantes o drogas. Se ordena también en el artículo 26, gestionar ante la Secretaría de Educación Pública, el establecimiento de bibliotecas en los centros de trabajo, y en general que desarrollen todo su esfuerzo a fin de elevar el nivel cultural de los trabajadores.

¹⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Revista del ITAT, núm. 9, México 1959, pág. 147.

En los artículos 2 a 10 se determinan cuatro categorías y requisitos que deben satisfacer los inspectores a saber:

- a) Inspectores auxiliares
- b) Inspectores
- c) Inspectores especializados
- d) Inspectores honorarios

Para ser inspector auxiliar se requiere: ser mexicano, mayor de edad, tener instrucción primaria, no pertenecer a ninguna agrupación obrera y sustentar examen previo en el Instituto del Trabajo de los cursos que prevenga el reglamento respectivo, y por último no haber sido condenado por delitos graves.

Los inspectores de la segunda categoría mencionada requieren práctica de un año como auxiliares y seguir los cursos del Instituto del Trabajo que determine el reglamento; solo se exceptúa los que demuestren tener título profesional para el ejercicio de actividades relacionadas con la función de inspección.

Para la categoría señalada en el inciso c), se requiere práctica profesional como inspector durante dos años, o uno si tuviera título profesional, sustentar examen en el Instituto del Trabajo y haber desempeñado las funciones de inspector con toda eficacia y honradez.

Los inspectores honorarios serán designados por la Secretaría del Trabajo para que intervengan en aquellos casos en que por su importancia la propia Secretaría juzgue pertinente. Estos inspectores tendrán las mismas facultades que los especializados; el nombramiento de estos podrá recaer tanto en empleados públicos como en cualquier particular.

Los inspectores y los especializados podrán fungir como representantes del gobierno en las juntas Federales de Conciliación que se establezcan tanto con el carácter de accidentales como permanentes.

Los inspectores auxiliares podrán, como los anteriores, fungir con igual representación, tratándose de juntas accidentales y solo en caso necesario, en las permanentes.

Así mismo, éste Reglamento se ocupaba detalladamente de las facultades y deberes de los inspectores federales y coinciden con los preceptos establecidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931; es relevante la facultad de visitar a las empresas y establecimientos, así como levantar el acta correspondiente en la que harán constar las irregularidades que se encuentren y los datos necesarios para calificar la infracción que de ellas derive; las actas serán remitidas a la Oficina de Inspección para los efectos legales conducentes, establecidos en el Título Undécimo de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere al establecimiento de sanciones por el incumplimiento de las normas laborales en que incurran trabajadores y patrones.

El artículo 37, del Reglamento establece que las mencionadas actas harán fe cuando los inspectores las formulen en el ejercicio de sus atribuciones y respecto de los hechos que se hayan verificado en su presencia; cabe aclarar que estas actas contienen una presunción *iuris tantum*, esto es, admiten prueba en contrario.

De conformidad con el artículo 34, de este Reglamento, los inspectores tienen la obligación de comprobar alguna irregularidad en el centro de trabajo que se visite y sin perjuicio de remitir las actas a la Oficina de Inspección, fijar un plazo a trabajadores y patrones para que subsanen la irregularidad observada, y al vencimiento de dicho plazo, cerciorase si sus instrucciones fueron acatadas.

Previene este Reglamento que los inspectores tendrán derecho a:

- a) Que se les respete en el cumplimiento de su cargo;
- b) Que se les den las facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones;
- c) Ser auxiliados con todas las demás autoridades gubernamentales;
- d) Solicitar de las autoridades y particulares los informes necesarios para el mejor cumplimiento de su cometido;
- e) Sugerir a las autoridades de trabajo y a las demás en general, las medidas que deban implantarse para la mejor organización y funcionamiento de la materia de trabajo.

Asimismo, el Reglamento prevé, la creación de una Oficina Central de Inspección, da las bases para el funcionamiento de la misma y para el control de los inspectores, la centralización de las actas y determina el procedimiento administrativo para la estadística y control de personal.

La nueva legislación federal reguladora de las relaciones de trabajo, el auge económico-industrial el aumento considerable de la población trabajadora ocupada en la industria, la importancia de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones, la presión de las centrales obreras, el interés social en la aplicación de la legislación y la necesidad del Estado por ampliar los servicios de trabajo influyeron para la creación de un órgano autónomo e independiente que se encargará de la aplicación de la legislación laboral federal recientemente promulgada, así fue como el 30 de noviembre de 1932, se creó el Departamento Autónomo del Trabajo, y se cambió la denominación de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo por la Secretaría de Economía Nacional.

La competencia que se atribuyó a este Departamento en materia de inspección se encaminó en el dominio de los contratos de trabajo.

El Departamento Autónomo del Trabajo fue elevado a la categoría de Secretaría de Estado el 31 de diciembre de 1940, con la denominación de Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en la fecha antes citada.

El 1° de enero de 1947, se reestructura la Administración Pública al emitirse una nueva ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en cuyo artículo 14, se señalan las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que concretamente se hacen consistir en la atención del despacho de los asuntos relacionados con la observancia de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, por cuanto se refiere a las industrias y zonas especificadas en la fracción XXXI, del artículo 123, Constitucional. Esta Ley fue derogada a la promulgación de la de Secretarías y Departamentos de Estado de diciembre de 1958, ampliándose así el ámbito de actividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, únicamente en lo relativo a Seguros Sociales.

Al reglamentarse la Ley de Secretarías y Departamentos de Estados, el 1° de abril de 1941, la Inspección del Trabajo quedó ubicada como Departamento estableciéndose como funciones del citado departamento, la vigilancia del cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y Contratos Colectivos. Asimismo, en el Reglamento del 9 de abril de 1941, la inspección se ubica como un Departamento dentro de la Dirección General de Trabajo y cuyas funciones son:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y demás disposiciones obligatorias en empresas de jurisdicción federal.
2. Auxiliar a las demás dependencias de la Secretaría practicando las inspecciones que requieran.
3. Vigilar la integración y el funcionamiento de las comisiones mixtas.
4. Hacer cumplir los reglamentos, instructivos, circulares y demás disposiciones en materia de inspección.

5. Proponer la consignación a la Oficina de Sanciones de las actas de inspección que ameriten tal trámite.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, recoge en el ámbito administrativo a la inspección del trabajo, con la reforma procesal que entró en vigor el 1° de mayo de 1980, el artículo 523, que pertenece al Título Once y al rubro "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", aclara que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones fracción VI, a la inspección del trabajo.

La Institución en comento, alcanza la categoría de Dirección General con el decreto que adiciona el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de abril de 1970, y que le confiere en su artículo 109-A, las siguientes funciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de las Normas de Trabajo.
- II. Facilitar información técnica y asesorar a trabajadores y patrones sobre la forma más efectiva de cumplir con la legislación del trabajo.
- III. Hacer del conocimiento de la autoridad las violaciones a las normas de trabajo en las empresas.
- IV. Realizar los estudios y acopio de datos que les soliciten las autoridades y los que juzguen convenientes para lograr la armonía entre trabajadores y patrones.

De lo anterior, se concluye que entre las facultades de dicha Dirección es la de vigilar el cumplimiento de la normatividad; desde luego en el ámbito de su competencia; otra es la asesoría a trabajadores y patrones sobre la manera de cómo cumplir con la normatividad laboral, así como hacer del conocimiento a la Dirección General de

Asuntos Jurídicos entre otras autoridades las violaciones a la normatividad laboral para en su caso aplicar las sanciones correspondientes.

Es importante comentar que el 10 de noviembre de 1982, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, que abroga al reglamento anteriormente citado donde los mas destacado de dicho reglamento se encuentra en el Capitulo VI, que se refiere a la practica de las inspecciones, que se refiere a la manera de cómo el funcionario público debe de realizar las diversas inspecciones, desde luego con el fin de que se apeguen a derecho.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990, incluye en su artículo 3º, a las Unidades Administrativas que auxiliaran al Titular de dicha Secretaría en el despacho de los asuntos de su encargo entre las que se encuentra, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Además se establecen en el artículo 21, de dicho Ordenamiento las funciones de la citada Dirección.

De lo anterior se puede comentar que la facultad de vigilar la normatividad no es una novedad dentro de las facultades de la nueva Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, mas sin embargo como antes se dijo dicha autoridad adquiere la categoría de Dirección General.

1.3 Atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para efectuar la Actividad Inspectiva en los Reglamentos Interiores de 1941 a 2003

Como sabemos la actividad inspectiva consiste en: la facultad que tiene la autoridad de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones y deficiencias que observe en los centros de trabajo, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las

relaciones obrero-patronales, así como todas aquellas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarios.

La inspección del trabajo es una de las entidades más importantes de la vertiente administrativa del derecho del trabajo. No existe realmente ningún campo de las prestaciones básicas que este fuera de su alcance y de su acción vigilante (salarios, jornada máxima, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene etc.). Por esto se pide, para un funcionamiento más expedito y técnicamente autónomo, que la inspección del trabajo se convierta y sea uno de los elementos más importantes para vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y que lo mismo acontezca con las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo así como la inspección de las entidades federativas en relación con los departamentos o direcciones locales del trabajo, por lo que de lo anterior las facultades de la inspección se encuentran previstas en el Reglamento Interior, que se define como: "El instrumento jurídico que expide el Ejecutivo Federal, en ejercicio de su facultad que le confiere el artículo 89, fracción I de la Constitución, con el objeto de reglamentar las disposiciones legales que confieren atribuciones a las dependencias del Ejecutivo, determinando la distribución de dichas atribuciones entre las diferentes unidades administrativas de cada dependencia, así como para definir la forma en que los titulares podrán ser suplidos durante sus ausencias".¹¹

En consecuencia, a través del reglamento interior, el Ejecutivo Federal fija la organización interna de sus dependencias determinando el número jerarquía y atribuciones de las unidades administrativas de cada dependencia, hasta de nivel de Dirección General. Cabe agregar que la propia Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, precisa que las unidades administrativas que integran las dependencias podrán ser las subsecretarías, la oficialía mayor, las direcciones las subdirecciones, las jefaturas y las subjefaturas de departamento, oficinas sección y mesa, así como las otras que dispongan el reglamento interior u otras disposiciones legales.

¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.- Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano.- Ed. Porrúa, México 2001, Pág. 3267.

Finalmente, cabe agregar que el reglamento interior no puede otorgar más atribuciones a la dependencia o entidad que las que expresamente le confiere el propio reglamento y que se derivan de la ley. Su función es la de distribuir las atribuciones legales entre sus distintas unidades administrativas.

En consecuencia los antecedentes de los Reglamentos Interiores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que regulan la actividad inspectiva son los siguientes.

El primer Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 1941, en el Capítulo Noveno, artículo 18, se señalaba como facultad del Departamento de Inspección en la fracción I, incisos del a) al e) que tienen relación con la función inspectiva lo siguiente:

Fracción I.- "Vigilancia del cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos, Contratos Colectivos y demás disposiciones obligatorias que comprende:

- a. Inspección de centros de trabajo;
- b. Inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias en pequeño, de jurisdicción federal;
- c. Estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes;
- d. Reinspección para averiguar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad;

- e. Formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores".¹²

Es de mencionarse de la transcripción de los incisos anteriores, aparecen de manera enunciativa las facultades del Departamento de Inspección, ya que además en los artículos 36 y 38 de dicho Reglamento, tanto el Departamento de Protección General como el Departamento de Higiene se establece la inspección a los centros de trabajo, para vigilar la observancia de los Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Reglamento de Higiene de Trabajo respectivamente.

En el Diario Oficial de la Federación del 9 de abril de 1957, se publicó un nuevo Reglamento Interior, en el Capítulo X, artículo 46, se encontraban establecidas las facultades del Departamento de Inspección en la fracción I, incisos del a) al e), establecen lo siguiente:

Fracción I.- "Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y demás disposiciones obligatorias en empresas de jurisdicción federal, con excepción a lo relativo a previsión social, de acuerdo con las siguientes actividades:

- a. Hacer inspecciones especiales o generales en las diversas ramas de las industrias de jurisdicción federal;
- b. Practicar inspecciones al trabajo familiar, al trabajo a domicilio y a las industrias en pequeño;
- c. Estudiar las actas de inspección con el objeto de darles el trámite que corresponda;
- d. Conceder plazos para corregir las irregularidades observadas;

¹² Diario Oficial de la Federación, de 9 de abril de 1941, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 5.

- e. Llevar a cabo reinspecciones para comprobar que se han subsanado las deficiencias señaladas con anterioridad...¹³

En el artículo 71, el "Departamento de Seguridad Industrial cuenta con las atribuciones relativas a la inspección consistentes en:

- a. Practicar inspecciones a los centros de trabajo de jurisdicción federal para vigilar que se cumplan las disposiciones del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes.
- b. Llevar a cabo inspecciones especiales en la industria familiar, en el trabajo a domicilio y en las pequeñas industrias de jurisdicción federal, con la finalidad que se indica en la fracción anterior;
- c. Determinar, conforme a los datos que consten en las actas de inspección las medidas de seguridad que deben de adoptar las empresas y señalarles los plazos dentro de los cuales habrán de llevarlas a efecto;
- d. Aplicar el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión...¹⁴

Es de comentarse que aparentemente existe una duplicidad de funciones en cuanto a la práctica de inspecciones, pero no es así ya que este Departamento denota especial facultad para vigilar el cumplimiento del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

¹³ Diario Oficial de la Federación de 9 de abril de 1957, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 13.

¹⁴ Diario Oficial de la Federación de 9 de abril de 1957, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 15.

Vale la pena comentar que mediante Decreto de 8 de abril de 1970, se adiciona el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y mediante éste se crea la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, donde se señalan sus atribuciones en el artículo 102-A, así como también en el artículo 109-bis, se contiene los deberes y obligaciones de los inspectores además de que principalmente las labores de vigilancia de la normatividad laboral conforme el artículo 109-C, estaban a cargo de: La Dirección; El Departamento de Inspección Federal del Trabajo; El Departamento de Inspección de Higiene del Trabajo; El Departamento de Inspección de Seguridad Industrial así como El Departamento de Control y Supervisión. En el cual al Departamento de Inspección Federal del Trabajo entre otras funciones tenía a su cargo hacer inspecciones iniciales, periódicas y especiales, y reinspección en las empresas, centros de trabajo e industrias de jurisdicción federal, practicar inspecciones de trabajo a domicilio y revisar las actas de inspección con el objeto de darles el trámite correspondiente. Ahora bien el Departamento de Inspección e Higiene conforme el artículo 109-e, tenía como atribuciones las siguientes: Vigilar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contractuales relativas a la Higiene en el Trabajo, en empresas de jurisdicción federal de acuerdo con las actividades consistentes en: efectuar inspecciones iniciales, periódicas, especiales y reinspecciones sobre higiene de trabajo a industrias de jurisdicción federal, practicar inspecciones de trabajo a domicilio y la industria familiar, revisar las actas de inspección con el objeto de darles el trámite correspondiente y poner en conocimiento de la autoridad correspondiente de esta Secretaría las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos. Por lo que se refiere al Departamento de Inspección de Seguridad Industrial sus facultades consistían en vigilar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contractuales relativas a la seguridad industrial en las empresas de jurisdicción federal efectuando las actividades consistentes en: efectuar inspecciones iniciales, periódicas y especiales y reinspecciones sobre seguridad industrial en las diversas empresas, centros de trabajo e industrias de jurisdicción federal, practicar inspecciones a la industria familiar al trabajo a domicilio, revisar las actas de inspección con el objeto de darles el trámite que corresponda, rendir informes a la Dirección General de Inspección del Trabajo, acerca de los

resultados obtenidos de las inspecciones proponiéndoles medidas que se estimen necesarias o convenientes para el cumplimiento de las obligaciones sobre seguridad industrial. Por lo que se refiere al Departamento de Control de Supervisión conforme el Artículo 109-G, tenía las siguientes funciones: Controlar y supervisar las actividades de los inspectores y demás personal que estuvieran adscritos a esta Dirección, llevar el registro de las empresas de jurisdicción federal que sean objeto de las inspecciones a cargo de esta Dirección, supervisar a los inspectores comprendiéndose a los que presten sus servicios en las Delegaciones, Oficinas del Trabajo, Juntas Federales de Conciliación e Inspectivas, controlar el personal de la Dirección General de Inspección desde el punto de vista administrativo; supervisar que los inspectores cumplan con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos, instructivos, circulares, y demás disposiciones en materia de inspección, rendir informes al Director General de Inspección, respecto de los resultados obtenidos de la supervisión de las inspecciones, proponiéndole que se investiguen los casos que lo amerite; y poner en conocimiento de la Dirección General de Inspección el resultado de las investigaciones ordenadas para que determine lo que corresponda.

Es de agregarse, que en el ámbito Estatal el Acuerdo que Establece la Estructura y Funciones de las Delegaciones Federales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 1977, en su artículo PRIMERO fracción II facultaba a las Delegaciones Federales del Trabajo para practicar y programar inspecciones extraordinarias. Además de que estas Delegaciones dependían directamente de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo. Posteriormente en el Acuerdo Número 01-1769, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 1979, se facultaba a los Delegados Federales del Trabajo para que dentro del ámbito territorial de su adscripción efectuaran las funciones que se indican. En su Artículo PRIMERO punto 4, el cual señalaba como facultad de los Delegados la de programar y ordenar las inspecciones a los centros de trabajo de jurisdicción federal que en la entidad se requiera.

El 1 de marzo de 1977, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 20, establecía que corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

Fracción I.-"Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo.

Fracción IV.- Llevar a cabo, en el número que sea necesario, las inspecciones iniciales, periódica, de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los centros de trabajo de jurisdicción federal".¹⁵

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de junio de 1978, se publicó el Reglamento Interior, en el artículo 20, fracciones I y IV, señalaba que corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

Fracción I.-"Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría con base en sus atribuciones;

Fracción IV.- Llevar a cabo, en el número que sea necesario, las inspecciones iniciales, periódica, de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los centros de trabajo de jurisdicción federal".¹⁶

Es de comentarse que se hace referencia de que la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo colaborará con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en la programación de las visitas de inspección. Por lo que la única

¹⁵ Diario Oficial de la Federación de 1 de marzo de 1977, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pag. 14

¹⁶ Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pag. 15

facultada para efectuar inspecciones de trabajo es esta última unidad administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El 4 de marzo de 1983, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior que abrogó al de fecha de 5 de junio de 1978, en su artículo 24, indicaba "Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, fracciones I, y IV lo siguiente:

Fracción I.-Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones;

Fracción IV.- Llevar a cabo, en el número que sea necesario, las inspecciones iniciales, periódica, de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los centros de trabajo de jurisdicción federal".¹⁷

En el Reglamento Interior que nos ocupa, no existe diferencia alguna con respecto al publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978, en cuanto a la facultad inspectiva, ya que de igual manera, se faculta a la Dirección General de Medicina y seguridad en el Trabajo, de colaborar en la programación de las visitas en materia de seguridad e higiene.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1985, el artículo 22, de dicho reglamento señalaba que corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

Fracción I.- "Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y

¹⁷ Diario Oficial de la Federación de 4 de marzo de 1983, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 23

en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones;

Fracción V.- Llevar a cabo, en el número que sea necesario, las inspecciones iniciales, periódica, de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los centros de trabajo en jurisdicción federal".¹⁸

De lo anterior resulta conveniente mencionar que en el aspecto inspectivo no existió ninguna reforma sólo en cuanto a la fracción V en donde se contiene dicha facultad de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 13 de diciembre de 1990, en este reglamento Interior en el artículo 21, se establecía en la fracción I. La facultad de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de vigilar la normatividad laboral en los siguientes términos:

"Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como todas aquellas disposiciones celebradas por el Secretario en el ejercicio de sus atribuciones".

Así mismo en la fracción IV, especificaba como facultad de la propia Dirección mencionada lo siguiente:

"Programar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los establecimientos y centros de trabajo de, patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo".¹⁹

¹⁸ Diario Oficial de la Federación de 14 de agosto de 1985, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 75.

¹⁹ Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, 1991, Series Documentos Básicos núm. 1. Diario Oficial de la Federación de 13 de diciembre de 1990, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 21.

En este reglamento no existió diferencia sustancial con respecto al publicado en el Diario Oficial de la Federación del 14 de agosto de 1985.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de abril de 1997, en este reglamento se modifican el artículo 21 del reglamento anterior y es así que en el artículo 16, fracción I, se estableció como facultad de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo lo siguiente:

"Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, normas oficiales mexicanas instructivos convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como todas aquellas disposiciones celebradas por el Secretario en el 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 documentos necesarios para vigilar dicho cumplimiento. La certificación y cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relativas a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, la realizará directamente o mediante los organismos de certificación, laboratorios de pruebas y unidades de verificación debidamente acreditados".

Así mismo la fracción IV, señalaba lo siguiente:

"Programar ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas de verificación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo, de patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral. Las ordenes 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, y en

cada Delegación Federal del Trabajo también podrán ser firmadas por el Delegado, Subdelegado, Director o Subdirector Jurídico y Jefe de la Oficina Federal del Trabajo".²⁰

A manera de comentario, es en esta fracción donde se prevé la facultad de los Delegados; Subdelegados, Director o Subdirector Jurídico así como los Jefes de Oficina del Trabajo la de programar y ordenar inspecciones como una clara potestad de delegación de facultades.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 1998, estableció como facultad de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en su fracción I, la siguiente:

"Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo 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. La certificación y verificación del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relativas a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, la realizará directamente o mediante los organismos de certificación, laboratorios de pruebas y unidades de verificación debidamente acreditados y aprobados".²¹

Es importante mencionar que con motivo de la existencia de las unidades de verificación que son organismos registrados ante la Secretaría mismos que cuentan con facultades para emitir algún dictamen sobre el cumplimiento de la normatividad laboral y a que se refiere la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y las Normas

²⁰ Diario Oficial de la Federación de 14 de abril de 1997, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 20, Primera Sección.

²¹ Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1998, Documentos Básicos, Diario Oficial de la Federación de 30 de junio de 1998, pág. 39.

Oficiales Mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se hizo necesario adecuar esta fracción en los términos que ha quedado transcrito.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001, en el artículo 17, fracciones I y IV, se estableció como facultad de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

Fracción 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 en 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.

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

Fracción IV.- Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los 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. Igualmente, supervisar y evaluar este tipo de asuntos en las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo.

Las órdenes de visita serán suscritas, indistintamente, por el Director General de Inspección Federal del Trabajo o por el Director de Políticas y Evaluación de Inspección.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo podrá ejercer la atracción de los asuntos a cargo de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo, que por su prioridad, impacto o trascendencia revistan interés para la Secretaría, de conformidad con las determinaciones de las autoridades superiores".²²

Es conveniente hacer el comentario por lo que se refiere a la emisión de las ordenes de visita, se encuentra como novedad la facultad para suscribirlas a los siguientes funcionarios, Director General de Inspección Federal del Trabajo y el Director de Políticas y Evaluación de Inspección del área central. Así mismo, se hace mención a la facultad de atracción que consiste en la atención de aquellos asuntos prioritarios o que revistan interés para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta facultad se ejercerá tomando en cuenta, entre otros, los siguientes criterios rectores.

- Antecedentes de la empresa
- Cuantía de los asuntos
- Programas especiales
- Multas conforme la Ley Federal sobre Metrología y Normalización

Para ejercer esta facultad de atracción la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y la Dirección General de Asuntos Jurídicos, actuaran estrechamente y en todo caso, será la Subsecretaría del Trabajo quien determinará cuales serían las ramas industriales, tipo de empresas o materias en los que se ejercería esta facultad.

Es de agregarse que la facultad de atracción debe de ajustarse a lo dispuesto en el artículo 14, del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del

²² Diario Oficial de la Federación de 21 de diciembre de 2001, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 72.

Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en sus titulares (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998), así como el artículo 7° del Acuerdo por el que se crean la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999).

El 18 de agosto de 2003, se publicó el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin que en éste ordenamiento se modifiquen las facultades en relación de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, por lo que, queda redactado en los mismos términos que se establecían en el reglamento Interior que se publicó en el Diario oficial de la Federación de 21 de diciembre de 2002.

CAPITULO SEGUNDO

EL ACTO ADMINISTRATIVO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

2.1 Acto Administrativo

Definición.- Miguel Acosta Romero define el acto administrativo como la "manifestación unilateral que expresa una resolución o decisión de una autoridad administrativa competente en ejercicio de la potestad pública. Esta decisión crea, reconoce, modifica, transmite y declara o extingue derechos u obligaciones, es generalmente ejecutivo y se propone satisfacer el interés general".²³

De la anterior definición se tiene que el acto administrativo supone la existencia de una decisión unilateral previa por parte del titular del órgano de la administración, en el caso que nos ocupa la emisión de una orden de visita es expedida por la autoridad inspectiva a efecto de constatar por conducto de los inspectores federales del trabajo, las condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene que privan en los centros de trabajo en el ámbito federal, por lo que está a su vez implícito los requisitos de reconocer, modificar transmitir derechos y obligaciones en el propio documento que se mencionó.

Es importante hacer notar que todo acto administrativo que emita la autoridad competente debe de ceñirse al contexto del artículo 16, Constitucional, en donde se dispone que 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 es decir este debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser emanado de una autoridad competente, es decir, con facultad legal para ello;

²³ Acosta Romero, Miguel, Compendio de Derecho Administrativo, Parte General, Ed. Porrúa 2001, pág. 419.

- b. Adoptar la forma escrita, generalmente es mediante oficio, en el que se consignan las características del acto y sus límites, así como la fundamentación y motivación y deberá estar suscrito por el funcionario competente;
- c. La fundamentación legal, es decir, que la autoridad cite o invoque los preceptos legales conforme a los cuales el orden público le permite realizar el acto dirigido al particular, y
- d. Motivación, la autoridad debe de señalar cuales son las circunstancias de hecho y de derecho, inmediatas anteriores al acto administrativo, que lo originaron.

Por lo que en resumen la orden de visita que es el acto de molestia que se emite por los funcionarios públicos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo así como por las Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo, es el documento que se emite y el cual debe de reunir los requisitos de legalidad antes referidos.

2.2 Procedimiento Administrativo

En palabras de Miguel Acosta Romero, el acto administrativo, en algunos casos, debe sujetarse a un procedimiento determinado. "Los problemas del proceso y del procedimiento han preocupado a los teóricos tanto del Derecho Procesal, como del Derecho Administrativo. En realidad, proceso y procedimiento vinieron siendo palabras sinónimas en la terminología del Derecho. Tiempos recientes señalan la existencia de proceso y procedimiento como conceptos diferentes desde un punto de vista teórico".²⁴

En virtud de lo anterior, es necesario tener precisos tanto los conceptos de proceso como de procedimiento, por lo que se debe de entender por proceso el conjunto de actos realizados conforme a determinadas normas, que tienen unidad entre sí y buscan una finalidad, que es la resolución. En cambio el procedimiento administrativo se debe de entender como un conjunto de actos realizados conforme a ciertas normas para producir un acto. Vemos que la diferencia consiste en que en uno hay unidad y se busca como finalidad la solución de un conflicto, y otro es un conjunto de actos también con cierta unidad y finalidad, pero que en realidad no busca la solución de un conflicto sino la realización de un determinado acto.

Por lo que debe quedar claro que es el procedimiento administrativo y proceso administrativo. Así tenemos que corresponde a toda actividad del Estado un procedimiento, que es el cauce legal obligatorio a seguir. Cada una de las tres actividades o funciones del Estado, la legislativa, la judicial y la administrativa, siguen el procedimiento previsto en la ley para su realización.

Es común llamar proceso legislativo al procedimiento que deben seguir los órganos legislativos constitucionalmente establecidos a fin de elaborar la ley y realizar su función propia que es la legislativa. En la doctrina, en las leyes y en la práctica judicial se habla de proceso, para significar el procedimiento que se sigue ante los tribunales por quienes desean obtener justicia en un litigio o controversia, cumpliéndose

²⁴ Acosta Romero, Miguel. *Compendio de Derecho Administrativo, Parte General*. Ed. Porrúa, 2001, pág. 465.

la función jurisdiccional. Finalmente, la función administrativa también se realiza a través de un procedimiento que debe seguir la administración como garantía de legalidad de sus acciones ante sí y frente a los administrados.

Clara se ve la diferencia que existe entre el procedimiento administrativo y el proceso administrativo. El primero es el cauce legal que sigue la administración para la realización de su actividad o función administrativa, en cambio el segundo es la vía legalmente prevista para canalizar las acciones de quienes demandan justicia ante los tribunales a fin de resolver una controversia administrativa es decir un conflicto originado por un acto o una resolución administrativa que se refuta ilegal.

Para Gabino Fraga, el "acto administrativo requiere normalmente para su formación estar precedido por una serie de formalidades y otros actos intermedios que dan al autor del propio acto la ilustración e información necesarias para guiar su decisión al mismo tiempo que constituyen una garantía de que la resolución se dicta, no de un modo arbitrario sino de acuerdo con las normas legales; Continúa diciendo que este conjunto de formalidades y actos que preceden y preparan el acto administrativo es lo que constituye el procedimiento administrativo, de la misma manera que las vías de producción del acto legislativo y de la sentencia judicial forman respectivamente el procedimiento legislativo y el procedimiento judicial".²⁵

Es inequívoco que el procedimiento administrativo y la garantía de audiencia, son el mejor vehículo legal para cumplir por las autoridades administrativas con la garantía de audiencia prevista en el artículo 14, de la Constitución, es el procedimiento administrativo en él que la administración antes de pronunciarse y dictar resolución, conoce la realidad concreta que examina y oye a los administrados con la amplitud necesaria recibiendo y valorando las pruebas que estos presentan analizando las razones de hecho y de derecho que se deduzcan para evitar pretensiones que puedan resultar injustas o ilegales.

²⁴ Fraga, Gabino. *Derecho Administrativo*, Ed. Porrúa 2001, pág. 254.

2.3 El Derecho Administrativo del Trabajo

El gobierno y la administración no son invenciones recientes. Son entes tan antiguos como la historia de los seres humanos que trabajan juntos constituyendo importantes y grandes grupos. Durante miles de años, desde mucho antes de los albores de la historia conocida las artes del gobierno y la administración han venido a ser características esenciales de la sociedad humana. En todo tiempo desde que el hombre salió de las más primitivas formas de asociación, ha tenido que crear sistemas administrativos, incluso en sociedades que ostentaban pocos de los atributos de un Estado moderno.

Los propósitos de la administración pública han sido objeto de una total reorientación debido a que los fines del Estado han experimentado una verdadera revolución. Hoy día se espera que el Estado moderno sea el acelerador de la transformación social y económica y que deje de ser el conservador del estado actual de cosas. Además, se confía en su función de promotor y estimulador del desarrollo nacional, haciendo llegar a los más, los beneficios del progreso económico y social.

La organización administrativa de un Estado no es un fin en si misma, sino un medio para lograr unos objetivos nacionales. Conlleva un doble propósito, el primero, es distribuir y asignar las tareas del gobierno de suerte que puedan ser realizadas de manera eficaz y económica, con la menor duplicación total o parcial de funciones; el segundo propósito, igualmente importante, consiste en definir las áreas de autoridad y responsabilidad de las dependencias administrativas. Un buen esquema de organización administrativa, debe prevenir la duplicidad de funciones, los roces y el derroche de esfuerzos, así como preservar las garantías constitucionales y estimular la flexibilidad y buena disposición para acoger las nuevas normas y los nuevos programas.

“Ninguna gran empresa puede funcionar satisfactoriamente cuando los deberes se hayan tan vagamente definidos que todos pueden intervenir en todo y nadie responde por nada. Una deficiente estructura orgánica es a menudo causa principal de ineficacia

e indecisión en naciones que tratan de lograr un rápido desarrollo económico y social".²⁶

Por lo que la administración no es más que un producto del genio organizador del hombre, en su dimensión social. De ahí que la administración y derecho administrativo tengan un énfasis socializador, cuya pretensión es disciplinar a los individuos, establecer una tal solidaridad entre ellos para favorecer los intereses del grupo en general, en cuanto se es.

Así pues, el Estado no debe de ser una ficción que gobierne con exclusividad, ni una organización al servicio de grupos privilegiados. "Su finalidad es servir a todos sin excepción, procurando mantener el equilibrio y la justa armonía de la vida social. Lo que el Estado ha de hacer, se define por el conjunto de normas que crean órganos, fijan su funcionamiento y los fines que se debe de procurar y alcanzar".²⁷

"La administración pública se observa como parte de un largo proceso social en el que la política, los principios éticos y la lucha por el poder constantemente están presentes. Es convenientemente tener en cuenta la filosofía que puede facilitar la fusión de la administración pública con un programa científico y político a la vez, un gran gobierno es el sello definitivo del moderno Estado confrontado por la inseguridad y la vasta complejidad de una sociedad urbana industrial; el hombre constantemente ha recurrido al Estado para los servicios y la asistencia sociales esenciales en busca de la solución de los problemas contemporáneos en que se halla; el control público y el desarrollo de todos los aspectos de la actividad de la sociedad son puntos de vista vitales que son estudiados bajo la égida del Estado".²⁸

La organización de la Administración Pública se encuentra ligada estrechamente a la historia política de todo el país; estudiando las diversas fases de ella, se logra una visión precisa de la forma y del orden sucesivo de cosas en su integración, del grado de

²⁶ Carrillo Castro, Alejandro. Organización de Naciones Unidas, Administración Pública, Marco Internacional (1967-1987). Tomo I, México 1988, pág. 47

²⁷ Serra Rojas, Andrés Derecho Administrativo, Tomo I, 15ª. Ed. Editorial Porrúa, México 17 de junio de 1992.

²⁸ Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 10ª. Ed. Editorial Porrúa, México 1991, pág. 98

civilización que ha alcanzado, de sus tendencias, de sus posibilidades, de lo cual llegan a comprenderse con exactitud sus actuales constituciones.

“La Administración Pública quedó no solo ligada a la historia política sino que inició nuevas tareas de carácter social, que han originado la transformación de la misma en cuanto que la ley fundamental le impone el ejercicio de funciones sociales”²⁹.

Las leyes les otorgan facultades a los poderes públicos y sociales y a las autoridades para efectuar cambios, modificaciones sustanciales en relación con la colectividad. “Los modos y formas de acción administrativa laboral dependen en gran medida del carácter de las funciones que el Estado considere se encuentra obligado a cumplir en este ramo de su actividad y las bases sólidas y firmes que se imponga para tal fin la propia administración”.³⁰

Luego entonces se dice, que el derecho administrativo del trabajo y la administración pública en conjunto forman lo que se denomina en nuestra materia, la Administración Pública del Trabajo. Por lo que es necesario mencionar la definición o concepto de lo que la administración pública significa para algunos tratadistas del Derecho más connotados en nuestro medio jurídico, así tenemos que Andrés Serra Rojas opina que: “La Administración pública es una entidad constituida a través de los diversos órganos del poder Ejecutivo Federal, cuya finalidad es realizar las tareas sociales, permanentes y eficaces del interés general, que la Constitución y las leyes administrativas señalan al Estado para dar satisfacción a las necesidades generales de la propia nación”.³¹

Por su parte Miguel Acosta Romero opina que, la Administración Pública, “Es la parte de los órganos del estado que dependen directa o indirectamente del Poder Ejecutivo, tiene a su cargo la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes, su acción es continua permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma

²⁹ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1973, pág. 41.

³⁰ Barajas Montes de Oca, Santiago. *Manual de Derecho Administrativo del Trabajo*, 1ª. Ed., Ed. Porrúa, México, 1985, pág. 50.

³¹ Serra Rojas, Andrés. *Derecho Administrativo*, Tomo I, 16ª. Ed., Ed. Porrúa, México, 1992, pág. 79.

de organización jerarquizada y cuenta con: a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica y d) procedimientos técnicos".³²

Ahora bien en cuanto al concepto de derecho administrativo del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, en su contexto manifestó:

"El derecho administrativo del trabajo se compone de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicaciones así como leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la administración pública y de la administración social. Su creación y aplicación incumbe a los poderes de la administración pública y a las autoridades laborales, quienes en el ejercicio de sus funciones sociales y políticas se obligan a proteger y reivindicar los intereses de los económicamente débiles. La cuestión social, las relaciones laborales, la imposición de normas de previsión social, la dignificación y tutela del trabajador son sus materias esenciales, cuya aplicación la clase obrera es exclusiva, pues no puede entenderse a una comunidad en general ya que su naturaleza deriva del contenido del artículo 123, de la Constitución, en cuyo texto se encuentra la identificación de las normas administrativas".³³

Derivado de lo anterior, se puede decir que es mediante las distintas unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde cada una de ellas tienen las facultades y atribuciones que se les confiere en el propio Reglamento Interior, y que son las encargadas de vigilar y aplicar la normatividad laboral y que tiene relación con el pensamiento del autor en comento, ya que es con ello con el cual se realiza la consecución de la esencia de los principios emanados de la Ley Federal del Trabajo.

³² Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 10ª. Ed., Editorial Porrúa, México, 1992, pág. 94.

³³ Trueba Urbina, Alberto., Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México 1973, pág. 120

2.4 Definición de Trabajador y Patrón

El artículo 8, de la Ley Federal del Trabajo, define con la categoría del trabajador a "La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". Precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto agrega que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".³⁴

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propicia su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente es entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

³⁴ Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Ed. Porrúa, México 2002, pág. 26.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o la libertad de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, define como patrón a “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.³⁵

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Por que se considera que no es exacto.

³⁵ Trueba Urbina, Alberto., Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Ed. Porrúa, México 2002, pág. 28.

Se estima que es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres. No obstante lo anterior actualmente el vocablo empleador pretende derivar de un tipo de moda que se pretende retomar de los convenios internacionales de los que a la fecha México ha ratificado.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo el trabajo domestico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

El artículo 11, de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, establece expresamente 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 y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

De donde se considera que los trabajadores que realizan funciones de dirección o administración son los auténticos empleados de confianza en virtud de que realmente ejercen dicha función al estar continuamente en contacto con los trabajadores.

2.4.1 Definición de Empresa y Establecimientos distinción entre ambas

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no se refirió directamente a los conceptos de empresa y establecimiento pero la presupone en todas las instituciones de derecho colectivo, así el artículo 233, hablaba del sindicalismo de empresa, el artículo 46, prevenía que en el contrato colectivo debían señalarse la o las empresas a las que fuera aplicarse y el título sobre la huelga se refería a la mayoría de trabajadores de la empresa como requisito para la procedencia del movimiento. Por lo que la Ley de 1970, define en su artículo 16, como empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Y como establecimiento la unidad técnica que como sucursal agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Mario de la Cueva manifiesta que: "la distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo: Los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa; es asimismo posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afectará a las demás; en los términos de la nueva Ley es posible la celebración de contratos colectivos de establecimiento, lo que se explica por la distinta ubicación y por la diferencia de elementos de trabajo y de los costos de la vida".³⁶

La distinción entre empresa y establecimiento esta plenamente establecida en el artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo, ya que la empresa es la unidad económica de producción. Y el establecimiento es la sucursal de esa misma empresa. En el procedimiento administrativo sancionador los patrones suelen excepcionarse con respecto a la competencia a que se refiere el artículo 527, de la Ley Federal del Trabajo, al argumentar que en la o las sucursales, no se lleva ninguna de las actividades a que se refiere dicho artículo al ser esta una oficina, situación esta que se controvierte al acreditar por parte de la autoridad al objeto social, o real según conste

³⁶ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo I, Ed. Porrúa, México 2001, pág. 170

en su acta constitutiva o en el acta de inspección que con motivo del desempeño de su función levante el inspector en el centro de trabajo, de donde se desprende que la actividad a que se dedica la negociación se encuadra en alguno de los supuestos del artículo 527, de dicha Ley.

2.5 Autoridades Federales Centrales Competentes

Se llama centralización administrativa al régimen que establece la subordinación, unitaria, coordinada y directa de los órganos administrativos al poder central, bajo los diferentes puntos de vista del nombramiento, ejercicio de sus funciones y la tutela jurídica, para ejercer las necesidades públicas. La centralización supone, en sus últimas consecuencias, que toda competencia pública ha de atribuirse al Estado, sin que quepa reconocer personalidad jurídica pública alguna distinta de la del propio Estado.

Andrés Serra Rojas señala que la “centralización hace referencia al régimen en el cual todo poder viene del Estado, que es considerado como la única persona jurídica titular de derechos. Centralizar equivale a concentrar facultades en un ente que actúa unitariamente. Supone un centro o poder central del cual emanan las relaciones administrativas”.³⁷

Actualmente se puede decir que las autoridades federales centrales en el ámbito laboral administrativo se encuentran previstas en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde claramente denota una jerarquía por sobre las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo que se encuentran en las entidades federativas de los Estados de la República Mexicana, ya que los lineamientos son fijados actualmente por la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo y Asuntos Jurídicos conforme lo dispuesto en los artículos 11, fracción V, 16, fracción XVII y 17 fracción XXVI del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

³⁷ Serra Rojas, Andrés. *Derecho Administrativo*. Primer Curso, Ed. Porrúa, México 2002, pág. 545.

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003 respectivamente, no obstante ello las Unidades Foráneas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuentan con autonomía propia.

2.5.1 Autoridades Federales Desconcentradas

Para iniciar el presente tema recurriremos a la definición de lo que es la Desconcentración, así tenemos que: "Es la forma jurídico-administrativa en que la administración centralizada con organismos o dependencias propios, presta servicios o desarrolla acciones en distintas regiones del territorio del país. Su objeto es doble: acercar la prestación de servicios en el lugar o domicilios del usuario, con economía para este y descongestionar al poder central".³⁸

El artículo 17, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece que para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

Miguel Acosta Romero al referirse en su obra a la desconcentración administrativa, señala que: "Las unidades administrativas que forman parte de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y da ejemplos de unidades desconcentradas como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Comisión Nacional Bancaria dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; el Instituto Politécnico Nacional dependiente de la

³⁸ Nuevo Diccionario Jurídico.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa, México 2001, pág. 1297.

Secretaría de Educación Pública. La desconcentración, que se podría calificar de fundamentalmente administrativa en México tiene ciertos matices políticos".³⁹

Es importante comentar que en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de marzo de 1983, en sus artículos 30 a 35 establecía la creación de Delegaciones Federales del Trabajo como un claro ejemplo de lo que es la desconcentración administrativa. Actualmente en cada uno de los Estados de la República se cuenta con las correspondientes Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, encargadas de vigilar la observancia por parte de los patrones de la normatividad laboral, bajo el estricto control por parte de las Unidades Administrativas Centrales de la propia Secretaría.

2.6 Concepto de Inspección

La inspección del trabajo, es la institución jurídica encargada de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral; de asesorar a trabajadores y patrones sobre la manera mas efectiva de cumplir con las normas de trabajo, además de informar a las autoridades competentes las violaciones a la normatividad y las deficiencias que se observen en los centros de trabajo realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como todas aquellas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarios.

Por lo que se puede agregar que la inspección del trabajo es una de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correcta de las leyes del trabajo en donde el desarrollo de los pueblos es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la institución.

³⁹ Acosta Romero, Miguel., Compendio de Derecho Administrativo, Ed. Porrúa, México 2001, pág. 202.

Así tenemos que la inspección del trabajo, es una de las entidades más importantes de la vertiente administrativa del derecho del trabajo. No existe realmente ningún campo de las prestaciones básicas que este fuera de su alcance y de su acción vigilante (salarios, jornada máxima, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, seguridad e higiene en los centro de trabajo etc.).

En otro orden de ideas, en el ámbito internacional, es de reconocerse la importancia que se le ha otorgado a la inspección del trabajo al considerarla como uno de los elementos de mayor trascendencia para lograr el cumplimiento de la normatividad laboral y en consecuencia alcanzar un real equilibrio entre los factores de la producción, prueba de ello es que la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado cinco convenios en materia de inspección, relativos específicamente: A la inspección de los emigrantes (21); la inspección del trabajo (81); la inspección del trabajo en territorios no metropolitanos (85); la inspección del trabajo en la agricultura (129); y la inspección de las condiciones de vida de trabajo de la gente de mar (178), es de comentarse que únicamente el Convenio 21 que se refiere a la Inspección del Trabajo, ha sido ratificado por México.

2.6.1 Inspección Federal del Trabajo

La Inspección Federal del Trabajo, encuentra su sustento jurídico en el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde está establecida la facultad de la autoridad federal para conocer de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), que se refieren a las ramas industriales y empresas, por lo que tal facultad se encuentra reflejada en el artículo 527, de la Ley Federal del Trabajo, en este sentido, se puede considerar que la competencia de las autoridades federales en dicho precepto es conforme la materia.

Es importante comentar que a su vez el artículo 40, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece las bases de organización de la

Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal, donde en sus fracciones I y XI señala que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el despacho de los siguientes asuntos:

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

XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.⁴⁰

Por lo que en base a lo anterior es en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 540, donde se contiene las funciones de la Inspección Federal del Trabajo, las cuales son:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes".⁴¹

⁴⁰ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ed. Porrúa 2002, pág. 321.

⁴¹ Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge., Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario Jurisprudencia y Bibliografía, Ed. Porrúa, México, págs. 124, 125.

Asimismo, en el artículo 17, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003, señala que corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo las funciones que tienen relación con el presente trabajo de investigación y que son:

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 en 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,

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

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

IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los 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. Igualmente, supervisar y evaluar este tipo de asuntos en las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo.

Las órdenes de visita serán suscritas, indistintamente, por el Director General de Inspección Federal del Trabajo o por el Director de Políticas y Evaluación de Inspección."

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo podrá ejercer la atracción de los asuntos a cargo de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo, que por su prioridad, impacto o trascendencia revistan interés para la Secretaría, de conformidad con las determinaciones de las autoridades superiores;

IX. Señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, 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 cumplimentarse 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;

XVIII. Practicar por sí misma o a petición de las unidades administrativas de la Secretaría, a través de su personal o del adscrito a las delegaciones federales del trabajo, las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y de la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, las relacionadas con los trámites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones, u otras que determinen las autoridades superiores de la Secretaría;

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

XXVI. Establecer los lineamientos generales, criterios y reglas que deben aplicar las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo para el ejercicio de las funciones y actividades inherentes a la inspección federal del trabajo, en particular las relacionadas con las fracciones III, IV, IX, X, XIII y XXI de este artículo;⁴²

Como comentario adicional es de mencionarse que con motivo de la descentralización de las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo y Asuntos Jurídicos, al crearse la Delegación Federal del Trabajo del Distrito Federal y Subdelegaciones Federales del Trabajo del Distrito Federal y Estado de México el personal operativo que conformaba dichas direcciones se reubicaron en las citadas unidades administrativas; Por o que en la fracción IV se indica como facultad de dichas autoridades la supervisión y evaluación en las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo de la aplicación de la normatividad laboral.

Ahora bien, el artículo 17, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se encuentra vigente, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003, en relación a las fracciones antes transcritas no sufre ninguna reforma con respecto a las facultades de la autoridad inspectiva.

⁴² Diario Oficial de la Federación de 21 de diciembre de 2001; Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág.

2.6.2 Tipos de Visitas de Inspección

La Ley Federal de Procedimiento Administrativo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de agosto de 1994, en el artículo 62, prevé como tipos de visitas de inspección las de verificación que se deberán de efectuar para comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que pueden ser:

- a. Ordinarias
- b. Extraordinarias

Las primeras se podrán efectuar en días y horas hábiles y las segundas en cualquier tiempo.

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1998, también establece las clases de inspección, cabe aclarar que en estricto derecho, el ordenamiento que se aplica en el procedimiento administrativo de inspección es el citado reglamento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 2, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, donde establece que dicha Ley es supletoria respecto de los ordenamientos en donde no haya disposición expresa, y supletoria de dicha Ley lo es el Código Federal de Procedimientos Civiles, por lo que en este sentido al estar establecidas en el Capítulo segundo de dicho reglamento que se denomina "De la práctica de las inspecciones" la clasificación del tipo de inspecciones que desde luego la autoridad inspectiva tanto federal como local puede realizar a los centros de trabajo, son las establecidas por el citado Reglamento, por lo que en ese orden de ideas se tiene que:

"Las autoridades del trabajo deberán practicar en los centros de trabajo visitas de inspección ordinarias, mismas que podrán ser:

- I. Iniciales.- Las que se realizan por primera vez a los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de éstos;
- II. Periódicas.- Las que se efectúan con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

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

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

El artículo 14, del reglamento que nos ocupa, contiene los casos en que deban levantarse en los centros de trabajo las visitas de inspección extraordinarias y se efectuaran cuando:

- I. Tenga conocimiento la autoridad por cualquier conducto de posibles violaciones a la legislación laboral;
- II. Al revisar la autoridad la documentación presentada para obtener autorizaciones, se percaten de posibles irregularidades imputables al patrón o de que éste se condujo con falsedad;

- III. Cuando tengan las autoridades conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en algún centro de trabajo;
- IV. Cuando en una visita de inspección ordinaria, el patrón visitado proporcione información falsa o se conduzca con dolo, mala fe o violencia;
- V. Cuando tenga conocimiento la autoridad de que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los trabajadores;
- VI. Cuando existan actas derivadas de una visita que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, o en aquellas de las que se desprendan elementos para presumir que el inspector incurrió en conductas irregulares, y
- VII. Cuando se realice la supervisión a que se refiere el artículo 26 de este Reglamento".⁴³

Es importante mencionar que todas las actas de inspección que se efectúen deben derivar de una orden de visita que deberá estar debidamente fundada y motivada, además de estar emitida y firmada de manera autógrafa por el funcionario competente para ello.

⁴³ Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones pro Violaciones a la Legislación Laboral, Primera Edición, 1998, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, págs. 15 y 16.

2.6.3 Listados anexos al citatorio previo a la inspección, por el que se dan a conocer al patrón los documentos a revisar

Los listados anexos al citatorio previo a la inspección que se deja a los patrones, encuentran su sustento en el artículo 17, párrafo primero del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, donde menciona que los inspectores para practicar visitas de inspección lo harán previo citatorio que entreguen en los centros de trabajo con una anticipación de por lo menos 24 horas de anticipación a la fecha de realización de la inspección, debiendo contener los datos y domicilio identificatorios del patrón, acompañando un listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten. Es de agregarse que la autoridad inspectiva para tales efectos tiene diseñados diversos listados como por ejemplo los denominados: listado anexo de condiciones generales de trabajo, de condiciones generales de seguridad e higiene, de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión entre otros, dichos listados constituyen una extensión de la orden de visita, ya que en estos se contienen pormenorizadamente los documentos sujetos a revisión en la vista que tendrá verificativo.

En la práctica, suele suceder que los apoderados de las empresas al comparecer al procedimiento administrativo sancionador, como defensa de carácter legal han hecho valer la ilegalidad del citado documento argumentando que el inspector federal del trabajo carece de facultades para suscribir el mismo ya que a la fecha, este se encuentra firmado por dicho servidor público, además de que no es parte de la orden de visita por lo que esta tiene la característica de genérica. A lo cual la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha defendido la postura respecto del listado que utiliza la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo para efectuar la visita de inspección, ya existen criterios del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa que avalan la validez de esta en los siguientes términos:

“FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN.- PUEDE DARSE EN DOCUMENTOS ANEXOS, SIEMPRE Y CUANDO SE NOTIFIQUEN AL CAUSANTE.-

Toda resolución puede fundarse y motivarse en documentos anexos a la misma, en los que se detallan las razones, fundamentos y motivos por lo que procedió la afectación, siempre y cuando esos documentos se notifiquen debidamente al causante, cumpliéndose así con los requisitos señalados en el artículo 16 constitucional.

Criterio sustentado por ese H. Tribunal Fiscal de la Federación visible en la página 740 de la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación Segunda Época, Año IV No. 24, Octubre de 1991.

Con motivo de la dinámica del derecho, algunos Juzgados Colegiados, en los juicios de amparo que interponen los patronés en contra de las resoluciones emitidas por las áreas jurídicas de las Delegaciones y Subdelegaciones Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, han hecho valer la nulidad del procedimiento, en virtud de que los listados antes referidos se encuentran firmados por el inspector comisionado, motivo por el cual el Tribunal Colegiado en Materia Administrativa ha sostenido lo siguiente:

“ORDEN DE VISITA LABORAL. LA AUTORIDAD QUE LA EMITE, ES LA QUE DEBE DETERMINAR LOS DOCUMENTOS SEÑALADOS EN EL LISTADO ANEXO AL CITATORIO Y NO EL INSPECTOR ACTUANTE.-

Así pues, si en la especie la orden fue dictada por el Director General de Inspección General del Trabajo, limitándose a señalar que la visita debería otorgar las facilidades, informes y documentación que se le solicitaran respecto a las condiciones generales de seguridad e higiene, sin especificar y relacionar debidamente las constancias que el inspector debía requerir al patrón, para que éste tuviese la certeza de los alcances de la visita; sino que fue el propio

inspector comisionado para la práctica de la diligencia, quien entregó el representante del patrón un listado firmado por él mismo, en el que se describía la documentación necesaria para la práctica de la inspección, válidamente puede concluirse que, como lo refiere la quejosa, la orden fue genérica y en consecuencia contraria al artículo 16 constitucional; en razón de que no fue la autoridad que dictó el acto de molestia quien determinó los documentos con base en los cuales se debía practicar la inspección; sino que, en la especie, se dejó el arbitrio del Inspector la elección de la documentación requerida al patrón; motivo por el cual, hay que entender que el último funcionario aludido se extralimitó en sus funciones, pues no le correspondía seleccionar la documentación multirreferida, ya que su actuación debió limitarse a la práctica de la visita.

AMPARO DIRECTO D. A. 7047/98, PROMOVIDO POR ÓMNIBUS DE MÉXICO, S.A. DE C. V., RESUELTO POR EL SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO, EL 25 DE MARZO DE 1999.

Por lo que en virtud de lo anterior, es posible sugerir que el listado anexo sea firmado por el propio funcionario que emita la orden de visita, para evitar que en este sentido los Tribunales concedan la razón a los patrones que impugnen las resoluciones emitidas por la autoridad administrativa. Por lo que para ilustrar lo anterior se anexan algunos listados que son utilizados por la autoridad inspectiva para -complementar- su orden de visita.

Es de agregarse, que el propio artículo 17, del reglamento que se comenta en el párrafo segundo establece que al efectuarse la visita de inspección se debe de entregar la orden de visita de inspección correspondiente, además de que en ese mismo acto el inspector actuante además hará entrega al visitado de una guía que contenga los

principales derechos y obligaciones del patrón inspeccionado, mismo que se anexa al presente trabajo de investigación.

**SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
SUBDELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO
DEL DISTRITO FEDERAL
Anexo de Condiciones Generales de
Seguridad e Higiene**

Documentación Requerida para el Desahogo de Inspecciones de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene.

1. PERSONAS QUE INTERVIENEN

- A) REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA: PODER NOTARIAL E IDENTIFICACION (ART. 18 RGIA/SVLL)
- B) SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO TOMA DE NOTA E IDENTIFICACION (ART. 18 RGIA/SVLL)
- C) DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA, IDENTIFICACIONES Y DOMICILIOS. (ARTS. 18 RGIA/SVLL Y 66 LPPA).

2. INFORMACION GENERAL

- A) ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA EN EL DOMICILIO VISITADO.
- B) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
- C) REGISTRO PATRONAL ANTE EL I.M.S.S., CON CLASE Y PRIMA DE RIESGO
- D) TIPO DE ESTABLECIMIENTO (PLANTA INDUSTRIAL, BODEGA DE DISTRIBUCION, OFICINAS, ETC)
- E) TOTAL DE TRABAJADORES, DESGLOSADO POR SEXO, SINDICALIZADOS, CONFIANZA, EVENTUALES, MENORES, MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O EN PERIODO DE LACTANCIA Y DISCAPACITADOS
- F) RAMA INDUSTRIAL. (ART. 57 LFT)
- G) SUPERFICIE Y DIMENSIONES APROXIMADAS DEL CENTRO DE TRABAJO (TERRENO Y CONSTRUCCION)

3. DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO.

- A) MATERIAS PRIMAS
- B) PROCESO.
- C) PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS OBTENIDOS.
- D) DESECHOS Y RESIDUOS
- E) MONTACARIDAS, GRUAS, GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SOMETIDOS A PRESION Y DEMAS MAQUINARIA Y EQUIPO UTILIZADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO

4. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- A) DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO Y PROTECCION DE LOS TRABAJADORES. (ART. 17, XIV RFSHMAT)

5. PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIO.

- A) ESTUDIO PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE INCENDIO O EXPLOSION DE CADA UNA DE LAS SUSTANCIAS Y MATERIALES QUE SE MANEJAN EN EL CENTRO DE TRABAJO (ART. 28 FRACC. I RFSHMAT PUNTO 5.3 DE LA NOM-002-STPS-2000)

- B) PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE DE INCENDIOS (PARA EMPRESAS CON 100 O MAS TRABAJADORES CUYO GRADO DE RIESGO SEA MEDIO O PARA AQUELLAS QUE CLASIFIQUEN DEL NUMERO DE TRABAJADORES F O B CLASIFICADO EN ALTO GRADO DE RIESGO DE INCENDIO (PUNTO 5.7 DE LA NOM-002-STPS-2000)

- C) RELACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCION Y COMBATE DE INCENDIOS (PARA CENTROS DE TRABAJO CON MENOS DE 100 TRABAJADORES CUYO GRADO DE RIESGO SEA MEDIO O BAJO (PUNTO 5.7 DE LA NOM-002-STPS-2000)

- D) CONSTANCIA DE ORGANIZACION DE BRIGADAS DE EVACUACION DEL PERSONAL Y DE ATENCION DE PRIMEROS AUXILIOS. (PUNTO 5.10 DE LA NOM-002-STPS-2000).

- E) CONSTANCIA DE ORGANIZACION DE BRIGADAS CONTRA INCENDIOS (UNICAMENTE PARA EMPRESAS CLASIFICADAS CON ALTO GRADO DE RIESGO DE INCENDIO). ART. 28 FRACC. V RFSHMAT (PUNTO 5.11 DE LA NOM-002-STPS-2000)

- F) CONSTANCIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA TODO EL PERSONAL PARA LA PREVENCION Y PROTECCION DE INCENDIOS Y COMBATE DE COMATOS DE INCENDIO, INCLUYENDO A LOS INTEGRANTES DE LAS BRIGADAS CONTRA INCENDIO, PARA EL CASO DE EMPRESAS CLASIFICADAS EN ALTO GRADO DE RIESGO DE INCENDIO (PUNTO 5.8 DE LA NOM-002-STPS-2000)

- G) CONSTANCIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EL PERSONAL QUE INTEGRAS LAS BRIGADAS DE EVACUACION Y DE PRIMEROS AUXILIOS, INCLUYENDO AL COORDINADOR DE DICHAS BRIGADAS (PUNTO 5.10 DE LA NOM-002-STPS-2000).

- H) DOCUMENTO QUE ACREDITE QUE SE LLEVARON A CABO PRATICAS DE SIMULACROS DE INCENDIOS CUANDO MENOS UNA VEZ AL AÑO. (ART. 28 FRACC. VI DEL RFSHMAT, PUNTO 5.9 DE LA NOM-002-STPS-2000).
- I) DE ACUERDO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ACTA DE EVACUACION DEL PERSONAL, CONTAR CON SALIDAS DE EMERGENCIA Y EN CASO DE QUE LABORE PERSONAL DISCAPACITADO, QUE LAS MISMAS TENGAN ADECUACIONES PARA FACILITAR LA SALIDA DE ESTOS (ART. 23 DEL RFSHMAT E INCISO M DEL PUNTO 4 DE LA NOM-002-STPS-2000)

6. AUTORIZACIONES DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION.

- A) AUTORIZACION PROVISIONAL O, EN SU CASO, ULTIMA ACTA DE INSPECCION PRACTICADA AL EQUIPO (ART. 31 RFSHMAT Y PUNTO 6.1 NOM-122-STPS-1999)
- B) REGISTRO DE ANTECEDENTES DE ALTERACIONES, REPARACIONES, MODIFICACIONES Y CONDICIONES DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS. (ART. 37 RFSHMAT Y PUNTO 5.1.10 NOM-122-STPS-1999)

7. OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

- A) ESTUDIO PARA ANALIZAR EL RIESGO POTENCIAL GENERADO POR LA MAQUINARIA Y EQUIPO. (PUNTO 6.2 NOM-004-STPS-1999)
- B) PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO (PUNTO 6.3 INCISO a) NOM-004-STPS-1999)
- C) MANUAL DE PRIMEROS AUXILIOS (PUNTO 5.3 INCISO b) NOM-004-STPS-1999)

8. INSTALACIONES ELECTRICAS.

- A) REGISTRO ANUAL DE LOS VALORES DE RESISTENCIA DE LA RED DE TIERRAS Y LA CONTINUIDAD EN LOS PUNTOS DE CONEXION A TIERRA. (ART. 51 RFSHMAT Y PUNTO 6.6 NOM-022-STPS-1999)

9. HERRAMIENTAS

- A) INSTRUCCIONES POR ESCRITO PARA LA UTILIZACION Y CONTROL DE LAS HERRAMIENTAS (ART. 53 RFSHMAT)

10. MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS.

- A) ESTUDIO ACTUALIZADO DEL ANALISIS DE LOS RIESGOS POTENCIALES DE LAS SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS (ART. 57 RFSHMAT PUNTOS 5.2 Y 7.1 NOM-005-STPS-1998)
- B) RELACION DEL PERSONAL AUTORIZADO PARA LLEVAR A CABO LAS ACTIVIDADES DE MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS, ASI COMO PARA OPERACIONES EN ESPACIOS CONFINADOS (ART. 58 RFSHMAT)
- C) PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACION PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES PELIGROSAS (PUNTOS 6.11 Y 7.2 NOM-005-STPS-1998)
- D) MANUALES DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL ALMACENAMIENTO, TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS (PUNTO 5.3 NOM-005-STPS-1998)
- E) PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS (ARTS. 55 Y 66 RFSHMAT Y PUNTOS 6.12 Y 8 NOM-005-STPS-1998)
- F) ESTUDIO DE ANALISIS DE RIESGOS POTENCIALES A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES POR EL MANEJO DE MATERIALES EN LA CARGA MANUAL, Y EN EL MANEJO DE MATERIALES POR MAQUINARIA, Y HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES (ART. 57 RFSHMAT, PUNTO 5.2 NOM-005-STPS-2000)
- G) PROCEDIMIENTOS DE S.H. PARA LA INSTALACION, OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LA MAQUINARIA, ASI COMO PARA EL MANEJO DE MATERIALES EN FORMA MANUAL (ART. 55 Y 66 DEL RFSHMAT, PUNTO 5.4, 8.5 NOM-005-STPS-2000).
- H) PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE LA MAQUINARIA Y SUS ACCESORIOS EMPLEADOS EN EL MANEJO DE MATERIALES ASI COMO EL REGISTRO DE LOS RESULTADOS DE LAS REVISIONES QUE SE LE REALICEN (ART. 61 Y 68 DEL RFSHMAT, PUNTO 6.10 NOM-006-STPS-2000)

11. RUIDO Y VIBRACIONES.

- A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN DONDE POR LOS PROCESOS Y OPERACIONES SE GENEREN RUIDO Y VIBRACIONES. (ARTS. 76 Y 77 RFSHMAT Y NOMS-011, 024, 080, -STPS)
- B) EVALUACION DE RUIDO Y VIBRACIONES. (NOM-011-STPS-1993 NOM-024-STPS-1993)
- C) EXAMENES MEDICOS. (ART. 78 RFSHMAT, NOM-011-STPS-1993 Y NOM-024-STPS-1993)

12. RADIACIONES IONIZANTES.

- A) LICENCIA DE OPERACION EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDAS (PUNTO 5.2 INCISO b) NOM-012-STPS-1999)
- B) LICENCIA SANITARIA EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DE SALUD, EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE DIAGNOSTICO MEDICO CON RAYOS X (PUNTO 6.2 INCISO c) NOM-012-STPS-1999)
- C) REGISTROS DE RECONOCIMIENTO, EVALUACION Y CONTROL DE RADIACIONES IONIZANTES. (ARTS. 79 RFSHMAT Y PUNTO 5.5 NOM-012-STPS-1999)
- D) EXAMENES MEDICOS DE INGRESO Y PERIODICOS (ART. 81 RFSHMAT Y PUNTO 5.9 NOM-012-STPS-1999)
- E) MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD RADIOLOGICA, DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE SEGURIDAD RADIOLOGICA, CON SELLO DE DEPOSITO ANTE LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDAS (PUNTO 5.8 INCISO b) NOM-012-STPS-1999)
- F) PLAN DE EMERGENCIA DE SEGURIDAD RADIOLOGICA, DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE SEGURIDAD RADIOLOGICA, CON SELLO DE DEPOSITO ANTE LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDAS (PUNTO 5.8 INCISO c) NOM-012-STPS-1999)

Documentación requerida para el desarrollo de inspecciones de
Condiciones Generales de Trabajo

PERSONAS QUE INTERVIENEN:

- A) REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA PODER NOTARIAL E IDENTIFICACION (ART. 642 FRACC IV LFT, ART. 18 RGIAVLL).
- B) SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO TOMA DE NOTA E IDENTIFICACION (ART. 642 FRACC IV LFT, ART. 18 RGIAVLL).
- C) DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA IDENTIFICACION Y DOMICILIO (ARTS. 18 RGIAVLL Y 66 I FFA).

1.- INFORMACION GENERAL:

- A) ACTA CONSTITUTIVA Y REFORMAS EN SU CASO.
- B) ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA.
- C) REGISTRO FEDERAL DE CONTRATANTES.
- D) REGISTRO PATRONAL ANTE EL I.M.S.S. CON CLASE Y PLAZO DE PUESO.
- E) TIPO DE ESTABLECIMIENTO.
- F) TOTAL DE TRABAJADORES, DESOBLIGADO POR SEXO, SINDICALIZADOS, CONFIANZA, EVENTUALES Y EXTRANJEROS.
- G) CAMARA PATRONAL Y REGISTRO.
- H) SINDICATO PATRONAL DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY Y CENTRAL OBRERA.
- I) DOMICILIO FISCAL.
- J) CAPITAL CONTABLE.

2.- TRABAJO DE MENORES:

- A) PERMISO DE LA S.T.P.B. Y CERTIFICADO MEDICO (ARTS. 93, 173, 174 LFT).
- B) JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, TIEMPO EXTRAORDINARIO Y VACACIONES (ARTS. 174, 178, 177, 178, 179, 180 LFT).
- C) REGISTRO DE INSPECCION ESPECIAL (ARTS. 173, 180 FRACC. II LFT).

4.- TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O LACTANCIA:

- A) JORNADA DE TRABAJO, TIEMPO EXTRAORDINARIO (ART. 188 LFT).
- B) DESCANSOS PRE Y POSTNATAL, CERTIFICADO DE INCAPACIDAD (ARTS. 170 FRACC. II, III, V, VI LFT).
- C) PERIODOS DE LACTANCIA (ARTS. 170 FRACC. IV LFT).

5.- CONTRATACION:

- A) CONTRATOS INDIVIDUALES (ARTS. 20, 24, 26, 28, 35, 36, 37, 404 FRACC. I LFT).
- B) CONTRATO COLECTIVO, FECHA DE DEPOSITO ANTE LA JUNTA (ARTS. 388, 387, 390, 391, 392, 393, 399 FRACC. I Y II, 404 FRACC. I LFT).
- C) CONTRATO COLECTIVO, FECHA DE LA ULTIMA CELEBRACION, REVISION CONTRACTUAL O PROPORCIONA LEY (ART. 183 LFT).
- D) CONTRATO LEY (ART. 404 LFT).

6.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO (ART. 422 LFT)

- A) ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION (ART. 424 FRACC. I LFT).
- B) FECHA DE DEPOSITO ANTE LA JUNTA (ART. 424 FRACC. II, 428 LFT).
- C) PUBLICACION A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES Y COMPROBANTE DE ENTREGA DE UN EJEMPLAR A CADA TRABAJADOR (ART. 428 LFT).

7.- SALARIOS Y DESCUENTOS:

- A) NOMINAS DE 6 MESES A LA FECHA (ARTS. 82, 83, 84, 85, 86, 804 FRACC II LFT).
- B) RECIBOS DE PAGO (ARTS. 88, 132 FRACC VII, 804 FRACC II LFT).
- C) DESCUENTOS AL SALARIO (ARTS. 87 Y 110 LFT).

8.- JORNADA DE TRABAJO (ART 68 LFT):

- A) TIPO DE JORNADA, DIURNA, NOCTURNA O MIXTA (ARTS. 80 Y 81 LFT).
- B) DURACION DE LA JORNADA (ARTS 80, 81, 82 I LFT).
- C) DESCANSOS EN JORNADA CONTINUA DE TRABAJO, DENTRO O FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO (ARTS. 83 Y 84 LFT).

9.- PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES, COMPROBANTES DE PAGO:

- A) AQUINALDO (ARTS. 87 I LFT).
- B) VACACIONES (ARTS. 78, 77, 78, 79 LFT).
- C) PRIMA VACACIONAL (ARTS. 80 LFT).
- D) DIAS DE DESCANSO SEMANAL (ARTS. 80, 70, 71, 72, 73 LFT)
- E) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO (ARTS. 74 LFT).
- F) PRIMA DOMINICAL (ART. 71 SEGUNDO PARRAFO LFT).
- G) FONDO DE AHORRO (ARTS. 110 FRACC. IV Y 132 FRACC. XXIII LFT).

10.- FIRMADOS DE LOS TRABAJADORES QUE SE HAYAN RETIRADO VOLUNTARIAMENTE O DADOS DE BAJA POR LA EMPRESA (ART 33 LFT):

- A) AQUINALDO O PARTE PROPORCIONAL (ART. 87 LFT).
- B) VACACIONES O PARTE PROPORCIONAL (ARTS. 78, 79 LFT).
- C) PRIMA VACACIONAL O PARTE PROPORCIONAL (ART. 80 LFT).
- D) AVISO DE PERCIBIDA EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO (ART. 47 TRES ULTIMOS PARRAFOS LFT).
- E) INDEMNIZACION DE 3 MESES EN CASO DE DESPIDO NO JUSTIFICADO (ARTS. 48 SEGUNDO PARRAFO, LFT).
- F) PRIMA DE ANTIQUEDAD (ART. 102 LFT).

11.- PARTICIPACION DE UTILIDADES (ART. 117 LFT):

- A) DECLARACION DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL (ARTS. 120, 121, 122 LFT).
- B) PROYECTO DE PERIODO DE UTILIDADES Y ACTA DE LA COMISION REVISORA (ARTS. 123, 124, 125, 127 LFT).
- C) RECIBOS DE PAGO (ARTS. 129, 404 FRACC IV LFT)
- D) COMPROBANTES DE ENTREGA A LOS TRABAJADORES DE LA ULTIMA DECLARACION FISCAL Y ANEXOS (ARTS. 121 FRACC. I LFT).

12.- PAGOS EFECTUADOS POR LA EMPRESA:

- A) I.M.S.S. TRES (3) TIPOS PAGOS MENSUALES (ARTS. 123 FRACC. XXIX CREAM Y 16 FRACC I Y III LSS).
- B) INCONAVIT: SAN TRES ULTIMOS PAGOS BIMESTRALES (ARTS. 87 FRACC III, 110 FRACC. III, 130 LFT, 20 FRACC. II Y III, I, I).
- C) FONACOT SEIS (6) ULTIMOS PAGOS (ARTS. 87 FRACC IV, 103, 103 BIS, 110 FRACC VIII, 132 FRACC. XXV LFT)

13.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (ART. 153-A LFT):

- A) INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA, FORMATO DC-1 (ARTS. 163 I, 163-J LFT).
- B) BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO (SOLO PARA EMPRESAS DONDE NO HAYA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATO LEY).
- C) PLANES Y PROGRAMAS (FORMA DC-2) Y SU ACUSE DE RECIBO FORMADO ANTE LA S.T.P.S. (ARTS. 163-A, 163-M, 163-O LFT).
- D) LISTA DE CONSTANCIAS DE INABILIDADES LABORALES (FORMA DC-4) Y SU ACUSE DE RECIBO (ART. 163-V SEGUNDO PARRAFO LFT)
- E) CUADROS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN CADA TIPO DE CONTRATACION (ARTS. 25 FRACC. VIII, 163-M, 399 FRACC. VII Y VIII, 412 FRACC. V LFT).

14.- CUADRO GENERAL DE ANTIQUEDADES Y ESCALAFON (ARTS. 188 Y 189 LFT)

- A) COMISION MIXTA DE ANTIQUEDADES (ART. 188 SEGUNDO PARRAFO LFT)
- B) PUBLICACION A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES (ART. 188 LFT).

15.- OTORGAMIENTO DE PEAR, ALFABETIZACION, FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS (132 FRACC. XIII, XIV, XXV LFT):

- A) COMPROBANTES QUE LO ACREDITEN (ART. 804 FRACC. V LFT).

Documentación requerida para el desahogo de inspecciones de Condiciones Generales de Trabajo

16.- INTERROGATORIOS, MÍNIMO DOS TRABAJADORES (ART. 661 FRACC III LFT Y 20 ROIA9VLL).

ABREVIATURAS: CPUM - CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS - LFT - LEY FEDERAL DEL TRABAJO - LPPA - LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO - LRS - LEY DEL REGURO SOCIAL - LI - LEY DEL INOHVIT - ROIA9VLL - REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL

17.- MANIFESTACIONES DE LAS PARTES, PLAZO ARTICULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, CIERRE DEL ACTA, LECTURA Y FIRMAS.

ATENTAMENTE
EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. _____

RECIBE EL ANEXO EL(LA) C. _____ QUIEN DIJO SER: _____

EL DIA _____ DE _____ DE _____ A LAS _____

HORAS FIRMANDO PARA CONSTANCIA, ENTENDIDO DE QUE DEBE ENTREGARLO AL PATRON O AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISITADA.

FIRMA DE QUIEN RECIBIO EL ANEXO: _____



**SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
SUBDELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO
DEL DISTRITO FEDERAL**

**Anexo de Condiciones Generales de
Seguridad e Higiene**

Documentación Requerida para el Desahogo de
Inspecciones de Condiciones Generales de Seguridad
e Higiene.

1. PERSONAS QUE INTERVIENEN.

- REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA (PUNTO NOTARIAL E IDENTIFICACION (ART. 18 RGIA/S/L)).
- SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO (TOMA DE NOTA E IDENTIFICACION (ART. 18 RGIA/S/L)).
- DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA (IDENTIFICACIONES Y DOMICILIOS (ARTS. 18 RGIA/S/L Y 66 LFPM)).

2. INFORMACION GENERAL.

- ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA EN EL DOMICILIO VISITADO.
- REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.
- REGISTRO PATRONAL ANTI EL T.M.S.S., CON CLASE Y PRIMA DE RIESGO.
- TIPO DE ESTABLECIMIENTO (PLANTA INDUSTRIAL, BODEGA DE DISTRIBUCION, OFICINAS, ETC.).
- TOTAL DE TRABAJADORES, DIFERENCIADO POR SEXO, SINDICALIZADOS, COMPAÑIA, EVENTUALES, MENORES, MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O HA PERDIDO DE LACTANCIA Y DISCAPACITADOS.
- RAMA INDUSTRIAL (ART. 52 LFPM).
- EDIFICIO Y DIMENSIONES APROXIMADAS DEL CENTRO DE TRABAJO (TERRENO) Y CONSTRUCCION.

3. DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO.

- MATERIAS PRIMAS.
- PROCESO.
- PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS OBTENIDOS.
- DESCHOS Y RESIDUOS.
- MONTACARGAS, GRUAS, GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION Y DEMAS MAQUINARIA Y EQUIPO UTILIZADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO.

4. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- DISPOSICIONES PARA LA PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO Y PROTECCION DE LOS TRABAJADORES (ART. 17 XIV B) S/MA/L).

5. PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIO.

- ESTUDIO PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE INCENDIO O EXPLOSION DE CADA UNA DE LAS SUSTANCIAS Y MATERIALES QUE SE MANTIENEN EN EL CENTRO DE TRABAJO (ART. 28 FRACC. I RES/SMAT PUNTO 5.7 DE LA NOM 002-STPS-2000).

- PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE DE INCENDIOS PARA EMPRESAS CON 100 O MAS TRABAJADORES CUYO GRADO DE RIESGO SEA MEDIO O PARA AQUILLAS QUE INDEFINITAMENTE EL NUMERO DE TRABAJADORES SE CLASIFIQUEN EN ALTO GRADO DE RIESGO DE INCENDIO (PUNTO 5.7 DE LA NOM 002-STPS-2000).
- RELACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCION Y COMBATE DE INCENDIOS (PARA CENTROS DE TRABAJO CON MENOS DE 100 TRABAJADORES CUYO GRADO DE RIESGO SEA MEDIO O BAJO (PUNTO 5.7 DE LA NOM 002-STPS-2000)).
- CONSTANCIA DE ORGANIZACION DE BRIGADAS DE EVALUACION DEL PERSONAL Y DE ATENCION DE PRIMEROS AUXILIOS (PUNTO 5.10 DE LA NOM 002-STPS-2000).
- CONSTANCIA DE ORGANIZACION DE BRIGADAS CONTRA INCENDIOS (UNICAMENTE PARA EMPRESAS CLASIFICADAS CON ALTO GRADO DE RIESGO DE INCENDIO) (ART. 28 FRACC. V RES/SMAT (PUNTO 5.11 DE LA NOM 002-STPS-2000)).
- CONSTANCIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA TODO EL PERSONAL PARA LA PREVENCION Y PROTECCION DE INCENDIOS Y COMBATE DE COMATOS DE INCENDIO, INCLUYENDO A LOS INTEGRANTES DE LAS BRIGADAS CONTRA INCENDIO, PARA EL CASO DE EMPRESAS CLASIFICADAS EN ALTO GRADO DE RIESGO DE INCENDIO (PUNTO 5.8 DE LA NOM 002-STPS-2000).
- CONSTANCIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EL PERSONAL QUE INTERGRA LAS BRIGADAS DE EVALUACION Y DE PRIMEROS AUXILIOS, INCLUYENDO AL COORDINADOR DE DICHAS BRIGADAS (PUNTO 5.10 DE LA NOM 002-STPS-2000).
- DOCUMENTO QUE ACREDITE QUE SE LLEVARAN A CABO PRÁCTICAS DE SIMULACROS DE INCENDIOS CUNDO MENOS UNA VEZ AL AÑO (ART. 28 FRACC. VI DEL RES/SMAT, PUNTO 5.9 DE LA NOM 002-STPS-2000).
- DE ACUERDO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ACTA DE EVACUACION DEL PERSONAL, CONTAR CON SALIDAS DE EMERGENCIA Y EN CASO DE QUE LABORE PERSONAL DISCAPACITADO, QUE LAS MISMAS TENGAN ADECUACIONES PARA FACILITAR LA SALIDA DE ESTOS (ART. 23 DEL RES/SMAT E INCISO A) DEL PUNTO 4 DE LA NOM 002-STPS-2000).

6. AUTORIZACIONES DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION.

- AUTORIZACION PROVISIONAL O, EN SU CASO, ULTIMA ACTA DE INSPECCION PRONUNCIADA AL EQUIPO (ART. 31 RES/SMAT Y PUNTO 6.1 NOM-122-STPS-1998).
- REGISTRO DE ANTECEDENTES DE ALTERACIONES, REPARACIONES, MODIFICACIONES Y CONEXIONES DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS (ART. 37 RES/SMAT Y PUNTO 5.1.10 NOM-122-STPS-1998).

7. OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

- ESTUDIO PARA ANALIZAR EL RIESGO POTENCIAL GENERADO POR LA MAQUINARIA Y EQUIPO (PUNTO 5.7 NOM 004-STPS-1998).
- PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO (PUNTO 5.3 INCISO A) NOM 004-STPS-1998).
- MANUAL DE PRIMEROS AUXILIOS (PUNTO 5.3 INCISO B) NOM 004-STPS-1998).

8. INSTALACIONES ELÉCTRICAS.

- REGISTRO ANUAL DE LOS VALORES DE RESISTENCIA DE LA RED DE TIERRA Y LA CONTINUIDAD EN LOS PUNTOS DE CONEXION A TIERRA (ART. 51 RES/SMAT Y PUNTO 5.6 NOM 022-STPS-1999).

9. HERRAMIENTAS.

- INSTRUCCIONES POR ESCRITO PARA LA UTILIZACION Y CONTROL DE LAS HERRAMIENTAS (ART. 53 RES/SMAT).

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

- ESTUDIO ACTUALIZADO DE ANALISIS DE LOS RIESGOS POTENCIALES DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS (ART. 52 RES/SMAT (PUNTOS 5.7 Y 11 NOM 005-STPS-1998)).
- RELACION DEL PERSONAL AUTORIZADO PARA LLEVAR A CABO LAS ACTIVIDADES DE MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES Y SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS, ASI COMO PARA OPERACIONES EN ESPACIOS CONFINADOS (ART. 56 RES/SMAT).
- PROGRAMA DE AUTORIZACION PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES PELIGROSAS (PUNTOS 5.11 Y 1.2 NOM 005-STPS-1998).
- MANUALES DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL ALMACENAMIENTO, TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS (PUNTO 5.3 NOM 005-STPS-1998).
- PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS (ARTS. 55 Y 58 RES/SMAT Y PUNTOS 6.12 Y 6.14 NOM 005-STPS-1998).
- ESTUDIO DE ANALISIS DE RIESGOS POTENCIALES A LOS QUE SE ENCUENTRAN EXPUESOS LOS TRABAJADORES POR EL MANEJO DE MATERIALES EN LA CARBA MANUAL, Y EN EL MANEJO DE MATERIALES POR MAQUINARIA, Y HACERLO HECHO CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES (ART. 57 RES/SMAT, PUNTO 5.2 NOM 005-STPS-2000).
- PROCEDIMIENTOS DE SALIDA PARA LA INSTALACION, OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LA MAQUINARIA, ASI COMO PARA EL MANEJO DE MATERIALES EN FORMA MANUAL (ART. 55 Y 68 DEL RES/SMAT, PUNTO 5.4.8.5 NOM 008-STPS-2000).
- PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE LA MAQUINARIA Y SUS ACCESORIOS EMPLEADOS EN EL MANEJO DE MATERIALES, ASI COMO EL REGISTRO DE LOS OPERADORES DE LAS MASHINAS QUE SE LE REALICEN (ART. 61 Y 68 DEL RES/SMAT, PUNTO 6.10 NOM 006-STPS-2000).

11. RUIDO Y VIBRACIONES.

- PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN DONDE POR LOS PROCESOS Y OPERACIONES SE GENERE RUIDO Y VIBRACIONES (ARTS. 76 Y 77 RES/SMAT Y NOMS 011, 074, 080, 129).
- EVALUACION DE RUIDO Y VIBRACIONES (NOM 011-STPS-1993, NOM 024-STPS-1993).
- EXAMENES MEDICOS (ART. 78 RES/SMAT, NOM 011-STPS-1993 Y NOM 024-STPS-1993).

12. RADIANCIONES IONIZANTES.

- LICENCIA DE OPERACION FANTIMA POR LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS (PUNTO 5.2 INCISO B) NOM 012-STPS-1998).
- LICENCIA SANITARIA EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DE SALUD EN LAS ESTACIONES DE DIAGNOSTICO MEDICO CON DATOS X (PUNTO 5.2 INCISO C) NOM 012-STPS-1998).
- REGISTROS DE RECONOCIMIENTO, EVALUACION Y CONTROL DE RADIANCIONES IONIZANTES (ARTS. 18 RES/SMAT Y PUNTO 5.5 NOM 012-STPS-1998).
- EXAMENES MEDICOS DE INGRESO Y PERIODICOS (ART. 80 RES/SMAT Y PUNTO 5.9 NOM 012-STPS-1998).
- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD RADIOLÓGICA DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE SEGURIDAD RADIOLÓGICA, CON SELLO DE DEPOSITO ANTE LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS (PUNTO 5.6 INCISO B) NOM 012-STPS-1998).
- PLAN DE EMERGENCIA DE SEGURIDAD RADIOLÓGICA DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE SEGURIDAD RADIOLÓGICA, CON SELLO DE DEPOSITO ANTE LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS (PUNTO 5.6 INCISO C) NOM 012-STPS-1998).

9) PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD E HIGIENE (PUNTO 5.8 INCISO d) NOM-012-STPS-1993).

13.- SUSTANCIAS QUIMICAS CONTAMINANTES SOLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS.

A) ESTUDIO ACTUALIZADO DE LOS CONTAMINANTES DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL QUE INCLUYA EL RECONOCIMIENTO, EVALUACION Y EN SU CASO EL CONTROL (PUNTOS 5.3 Y 5.4 NOM-012-STPS-1993).

B) EN CASO DE QUE EL RESULTADO DE LA EVALUACION INDIQUE QUE SE REBASAN LOS LIMITES MAXIMOS PERMISIBLES DE EXPOSICION, PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE PERMITA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL Y REDUCIR LA EXPOSICION A LAS SUSTANCIAS QUIMICAS CONTAMINANTES SOLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS (ART. 84 RFSHIMAT Y PUNTO 9 DE LA NOM-010-STPS-1993).

C) EN CASO DE QUE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION INDIQUE QUE SE REBASA EL NIVEL DE ACCION, EXAMENES MEDICOS ESPECIFICOS POR CADA CONTAMINANTE (ART 83 RFSHIMAT Y PUNTOS 9.1 Y 9.2 NOM-010-STPS-1993).

14. AGENTES CONTAMINANTES BIOLÓGICOS.

A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA FI USO, MANEJO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y DESECHO DE MATERIALES CONTAMINADOS POR MICROORGANISMOS PATOGENOS (ART 86 RFSHIMAT).

B) EXAMENES MEDICOS. (ART 88 RFSHIMAT)

C) REGISTRO DEL PERSONAL AUTORIZADO PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN UN RIESGO ESPECIAL POR EL MANEJO DE AGENTES BIOLÓGICOS. (ART 89 RFSHIMAT)

15.- PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES.

A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE DONDE SE REALICEN ACTIVIDADES EN LAS QUE LOS TRABAJADORES ESTEN EXPUESTOS A PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES. (ART 80 RFSHIMAT Y NOM-014-STPS-1993)

B) RECONOCIMIENTO, EVALUACION Y CONTROL DE LAS PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES. (ART 91 RFSHIMAT Y NOM-014-STPS-1993)

C) EXAMENES MEDICOS (ART 92 RFSHIMAT Y NOM-014-STPS-1993).

18.- CONDICIONES TERMICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

A) REGISTRO DE LA EVALUACION DE LAS CONDICIONES TERMICAS ELEVADAS O ABATIDAS (PUNTO 3.13 DE LA NOM-015-STPS-1993)

B) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN DONDE POR LOS PROCESOS Y OPERACIONES SE GENEREN CONDICIONES TERMICAS CAPACES DE ALTERAR LA SALUD. (ART 93 RFSHIMAT Y NOM-015-STPS-1993)

C) EXAMENES MEDICOS. (ART. 94 RFSHIMAT)

17.- ILUMINACION.

A) REGISTRO DEL RECONOCIMIENTO, EVALUACION Y CONTROL DE LOS NIVELES DE ILUMINACION EN TODO EL CENTRO DE TRABAJO Y EN SU CASO, LOS EXAMENES MEDICOS DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A UN DESLUMBRAMIENTO O UN DEFICIENTE NIVEL DE ILUMINACION (ARTS. 96 Y 97 RFSHIMAT Y PUNTO 5.2 DE LA NOM-025-STPS-1993).

B) AVISO POR ESCRITO A TODOS LOS TRABAJADORES SOBRE LOS RIESGOS QUE PUEDEN PROVOCAR EL DESLUMBRAMIENTO, O UN DEFICIENTE NIVEL DE ILUMINACION (PUNTO 5.3 DE LA NOM-025-STPS-1993)

18.- VENTILACION.

A) PROGRAMA DE VERIFICACION Y DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO PARA LOS SISTEMAS DE VENTILACION ARTIFICIAL, QUE INCLUYA ADUNAS DE PROGRAMACION, EL REGISTRO DE LAS FECHAS EN QUE SE REALIZO EL MANTENIMIENTO Y EL TIPO DE REPARACION. (ART 100 RFSHIMAT Y 5.5 INCISO c) DE LA NOM-001-STPS-1993).

19.- EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

A) ESTUDIO Y ANALISIS DE LOS RIESGOS A LOS QUE SE EXPONEN LOS TRABAJADORES, PARA LA SELECCION Y EL USO DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (ART 101 RFSHIMAT Y PUNTO 3.1 DE LA NOM-017-STPS-1993)

20.- COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.

A) ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE (PUNTO 6.2 NOM-018-STPS-1993)

B) PUBLICACION EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA RELACION ACTUALIZADA DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION (PUNTO 4.8 NOM-018-STPS-1993)

C) PROGRAMACION ANUAL DE VERIFICACIONES. (PUNTO 7.1 NOM-018-STPS-1993)

D) ACTAS DE VERIFICACION DE 12 MESES A LA FECHA. (PUNTO 11.2 Y 3 Y 7.4 NOM-018-STPS-1993)

21.- AVISOS Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

A) AVISOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS (ARTS. 504, FRACC V LFT, 127 RFSHIMAT Y PUNTO 3.1.1 NOM-021-STPS-1993)

B) ESTADISTICAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO ACACIDIDOS EN EL TRANSCURSO DEL AÑO Y CONSTANCIA DE AVISO A LOS TRABAJADORES Y A LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE. (ART. 128 RFSHIMAT)

22.- PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, (PARA EMPRESAS DE CIEN O MAS TRABAJADORES).

A) DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE PREVALEZCAN EN EL CENTRO DE TRABAJO (ART. 130 RFSHIMAT)

B) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (GENERAL) QUE CONSIDERE EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EN LA MATERIA. (ART. 130 RFSHIMAT)

C) DOCUMENTO QUE ACREDITE QUE EL PATRON DIO A CONOCER A LOS TRABAJADORES EL PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE. (ART 141 RFSHIMAT)

23.- RELACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES Y ESPECIFICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PARA EMPRESAS DE MENOS DE CIEN TRABAJADORES. (ART. 130 RFSHIMAT)

24.- CAPACITACION

A) PLANES Y PROGRAMAS APROBADOS POR LA STPS PARA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO INHERENTES A SUS LABORES Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITARLOS (ARTS. 152-F III LFT Y 135 RFSHIMAT)

B) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL ENCARGADO DEL MANEJO DE MONTACARGAS, GRUAS, CALDRAS Y DEMAS MAQUINARIA Y EQUIPO, CUYA OPERACION PUEDA CAUSAR DAÑOS A TERCERAS PERSONAS O AL CENTRO DE TRABAJO, ASI COMO AQUEL QUE MANEJE, TRANSPORTE O ALMACENE MATERIALES PELIGROSOS Y SUSTANCIAS QUIMICAS (ARTS. 39 Y 138 RFSHIMAT PUNTO 5.12 NOM-005-STPS-1998 Y PUNTO 1.1.2 NOM-023-STPS-1993)

C) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL PARA EL USO, CUIDADO, MANTENIMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO (ART 139 RFSHIMAT)

D) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL SOBRE EL USO, CONSERVACION, MANTENIMIENTO, ALMACENAMIENTO Y REPOSICION DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (ART 140 RFSHIMAT)

E) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA O LA RELACION DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE (ARTS. 134 Y 141 RFSHIMAT)

7) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DE LOS RESPONSABLES DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA EN EL TRABAJO Y DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE, CUANDO ESTOS SE PRESTEN EN FORMA INTERNA, ASI COMO DEL PERSONAL ENCARGADO PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS. (PUNTO 5.3 INCISO b) NOM-004-STPS-1999 ARTS. 147 Y 152 RFSHIMAT)

8) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL AUTORIZADO QUE REALICE EL SERVICIO DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES ELECTRICAS. (ART. 48 RFSHIMAT)

1) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL QUE EFECTUE LABORES DE LIMPIEZA. (ART. 110 RFSHIMAT)

28.- SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA DEL TRABAJO.

A) MEDICO DE LA EMPRESA, NOMBRE DEL MEDICO, NACIONALIDAD Y CEDULA PROFESIONAL (ART. 7 Y 504 III LFT Y 142 RFSHIMAT)

28.- REVISION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES O EN PERIODO DE LACTANCIA. (ARTS. 166, 167, 170 Y 172 LFT Y ARTS. 163 AL 157 RFSHIMAT)

27.- REVISION DEL TRABAJO DE MENORES. (ARTS. 173, 174, 175, 176, 177, 178 Y 180 LFT Y ARTS. 168 AL 160 RFSHIMAT)

28.- RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA PARA DETECTAR ACTOS O CONDICIONES INSEGURAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE (ARTS. 641-VI LFT Y 6-IV RGIA SVLE)

29.- INTERROGATORIOS A TRABAJADORES. (ARTS. 641 III LFT Y 20 RGIA SVLE)

30.- MANIFESTACIONES DE LAS PARTES, ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, CIERRE DEL ACTA, LECTURA Y FIRMAS. (ARTS. 22 RGIA SVLE, 67 Y 48 LFPA)

ATENCIÓN
EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. _____

RECIBE EL ANEXO EL (IA)

C. _____

QUIEN DIO SER:

EL DIA _____ DE _____ DE _____

A LAS _____ HORAS FIRMANDO PARA CONSTANCIA

ENTENDIDO DE QUE YEBRE ENTREGADO AL FAVOR DE LA

REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISITADA

FIRMA DE QUIEN RECIBIO EL ANEXO

ABREVIATURAS:

LFT.- LEY FEDERAL DE TRABAJO
LFPA.- LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
RGIA SVLE.- REGLAMENTO GENERAL PARA LA OPERACION Y APLICACION DE SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE
RFSHIMAT.- REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO



Documentación requerida para el otorgamiento de Impecciones de Condiciones Generales de Trabajo

1.- PERSONAS QUE INTERVIENEN:

- A) INTERESANTE LEGAL DE LA EMPRESA PODER NOTARIAL E IDENTIFICACION (ART. 642 FRACC IV LFT, ART. 18 RD 1945/VI)
- B) SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O LA COMISION (ART. 445 FRACC I, IV LFT, ART. 18 RD 1945/VI)
- C) DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA IDENTIFICACION Y DOMICILIO (ARTS. 18 RD 1945/VI Y 86 LFT/A)

2.- INFORMACION GENERAL:

- A) ACTA CONSTITUTIVA Y REGISTRO EN SU CASO.
- B) ACTUADO REAL DE LA EMPRESA.
- C) REGISTRO FEDERAL DE CONTRATANTES.
- D) REGISTRO PATRONAL ANTE EL I.M.S.S. CON CLASE Y PIPADO DE PUESTO.
- E) TIPO DE ESTABLECIMIENTO.
- F) TOTAL DE TRABAJADORES DESGLOSADO POR SEXO, SINDICALIZADOS, CONFIANZA, EVENTUALES Y EXTRANJEROS.
- G) CAMARILLA PATRONAL Y REGISTRO.
- H) SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY Y CENTRAL OBRERA
- I) DOMICILIO FISCAL.
- J) CAPITAL CONTABLE.

3.- TRABAJO DE MENORES:

- A) PEDIJOS DE LA S.F.T.S. Y CERTIFICADO MEDICO (ARTS. 93, 173, 174 LFT).
- B) JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, TIEMPO EXTRAORDINARIO Y VACACIONES (ARTS. 174, 176, 177, 178, 179, 180 LFT).
- C) REGISTRO DE IMPRODUCION ESPECIAL (ARTS. 173, 180 FRACC. II LFT).

4.- TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O LACTANCIA:

- A) JORNADA DE TRABAJO, TIEMPO EXTRAORDINARIO (ART. 184 LFT).
- B) DESCANSOS PRE Y POSTNATAL, CERTIFICADO DE INCAPACITACION (ARTS. 170 FRACC. II, III, V, VI LFT).
- C) PERIODOS DE LACTANCIA (ART. 170 FRACC. IV LFT).

5.- CONTRATACION:

- A) CONTRATOS INDIVIDUALES (ARTS. 203 A, 203 B, 203 C, 203 D, 204 FRACC. I LFT).
- B) CONTRATO COLECTIVO, FECHA DE OTORGAMIENTO ANTE LA JUNTA (ARTS. 348-387, 390, 391, 392, 393, 399 FRACC. I Y II, 404 FRACC. II LFT).
- C) CONTRATO COLECTIVO FECHA DE LA ULTIMA REAFIRMACION/REVISION CONTRATUAL O PROMOCION LEY (ART. 181 LFT).
- D) CONTRATO LEY (ART. 404 LFT)

6.- RECLAMACION INTERIORS DE TRABAJO (ART. 432 LFT)

- A) ACTA DE INTERMEDIACION DE LA COMISION (ART. 428 FRACC. I LFT).
- B) FECHA DE DEPOSITO ANTE LA JUNTA (ART. 424 FRACC. II, 428 LFT).
- C) PUBLICACION A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES Y COMPROMISANTE DE ENTREGA DE UN FOLIO ANTE LA JUNTA (ART. 428 LFT).

7.- BALANZO Y DESCUENTOS:

- A) NOMBRAS DE 30 DIAS MENSUALES A LA FECHA (ARTS. 87, 88, 89, 90, 91, 92 FRACC. I LFT).
- B) RECIBOS DE PAGO (ARTS. 94, 132 FRACC. VI, 804 FRACC. II LFT).
- C) DESCUENTOS AL BALANZO (ARTS. 87 Y 116 LFT).

8.- JORNADA DE TRABAJO (ART 88 LFT).

- A) TIPO DE JORNADA, DURACION, MODULOS O MIXTA (ARTS. 80 Y 81 LFT)
- B) CUMPLACION DE LA JORNADA (ARTS. 80, 81, 82 LFT)
- C) DESCANSOS EN JORNADA CONTINUA DE TRABAJO, DENTRO O FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO (ARTS. 83 Y 84 LFT)

9.- PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES, COMPROMISANTES DE PAGO.

- A) AGUINALDO (ARTS. 87 LFT).
- B) VACACIONES (ARTS. 76, 77, 78, 79 LFT).
- C) PRIMA VACACIONAL (ARTS. 80 LFT).
- D) DIAS DE DESCANSO SEMANAL (ARTS. 89, 70, 71, 72, 73 LFT)
- E) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO (ARTS. 74 LFT).
- F) PRIMA DOMINICAL (ART. 71 SEGUNDO PARRAFO).
- G) FONDO DE ALIORO (ARTS. 110 FRACC. IV Y 132 FRACC. XXIII LFT).

10.- TRIPLICADOS DE LOS TRABAJADORES QUE DE HAYAN DESIGNADO VOLUNTARIAMENTE O DADOS DE BAJA POR LA EMPRESA (ART. 33 LFT).

- A) AGUINALDO O PRIMA PROPORCIONAL (ART. 87 LFT).
- B) VACACIONES O PRIMA PROPORCIONAL (ARTS. 76, 79 LFT).
- C) PRIMA VACACIONAL O PRIMA PROPORCIONAL (ART. 80 LFT)
- D) AGUINALDO O PRIMA PROPORCIONAL (ART. 87 LFT)
- E) NOMBRAS O PRIMA PROPORCIONAL (ART. 87 LFT)
- F) PRIMA DE ANTIGUEDAD (ART. 102 LFT).

11.- PARTICIPACION DE UTILIDADES (ART. 117 LFT).

- A) DECLARACION DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL (ARTS. 180, 181, 182 LFT).
- B) PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES Y ACTA DE LA COMISION REVISORA (ARTS. 183, 194, 195, 197 LFT).
- C) RECIBOS DE PAGO (ARTS. 192, 404 FRACC IV LFT)
- D) COMPROMISANTES DE ENTREGA A LOS TRABAJADORES DE LA ULTIMA DECLARACION FISCAL Y ANEXOS (ART. 192 FRACC. I LFT).

12.- PAGOS EFECTUADOS POR LA EMPRESA.

- A) I.M.S.S. TPES III TIPOS PAGOS MENSUALES (ART. 123 FRACC. XXIX OPEUM Y 16 FRACC I Y III BS).
- B) PAGO DE 30 DIAS MENSUALES (ARTS. 87 FRACC. III, 110 FRACC. III, 136 LFT, 28 FRACC. I LFT)
- C) PAGO DE 30 DIAS MENSUALES (ARTS. 87 FRACC. IV, 103, 103 BIS, 110 FRACC VIII, 120 FRACC. XXIV LFT)

13.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (ART. 153-A LFT).

- A) INTERFERENCIA DE LA COMISION MIXTA FORMADA POR I (ARTS. 143 I, 143 I LFT)
- B) BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO (SOLO PARA EMPRESAS QUE NO HAYA CONTRATATO COLECTIVO DE TRABAJO O CONTRATATO LEY)
- C) PLANES Y PROGRAMAS (FORMA DC-3) Y SU ACUSE DE RECIBO (FORMA ANTE LA S.F.T.S. (ARTS. 163-A, 163-B, 163-C LFT).
- D) LISTA DE CONSTANCIAS DE FAMILIARES LABORALES (FORMA DC-4) Y SU ACUSE DE RECIBO (ART. 164-V SEGUNDO PARRAFO LFT)
- F) CLAUSULAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN CADA TIPO DE CONTRATACION (ARTS 25 FRACC. VII, 143-M, 389 FRACC. VII Y VIII, 418 FRACC. V LFT).

14.- CUADRO GENERAL DE ANTIQUEDADES Y ESCALAFON (ARTS. 166 Y 180 LFT)

- A) COMISION MIXTA DE ANTIQUEDADES (ART. 148 SEGUNDO PARRAFO LFT).
- B) PUBLICACION A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES (ART. 166 LFT).

15.- OTORGAMIENTO DE BECAS, ALTA BETA (ARTS. 166 Y 180 LFT).

- A) COMPROMISANTES DE ENTREGA (ART. 166 FRACC. VI LFT)



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
RECIBIDO
ABR 28 1999
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

DERECHOS

- A) Que el Inspector le entregue la copia de la inspección con firma autógrafa.
- B) Que al Inspector se le identifique con credencial vigente con fotografía.
- C) Usted podrá comprobar la veracidad de la inspección y la identidad del Inspector a los teléfonos:
645-58-50,
645-59-99,
645-62-16 y
645-39-05,
ext. 2265 y 2266.
- D) Hacer uso de la palabra en el acta de inspección y a que se asiente en la misma lo que desee aclarar.
- E) Presentar por escrito las observaciones y pruebas relacionadas con la inspección dentro de los 5 días hábiles siguientes a la misma.
- F) Firmar el acta de inspección y a que el Inspector le entregue copia con firmas autógrafas.
- G) Que el Inspector otorgue orientación y asesoría a los trabajadores y al patrón o a sus representantes.
- H) Denunciar ante la Unidad de Contraloría Interna de la STPS, cualquier irregularidad que cometa el Inspector a los teléfonos 644-74-15, 644-04-04 o LADA sin costo 01-800-00-318.

OBLIGACIONES

- A) Permitir el acceso del Inspector al centro de trabajo y otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo.
- B) Permitir al Inspector que efectúe interrogatorios a los trabajadores.
- C) Proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el Inspector, y a que obligan la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia.
- D) Permitir al Inspector que realice un recorrido por las instalaciones de la empresa, en compañía de los representantes de los trabajadores y del patrón o de éste mismo.

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

c. Fernando Pulvide Valencia

RECIBI EL ORIGINAL DE LA GUÍA

NOMBRE: Cubén Blizan Marín
CARÁCTER: Representante Legal Poder Notarial
DOCUMENTO CON QUE ACREDITA EL CARÁCTER:

FECHA: 27/Abri/1999 FIRMA:

CAPITULO TERCERO

LA IMPERATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO-SANCIONADOR

3.1 La Imperatividad del Derecho del Trabajo

La observancia de las normas jurídicas están garantizadas por el Estado, y uno de los rasgos que las distinguen de otro tipo de normas de conducta es la coacción para su cumplimiento; la coacción es un elemento de la norma jurídica, en consecuencia, toda norma jurídica es imperativa, porque contiene un mandato que forzosamente debe cumplirse. No obstante lo anterior puede no ser cumplida, y en el caso de ser así, se puede exigir su cumplimiento mediante la intervención del Estado.

Según se desprende de lo antes vertido, toda norma jurídica es una regla de conducta obligatoria, cuya observancia garantiza el Estado, mediante la coacción que el mismo se reserva para el caso de violación o incumplimiento. Se puede establecer pues, que toda norma jurídica implica un imperativo, aun cuando no todas las normas jurídicas contengan una imperatividad absoluta.

En relación a lo antes señalado se hace necesario definir lo que es el Derecho del Trabajo, en este sentido comentaré que existe un sin número de definiciones, los tratadistas han enriquecido la gama de explicaciones y jamás se podrá escribir la última palabra sobre ello, debido al cambiante mundo del derecho, gracias a esta variedad podemos tener más claro lo que busca el Derecho del Trabajo, primeramente se entiende de su origen eminentemente social y de clase, contrario del derecho común o de gentes donde todos se encuentran en un plano de igualdad, en nuestra rama esta desigualdad es dada por el Patrón y el Trabajador, siendo el Derecho de Trabajo, un derecho de "Clase" por que y "Social" por que protege a la clase más desprotegida o sea la clase obrera.

Así para Trueba Urbina, el "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protege, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para le realización de su destino histórico: Socializar la vida humana."⁴⁴

Esta definición que tomó como base el artículo 123, de nuestra carta magna, ya que para Trueba Urbina, ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, sino la reivindicación de los derechos del proletariado. Por esta razón es un concepto que busca una justicia social, por ello no deja de ser idealista. Toda vez que para lograr los fines que enumera como reivindicar los derechos de los trabajadores y buscar su destino histórico, va a depender por supuesto del derecho, pero también de varios factores políticos y económicos principalmente, que no son tomados en cuenta para lograr ese fin.

La definición que da Mario de la Cueva, citado por el Doctor José Dávalos Morales, en relación al Derecho del trabajo es la siguiente: "Es un nuevo derecho, es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"⁴⁵, es de comentarse que esta definición atiende únicamente a los fines del derecho, como es la justicia social, el bien común. Es un concepto completo claro que observa la relación entre el trabajador y empleador, como fin único y primordial de esta rama de la ciencia del derecho.

Para Nestor de Buen Lozano, el derecho del trabajo es: "Un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁴⁶ Esta definición establece la diferencia entre las relaciones directas o indirectas estableciendo que en las primeras las que se dan por previo contrato de trabajo, las segundas son las que se dan de previo acuerdo aunque no exista contrato por escrito.

⁴⁴ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Del Trabajo, Sexta edición, México 1961, Editorial Porrúa, Pág. 135

⁴⁵ Dávalos Morales José Derecho Del Trabajo I, Editorial Porrúa, Quinta Edición, México 1994, Pág. 40

⁴⁶ De Buen Lozano Nestor Derecho Del Trabajo, I, Editorial Porrúa, Décimo segunda edición, México 1996, Pág. 138

Para el Miguel Borrell Navarro, el derecho del trabajo es "una ciencia social y pública, sistematizada y dinámica, por que sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones"⁴⁷, asimismo para el Doctor Borrell Navarro es un derecho imperativo, puesto que se cumplen sus normas de una u otra manera, ya sea por normas establecidas o convenidas entendiendo al derecho del trabajo como algo fluctuante y que se va acoplado a los cambios de nuestro entorno.

José Dávalos Morales, dice que el derecho del trabajo "Es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".⁴⁸

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas de observancia obligatoria, dictadas por el Poder Público y garantizada por él mismo donde se regulan la conducta de los individuos que interviene en las relaciones de trabajo. Estas normas son dictadas con un propósito, es decir, la regulación se hace teniendo presente la seguridad del trabajador y procurando dotar a éste de condiciones generales de trabajo que le aseguren un nivel decoroso de vida. Se condiciona la realización de estos fines a la obligatoriedad e imperatividad de la norma jurídica.

Mario de la Cueva manifiesta que: "Desde sus orígenes el Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad... Porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo".⁴⁹

Al respecto, Guillermo Cabanellas señala en relación al tema que nos ocupa que: "El Derecho del Trabajo es necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, ésta rama del Derecho limita bastante el

⁴⁷Borrell Navarro Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Cuarta edición, México 1994, Pág. 4

⁴⁸Dávalos Morales José, *Op. Cit.* Pág. 44.

⁴⁹De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, Decimo Octava Edición, Tomo I, pag. 99, México 2001.

principio de la autonomía de la voluntad propia del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes en todo contrato poseen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad éste condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social", y agrega, las normas de (trabajo) son imperativas y de orden público, irrenunciables, no se admiten transacciones".⁵⁰

Por su parte, Alfredo Sánchez Alvarado opina que: "La prestación de servicios inicialmente estuvo comprendida dentro del ámbito del Derecho Privado, en consecuencia, la voluntad de las partes era determinante para que el patrón impusiera al trabajador las condiciones de trabajo, posibilitando con ello la inicua explotación"; en razón de lo anterior, el Estado vio la necesidad de dictar medidas tutelares a favor de los trabajadores" con una pretensión de validez absoluta el signo distintivo del Derecho del Trabajo es su carácter imperativo, los dispositivos laborales deben cumplirse y observarse en todo momento".⁵¹

Por lo que el derecho del trabajo es la suma de principios e instituciones que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto a su calidad de trabajador.

El Derecho del trabajo influye en la formación de la relación de trabajo, pues con su imperatividad limita la libertad del patrón en la selección de personal, ejemplo de ello la preferencia de mexicanos, de los sindicalizados y de los que antes hayan prestado sus servicios satisfactoriamente.⁵²

La realización de los fines que persigue el derecho laboral está condicionado a la obligatoriedad e imperatividad de la norma jurídica. Para que esto sea efectivo es necesario que el Estado garantice la eficacia de la aplicación del precepto jurídico.

⁵⁰ Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Edición el Gráfico, Buenos Aires, 1949, págs. 388, 389.

⁵¹ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Oficina de Asesores del Trabajo, México 1967, pág. 219.

⁵² Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista del ITAT, núm. 9, México 1959, pág. 116.

Así el Estado deberá proveer lo necesario para el cumplimiento de las disposiciones legales, y en materia de trabajo determinará la forma y los medios para que aquellas se cumplan con eficacia, dada la importancia de la finalidad que persigue.

Para que el Estado como ente soberano, al dictar las normas para regular la conducta de los individuos sobre quienes ejerce su potestad, esté en condiciones de garantizar el cumplimiento de dichas normas, se debe tener en cuenta el contenido mismo de la ley, es decir, el alcance de los preceptos jurídicos y el campo de actividad en que son válidos, ya que las normas jurídicas no todas son iguales, su valor varía según el contenido de la regulación.

En relación con lo anterior, Mario de la Cueva señala: "El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo y al derecho imperativo: el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tacita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; éste segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público", y agrega, "la imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el Artículo 123, fracción XXVII, párrafo final en donde se decreta "la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio".⁵³

En concordancia con lo antes señalado añade: "El artículo quinto de la Ley nueva dice que sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".⁵⁴

⁵³ De la Cueva, Mario., Op. Cit. Pág. 99

⁵⁴ Idem. Pág. 100.

Si se acepta el principio de que el Estado debe velar por el cumplimiento de ciertas medidas de interés colectivo, encontraremos que, por ejemplo, en cuanto a la salud pública necesariamente deberá existir una dependencia oficial a cuyo cargo este la tarea de vigilar que se cumplan las normas que garantizan bienestar general en este aspecto, así como de la organización de nuevos servicios que las necesidades públicas requieran, y de la conservación de las ya existentes.

En el mismo orden de ideas, la Legislación del Trabajo tiene como finalidad regular las relaciones obrero patronales, tomando en cuenta un mínimo de protección al trabajador, así como asegurarle un nivel decoroso de vida, y estas normas adquieren significado mediante un procedimiento especial de vigilancia encomendado a un cuerpo de funcionarios del Estado, debidamente calificados, ya que siendo estas normas de carácter social y por constituir esta una rama muy especializada de la actividad pública, no puede ser confiado al buen o mal arbitrio de las partes. La vigilancia de la relación de trabajo no debe ser encomendado a organismos ordinarios de policía, que tiene una función pública específica distinta que cumplir; tampoco es útil acudir a los tribunales de justicia, porque las relaciones de trabajo son de carácter dinámico tal que no permiten hacer uso de ese sistema de aplicación de la ley como único. Surge así a la vida institucional, como una necesidad impostergable el servicio de la inspección del trabajo, cuya misión fundamental es la de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo por medio de un cuerpo de funcionarios técnicamente calificados y organizados, que en visitas llevadas a cabo a intervalos regulares y frecuentes a los centros de trabajo cumplen con este importante servicio.

La inspección del trabajo puede considerarse como una función en si misma, y en este caso será la actividad que el Estado desarrolle por conducto de sus órganos específicos, compuestos por funcionarios especializados que ejercerán las funciones inherentes al respectivo campo de actividad.

3.2. Evolución Histórica de la Facultad Sancionadora en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los Reglamentos Interiores de 1941 a 2003

Andrés Serra Rojas expresa que: "Las sanciones administrativas son las que se enuncian en las leyes administrativas federales, bajo la denominación de infracciones o faltas, u otras sanciones a los que hacemos referencia; agrega que el concepto general de infracción alude a la violación de la Ley Administrativa que se origina por un hecho o abstención declarados ilegales por una ley, que ameritan una sanción administrativa, es decir, que aplica la misma autoridad administrativa".⁵⁵

Recordemos que la definición de Reglamento Interior anteriormente quedó establecido en el Capítulo Primero, no obstante ello diré que es el instrumento jurídico que expide el Ejecutivo Federal, en ejercicio de su facultad que le confiere el artículo 89, fracción I de la Constitución, con el objeto de reglamentar las disposiciones legales que confieren atribuciones a las dependencias del Ejecutivo, determinando la distribución de dichas atribuciones entre las diferentes unidades administrativas de cada dependencia, así como para definir la forma en que los titulares podrán ser suplidos durante sus ausencias.

El primer Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 1941, en el Capítulo Octavo, artículo 15, no señalaba como facultad del Departamento Jurídico la de imponer sanciones por violaciones a la normatividad laboral. Es en el Capítulo Decimocuarto, artículo 36, donde se tiene como precedente que corresponde al Departamento de Protección General en el inciso d) "aplicación de sanciones a las empresas que infrinjan el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes y que no cumplan con las medidas de seguridad dentro de los plazos fijados".⁵⁶

⁵⁵ Andrés Serra, Rojas. *Derecho Administrativo*. Segundo Curso, Ed. Porrúa, México, 2001, pág. 626.

⁵⁶ Diario Oficial de la Federación de 9 de abril de 1941, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 7

Así mismo en el artículo 38, se señalaba que corresponde al Departamento de Higiene del Trabajo, fracción III; "Aplicar sanciones a las empresas que infrinjan el Reglamento de Higiene del Trabajo y que no cumplan con la implantación de medidas dentro de los plazos fijados".⁵⁷

De lo anterior, se concluye que tanto el Departamento de Protección General como el Departamento de Higiene del Trabajo, contaban con facultades para aplicar las sanciones en su ámbito de competencia correspondiente (Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Reglamento de Higiene del Trabajo).

En el Diario Oficial de la Federación del 9 de abril de 1957, se publicó un nuevo Reglamento Interior. Del cual es importante comentar que en este Reglamento en el Capítulo X, artículo 43 inciso d), hace referencia a que la Dirección General de Trabajo consignará a la Oficina de Sanciones las actas de inspección que ameriten tal trámite, además de que en la Sección 1ª, el artículo 46, en su fracción VIII, el Departamento de Inspección tiene la facultad de proponer la consignación a la Oficina de Sanciones, para su respectiva valoración.

Por otra parte, el artículo 71, en su inciso f) señalaba como atribución del Departamento de Seguridad Industrial, el consignar a la Oficina de Sanciones los casos que ameriten este trámite. Es decir tanto la Dirección General de Trabajo, el Departamento de Inspección y el Departamento de Seguridad Industrial se convierten en autoridades consignantes.

Es así que en el artículo 127, se encuentran las facultades de la Oficina de Sanciones las que se referían a:

"Tramitar las consignaciones que formulen las dependencias de la Secretaría por violaciones a la Ley, los Reglamentos y los Contratos-Ley o por desobediencia a mandamientos administrativos debidamente fundados.

⁵⁷ Diario Oficial de la Federación de 9 de abril de 1941, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 8.

Artículo 128.- La Oficina de Sanciones tramitará hasta que se encuentren en estado de resolución los casos que se le consignen por:

- a. Violaciones a la Ley Federal del Trabajo;
- b. Violaciones a los Reglamentos cuya aplicación corresponda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- c. Violaciones a los Contratos-Ley; y
- d. Violación a las normas de observancia general contenidas en los Convenios y Convenciones Internacionales sobre las materias de trabajo y previsión social, cuya aplicación este a cargo de la Secretaría⁵⁸.

Así mismo, del propio reglamento en su artículo 129, señalaba que los expedientes relativos a la imposición de sanciones serán instruidos por el Jefe de esta Oficina y las resoluciones que se dicten serán firmadas por el Jefe del Departamento y por el de la propia Oficina de Sanciones como Secretario. En este precepto ya se establecía la facultad de imponer sanciones por conducto tanto del Jefe de Departamento y la Oficina de Sanciones.

Es importante hacer notar que en el artículo 130, del Reglamento que nos ocupa ya existían los requisitos que deberían reunir las sanciones que impusiera la Oficina de Sanciones como lo es:

- a. La gravedad de la falta;
- b. La reincidencia del infractor;
- c. El número de trabajadores que resulten afectados; y

⁵⁸ Diario Oficial de la Federación de 9 de abril de 1957, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, págs. 20 y 21.

d. La capacidad económica de la empresa infractora.

Es de agregarse, que el artículo 132, prevé el derecho que tiene el particular para interponer el recurso de revisión en contra de las resoluciones que se emitan, al señalar que este debe de interponerse ante la propia Secretaría o en la Delegación Foránea que haya emitido el acto que se combate.

Es importante mencionar, que en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1° de marzo de 1977, se crea la Dirección General de Asuntos Jurídicos en su artículo 13, fracción V, se contiene la facultad de:

"Aplicar las sanciones correspondientes por violaciones a las normas laborales, a las de la seguridad social y a las contractuales; así como por violaciones a los tratados y convenciones internacionales en materia laboral. Todos los acuerdos aplicando sanciones deberán ser firmados por el Director General".⁵⁹

De lo anterior, se puede comentar que la Dirección General de Asuntos Jurídicos, queda facultada para imponer las sanciones que correspondan por infracciones a la normatividad laboral, con motivo de las actas de inspección que efectúen las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo así como de Medicina y Seguridad en el Trabajo por medio de visitas de inspección donde se hagan constar hechos que se consideren como infracción a la normatividad laboral.

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de junio de 1978, se publicó el Reglamento Interior, en su artículo 13, contenía como facultad de la Dirección General de Asuntos Jurídicos en su fracción V: "Aplicar las sanciones correspondientes por violaciones a las normas laborales, a las de seguridad social y a las contractuales; así como por violaciones a los tratados y convenciones internacionales en materia laboral.

⁵⁹ Diario Oficial de la Federación de 1 de marzo de 1977, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pag. 22.

Todos los acuerdos que apliquen sanciones deberán ser firmados por el Director General⁶⁰.

Es de comentarse, que en relación con la facultad sancionadora que se le concedió a la Dirección General de Asuntos Jurídicos en el reglamento citado no tuvo cambio alguno con respecto al Reglamento Interior que se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 1 de marzo de 1977.

Por otro lado, es conveniente mencionar, que la facultad sancionadora por parte de las Delegaciones Federales del Trabajo dentro de su ámbito territorial de su adscripción, quedó establecida en el Acuerdo Número 01-1769, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 1979, en el Artículo PRIMERO, puntos 7 y 8, se establecía como facultad de los Delgados Federales del Trabajo, instaurar el procedimiento para la aplicación de sanciones por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y su reglamento en materia trabajo, cuando se tratara de empresas sujetas a la jurisdicción federal, ubicadas en el territorio de su jurisdicción, así como la aplicación de las sanciones por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El 4 de marzo de 1983, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior que abrogó al de fecha 5 de junio de 1978, en su artículo 15, señalaba como facultad de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en su fracción VII aplicar las sanciones correspondientes por violaciones a las normas laborales, a las de seguridad social y a las contractuales; así como por violaciones a los tratados y convenciones internacionales en materia laboral Todos los acuerdos que apliquen sanciones deberán ser firmados por el Director General⁶¹.

En relación a lo anterior, es de comentarse que la facultad transcrita no existe diferencia alguna con respecto a la facultad establecida en el Reglamento Interior

⁶⁰ Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 10.

⁶¹ Diario Oficial de la Federación de 4 de marzo de 1983, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 19.

publicado en el Diario Oficial del 5 de junio de 1978, ya que en su parte final se indicaba que corresponde al Director General firmar las resoluciones en las que se impongan multas a los patrones infractores de la ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1985, en su artículo 14, se establecía que corresponde a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, fracción VII, "Instaurar el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social de seguridad social y las contractuales; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por México. En caso de violación, aplicar las sanciones correspondientes. Las resoluciones deberán ser firmadas por el Director General".⁶²

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 13 de diciembre de 1990, el artículo 14, fracción XV, establecía como facultad de la Dirección General de Asuntos Jurídicos:

"Instaurar el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social, de seguridad social y las contractuales así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por México. En caso de violación, aplicar las sanciones correspondientes"

En esta fracción existe una variante en relación con la anterior publicación del reglamento ya que no se indica por que funcionario en su momento debe de firmarse la resolución en la que se sancione a los patrones que hayan infringido la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

En el Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de abril de 1997, el artículo 15, en su fracción XVIII, establecía como facultad de la Dirección General de Asuntos Jurídicos:

⁶² Diario Oficial de la Federación de 14 de agosto de 1985, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 67.

“Instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por los Estados Unidos Mexicanos. En caso de violación a las disposiciones que contengan dichos ordenamientos, aplicar las sanciones correspondientes.

La instauración, sustanciación resolución y firma de los acuerdos y resoluciones en estos procedimientos, se hará, indistintamente, por los siguientes servidores públicos: Director General de Asuntos Jurídicos, Director de Sanciones, Subdirector de Sanciones “A”, Subdirector de Sanciones “B” y en cada Delegación Federal del Trabajo, por el Delegado, Subdelegado, Director o Subdirector Jurídico; o bien por los servidores públicos en que el Secretario delegue esas facultades”.⁶³

Vale la pena comentar que en el artículo 2, del Reglamento en mención, se prevé la existencia de los siguientes funcionarios públicos; El Director General de Asuntos Jurídicos, Director de Sanciones, Subdirector de Sanciones “A”, Subdirector de Sanciones “B” quienes tendrán la facultad indistintamente de firmar las resoluciones en las que se impongan multas a los patrones que hayan infringido la normatividad laboral asimismo, señala la facultad en las Delegaciones Federales del Trabajo, en el que el Delegado correspondiente también firmaría las resoluciones que se dicten a los patrones. La modificación al citado reglamento se hizo necesario, debido en que en la practica los funcionarios encargados de firmar las actuaciones del procedimiento administrativo sancionador eran los subdirectores, -los que no tenían existencia jurídica en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social- por lo que con esta atinada reforma se nota una clara facultad de delegación de funciones para dichos funcionarios públicos en cuanto a la emisión de estos asuntos del procedimiento administrativo sancionador por lo que al tener existencia jurídica en el propio reglamento se dejaron de perder los asuntos, esto debido a que los particulares hacían valer en el entonces Tribunal Fiscal de la Federación el correspondiente juicio de

⁶³ Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 365.

nulidad, la inexistencia jurídica de los subdirectores de sanciones para emitir la resolución.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 30 de junio de 1998, en el artículo 16, en su fracción XVIII, señalaba como facultad de la Dirección General de Asuntos Jurídicos:

“Instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por los Estados Unidos Mexicanos. En caso de violación a las disposiciones que contengan dichos ordenamientos, aplicar las sanciones correspondientes.

La instauración, sustanciación resolución y firma de los acuerdos y resoluciones en estos procedimientos, se hará, indistintamente, por los siguientes servidores públicos: Director General de Asuntos Jurídicos, Director de Sanciones, Subdirector de Sanciones “A”, Subdirector de Sanciones “B”.⁶⁴

Es de comentarse, que en este Reglamento se ratifica de nueva cuenta a los funcionarios mencionados con facultades para instaurar el procedimiento administrativo sancionador cuándo los patrones incumplan con la normatividad laboral como consecuencia de ello corresponde a estos funcionarios públicos aplicar las sanciones correspondientes a los patrones que infrinjan la normatividad laboral.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 21 de diciembre de 2001, en el artículo 16, en su fracción XVII, señala como facultad de la Dirección General de Asuntos Jurídicos:

⁶⁴ Reglamento Interior, Documentos Básicos Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Edición 1998, pág. 29

“XVII. Instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas, así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por los Estados Unidos Mexicanos. En caso de violación a dichas disposiciones aplicar las sanciones correspondientes. Igualmente, supervisar y evaluar este tipo de asuntos en las delegaciones y subdelegaciones federales del trabajo.

La instauración, sustanciación, resolución y firma de los acuerdos y resoluciones en estos procedimientos, se hará, indistintamente, por los siguientes servidores públicos: Director General de Asuntos Jurídicos, Director de lo Contencioso y Subdirector de Procedimientos Administrativos:

La Dirección General de Asuntos Jurídicos podrá ejercer la atracción de los asuntos a cargo de las delegaciones federales del trabajo que por su prioridad, impacto o trascendencia revistan interés para la Secretaría, de conformidad con las determinaciones del Secretario, y...”⁶⁵

Es importante comentar que en este Reglamento, se faculta al Director General de Asuntos Jurídicos, Director de lo Contencioso y Subdirector de Procedimientos Administrativos para firmar las resoluciones donde se impongan sanciones a los patrones que infrinjan la normatividad laboral. Así mismo se hace mención a la facultad de atracción que consiste en la atención de aquellos asuntos prioritarios o que revistan interés para la Secretaría del Trabajo y previsión Social: Esta facultad se ejercerá tomando en cuenta, entre otros, los siguientes criterios rectores.

- Antecedentes de la empresa
- Cuantía de los asuntos
- Programas especiales
- Multas conforme la Ley Federal sobre Metrología y Normalización

⁶⁵ Diario Oficial de la Federación de 21 de diciembre de 2001, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 72.

Para ejercer esta función de atracción la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y la Dirección General de Asuntos Jurídicos como unidades normativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social actuaran estrechamente, y en todo caso, será la Subsecretaría del Trabajo quien determinará cuales serían las ramas industriales, tipo de empresas o materias en los que se ejercería esta facultad.

La facultad de atracción tiene que ajustarse a lo dispuesto en el artículo 14, del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en sus titulares (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998), así como el artículo 7 del Acuerdo por el que se crean la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999), como antes quedo señalado. No hay que olvidar que en el artículo 30 de dicho reglamento faculta a las Delegaciones Federales del Trabajo en el ámbito de su circunscripción territorial, por conducto de los Delegados, Directores y Subdirectores jurídicos la imposición de las sanciones a los patrones por infracciones a la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

Reglamento Interior publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 18 de agosto de 2003, en el artículo 16, en su fracción XVII, en este ultimo reglamento no difiere de manera alguna con la facultad sancionadora de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.⁶⁶

Es de agregarse que en el artículo 31, del citado reglamento se faculta a las Delegaciones Federales del Trabajo en el ámbito de su circunscripción territorial, por conducto de los Delegados, Directores y Subdirectores jurídicos la imposición de las sanciones a los patrones por infracciones a la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

⁶⁶ Diario Oficial de la Federación de 18 de agosto de 2003, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 146.

3.3 El Procedimiento Inspectivo-Sancionador

El procedimiento administrativo inspectivo-sancionador es el conjunto de pasos, etapas y acciones que de una manera congruente y secuencial permiten a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la aplicación de una sanción (pecuniaria) a todo aquél patrón que incumple con las obligaciones previstas en la legislación laboral.

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

El procedimiento administrativo inspectivo-sancionador se puede resumir de la manera siguiente:

Paso 1.- Se recibe de la Inspección Federal del Trabajo la documentación en la que se hace constar presuntas violaciones a la legislación laboral; acta de inspección y documentación anexa.

Paso 2.- El área jurídica procede a valorar las constancias correspondientes (básicamente el acta de inspección) y, de ser procedente, formula el emplazamiento respectivo. Se otorgan 15 días para que el patrón manifieste lo que a su derecho convenga (garantía de audiencia).

Paso 3.- Si comparece el patrón, se dicta el acuerdo de cierre de procedimiento con comparecencia y se analizan las manifestaciones o excepciones en su caso se valoran las pruebas que ofrece el patrón, a efecto de determinar si se desvirtúan o no las violaciones que se le imputaron en el emplazamiento. De ser procedente, se dicta la resolución correspondiente (absolutoria o condenatoria).

Paso 4.- Si no comparece el patrón, se procede a dictar el acuerdo de cierre de procedimiento en rebeldía, en el que se hace constar que no obstante que se otorgó un

plazo para que compareciera a manifestar lo que a su derecho conviniera, el patrón se abstuvo de hacerlo, por lo que se tienen por ciertos los hechos materia del emplazamiento y se continúa el procedimiento en rebeldía, por lo que se dicta resolución en la que se impone la multa correspondiente.

Una vez elaborado y firmado por el servidor público facultado para ello, el acuerdo de cierre de procedimiento y la resolución correspondientes se procede a su notificación, como lo establecen los artículos 36, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 5° y 6° del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

En caso de que el patrón no esté conforme con la multa impuesta, cuenta, indistintamente, con los siguientes medios de impugnación:

- Recurso de revisión.
- Juicio de Nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (en este caso no es necesario agotar el recurso de revisión antes citado).
- Juicio de Amparo Indirecto.

3.4 Marco Legal

En cuanto al marco jurídico que rige el procedimiento inspectivo-sancionador, encuentra su procedencia en los diversos ordenamientos con los que cuenta la normatividad laboral así tenemos que los preceptos jurídicos que le dan origen y sustento son los siguientes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- El artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, sirve de piedra angular para el procedimiento inspectivo-sancionador, el cual señala en términos generales, que corresponde a los estados que conforman la federación, aplicar las leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a los incisos a) y b), donde se indican las distintas ramas industriales, servicios de banca y crédito así como de empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas de igual manera a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales, no escapa de ello la materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo y de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Convenios o Tratados Internacionales.- La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 señala en su artículo 2 que: se entiende por tratado un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.

De la definición anterior se derivan algunos comentarios. En primer lugar cabe advertir que la definición se elaboró para efectos de la Convención de Viena, lo que quiere decir que pueden existir otro tipo de acuerdos que sin quedar cubiertos por la definición se consideran tratados internacionales. Esto ocurre

con los acuerdos que celebran las organizaciones Internacionales. La Convención de Viena habla de acuerdos entre Estados, pero ello obedece al hecho de que los tratados que celebran las organizaciones internacionales, ofrecen particularidades respecto a los mecanismos de concertación, por lo tanto, se prefirió dejar esos acuerdos al régimen específico de las organizaciones internacionales, sin que la definición citada afecte el carácter de tratados. Es mas, la propia Convención, en el artículo 5, especifica que su régimen se aplicara, en lo conducente, a los tratados consecutivos de organizaciones internacionales y a los celebrados dentro de su ámbito. En México sólo se cuentan con algunos convenios en materia de inspección del trabajo al considerarse como uno de los elementos de mayor trascendencia para lograr el cumplimiento de la normatividad laboral y en consecuencia alcanzar un real equilibrio entre los factores de la producción; prueba de ello es que la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado cinco convenios en materia de inspección, relativos específicamente a la inspección de los emigrantes (21); la inspección del trabajo (81); la inspección del trabajo en territorios no metropolitanos(85); la inspección del trabajo en la agricultura(129);y la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar (178).

Cabe señalar que de los convenios ya referidos, únicamente el número. 21, relativo a la inspección de los emigrantes ha sido ratificado por nuestro país. Sin embargo, es conveniente resaltar que los restantes convenios no lo han sido, dado que en ellos se dispone, entre otras cosas, **"que el personal de inspección debe estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio garanticen la estabilidad en su empleo y les independicen de los cambios de gobierno y cualquier influencia exterior indebida; así como que los inspectores pueden entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día y de la noche en todo establecimiento sujeto a inspección"**, situación que por el momento no se puede dar en nuestra actual legislación.

- Ley Federal del Trabajo.- Es el ordenamiento jurídico donde se rigen las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución por lo que es en los artículos del 540, al 550, que se refiere a la Inspección del Trabajo, donde se contienen las funciones, atribuciones, obligaciones y prohibiciones de los inspectores del trabajo. Y del artículo 992, al 1010, en su capítulo de sanciones se contienen los supuestos bajo los cuales la Autoridad Administrativa del Trabajo puede aplicar las sanciones correspondientes.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.- En esta Ley se establece las bases de organización de la administración pública federal, centralizada y paraestatal. La presidencia de la república, las secretarías de estado, los departamentos administrativos y la consejería jurídica del ejecutivo federal, integran la administración pública centralizada. Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal. Y es en el artículo 40, en sus fracciones I y XI donde se contienen las facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como Órgano del Estado para vigilar y aplicar la normatividad laboral.
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización.- Esta ley rige en toda la república y señala que sus disposiciones son de orden público e interés social. su aplicación y vigilancia corresponde al ejecutivo federal, por conducto de las dependencias de la administración pública federal que tengan competencia en las materias reguladas en este ordenamiento. Con motivo de la expedición de las diversas Normas Oficiales Mexicanas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ve precisada tanto la inspección federal del trabajo como la Dirección General de Asuntos Jurídicos de vigilar su observancia así como en su caso aplicar a las empresas infractoras las multas correspondientes

contenidas en el Capítulo II y que comprende de los artículos 112, al 120–A de la propia Ley referida.

- Ley Federal de Procedimiento Administrativo.- Esta ley se aplica a los actos, procedimientos y resoluciones de la Administración Pública Federal Centralizada, sin perjuicio de lo dispuesto en los Tratados Internacionales de los que México sea parte. De igual manera se aplica a los organismos descentralizados de la administración pública federal paraestatal respecto a sus actos de autoridad, a los servicios que el estado preste de manera exclusiva, y a los contratos que los particulares sólo puedan celebrar con el mismo. Establece como excepción en cuanto a su aplicación a las materias de carácter fiscal, responsabilidades de los servidores públicos, justicia agraria y laboral, al ministerio público en ejercicio de sus funciones constitucionales. En relación con las materias de competencia económica, prácticas desleales de comercio internacional y financiera, únicamente les será aplicable el Título Tercero A, se aplicará supletoriamente a las diversas leyes administrativas. El Código Federal de Procedimientos Civiles se aplicará, a su vez, supletoriamente a esta Ley, en lo conducente.

- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de enero de 1997, de entre sus características es que unifica diversas disposiciones en materia de seguridad, higiene y medio ambiente laboral, que antes de su publicación se encontraban dispersas en seis reglamentos que datan de 1934 a 1978. Con su entrada en vigor quedaron abrogados los siguientes reglamentos:
 - a. Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores, publicado en el publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 1934;

 - b. Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, publicado en el

Diario Oficial de la Federación el 24 de noviembre de 1934:

- c. Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de agosto de 1934;
- d. Reglamento de Higiene del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de febrero de 1946;
- e. Reglamento de Seguridad en los Trabajos de las Minas, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 13 de marzo de 1967;
- f. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de junio de 1978.

Con lo anterior se subsumieron varios ordenamientos en uno solo lo que permite tener una simplificación en cuanto la aplicación de los diversos reglamentos. Al mismo tiempo, este Reglamento fortalece la vigilancia de la salud de los trabajadores a través de Normas Oficiales Mexicanas cuyo cumplimiento seguirá siendo supervisado por las autoridades competentes.

Este Reglamento permite, adicionalmente, eliminar el trámite de registro de las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las microempresas y, para las pequeñas empresas que se encuentren en la clase I y II del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, sin suprimir la obligatoriedad de su constitución conforme a la Ley Federal del Trabajo, cuyo cumplimiento seguirá siendo verificado por las autoridades correspondientes.

Asimismo, el Reglamento incorpora disposiciones de seguridad e higiene para proteger al producto de la concepción de las mujeres trabajadoras gestantes

o en periodo de lactancia, al tiempo que dicta medidas de prevención para cuidar el desarrollo físico y mental de los, menores de edad en los centros de trabajo.

Incorpora disposiciones sobre agentes contaminantes biológicos, materiales peligrosos y directrices sobre ergonomía en: instalaciones, maquinaria, equipo o herramientas del centro de trabajo, para que el patrón las considere en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

El Reglamento propicia el establecimiento de programas preventivos en seguridad, higiene y medio ambiente del trabajo en las empresas, los que sustentados en diagnósticos situacionales, contribuirán a la disminución de los riesgos de trabajo.

Otra innovación de gran importancia es la promoción del establecimiento y operación de Unidades de Verificación Privadas, como un mecanismo auxiliar a la Inspección Federal del Trabajo y de asistencia técnica a las empresas, reforzando así el cumplimiento de las condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente de los procesos productivos.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo responde así a la necesidad de actualizar y simplificar el marco jurídico correspondiente, al tiempo que plantea ante el desarrollo tecnológico de los sectores productivos del país un mecanismo dinámico de adecuación de la normatividad, con lo que se refuerzan las condiciones para proteger la salud de los trabajadores.

- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.- Cuyo principal logro lo constituye su ámbito de aplicación que recae tanto en las autoridades locales, como en las federales del trabajo. El referido reglamento nace también de los foros de consulta popular que se efectuaron durante el año de 1995, haciéndose evidentes las inquietudes de trabajadores y empresarios en el sentido de contar

con mayor seguridad y certeza jurídicas; tramites simples y condiciones justas; relaciones respetuosas y transparentes con la autoridad laboral.

Con base a lo anterior, y como resultado del análisis realizado a las disposiciones vigentes en materia de inspección y aplicación de sanciones, se determinó la conveniencia de elaborar un nuevo ordenamiento reglamentario que contuviera los lineamientos indispensables para reforzar el desarrollo de tales actividades.

Así, en un esfuerzo conjunto, en el que participaron trabajadores y patronos, las Direcciones Generales de Asuntos Jurídicos y de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, actualmente dependientes de la Subsecretaría del Trabajo, Seguridad y Previsión Social, elaboraron el Reglamento General Para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, este ordenamiento fue sujeto a un amplio consenso pues se recogieron puntos de vista de diferentes instancias entre las que destacan: la Unidad de Desregulación Económica de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Gobernación, Procuraduría Fiscal de la Federación, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, y el Consejo Coordinador Empresarial.

Dicho reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio del mismo año y entro en vigor el 5, de agosto de 1998, y uno de sus principales aspectos, lo constituye precisamente su ámbito de aplicación, en virtud de que, como es conocido, la Ley Federal del Trabajo presenta características especiales en cuanto a la distribución de competencias para aplicación, pues en forma casuística detalla en su artículo 527, las ramas industriales, tipos de empresas y materias que corresponderá conocer en forma exclusiva a las autoridades federales. Por exclusión las actividades o materias

que no se encuentren previstas por el citado artículo serán competencia de las autoridades locales.

De conformidad con lo anterior, el reglamento que se comenta resulta aplicable tanto por las autoridades federales como las locales del trabajo, según el ámbito de sus jurisdicciones, respecto a centros de trabajo en los que se presenten relaciones laborales en términos del apartado "A" del artículo 123, Constitucional.

El Reglamento uniforma, tanto en el ámbito federal como local, las disposiciones para la práctica de las inspecciones en materia laboral, así como las que regulan la forma de imponer las sanciones correspondientes. Lo anterior propicia que las Autoridades del Trabajo de las Entidades Federativas y del Distrito Federal promuevan las acciones conducentes, a fin de adecuar las disposiciones jurídicas que en la actualidad regulan los procedimientos de inspección y aplicación de sanciones en materia laboral, a las disposiciones de este Reglamento.

Se incorporaron en el reglamento en cita tanto el procedimiento de inspección como el sancionador, con lo cual se confiere congruencia a ambos procedimientos administrativos y se les hace acordes a la Ley Federal de Procedimiento Administrativo que entro en vigor el primero de junio de 1995.

De igual forma, se armoniza con las disposiciones contenidas en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, especialmente por lo que se refiere a las Unidades de Verificación, Laboratorios de Prueba y Organismos de Certificación.

- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Como anteriormente quedó señalado es en este ordenamiento donde se contienen las

facultades de cada una de las unidades administrativas que conforman la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y dentro de las cuales se encuentra las Direcciones Generales de Asuntos Jurídicos e Inspección Federal del Trabajo. Estas autoridades encargadas entre otros aspectos de vigilar el estricto cumplimiento de los Convenios y Tratados Internacionales en Materia de Trabajo ratificados por México; así como la Ley Federal del Trabajo; Reglamentos y Normas Oficiales Mexicanas expedidas por dicha Secretaría.

- Normas Oficiales Mexicanas.- En las mismas se establecen las condiciones de seguridad e higiene que deben tener los edificios, locales, instalaciones prevenciones contra incendio, manejo de plaguicidas materias primas, señalamientos de seguridad contaminantes del medio ambiente y áreas en los centros de trabajo, para su funcionamiento y conservación, y para evitar riesgos a los trabajadores, requisitos para registro y funcionamiento de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor etc. Por lo que las Normas Oficiales Mexicanas que publica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social rigen en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo de acuerdo a la actividad industrial que se realiza en los centros de trabajo.

3.5 Procedimiento Inspectivo

Es importante mencionar que en la Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se encuentran establecidos los preceptos bajo los cuales se deben de regir el procedimiento inspectivo ya que es propósito fundamental de estos ordenamientos fijar las normas de inspección laboral aplicable para autoridades federales y locales. el artículo 1 del Reglamento extiende su margen de aplicación tanto a las inspecciones a practicar por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como a las inspecciones a cargo de las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias. El Reglamento prevé la realización de inspecciones ordinarias y extraordinarias en los centros de trabajo. Las visitas ordinarias podrán ser: iniciales, cuando se realicen por primera vez en centros de trabajo; periódicas, las que se efectúan en intervalos de doce meses, que podrán variar de tiempo por causas debidamente razonadas; y de comprobación, cuando se practiquen para constatar el cumplimiento a las medidas o recomendaciones en materia de seguridad e higiene acordadas por la autoridad competente como ha quedado establecido anteriormente.

Por otra parte, el Reglamento prevé también la realización de inspecciones "extraordinarias". Si bien es cierto que la práctica de las visitas "extraordinarias" se encuentra limitada a los casos que establece el artículo 14 del propio Reglamento, no es menos cierto que la vaga redacción de tal precepto (particularmente las fracciones I, IV y V) impide identificar el verdadero alcance y límite en las facultades extraordinarias dando pauta a la discrecionalidad de la autoridad para poder efectuar este tipo de visitas de inspección.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:
SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO:
EXPEDIENTE:
ASUNTO:

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.
DIRECCION DE INSPECCION DE PROGRAMAS

4816/99

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO
PROGRAMAS
MAY 28 1999

ACTA DE INSPECCION INICIAL DE CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE... HOJA No. 1

Vertical handwritten notes on the left margin.

EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS QUINCE HORAS DEL DIA VEINTISIETE DE ABRIL DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE. CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS: 123 APARTADO 'A' FRACCION XXX DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 40 FRACCIONES I Y XI DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL; 132 FRACCIONES XVI, XVII, XVIII Y XXIV, 512-D, 523 FRACCION VI, 527, 540, 541, 542, 543, 550 Y DEMAS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 3º, 8º, 9º, 16, 28, 30, 62 AL 67, 69, 81, 82 Y DEMAS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, 1, 8 FRACCIONES I, II, IV, VI, XI Y XII, 9, 12, 13 FRACCION I, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27 Y DEMAS RELATIVOS DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL; 1, 3, 5, 13, 17, 161, 162 Y DEMAS RELATIVOS DEL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, ASI COMO EL 17 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EL QUE ACTUA C. FERNANDO SALVIDE VALENCIA, INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO, SE CONSTITUYO EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO "KEMIA, S.A. DE C.V.", UBICADO EN CALLE No. 46, COLONIA CHIMALCOYOTL, C.P. 14630, DELEGACION TLALPAM, DISTRITO FEDERAL, TELEFONO 56-55-11-88, CERCIONANDOSE DE LA RAZON SOCIAL Y DOMICILIO DE LA EMPRESA MEDIANTE ANUNCIO COLOCADO EN EL EXTERIOR DEL INMUEBLE Y DOCUMENTOS OFICIALES, TAL COMO EL ALTA DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO; A FIN DE DAR CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCION QUE AL RUBRO SE CITA, DE FECHA 31 DE MARZO DE 1999, GIRADA Y FIRMADA POR EL LIC. MANUEL MORENO VARGAS, DIRECTOR DE INSPECCION Y PROGRAMAS DE LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL RAMO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 17 FRACCION IV DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN LA QUE SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCION INICIAL DE CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE AL CENTRO DE TRABAJO ANTES MENCIONADO; A FIN DE CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LABORALES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ARTICULO 123 APARTADO 'A' DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, EN LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS Y DEMAS REGLAMENTOS, CONVENIOS, ACUERDOS Y CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO APLICABLES. — SE HACE CONSTAR QUE LA PRESENTE DILIGENCIA SE EFECTUA PREVIO CITATORIO DE FECHA 16 DE ABRIL DE 1999, EL CUAL FUE GIRADO AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CON COPIA ADJUNTA PARA EL C. SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O SU REPRESENTANTE LEGAL Y JUNTO A ESTOS, TAMBIEN SE ENTREGO UN LISTADO DE LA DOCUMENTACION QUE SE LE REQUERIRA AL REPRESENTANTE LEGAL DE ESTA EMPRESA PARA EL DESAHOGO DE LA INSPECCION; DICHS DOCUMENTOS FUERON RECIBIDOS EL MISMO DIA POR EL C. DAVID GONZALEZ MONTER, QUIEN DIJO SER CONTADOR DENTRO DE LA MENCIONADA EMPRESA Y FIRMO UNA COPIA DE ESTOS DOCUMENTOS PARA CONSTANCIA DE RECIBIDOS, LOS CUALES SE ANEXAN A LA PRESENTE ACTA COMO PARTE INTEGRANTE DE LA MISMA. — EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA REQUIERE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y ESTANDO PRESENTE, COMPARECE AL EFECTO EL C. RUBEN BERRON MARIN, QUIEN OSTENTA EL CARACTER DE CONTADOR GENERAL EN ESTA EMPRESA Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA MISMA, EL CUAL PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL PARA VOTAR EXPEDIDA POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL CON EL NUMERO DE FOLIO 11922953, Y ACREDITA SU REPRESENTACION POR MEDIO DEL PODER ESTABLECIDO EN LA ESCRITURA PUBLICA NUMERO 36,620, VOLUMEN 621, DE FECHA 05 DE MAYO DE 1994, PROTOCOLIZADO ANTE LA FE PUBLICA DEL LIC. ENRIQUE ALMANZA PEDRAZA, NOTARIO PUBLICO NUMERO 198 DEL DISTRITO FEDERAL. — ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, LA PRESENCIA DEL C. SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O SU REPRESENTANTE LEGAL, PARA LA INTERVENCION QUE LE CORRESPONDE DENTRO DE ESTA DILIGENCIA, MANIFESTANDO DICHO REPRESENTANTE QUE NO SE ENCUENTRAN PRESENTES ESTAS PERSONAS, AUN PREVIO CITATORIO, POR LO CUAL EL SUSCRITO INSPECTOR REQUIERO A LOS TRABAJADORES A DESIGNAR A UNA PERSONA QUE FUNGIRA COMO REPRESENTANTE COMUN DE LOS MISMOS PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE ESTA DILIGENCIA, DESIGNANDO LIBREMENTE POR MAYORIA DE VOTOS A LA C. MARIA DE LOS ANGELES LOPEZ GALINDO, QUIEN PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL PARA VOTAR EXPEDIDA POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL CON EL NUMERO DE FOLIO 29966984, LA CUAL OCUPA EL PUESTO DE OBRERA DENTRO DE ESTA EMPRESA, PUESTO QUE ACREDITA CON SU ÚLTIMA MODIFICACION SALARIAL ANTE EL IMSS, DE FECHA 22 DE JUNIO DE 1998, CON EL NUMERO DE AFILIACION 0167492453-3. — DE IGUAL MANERA SE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA SE SIRVA DESIGNAR DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA, APERCIBIENDOLO QUE EN CASO DE NO HACERLO EL INSPECTOR QUE ACTUA LOS DESIGNARA, POR LO QUE DICHO REPRESENTANTE DESIGNA LIBREMENTE A LOS C.C. DAVID NICOLAS GONZALEZ MONTER Y GABRIELA MORALES COLIN, QUIENES SE IDENTIFICAN PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR CON CREDENCIALES PARA VOTAR EXPEDIDAS POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL CON LOS NUMEROS DE FOLIO 067224298 Y 73504096, RESPECTIVAMENTE, LOS CUALES OCUPAN LOS PUESTOS DE CONTADOR Y SECRETARIA DENTRO DE ESTA EMPRESA DE MANERA RESPECTIVA, Y SEÑALARON COMO DOMICILIO PARA SER LOCALIZADA LA PRIMERA PERSONA EL MISMO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO, Y LA SEGUNDA EL UBICADO EN RIO VOLGA No. 214, FRACCIONAMIENTO COLINAS DEL RIO AGUASCALIENTES, AGS. — SE ACLARA QUE TODAS LAS IDENTIFICACIONES MOSTRADAS POR LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESENTE DILIGENCIA, FUERON PREVIAMENTE REQUERIDAS POR EL INSPECTOR, LAS CUALES CONTIENEN ENTRE OTROS DATOS NOMBRES, FIRMA AUTOGRAFA Y FOTOGRAFIAS, MISMAS QUE COINCIDEN CON LOS RASGOS FISICOS DE SUS PORTADORES, Y LAS CUALES SE ENCUENTRAN VIGENTES DURANTE EL PRESENTE AÑO, LO QUE LOS IDENTIFICA PERTINENTEMENTE. — ASI MISMO EL C. FERNANDO SALVIDE VALENCIA, INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA SE IDENTIFICA PERTINENTEMENTE ANTE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y DEMAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL

Vertical handwritten notes on the bottom left margin.



SECRETARIA DEL TRABAJO
PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:
SECCION
MESA:
NUMERO DEL OFICIO
EXPEDIENTE

ASUNTO:

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO

DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS

4216/99

SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO
DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS
AGU 20 1999

ACTA DE INSPECCION INICIAL DE
CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD
E HIGIENE.... HOJA No. 2

ACTA, MOSTRANDO PARA TAL EFECTO LA CREDENCIAL NUMERO 116/EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CON ADSCRIPCION A LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DEBIDAMENTE SELLADA Y SUSCRITA POR EL DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL LIC ALFREDO NARVAEZ ROBLES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 25 FRACCION II, DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION CON FECHA 30 DE JUNIO DE 1998, EXPEDIDA EN FECHA 01 DE ENERO DE 1999 Y CON VIGENCIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1999, DOCUMENTO EN EL QUE APARECE EL NOMBRE Y FIRMA DEL INSPECTOR, ASI COMO SU FOTOGRAFIA, HACIENDOSE CONSTAR QUE DICHA IDENTIFICACION ESTUVO EN PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, QUIEN ADEMAS LA EXAMINO, CERCIOANDOSE DE LOS DATOS EN ELLA CONTENIDOS Y ASEGURANDOSE DE QUE COINCIDEN CON LOS DE LA ORDEN DE COMISION, ASI COMO CON EL PERFIL FISICO DE QUIEN LA PORTA, MOSTRANDO ADEMAS EL CORRESPONDIENTE OFICIO DE COMISION, AL IGUAL QUE UNA GUJA DE LOS PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSPECCIONADO, DE LOS CUALES SE DEJA ORIGINAL EN PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, QUIEN FIRMA DE RECIBIDO EN COPIA AUTOGRAFADA DE DICHO DOCUMENTOS COMO CONSTANCIA Y HABIENDO QUEDADO PLENAMENTE ENTERADOS LOS COMPARECIENTES DEL MOTIVO Y ALCANCE DE LA PRESENTE DILIGENCIA Y DESPUES DE RECONOCERSE MUTUAMENTE LA PERSONALIDAD QUE CADA UNO OSTENTA Y REQUERIDAS QUE FUERON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA SU DESAHOGO, EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA SE MANIFIESTA EN EL SENTIDO DE OTORGAR TODO TIPO DE FACILIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA INSPECCION, OSTENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS: ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA: PRESENTAN ESCRITURA PUBLICA NUMERO 36.368, VOLUMEN 618, DE FECHA 20 DE ABRIL DE 1994, PROTOCOLIZADO ANTE LA FE DEL LIC. ENRIQUE ALMANZA PEDRAZA, NOTARIO PUBLICO NUMERO 198 DEL DISTRITO FEDERAL - ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA: ELABORACION, MAQUILA, IMPORTACION, EXPORTACION, ALMACENAMIENTO Y COMERCIALIZACION DE PRODUCTOS QUIMICOS-FARMACEUTICOS Y BIOLÓGICOS; ASI COMO LA IMPORTACION Y EXPORTACION DE MATERIAS PRIMAS PARA USO ANIMAL - REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: KEM-940420-8DE - REGISTRO PATRONAL ANTE EL IMSS: Y64-23785-10-3, CON CLASE II Y GRADO DE RIESGO 0.25000% - CAPITAL CONTABLE ACTUAL: \$3,273,319.00 - TOTAL DE TRABAJADORES, EN LA EMPRESA LABORAN ACTUALMENTE 35 TRABAJADORES (13 MUJERES Y 22 HOMBRES), DE ESTOS 12 TRABAJADORES SON SINDICALIZADOS, TODOS DE PLANTA; LABORAN 23 EMPLEADOS NO SINDICALIZADOS; TODOS DE PLANTA NO LABORAN EXTRANJEROS, NO LABORAN MUJERES EN PERIODO DE GESTACION O LACTANCIA, MENORES DE EDAD, NI DISCAPACITADOS - TIPO DE ESTABLECIMIENTO: PLANTA INDUSTRIAL INTEGRADA - DOMICILIO FISCAL: EL MISMO DONDE SE ACTUA - SINDICATO DE TRABAJADORES DE PRODUCTOS QUIMICOS E INDUSTRIAS CONEXAS DEL DISTRITO FEDERAL (CTM): - CAMARA PATRONAL: NO SE ENCUENTRAN AFILIADOS A NINGUNA CAMARA - PROCESO PRODUCTIVO MATERIAS PRIMAS: SULFAMETACINA BASE, SIFOMETASOL, TRIMETROPIN, PLURACOL, CRISANOSN, COLORANTES, VITAMINAS, CLORURO DE BENZALCONIO, SILICA CROSFIEL, MANITOL, AZUCAR CLORURO DE POTACIO, CLORURO DE CALCIO, SULFATO DE ZINC, SULFATO DE MAGNESCO, DE MANGANESO, SAL, BROMEXINA CLORHIDRATOACIDO TARTARICOCOLORURO DE BENZALCOHOL, CLORURO DE AMONIO, ETER GLUSERICO DE GUAYACOL, YODO CRUDO, CRISANOL, ALCOHOL ETILICO, ALCOHOL ISOPROPILICO ACIDO, FORMOL, GLUTARALDEHIDO, ETC. - MAQUINARIA Y EQUIPO UTILIZADOS: ETIQUETADORA, ENGARGOLADORA, MOLINO COLoidal, AUTOCLAVE, LIOFILIZADORA, GENERADOR DE VAPOR, ETC. - EL PROCESO INICIA CON LA RECEPCION DE LA MATERIA PRIMA, LUEGO SE ENVIA A CONTROL DE CALIDAD, PARA TOMAR MUESTRA DEL PRODUCTO PARA SER ACEPTADO O RECHAZADO SI ES ACEPTADO PASA AL ALMACEN DONDE ES TOMADO POR LOS OBREROS PARA SER MEZCLADO, Y GENERAN EL PRODUCTO FINAL, PARA SER ENVIADO A ESTIQUETA, Y, PARA FINALMENTE SER ALMACENADO (EN ALGUNOS CASOS EN CAMARAS DE REFRIGERACION) Y DISTRIBUIDO, OSTENIENDOSE COMO PRODUCTO FINAL FARMACEUTICOS Y BIOLÓGICOS VETERINARIOS - DIMENSIONES DEL CENTRO DE TRABAJO: 752.85 m2 DE TERRENO, DE LOS CUALES 2467.95 m2 SE ENCUENTRAN CONSTRUIDOS, CON PISOS DE CONCRETO, PAREDES DE LADRILLO RECUBIERO Y TECHOS DE LAMINA SOSTENIDAS POR UNA ESTRUCTURA DE ACERO EN ALGUNAS PARTES Y EN OTRAS DE CONCRETO. - DECLARACION DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL: SE PRESENTA DECLARACION DEL EJERCICIO COMPRENDIDO DE ENERO A DICIEMBRE DE 1997. SE ANEXA COPIA - REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: SE PRESENTA ESTE DOCUMENTO, MISMO QUE NO CONTIENE DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA PREVENCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO - PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIOS. - ESTUDIO PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE INCENDIO O EXPLOSION DE CADA UNA DE LAS SUSTANCIAS Y MATERIALES QUE SE MANEJAN EN LA EMPRESA: NO SE CUENTA CON EL - PROGRAMA DE PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIO: NO SE CUENTA CON EL - CONSTANCIAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LA PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIO: SE PRESENTA CONSTANCIA DE FECHA 08 DE JULIO DE 1996 QUE ESTABLECE QUE SE IMPARTIO CAPACITACION EN ESTE TEMA Y OTRA DE FECHA 26 DE ENERO DE 1991 DE UN CURSO DE PREVENCION Y COMBATE CONTRA INCENDIOS, NO SE CUENTA CON CONSTANCIA POSTERIOR - PLAN DE EMERGENCIA PARA EVACUACION EN CASO DE INCENDIO: SE CUENTA CON EL - PROCEDIMIENTO DE OPERACION Y SEGURIDAD PARA PREVENIR RIESGOS DE INCENDIO: SE CUENTA CON EL - RELACION Y TIPO DEL EQUIPO CONTRA INCENDIO. EN ESTA EMPRESA SE CUENTA CON 21 EXTINTORES DE DIFERENTES TIPOS Y CAPACIDADES, LOS CUALES SE REVISAN Y RECARGAN DE MANERA ANUAL, SU ULTIMA RECARGA FUE EN JULIO Y NOVIEMBRE DE 1998 - CONSTANCIAS DE ORGANIZACION DE BRIGADAS CONTRA INCENDIO: NO SE CUENTA CON ELLA - SALIDAS DE EMERGENCIA SE CUENTA CON 3 SALIDAS DE USO USU NORMAL QUE DAN ACCESO A LA CALLE - PRACTICAS DE SIMULACROS CONTRA INCENDIOS, NO SE HAN SEÑALADO - AUTORIZACIONES Y LICENCIAS DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION: SE CUENTA CON UN GENERADOR DE VAPOR DEL CUAL SE PRESENTA PLANO AUTORIZADO POR ESTA SECRETARIA A FAVOR DE LA EMPRESA DENOMINADA FARM. LABORATORIOS LABORATORIOS S.A. DE CV EN ESTE MISMO DOMICILIO, CON EL NUMERO DE AUTORIZACION I-860095-01, NO SE CUENTA CON ALGUNA ACTA DE

AL COMITADO DE ESTE OFICIO, CITESE UN DAC COMENDOR EN EL CUADRO DEL ANO Y SUPERIOR DERECHO



SECRETARIA DEL TRABAJO
PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:
SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO:
EXPEDIENTE:
ASUNTO:

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO

DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION Y PROGRAMAS
DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS
ACTA DE INSPECCION INICIAL DE CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE... HOJA No. 3

4816799

APR 28 1998
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION Y PROGRAMAS
DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS

INSPECCION PRACTICADA A ESTE EQUIPO; SE CUENTA ADEMAS CON 07 RECIPIENTES SUJETOS A PRESION. DE LOS CUALES SE PRESENTAN PLANOS AUTORIZADOS POR ESTA SECRETARIA A FAVOR DE LA EMPRESA DENOMINADA FARM LABORATORIOS, S.A. DE C.V. EN ESTE MISMO DOMICILIO, CON LOS NUMEROS DE INSTALACION I-870203-02, I-870203-02, I-870203-02, I-870204-02, I-901144-02, I-893237-02 E I-893236-02, NO CONTANDO CON ALGUNA ACTA DE INSPECCION PRACTICADA A ALGUNO DE ESTOS EQUIPOS, ADEMAS, DURANTE EL RECORRIDO EN LA EMPRESA EL INSPECTOR ACTUANTE PUJO CONSTATAR LA EXISTENCIA DE UN RECIPIENTE SUJETO A PRESION EN FUNCIONAMIENTO, DEL CUAL NO SE ACREDITO REGISTRO ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL O ANTE LA AUTORIDAD LOCAL CORRESPONDIENTE. POR LO QUE EN TERMINOS DEL PUNTO 1.4 DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-122-STPS-1996, SE PROCEDIO A COLOCARLE LA CINTILLA A ESTE EQUIPO CON EL FOLIO 017822, SIENDO ESTE UN TANQUE DE ALMACENAMIENTO DE AIRE TIPO VERTICAL, LOCALIZADO EN EL CUARTO DE LA CALDERA, QUE TRABAJA A UNA PRESION DE 20 KG/CM2.— ANTECEDENTES DE ALTERACION, REPARACIONES, MODIFICACIONES Y CONDICIONES DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE RECIPIENTES SUJETOS A PRESION Y GENERADORES DE VAPOR. SE PRESENTAN LOS CORRESPONDIENTES A LA CALDERA, NO SE CUENTA CON LOS REFERENTES A LOS RECIPIENTES, SUJETOS A PRESION — OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.— PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LAS PARTES MOVILES DE LA MAQUINARIA, EQUIPO Y SU PROTECCION. NO SE CUENTA CON ELLOS.— MANUALES DE INSTALACION, OPERACION, MANTENIMIENTO Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD PARA LA MAQUINARIA. NO SE CUENTA CON ELLOS.— PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA LA ATENCION DE EMERGENCIAS EN MAQUINARIA Y EQUIPO. NO SE CUENTA CON EL.— INSTALACIONES ELECTRICAS.— REGISTRO SEMESTRAL DE LOS VALORES MEDIDOS DE RESISTENCIA ELECTRICA. NO SE CUENTA CON EL.— HERRAMIENTAS. NO SE CUENTA LAS INSTRUCCIONES POR ESCRITO PARA LA UTILIZACION Y CONTROL DE LAS HERRAMIENTAS.— MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS.— REQUERIMIENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL MANEJO, TRANSPORTE, PROCESO Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES O SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS. NO SE CUENTA CON EL.— RELACION DE PERSONAL AUTORIZADO PARA LLEVAR A CABO LAS ACTIVIDADES DE MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS, ASI COMO PARA OPERACION EN ESPACIOS CONFINADOS. NO SE CUENTA CON ELA.— ESTUDIO DE LAS ACTIVIDADES DE MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES O SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS CUANDO SE REALICEN EN FORMAS MANUALES. NO SE CUENTA CON EL.— REGISTRO DE MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS Y EQUIPOS CUANDO EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES O SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS, SE REALICEN EN FORMA AUTOMATICA O SEMIAUTOMATICA. NO SE CUENTA CON EL.— HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD DE LOS MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS. NO SE CUENTA CON LAS HOJAS DE SUSTANCIAS TALES COMO ALCOLHO ISOPROPILICO, YODO.— PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL TRANSPORTE DE MATERIALES O SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS EN EQUIPOS O SISTEMAS, QUE CONTENGAN LAS ACTIVIDADES RELATIVAS A SU MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO, ASI COMO PARA SU DESCONTAMINACION Y LIMPIEZA. NO SE CUENTA CON EL.— MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ESTIBA Y DESESTIBA DE LOS MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES O SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS. NO SE CUENTA CON EL.— MANUALES DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL ALMACENAMIENTO, TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS CORROSIVAS, IRRITANTES, TOXICAS, INFLAMABLES, Y COMBUSTIBLES. NO SE CUENTA CON EL.— PROCEDIMIENTOS DE TRABAJOS PELIGROSOS DE SUSTANCIAS CORROSIVAS, IRRITANTES Y TOXICAS. NO SE CUENTA CON EL.— RUIDO Y VIBRACIONES. NO SE RECONOCIO LA PRESENCIA DE ESTOS CONTAMINANTES.— RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES. NO SE RECONOCIO LA PRESENCIA DE ESTOS CONTAMINANTES.— SUSTANCIAS QUIMICAS SOLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS. NO SE DETECTO LA PRESENCIA DE ESTOS CONTAMINANTES.— AGENTES CONTAMINANTES BIOLÓGICOS. NO SE RECONOCIO LA PRESENCIA DE ESTOS CONTAMINANTES.— PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES. NO SE RECONOCIO LA PRESENCIA DE ESTOS CONTAMINANTES.— CONDICIONES TERMICAS DEL MEDIO DE TRABAJO. NO SE DETECTARON ESTOS CONTAMINANTES.— ILUMINACION DURANTE EL RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES DEL CENTRO DE TRABAJO NO SE DETECTO ILUMINACION DEFICIENTE EN AREAS DE TRABAJO.— VENTILACION.— PROGRAMA DE VERIFICACION Y DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO PARA LOS SISTEMAS DE VENTILACION ARTIFICIAL. NO SE CUENTA CON EL.— EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.— ESTUDIO Y ANALISIS DE LOS RIESGOS A LOS QUE SE EXPONEN LOS TRABAJADORES, PARA LA SELECCION DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL. NO SE CUENTA CON EL.— DOCUMENTO DE COMPRA DEL PRODUCTO QUE ACREDITE QUE EL CALZADO DE PROTECCION DOTADO A LOS TRABAJADORES CUMPLE CON LAS ESPECIFICACIONES MINIMA DE SEGURIDAD DE ACUERDO A LOS RIESGOS, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LA NOM-113-STPS-1994. SE PRESENTA.— COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE. NO SE CUENTA CON INTEGRACION DE ESTA COMISION. EN SU LUGAR SE PRESENTA ESCRITO DE SINDICATO DE FECHA 25 DE MAYO DE 1998, POR EL CUAL EL SINDICATO DESIGNA MIEMBROS PARA ESTA COMISION. NO SE CUENTA CON PROGRAMA CALENDARIO ANUAL DE ACTIVIDADES DE ESTA COMISION PARA EL AÑO DE 1998. TAMPOCO SE CUENTA CON ACTAS DE VERIFICACION DE LOS MESES DE MARZO DE 1998 A MARZO DE 1999.— AVISOS Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO EN LO QUE VA DEL AÑO A LA FECHA NO HAN OCURRIDO ACCIDENTES DE TRABAJO.— AVISOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS. NO APLICA.— ESTADISTICA DE LOS RIESGOS DE TRABAJO ACADIDOS EN EL TRANSCURSO DEL AÑO Y AVISO A LOS TRABAJADORES Y A LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE. NO ES APLICABLE.— PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (PARA EMPRESAS DE CIEN O MAS TRABAJADORES.— DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE PREVALEZCAN EN EL CENTRO DE TRABAJO NO ES APLICABLE.— PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (GENERAL) QUE

AL MONTEÑAN ENTE OFICIO CITENSE
LOR PATE CONTENDOR EN EL CUABRU
SUPERIOR DE REGI
DE VANG
2000

2/1



SECRETARIA DEL TRABAJO
PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:
SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO:
EXPEDIENTE:

ASUNTO:

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO
DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMAS
SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
COMISION GENERAL DE INSPECCION
INTERNA DEL TRABAJO
28 JUN 1991
4816/91
ACTA DE INSPECCION TECNICA DE
CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD
E HIGIENE... HOJA No. 1

CONSIDERE EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE LA MATERIA: NO ES APLICABLE. DOCUMENTO QUE ACREDITE QUE EL PATRON DIO A CONOCER A LOS TRABAJADORES EL PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE NO ES APLICABLE. RELACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EMPRESAS CON MENOS DE CIENTO TRABAJADORES: NO SE CUENTA CON ELA. CAPACITACION. PLANES Y PROGRAMAS APROBADOS POR LA STPS PARA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO INHERENTES A SUS LABORES Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITARLOS. NO SE CUENTA CON PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL ENCARGADO DE MONTACARGAS, GRUAS, CALDERAS Y DEMAS MAQUINARIA Y EQUIPO, CUYA OPERACION PUEDA CAUSAR DAÑOS A TERCERAS PERSONAS O AL CENTRO DE TRABAJO, ASI COMO AQUEL QUE MANEJE, TRANSPORTE O ALMACENE MATERIALES PELIGROSOS Y SUSTANCIAS QUIMICAS: SE PRESENTAN CERTIFICADO DE UN FOGONERO EXPEDIDO POR ESTA SECRETARIA CON FECHA 05 DE JUNIO DE 1990 CON EL NUMERO F-90-221, A FAVOR DEL C. PEDRO VELAJOQUEZ PEREZ. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES PARA EL USO, CUIDADO, MANTENIMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO: NO SE CUENTA CON ELLAS. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES SOBRE EL USO, CONSERVACION, MANTENIMIENTO, ALMACENAMIENTO Y REPOSICION DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL NO SE CUENTA CON ELLAS. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA O LA RELACION DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE: NO SE CUENTA CON ELLAS. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES A LOS RESPONSABLES DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA EN EL TRABAJO Y DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE, CUANDO ESTOS SE PRESTEN EN FORMA INTERNA: NO SE REALIZAN ESTAS ACTIVIDADES DE MANERA INTERNA. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL AUTORIZADO QUE REALICE LOS SERVICIOS DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES ELECTRICAS. NO SE CUENTA CON ELLAS. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL QUE REALICE LABORES DE LIMPIEZA NO SE CUENTA CON ELLAS. SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA DEL TRABAJO. MEDICO DE LA EMPRESA: NO SE CUENTA CON MEDICO EN ESTA EMPRESA. BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS: LA EMPRESA CUENTA CON UN BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS, EL CUAL CARECE DE FOLIOS DE CARTON DE 15 POR 50, Y MASCARILLA PARA RESPIRACION ARTIFICIAL CON FUELE PARA QUE NO HAYA CONTACTO DE BOCA A BOCA. MANUAL PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS: NO SE CUENTA CON EL. REVISION DE TRABAJO DE MUJERES GESTANTES O EN PERIODO DE LACTANCIA: NO LABORAN MUJERES EN PERIODO DE GESTACION O LACTANCIA. REVISION DE TRABAJO DE MENORES: NO LABORAN MENORES DE EDAD. DEL RECORRIDO REALIZADO POR LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA EN COMPANIA DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EL SUSCRITO INSPECTOR PUJO SUGERIR LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE: 1. ELABORAR UN ESTUDIO PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE INCENDIO O EXPLOSION DE CADA UNA DE LAS SUSTANCIAS Y MATERIALES QUE SE MANEJAN, ALMACENAN O TRANSPORTAN EN ESTE CENTRO DE TRABAJO, A FIN DE CONSTATAR SI SE CUENTA CON EL EQUIPO DE PROTECCION CONTRA INCENDIOS ADECUADO Y SUFICIENTE, ASI COMO CON DISPOSICIONES DE PREVENICION, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIOS Y REMITIR A ESTE SECRETARIA COPIA DEL ESTUDIO PARA SU ANALISIS. 2. SEÑALAR LA ALTURA MAXIMA DE ESTIBA EN EL ALMACEN DE MATERIAS DE PRODUCTO TERMINADO. 3. MANTENER EN TODO MOMENTO DESPEJADO EL ACCESO DE LOS EXTINTORES. 4. COLOCAR LOS EXTINTORES A UNA ALTURA NO MAYOR DE 1.50 MTS. MEDIDOS DEL PISO A LA PARTE MAS ALTA DEL EXTINTOR. 5. ELABORAR UN ESTUDIO DE ANALISIS DE RIESGO AL QUE SE ENCUENTRAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DE ESTE CENTRO DE TRABAJO Y DETERMINAR EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL ADECUADO QUE SE DEBE UTILIZAR Y REMITIR A ESTA SECRETARIA COPIA DEL MISMO PARA SU ANALISIS. 6. SEÑALAR LA UBICACION DE LOS EXTINTORES MEDIANTE SEÑALAMIENTOS CUADRADOS O RECTANGULARES QUE EN FONDO ROJO, QUE CUBRA POR LO MENOS EL 50% DE LA SUPERFICIE TOTAL DE LA SEÑAL, CON EL CONTENIDO DE IMAGEN DE UN EXTINTOR Y FLECHA DIRECCIONAL EN COLOR BLANCO. 7. SEPARAR LA ESTIBA DE LA PARED EN EL ALMACEN DE PRODUCTO TERMINADO. 8. SEÑALAR LA RUTA DE EVACUACION, MEDIANTE SEÑALAMIENTOS VISIBLES AUN EN CASO DE FALLA DE ENERGIA ELECTRICA, QUE CONTINGENTA LA APLICACION DEL COLOR VERDE DE SEGURIDAD CON SU CONTRASTANTE CORRESPONDIENTE. 9. INSTALAR RUERTA O DISPOSITIVO DE SEGURIDAD EN LA COSA DEL ELEVADOR DE CARGA EN EL AREA DE LLENADO DE LQUIDOS. 10. COLOCAR PORTACANDADOS O CANDADOS DE SEGURIDAD EN LOS INTERRUPTORES ELECTRICOS DE LA MAQUINARIA CUANDO ESTA SE ENCUENTRE EN MANTENIMIENTO, DE TAL MANERA QUE ENTE QUE ALGUIEN LA PUEDA ACCIONAR. 11. EFECTUAR UN REGISTRO DE MEDICION DE RESISTENCIA ELECTRICA DE LOS CONDUCTORES DE PUENTE Y/O CIRCUITOS DE CONEXION A TIERRA DEL AREA DE PRODUCCION DE LA PROTECCION CONTRA RIESGOS POR ELECTRICIDAD ESTADICA, ASI MISMO ACTUALIZARLO SEMESTRALMENTE, DE ACUERDO A LOS RECOMENDACIONES SEÑALADOS EN LA NOM-022-STPS-1993. 12. REPARAR LOS TECHOS DETERIORADOS DEL AREA DE PRODUCCION. EL INSPECTOR QUE ACTUA INTERROGO POR SEPARADO A LOS CC. ANGELES LOPEZ GALINDO Y FRANCISCO HERNANDEZ LEGORRETA, QUIENES OCUPAN LOS PUESTOS DE OBREROS DENTRO DE ESTA EMPRESA, RESPECTIVAMENTE, MISMO QUE AL REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR, SE IDENTIFICARON CON CREDENCIALES EXPEDIDAS POR LA EMPRESA, SUJETA A INSPECCION SIN NUMERO, Y SEÑALAN COMO DOMICILIO PARA OIR Y RECIBIR TODO TIPO DE NOTIFICACIONES EL MISMO EN EL QUE SE ACTUA, PREGUNTANDE A ESTAS PERSONAS SI LES DAN EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL ADECUADO, MANIFESTANDO QUE SI, TAMBIEN SE LES PREGUNTO SI CONSIDERAN SEGURAS LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA, A LO CUAL MANIFESTARON QUE LAS CONSIDERAN SEGURAS, QUIENES NO FIRMAN EL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA POR HABERSE RETIRADO A CONTINUAR CON SUS LABORES, NO OBTANTE DE LA INVITACION DEL INSPECTOR PARA FIRMARLA. POR ULTIMO Y VISTOS LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN, SE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA A LAS PARTES QUE INTERVIENEN A FIN DE QUE MANIFIESTEN LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA C. RUBEN BERRON MARIN, MANIFIESTA POR LO QUE RESPECTA AL COMPRESOR INFORMO QUE ESTE ES NUEVO. LA ACTA DE INSPECCION TECNICA DE CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SE REALIZO EL DIA 21 DE AGOSTO DE 1991 Y SE INSTALO EN EL MES DE NOVIEMBRE DE 1991 POR LO DEMAS

MM

MM

AL DIRECTOR EN ESTE OFICIO CITARSE
POR FAVOR CONTENER EN EL CUADRO
DEL ANEXO 3 SUPERIOR DERECHO



SECRETARIA DEL TRABAJO
PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:
SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO:
EXPEDIENTE:

ASUNTO:

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO
DIRECCION DE INSPECCION DE PROGRAMAS

4816/99

ACTA DE INSPECCION INICIAL DE
CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD
E HIGIENE... HOJA No. 6.

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO
DIRECCION DE INSPECCION DE PROGRAMAS
1999
MAY 11 10:51 AM
SECRETARIA DEL TRABAJO

ME RESERVO MIS DERECHOS PARA HACERLOS VALER EN SU MOMENTO OPORTUNO Y EN USO DE LA PALABRA LA REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES C. MARIA DE LOS ANGELES LOPEZ GALINDO, MANIFIESTA "NO TENGO NADA QUE AGREGAR", Y EN USO DE LA PALABRA LAS DEMÁS PARTES QUE INTERVIENEN, MANIFIESTAN: "NO TENEMOS NADA QUE SEÑALAR". CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, SE HACE CONSTAR QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISITADA CUENTA CON CINCO DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE AL DE LA FECHA DEL CIERRE DE ESTA ACTA. PARA PRESENTAR POR ESCRITO LAS OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN RELACIÓN A LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE ACTA, ANTE LAS OFICINAS DE LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, UBICADA EN CARRETERA AL AJUSCO No. 714, COLONIA TORRES DE PADIERNA, CP. 14209, DELEGACION TLALPAM, DISTRITO FEDERAL, EN UN HORARIO DE 8:00 A 18:00 HORAS DE LUNES A VIERNES — NO HABIENDO OTRO ASUNTO QUE HACER CONSTAR EN EL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA, SE DA POR CONCLUIDA LA DILIGENCIA, SIENDO LAS DIECIOCHO HORAS, DEL DÍA DE SU INICIO Y PREVIA LECTURA DE LA MISMA, LA FIRMAN AL CALCE Y AL MARGEN PARA CONSTANCIA Y RATIFICACION DE LO ASENTADO, LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON, HACIÉNDOLO AL CALCE EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO ANTE LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA DESIGNADOS, QUIENES TAMBIÉN FIRMAN AL CALCE Y AL MARGEN PARA CONSTANCIA, DEJÁNDOSE COPIA AUTÓGRAFA DEL ACTA AL C. RUBEN BERRON MARIN REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, A LA C. MARIA DE LOS ANGELES LOPEZ GALINDO REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES Y A LAS DEMÁS PERSONAS QUE INTERVINIERON PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

REPRESENTANTE LEGAL

DOY FE

REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES

C. RUBEN BERRON MARIN

C. MARIA DE LOS ANGELES LOPEZ GALINDO

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C. DAVID NICOLAS GONZALEZ MONTER

C. GABRIELA MORALES COLIN

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. FERNANDO SALVIDE VALENCIA

CONTENIDA EN ESTE OFICIO DEBE SER
MANTENIDOS EN EL CUADRO
DEL C. SUPERIOR DERECHO



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE VERACRUZ
SECCION: SUBSECRETARIA JURIDICA
MESA: LEGISLACION Y PREVISION
NUM. DE OFICIO: 117/2001
EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA DE INSPECCION EXTRAORDINARIA PARA VERIFICAR EL PAGO DE PENSION A TRABAJADORES JUBILADOS DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

EN EL MUNICIPIO DE MARTINEZ DE LA TORRE, ESTADO DE VERACRUZ, SIENDO LAS CINQUE HORAS DEL DIA QUINCE DE FEBRERO DEL DOS MIL UNO, EL Sr. FERNANDO DEL ANGEL PEREZ INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 128 APARTADO A) FRACCIONES XXX DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 40 FRACCIONES DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, 132 FRACCION XXII, 623 FRACCION VI, 527, 540, 541, 542, 543, 551 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 62 AL 67, 68 Y DEMAS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, 1, 6, FRACCIONES I, II, X Y XI, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27 Y DEMAS RELATIVOS DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, 30 FRACCIONES V Y VI DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 1, 3, 8, 9 Y DEMAS RELATIVOS DEL ACUERDO POR EL QUE SE DETERMINA LA CIRCUNSCRIPCION TERRITORIAL DE LAS DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y COMISIONES FEDERALES DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Y SE DELEGAN FACULTADES EN SUS TITULARES, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 30 DE OCTUBRE DE 1997, AS COMO EN LOS ARTICULOS 76, 77, 78 Y DEMAS RELATIVOS DEL CONTRATO LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 26 DE MARZO DE 1989 Y EN LA CLAUSULA DECIMA DE SU COMPLEMENTO DE REVISION INTEGRAL DE FECHA 25 DE DICIEMBRE DEL 2000, SE CONSTITUYO EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DENOMINADA, COMPANIA AZUCARERA INDEPENDENCIA, S.A. DE C.V., UBICADO EN COLUMBIAS A LA CANACHO SAN MILA INDEPENDENCIA, MUNICIPIO DE MARTINEZ DE LA TORRE, D.P. 92300, EN EL ESTADO DE VERACRUZ, TELEFONO (01-232) 424-44 Y 422-44 A FIN DE DAR CUMPLIMIENTO AL OFICIO DE COMISION QUE AL RUBRO SE CITA DE FECHA 25 DE FEBRERO DEL 2001, FIRMADO Y GIRADO POR EL LIC. LUIS ARTURO GALDE ALVAREZ, DELEGADO FEDERAL DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN EL ESTADO DE VERACRUZ EN LA QUE SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCION EXTRAORDINARIA PARA VERIFICAR EL PAGO DE PENSION A TRABAJADORES JUBILADOS DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, CORRESPONDIENTE A LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO 2001, Y QUE HAYAN PRESTADO SUS SERVICIOS EN ESTA EMPRESA. SE HACE CONSTAR QUE LA PRESENTE DILIGENCIA DE INSPECCION SE LLEVA A CABO PREVIO CITATORIO DE FECHA 27 DE FEBRERO DEL 2001, GIRADO AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CON COPIA AL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO Y SU REPRESENTANTE LEGAL DICHO CITATORIO FUE RECIBIDO EN FECHA POR EL LIC. CARLOS J. RINCON MONTES QUIEN DIJO SER GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, QUIEN FIRMA DE RECIBIDO LA COPIA AUTOGRAFA DEL MISMO PARA CONSTANCIA EL CUAL SE ANEXA A LA PRESENTE ACTA. EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA PARA LOS EFECTOS DE DESARROLLO DE LA PRESENTE DILIGENCIA DE INSPECCION, REQUIERE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y SI ESTANDO PRESENTE, COMPARECE AL EFECTO EL LIC. CARLOS JOAQUIN RINCON MONTES, QUIEN OSTENTA EL CARACTER DE GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA MISMA PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR A CREDITA SU PERSONALIDAD CON EL PODER NOTARIAL NO. 2494 DE FECHA 27 DE ENERO DEL 2001, PASADO ANTE LA FE PUBLICA DEL NOTARIO NO. 4 DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEXICANA, ESTADO DE VERACRUZ DO. RAUL GUSTAVO GUTIERREZ AVILA, ADEMAS EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL PARA VOTAR EXCEDIDA POR EL FE CON NUMERO DE FOLIO 8192818. AS MISMO EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA PRESENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO TITULAR QUE ADMINISTRA EL CONTRATO LEY EN ESTE CENTRO DE TRABAJO Y SU REPRESENTANTE LEGAL PARA SU INTERVENCION QUE LE CORRESPONDE DE ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS Y NO ENCONTRANDOSE PRESENTE NINGUNA DE ESTAS PERSONAS LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DESIGNO PARA REPRESENTARLOS EN LA DILIGENCIA COMO REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES AL D. GUILLERMO SOSA HERNANDEZ, QUIEN OCUPO LA CATEGORIA DE TORNERO DE PRIMERA QUIEN A CREDITA SU PERSONALIDAD MEDIANTE EL DOCUMENTO DE AMBOS DE MODIFICACION DE SALARIO ANTE EL MES DE JUNIO CON NUMERO DE APLICACION 6586601444, Y ADEMAS SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL PARA VOTAR EXCEDIDA POR EL FE CON EL NUMERO DE FOLIO 8192808. AS MISMO EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA PRESENCIA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITE TECNICO LOCAL ADMINISTRADOR DEL FONDO DE JUBILACIONES DE INGENIO MOTIVO DE LA INSPECCION, NO COMPARECIENDO AL EFECTO PERSONA ALGUNA YA QUE DICHO COMITE NO FUE INTEGRADO. EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA A FIN DE QUE SE SIRVA DESIGNAR A DIFERENTES COMISIONADOS PARA LOS EFECTOS DE ESTA INSPECCION, APEXER DIBIDO DE QUE EN CASO DE NO HABERLO EL SUB COMITE INSPECTOR LOS DESIGNARA POR LO QUE EL OFICADO REPRESENTANTE DESIGNO LIBREMENTE A LOS LIC. ALFREDO GONZALEZ BELERRA Y A GREGORIO GONZALEZ DOMESTI, QUIENES OCUPIAN DE

Handwritten signatures and initials on the left margin.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA TELEFONO FEDERAL DE TRABAJO
E INDEPENDENCIA FEDERAL
SECCION SECCION JURIDICA
MESA MESA DE ADMINISTRACION
NUM. DE OFICIO JE-12/320
EXPEDIENTE

ASUNTO: ACTA DE INSPECCION EXTRACORPORARIA
PARA VERIFICAR EL PAGO DE PENSIÓN
ATRASADORA DE JUBILADOS DE LA
INDUSTRIA AZUCARERA

CREDENCIALES PARA VIAJER EXPEDIDAS POR EL I.F.E. CON LOS NUMEROS DE FOLIO 6190765 Y 6190766
RESPECTIVAMENTE, AMBOS TRABAJADORES MANIFESTARON COMO DOMICILIO PARA OIR Y RECIBIR TODAS
LAS CLASES DE NOTIFICACIONES EL MISMO DONDE SE ACTUA. — EL SUSCRITO HACE CONSTAR QUE CADA UNO
DE LAS IDENTIFICACIONES ANTERIORMENTE CITADAS FUERON REQUERIDAS PREVIAMENTE Y EN ELAS
APARECE LA FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE CORRESPONDEN CON LOS RASGOS FIECIS DE QUIENES LAS
PORTAN LAS CUALES SE ENCUENTRAN VIGENTES PARA EL AÑO EN CURSO. — EL C. FERNANDO DEL ANGEL
PEREZ, INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA, SE IDENTIFICA PLENAMENTE ANTE EL
REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y DEMAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTUADO TRABAJO
PARA TAL EFECTO LA CREDENCIAL NUMERO 755-MER, EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL CON ASCRIPCIÓN A LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE
VERACRUZ LEGITIMAMENTE SELLADA Y SUSCRITA POR EL LIC. ANTONIO CASAS VACAQUEZ DIRECTOR
GENERAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ART. 100 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 30 DE JUNIO DE 1939, EXPEDIDA EN VERACRUZ A LOS
11 DE ENERO DEL 2001 Y CON VIGENCIA HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2001, DOCUMENTO EN EL QUE APARECE
NOMBRE Y FIRMA AUTOGRAFADA DEL INSPECTOR ASI COMO SU FOTOGRAFIA HACIENDOSE CONSTAR QUE
DICHAS CREDENCIALES ESTAN EN PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, QUIEN ADEMAS LA
EXAMINO CERCORANDOSE DE LOS DATOS EN ELLA CONTENIDOS Y ASSEURANDOSE DE QUE CONCORDAN
CON LOS DE LA ORDEN DE COMISION ASI COMO CON EL PERFIL FISICO DE QUIEN LA PORTA, MOSTRANDO
ACERCA DE LA ORDEN DE COMISION DE LA CUAL SE DEJA EL ORIGINAL DE LA MISMA EN PODER DEL
REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, QUIEN FIRMA DE RECIBIDO PARA CONSTANCIA DE IGUAL FORMA
SE LE ENTREGO UN EJEMPLAR DE LA GUIA DE LOS PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL
INSPECCIONADO, QUIEN FIRMA DE RECIBIDO LA COPIA DEL MISMO Y HABIENDOLE QUEDADO DEBIDAMENTE
EXPLICADO EL CONTENIDO Y ALCANCE DE LA DILIGENCIA Y REQUERIDAS QUE FUERON LAS FACILIDADES
NECESARIAS PARA SU DESARROLLO, LA REPRESENTACION LEGAL MANIFESTO PROPORCIONAR TODAS LAS
FACILIDADES PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LA VISITA, POR LO QUE A CONTINUACION SE HUBO
CONSTAR LOS SIGUIENTES RESULTADOS OBTENIDOS: ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR FEDERAL DEL
TRABAJO QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA A FIN DE QUE SE SIRVA
MOSTRAR LA DOCUMENTACION RELACIONADA CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL
CUYOS RUBROS FUERON PRECISADOS EN EL LISTADO ANEXO AL CITATORIO QUE FUE ENTREGADO EN
FECHA 01 DE FEBRERO DEL 2001 AL C. U. DARLO J. RINCON MONTES, QUIEN QUO SER GERENTE DE
RECURSOS HUMANOS, QUIEN FIRMA DE RECIBIDO SE ANEXA A LA PRESENTE ACTA COPIA DEL MISMO COMO
PARTE INTEGRAL DE LA MISMA Y DEL CUAL SE OBTUVIERON Y SE CERTIFICAN LOS RESULTADOS
SIGUIENTES: — ACTA CONSTITUTIVA Y REFORMAS EN SU CASO PRESENTAN ESCRITURAS ANEXAS CON EL
NUMERO 10,300 DE FECHA 14 DE MARZO DE 1939, PASADA ANTE LA FE PUBLICA DEL NOTARIO NO. 115 DEL
DISTRITO FEDERAL LIC. ARTURO PEREZ NEBRETE. — ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA ELABORACION DE
AZUCAR ALCOHOL Y MELES INCRISTALIZABLES. — REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES 49-90034
PRL — REGISTRO ANTE EL IMSS FR-155-1160 CLASE Y GRADO DE PAGO DE PAGO DE PAGO DE PAGO —
TIPO DE ESTABLECIMIENTO PLANTA INDUSTRIAL TRABAJADA — RELACION DE TRABAJADORES DE LA
EMPRESA ACTUAMENTE SE ENCUENTRAN LABORANDO UN TOTAL DE 381 TRABAJADORES, 166 HOMBRES
Y 215 MUJERES, DE LOS CUALES 500 SON SINDICALIZADOS (127 PERMANENTES, 208 TEMPORALES Y 65
EVENTUALES) Y 150 DE COMPANIA Y 30 DE PLANTA Y 62 EVENTUALES Y HASTA EL MOMENTO DE LA
REALIZACION DE LA PRESENTE INSPECCION NO LABORAN TRABAJADORES DE PROCEDEMIENTO EXTRANJERO,
NI LABORAN MENORES DE EDAD, EN RELACION AL PERSONAL FEMENINO DE ESTA EMPRESA NO
ENCUENTRAN TRABAJADORAS EN ESTADO DE GESTACION Y NO SE ENCUENTRAN TRABAJADORAS EN
PERIODO DE LACTANCIA. — SINDICATO Y CENTRAL OBRERA SECCION 106 DEL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA AFILIADOS A LA
UTM. — CAPITAL CONTABLE NO SE CUENTA. — DOMICILIO FISCAL EL MISMO EN QUE SE ACTUA. —
RAMA INDUSTRIAL AZUCARERA. — EN ESTE MOMENTO EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL
REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA CONSTANCIA DE LA INTEGRACION DEL COMITE TECNICO LOCAL
COMUNICACION DEL FOLIO DE JUBILACIONES DEL INGENIERO DOCUMENTO QUE APORTO SU
PARTICIPACION EN LA INTEGRACION DEL MISMO LA CUAL NO ES PRESENTADA, DEBIDO A QUE DICHO
COMITE NO SE ENCUENTRA INTEGRADO. — ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL
REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA EXHIBIR LA RELACION ACTUALIZADA QUE CONTENGA EL TOTAL DE
TRABAJADORES JUBILADOS LA CUAL NO SE PRESENTA YA QUE NO SE CUENTA CON ESTA. — ACTO
SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA RELACION
DE LOS PAGOS DE LA PENSION INDIVIDUAL POR CONCEPTO DE JUBILACION RELATIVO A LA SERVICIO
PRESTADO EN EL MES DE FEBRERO DEL AÑO 2001 DE LOS JUBILADOS DEL INGENIERO LA CUAL NO SE

[Handwritten signatures and notes in the left margin]

3.6 Citatorio Previo a la Inspección

Para dar inicio a un procedimiento de inspección, los inspectores deberán entregar un citatorio en el centro de trabajo con 24 horas por lo menos de anticipación a la fecha en que se pretende iniciar la diligencia. Es de aclararse que independientemente de que este se deje con el apoderado o representante legal de la empresa, se debe de conceder por lo menos veinticuatro horas previas a la visita de inspección con él fin de que el visitado proceda a recabar la información solicitada en el listado anexo y esta pueda ser susceptible de revisión por el inspector federal del trabajo posteriormente.

El citatorio deberá especificar el nombre del patrón, domicilio del centro de trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el tipo de inspección, el número y fecha de la orden de inspección correspondiente, acompañando un listado de los documentos que deberá exhibir el patrón, el objeto a revisar, así como el fundamento legal aplicable al caso. La falta de cualquiera de estos requisitos afectará la validez formal del citatorio.

El patrón o su representante legal deberán encontrarse presente a la hora fijada en el citatorio, pues de otra manera el inspector podrá dar inicio a la inspección con la persona que se encuentre en el centro de trabajo.

Es de hacer notar que la formalidad del citatorio aparece en el Reglamento como una obligación exclusiva para las inspecciones "ordinarias" no así para el caso de las "extraordinarias" al no estar establecido. A pesar de lo anterior, en la práctica se considera que esta formalidad es aplicable en ambas clases de inspección de acuerdo a los requisitos que para la notificación de oficios establece la Ley Federal del Procedimiento Administrativo (artículo 36), ordenamiento de superior jerarquía con respecto al Reglamento. (se anexa formato).



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN
FEDERAL DEL TRABAJO.

NUMERO DE OFICIO: «OFICIOSH»

ASUNTO: CITATORIO.

México, D.F., _____ de _____ del año _____

C. PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

DE LA EMPRESA:

DOMICILIO

PRESENTE.

Con fundamento en los artículos 132 fracción XXIV y 541 de la Ley Federal del Trabajo; 35 y 36 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 5 y 6 fracciones II, VIII, 17, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se requiere la presencia del patrón o su representante legal de ese centro de trabajo, ubicado en el domicilio: «DOMICILIO», COLONIA «COLONIA», DELEGACION «DELEGACION», C.P. «CP», DISTRITO FEDERAL a las 15:00 horas del día «DÍA» del año 2003, a efecto de que se practique la INSPECCION «TIPOINSPEC» DE CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE, ordenada por el C. Subdelegado Federal del Trabajo del Distrito Federal, mediante oficio número «OFICIOSH», de fecha «FECHA» del año 2003, debiendo tener preparada la documentación que se precisa en el listado anexo. Asimismo, se le apercibe que de no atender puntualmente la inspección, la diligencia se efectuará con quien se encuentre presente en el centro de trabajo, en la inteligencia de que se levantará acta de negativa en caso de que no se otorguen todas las facilidades para practicarla. Se adjunta copia para el C. Secretario General del Sindicato de ese centro de trabajo o su representante legal.

ATENTAMENTE.

C. ALEJANDRO MARTINEZ ESCAMILLA
INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

Nombre del Inspector Federal del Trabajo que realiza la entrega de esta actuación:
_____, quien se identifica con credencial vigente numero: _____, expedida
por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Firma: _____

Recibe citatorio y anexo _____, quien dijo ser: _____, el
día _____ de _____ del año _____ a las _____ hrs. Firmando para constancia
y entendido de que se debe entregar al patrón o representante legal de la empresa.

Firma de quien recibió el citatorio _____



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO
EN EL ESTADO DE VERACRUZ
SECCION: SUBDIRECCION JURIDICA
MESA: JEFATURA DE INSPECCION.
Nº DE OFICIO: J.I./112/123/2001
EXPEDIENTE:

ASUNTO: CITATORIO PARA VISITA DE
INSPECCION EXTRAORDINARIA.

Martínez de la Torre, Ver., a 27 de febrero del 2001

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

**COMPANÍA AZUCARERA INDEPENDENCIA, S.A. DE C.V.
BOULEVARD AVILA CAMACHO S/N
VILLA INDEPENDENCIA
MARTINEZ DE LA TORRE, VER.**

Con fundamento en los artículos 132 fracción XXIV y 541 de la Ley Federal del Trabajo, 35 y 36 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 6 fracciones II; VIII y 17 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Legislación Laboral, se le requiere la presencia del patrón o su representante legal de ese centro de trabajo ubicado en Boulevard Avila Camacho S/N, Villa Independencia, Municipio de Martínez de la Torre, Ver. a las quince horas del día 28 de febrero del año 2001, a efecto de que se practique la visita de Inspección Extraordinaria Para Verificar el Pago de Pensión a Trabajadores Jubilados de la Industria Azucarera, ordenada por el C. Delegado Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Estado de Veracruz, mediante al oficio de comisión No. J.I./112/123/2001 de fecha 26 de febrero del 2001, debiendo tener preparada la documentación que se precisa en el listado anexo. Asimismo se le apercibe que de no atender puntualmente la inspección, la diligencia se efectuará con quien se encuentre presente en el centro de trabajo, en la inteligencia que se levantará acta de negativa en caso de que no se otorguen todas las facilidades para practicarla. Se adjunta copia para el C. Secretario General del Sindicato de ese centro de trabajo o su representante legal.

ATENTAMENTE
EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. FERNANDO DEL ANGEL PEREZ
CRED. 766-VER.-STPS.



Recibe Citatorio y copia la LIC. CARLOS J. RINCON MONTES, quien dijo tener el cargo de Apoderado legal de la empresa, el día 27 de febrero del 2001, a las doce horas, firmando para constancia y entendido que debe entregar el presente citatorio al patrón o representante legal de la empresa.

FIRMA DE QUIEN RECIBIO EL CITATORIO:

LIC. CARLOS J. RINCON MONTES

3.7 Realización de la Visita

Actualmente la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo a nivel central y las Delegaciones Federales del Trabajo que se encuentran en cada una de las capitales de los Estados que conforman la república mexicana, conforme lo establece el artículo 3 del Acuerdo de Circunscripción Territorial de las Delegaciones Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en sus titulares, para cumplir con el cometido señalado en la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuentan con las facultades para efectuar visitas de inspección ya que es el medio para vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Existen para tal efecto distintas actas de inspección que se pueden realizar en los centros de trabajo como son: Actas Iniciales se identifican porque es la primera visita de inspección que se realiza al patrón una vez que ha sido seleccionado de manera aleatoria, y que a su vez pueden ser de Condiciones Generales de Trabajo, de Seguridad e Higiene, de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión; Periódica, este tipo de visitas las pueden efectuar las autoridades inspectivas del trabajo cada seis meses, y a su vez pueden ser para constatar las Condiciones Generales de Trabajo y de Seguridad e Higiene, de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión; Extraordinaria, estas se pueden realizar cuando la autoridad tiene alguna duda en relación a la veracidad de alguna información o bien a petición de los trabajadores o sindicatos y que también pueden ser de Condiciones Generales de Trabajo, de Seguridad e Higiene, de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, de Accidentes de Trabajo así como de Comprobación que normalmente se efectúan en materia de seguridad e higiene.

Por lo que la visita de inspección dará inicio con la entrega material al visitado del documento original que contenga la orden de inspección –lo que en el ámbito constitucional se conoce como acto de molestia- en donde se ordena efectuar algunos de los tipos de visita como pueden ser de condiciones generales de trabajo; condiciones generales de seguridad e higiene inicial de generadores de vapor y

recipientes sujetos a presión; extraordinarias de condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene. Este documento deberá contener firma autógrafa del servidor público facultado para ello, así como una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado. La orden deberá precisar el centro de trabajo, su domicilio, el objeto y alcance en las obligaciones específicas a revisar durante la diligencia, su fundamento legal, así como los números telefónicos a los que el visitado podrá comunicarse para constatar los datos de la orden correspondiente.

Los tribunales federales han venido sosteniendo que las ordenes de inspecciones administrativas deben especificar el objeto de la visita, el periodo a revisar ya que la simple referencia genérica (ejem: "revisar condiciones generales de seguridad e higiene") constituye una violación a la garantía de seguridad jurídica en contra del patrón inspeccionado.

Dado que la orden de visita, es la base legal de la inspección, la falta de cualquiera de los requisitos antes mencionados provocaría la irregularidad del procedimiento y de cualquiera de sus consecuencias (sanciones). Es de agregarse que el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, de igual manera establece reglas en relación al funcionario que efectúa la visita de inspección ya que al inicio de la diligencia, el inspector deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Las credenciales de los inspectores deberán contener, de manera clara y visible, la siguiente leyenda: "Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna, sin la orden correspondiente" (se anexan ejemplos de ordenes de visita).



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN
FEDERAL DEL TRABAJO.

NUMERO DE OFICIO:

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

ASUNTO: ORDEN DE INSPECCION PERIODICA DE
CONDICIONES GENERALES DE
TRABAJO.

México D.F., a.

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA
«CALLE Y NUM» COLONIA: CP: «CP»
DELEGACION: «MUNICIPIO»

Con fundamento en los artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 132 fracciones I y XXIV 523 fracción VII, 527, 540, 541, 542, 543 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo; 3, 8, 9, 16, 28, 30, 62 al 67, 69 y demás relativos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1, 8 fracciones I, II, XI y XII 9, 10, 12, 13 fracción II, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27 y demás relativos del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 2, 4, 28, 29 y 30 fracción VI del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003 y en el ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 8 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en sus titulares y en los numerales 4 y 5 de Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y del Aviso de inicio de actividades, publicados en los Diarios Oficiales de la Federación el 30 de octubre de 1998, 23 de julio de 1999 y 31 de mayo del 2000, respectivamente; sirvase permitir al ó (a los) Inspector (es) Federal (es) del Trabajo Y/O «INSPECTOR» con credenciales N.ºs. Y/O

«CREDENCIAL», practicar visita de INSPECCION PERIODICA y otorgar las facilidades e informes que solicite respecto a las condiciones generales de trabajo que priven en ese centro de trabajo, ubicado en: «CALLEYNUM», COLONIA: «COLONIA» CP: «CP», DELEGACION: «MUNICIPIO», DISTRITO FEDERAL, a fin de constatar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los preceptos legales invocados en este párrafo

El alcance de la inspección se contempla en el documento denominado anexo de Condiciones Generales de Trabajo, entregado con antelación a esa empresa adjunto a citatorio. Del resultado de la visita, el inspector comisionado, levantará acta circunstanciada con la participación de quienes intervengan en la diligencia.

La copia autógrafa del presente oficio constituye, asimismo, la orden de comisión del inspector actuante.

A T E N T A M E N T E .
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL DIRECTOR GENERAL

INFORMACION Y QUEJAS
TEL. 55-49-02-75
56-89-99-82

LIC.

RECIBI EL ORIGINAL DE LA ORDEN DE VISITA
NOMBRE: _____
CARACTER: _____

DOCUMENTO CON QUE ACREDITA EL CARACTER

C c p Lic. Subdirector de Inspeccion
C c p - C Inspector Federal de Trabajo.



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

NUMERO DE OFICIO:

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ASUNTO: ORDEN DE VISITA DE INSPECCION PERIODICA DE CONDICIONES GENERALES SEGURIDAD E HIGIENE.

México D.F., a

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA «CALLEYNUM» COLONIA CP: «CP» DELEGACION: «MUNICIPIO»

Con fundamento en los artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40 fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 132 fracciones XVI, XVII, XVIII y XXIV, 5º 2-D, 523 fracción VI, 527, 540, 541, 542, 543 y demás relativos de la Ley Federal de Trabajo; 3, 8, 9, 16, 28, 30, 62 al 67, 69, 81, 82 y demás relativos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1, 8 fracciones I, II, IV, VI, XI y XII, 9, 12, 13 fracción II, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 27 y demás relativos del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 1, 3, 5, 12, 13, 17, 161, 162 y demás relativos del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; 2, 4, 28, 29 y 30 fracción VI del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003 y en ejercicio de las facultades contenidas en el artículo 8 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se otorgan facultades en sus titulares y en los numerales 4 y 5 del Acuerdo por el que se crean la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y del Aviso de inicio de actividades, publicados en los Diarios Oficiales de la Federación el 30 de octubre de 1998, 23 de julio de 1999 y 31 de mayo del 2000, respectivamente; sírvase permitir al ó (a los) Inspector (es) Federal (es) del Trabajo Y/O

«INSPECTOR» con credencial (es) N°s. Y/O «CREDENCIAL», practicar visita de INSPECCION PERIODICA y otorgar las facilidades, informes y documentación que solicite respecto a las condiciones generales de seguridad e higiene que prevén en ese centro de trabajo, ubicado en: «CALLEYNUM», COLONIA: «COLONIA» CP: «CP», DELEGACION: «MUNICIPIO», DISTRITO FEDERAL a fin de constatar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los preceptos legales invocados en este párrafo.

El alcance de la inspección se contempla en el documento denominado anexo de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, entregado con anterioridad a esa empresa adjunto al citatorio. Del resultado de la visita, el inspector comisionado, levantará acta circunstanciada con la participación de quienes intervengan en la diligencia y sugerirá en su caso, las medidas de seguridad e higiene procedentes

a copia autógrafa del presente oficio constituye, asimismo, la orden de comisión de inspector actuante

ATENTAMENTE. SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION. QUEJAS

INFORMACION Y

EL DIRECTOR GENERAL

RECIB: EL ORIGINAL DE LA ORDEN DE VISITA NOMBRE _____

CARACTER _____

DOCUMENTO CON QUE ACREDITA EL CARÁCTER.

FIRMA _____



DEPENDENCIA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

OFICIO NUM

ASUNTO ORDEN DE INSPECCION INICIAL DE RECIPIENTES SUJETOS A PRESION Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS

México, D.F.

C REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA «EMPRESA» «CALLE» COLONIA «COLONIA» C.P. «CP DELEGACION «DELEGACION» DISTRITO FEDERAL

Con fundamento en los artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 40 fracción I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 132 fracciones I y XXIV, E12-D 523 fracción VI, 527, 540, 541, 542, 543 y demás relativos de la Ley Federal de Trabajo; 3, 5, 9, 16, 25, 30, 32 al 67, 69 y demás relativos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 1, 8 fracciones I, II, IV y XI, 9, 12, 13 fracción I, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 27 y demás relativos del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, 1, 3, 5, 13, 17 fracciones I, II y VIII, IX, 29, 32, 34 y demás relativos del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-2002, sus anexos, y demás Normas Oficiales Mexicanas aplicables, 2, 4, 17, fracciones I y IV, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 2001, y el ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares, 7 del Acuerdo por el que se crean la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999, sírvase permitir al/ (a los) Inspector(es) Federal(es) del Trabajo CC _____ con credencial(es) Nos _____ Y/O «CREDENCIAL», con facultades para actuar conjunta o separadamente con el objeto de practicar visita de inspección INICIAL al/ (a los) Recipiente(s) Sujeto(s) a Presión y Generadores de Vapor o Caldera(s) número(s) _____ instalado(s) en ese centro de trabajo ubicado en «CALLE», COLONIA: «COLONIA», C.P. «CP», DELEGACION: «DELEGACION», DISTRITO FEDERAL, a fin de llevar a cabo las pruebas correspondientes para demostrar la seguridad del(los) equipo(s) y la confiabilidad de sus dispositivos de seguridad, y en su caso señale(n) las medidas que procedan, y del resultado se deberá o no otorgar la autorización de funcionamiento, conforme a lo establecido en los puntos 11.2 y 11.4, respectivamente de la NOM-020-STPS-2002, para lo cual deberá contar con la documentación que se le indicó en el listado anexo de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas que de le entrego junto con el citatorio previo a la visita y la cual es parte integrante de la presente orden de inspección.

Copia autógrafa del presente oficio constituye, asimismo, la orden de comisión del (de los) inspector (es= actuante (s).

ATENTAMENTE SUPRAGIO EFECTIVO NO REELECCION

INFORMACIÓN : QUEJAS TEL

RECIBI EL ORIGINAL DE LA ORDEN DE VISITA

NOMBRE:

CARACTER DOCUMENTO CON QUE ACREDITA EL CARACTER:

FIRMA



DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO
 EN EL ESTADO DE VERACRUZ
 SECCION: SUBDIRECCION JURIDICA
 MESA: JEFATURA DE INSPCCION
 No DE OFICIO: JI/112/123/2001
 EXPEDIENTE:

ETARIA DEL TRABAJO
 'REVISION SOCIAL

ASUNTO: INSPECCION EXTRAORDINARIA PARA VERIFICAR EL PAGO DE
 PENSION A TRABAJADORES JUBILADOS DE LA INDUSTRIA
 AZUCARERA.

XALAPA, VER. A 26 DE FEBRERO DEL 2001

REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA:
 COMPAÑIA AZUCARERA INDEPENDENCIA, S.A. DE C.V.
 BOULEVARD AVILA CAMACHO SIN NUMERO
 VILLA INDEPENDENCIA
 MARTINEZ DE LA TORRE, VER.

Con fundamento en los artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 40 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 132 fracción XXIV, 523 fracción VI, 527, 540, 541, 543, 550 y demás relativos de la Ley Federal de Trabajo; 3º, 8º, 9º, 16, 28, 30, 62 a) 67, 65 y demás relativos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1º, 8º, fracciones I, II, XI, Y XII, 9º, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27 y demás relativos del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 30 fracciones V y VI del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 1º, 3º, 8º, y demás relativos del Acuerdo por el que se determina la Circunscripción Territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se Delegan Facultades en sus Titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998; así como en los artículos 70, 71, 72 y demás relativos del contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohofera y Similares de la República Mexicana, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de marzo de 1998 y en la cláusula décima de su Convenio de Revisión Integral de fecha 23 de diciembre del 2000, sírvase permitir al Inspector Federal de Trabajo **ING. FERNANDO DEL ANGEL PEREZ**, con credencial No. 766-VER, practicar visita de inspección **EXTRAORDINARIA** el día 28 de febrero del año en curso a las 15:00 horas, para verificar el pago de pensión a trabajadores jubilados, correspondiente a la segunda quincena del mes de febrero en curso, que hayan prestado sus servicios a ese centro de trabajo, citado al rubro y además a los trabajadores jubilados de la sucursal 5 de la sección 123 del sindicato de trabajadores de la industria azucarera de la república mexicana y otorgarle las facilidades, informes y documentación que solicite al respecto de acuerdo al Contrato Ley de las Industrias Azucarera, alcohófera y similares de la república mexicana así como a su Convenio de Revisión Integral de fecha 23 de diciembre del año 2000.

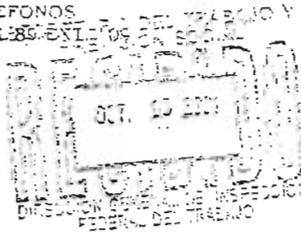
Del resultado de la visita, el inspector comisionado levantará acta circunstanciada con la participación de quienes intervengan en la diligencia.

Copia autógrafo del presente oficio constituye, asimismo, la orden de comisión del inspector acudiente.

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION
EL DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO

LIC. LUIS ARTURO UGALDE ALVAREZ

INFORMACION QUEHAS
 A LOS TELEFONOS
 13-53-86 ALBES EXL-103 DEL TRABAJO Y



RECIBI EL ORIGINAL DE LA ORDEN DE VISITA
 NOMBRE Lic. Luis Arturo Ugalde Alvarez
 CARACTER Representante y Exp. Prol.
 DOCUMENTO CON QUE ACREDITA EL CARACTER
 FECHA 26/ febrero / 2001 FIRMAS:
 C. de Inspector Federal del Trabajo
 ALA/P/...

Esc. P. b. No. 21, 315

DIRECCION GENERAL DE INSPCCION
 FEDERAL DEL TRABAJO

Es importante comentar la trascendencia de la identificación de los inspectores ante quien atiende la diligencia de inspección, ya que de acuerdo al criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para tener por colmado el requisito de la identificación, es imprescindible que el inspector asiente en el acta la fecha de la credencial a fin de precisar su vigencia y tener la seguridad de que esa persona efectivamente presta sus servicios en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Aún más, el inspector debe anotar también el nombre del órgano y titular emisor de la credencial y la norma jurídica que le da competencia para emitir las credenciales.

Con el propósito de evitar el abuso de autoridad durante la práctica de las inspecciones laborales, el Reglamento prevé la implementación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de un novedoso sistema de información telefónica, mediante el cual los interesados podrán corroborar la autenticidad tanto de los inspectores como de los datos suministrados en las órdenes de inspección. Lamentablemente, este sistema no ofrece una garantía real para los particulares, tomando en cuenta que la negativa del patrón ante la existencia de datos falsos no impedirá el inicio de la visita de inspección, de tal suerte que el patrón tendrá que acudir necesariamente a los medios de defensa legal para alegar violaciones cometidas en los procedimientos de inspección.

Al momento de llevarse a cabo la inspección, tanto el patrón como sus representantes están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios de carácter administrativo, para que la inspección se practique, así como proporcionar la información y documentación que sea requerida por el inspector y a que obligan las disposiciones legales aplicables. Sin embargo, esta información y documentos deberán tener relación directa con la materia objeto de revisión, a fin de que sea legalmente válido su requerimiento por parte del inspector.

En toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como de los trabajadores, en presencia de dos

testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos. Los hechos asentados por los inspectores del trabajo en las actas, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario; en todo caso, la carga de la prueba recaerá en el patrón visitado.

Si durante la visita de inspección se identifica que la documentación con que cuenta el patrón es suficiente para acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas, el inspector deberá asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y anotaciones en el acta, y de resultar procedente, agregará copia de los documentos exhibidos por el visitado y se declarará cerrada el acta.

En caso contrario, el inspector deberá hacer del conocimiento del patrón el derecho que tiene para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en el acta, o hacer uso de tal derecho por escrito, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado el acta respectiva. En los mismos términos, los representantes de los trabajadores también tendrán el derecho a expresar sus manifestaciones con respecto a lo asentado en el acta de inspección.

En el caso de inspecciones orientadas a vigilar las condiciones en materia de seguridad e higiene en el centro de trabajo, si el inspector detecta deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo o para la salud o seguridad de las personas, el inspector del trabajo podrá sugerir en la propia acta la adopción de medidas de aplicación inmediata que considere necesarias para evitar accidentes y enfermedades de trabajo y, en su caso, podrá proponer a la unidad administrativa competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la clausura parcial o total del centro de trabajo, por lo cual el inspector no podrá decretar, por sí mismo, la clausura temporal de ningún establecimiento. Se anexan al presente algunos ejemplos de actas de inspección donde lo subrayado corresponde a los hechos que después de analizadas las misma serán motivo de imputación en el emplazamiento que se emita y con el cual se da inició al procedimiento administrativo sancionador.

3.8 Procedimiento Administrativo Sancionador

Recordemos que el procedimiento administrativo anteriormente quedó definido como el medio o la vía legal de actos que en forma directa o indirecta concurren en la producción definitiva de los actos administrativos en la esfera de la administración; Por lo que una vez agotado el procedimiento administrativo de inspección, el área competente es la Dirección General de Asuntos Jurídicos como unidad administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Direcciones y Subdirecciones Jurídicas de las Delegaciones Federales del Trabajo así como las Subdelegaciones, procederán a la valoración y calificación de la documentación recibida de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o de las áreas de Inspección de las Delegaciones Federales del Trabajo o Subdelegaciones.

Si de la valoración de los documentos recibidos por el área jurídica se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan estimarse violatorios de la legislación laboral, el área competente emplazará al patrón para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas. El emplazamiento deberá realizarse dentro del plazo de cinco días a partir de la fecha en que hubiere sido recibida la documentación por parte de la persona encargada de dictaminar.

Una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas que éste ofreciera, se dictará la resolución correspondiente. En esta resolución se habrá de dar por terminado el procedimiento administrativo ya sea mediante la imposición de la sanción correspondiente, o bien, a través de la absolución expresa de responsabilidades por parte del patrón.

3.9 Emplazamiento o Citación para Audiencia del Patrón

El dictaminador encargado de sustanciar el procedimiento administrativo, contará con cinco días hábiles para emitir el emplazamiento una vez que reciba el acta de inspección de su superior jerárquico (artículo 31 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral).

El emplazamiento para comparecer al procedimiento deberá contener: Lugar y fecha de su emisión, nombre, razón o denominación social del presunto infractor; Domicilio del centro de trabajo; Fecha del acta de inspección, en este caso se debe de asentar en el emplazamiento el tipo de acta y además nombre del inspector federal del trabajo que levanto el acta; Fundamento legal de la competencia de la autoridad que emite el emplazamiento, al ser el emplazamiento el documento que emite la autoridad de conformidad con el artículo 14, Constitucional (garantía de audiencia) este debe de estar debidamente fundado y motivado, por lo que en este sentido en dicho documento se encuentran plasmados los fundamentos del acto de autoridad; Circunstancias o hechos que consten en el acta y que se estimen violatorios de la legislación laboral, así como los preceptos legales que se consideren transgredidos. Una vez valorada el acta de inspección correspondiente como lo establece el artículo 30, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se tendrá especial cuidado en hacer al patrón las imputaciones derivadas del acta debiendo fundarse en los preceptos legales que obligan al patrón a la observancia de la normatividad laboral; Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia o, en su caso, el término concedido para contestar por escrito el emplazamiento. Dicho término en ningún momento podrá ser inferior a quince días hábiles, en el propio documento se establece que se emplaza al patrón para que dentro del término de quince días hábiles improrrogables contados a partir del día siguiente a aquel en que se practique la notificación del emplazamiento para que manifieste por escrito lo que a su derecho convenga, oponga defensas y excepciones y ofrezca pruebas; de lo anterior se desprende que el computo para que los patrones comparezcan al procedimiento administrativo sancionador, corre a partir del día siguiente al que se le notifique el

emplazamiento, además que una características especial que se prevé es que la audiencia se efectúa por escrito. En caso de que el presunto infractor hubiere formulado observaciones u ofrecido pruebas en relación con los hechos asentados en el acta de inspección, se deberán señalar los razonamientos específicos para hacer constar que las mismas fueron analizadas y valoradas. Apercibimiento de que si el presunto infractor no comparece a la audiencia o no ejercita sus derechos en el término concedido, según sea el caso, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan al patrón, (Se anexa al presente un ejemplo de formato que es utilizado por la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para instaurar dicho procedimiento en contra de los patrones infractores de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos).

3.10 Comparecencia del Patrón a la Audiencia de Ley

Es el acto por el cual ya sea la persona física o moral, comparece por escrito ante la autoridad que la emplazó a efecto de desvirtuar los hechos imputados en el emplazamiento, atendiendo a la garantía de audiencia, que por celeridad y economía procesal dicha audiencia debe de ser presentada o se desahoga por escrito por lo que una vez desahogadas la totalidad de las pruebas ofrecidas por el patrón, la resolución deberá dictarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de emisión del acuerdo de cierre de procedimiento (artículo 37, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral).

3.11 Acreditación de la Personalidad

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, establece que la acreditación de personalidad se realizará conforme a las disposiciones del procedimiento administrativo que resulten aplicables; en todo caso, las autoridades del trabajo tendrán por acreditada la personalidad de los comparecientes, siempre que de los documentos exhibidos, de las actuaciones que obren en autos o de los registros para acreditar personalidad que al efecto se establezcan, se llegue al pleno convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. Así el artículo 19, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, establece los requisitos para la acreditación de la personalidad conforme lo siguiente:

Los promoventes con capacidad de ejercicio podrán actuar por sí o por medio de representante o apoderado.

La representación de las personas físicas o morales ante la Administración Pública Federal para formular solicitudes, participar en el procedimiento administrativo, interponer recursos, desistirse y renunciar a derechos, deberá acreditarse mediante instrumento público, y en el caso de personas físicas, también mediante carta poder



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO:

EMPLAZAMIENTO

HOJA: - 1 -

México, D. F.,

NOMBRE DEL PATRÓN:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

AUTORIDAD QUE TURNA A ESTA DIRECCIÓN LAS ACTUACIONES:

De las constancias que obran en el archivo de esta Dirección, se han identificado entre otras: Acta de Inspección de fecha , levantada por el inspector federal del trabajo.

FACULTAD DE ATRACCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS:

La Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerce su facultad de atracción para emitir el presente emplazamiento, atendiendo a la prioridad, impacto y trascendencia que reviste el presente asunto por referirse al cumplimiento de obligaciones patronales , con los fundamentos que a continuación se señalan.

FUNDAMENTO LEGAL DE LA COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD EMPLAZANTE: Artículo 123 inciso , punto , Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524 y 527 fracción punto , 1008 y 1009, de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 y 40, fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 6 fracciones I y VIII, 9 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001; 1, 30, 31 32 y 34 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1998, 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998, y 7º del Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999.

EMPLAZAMIENTO: Se le emplaza PARA QUE DENTRO DEL TERMINO DE QUINCE DIAS HABILES IMPRORRIGABLES, CONTADOS A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE SE PRACTIQUE LA NOTIFICACION DE ESTE EMPLAZAMIENTO, MANIFIESTE POR ESCRITO LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, OPONGA DEFENSAS Y EXCEPCIONES Y OFREZCA PRUEBAS, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 72 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, respecto a las violaciones que más adelante se señalan y que motivaron el presente procedimiento, debiendo presentar su escrito en el Departamento de Archivo y Correspondencia de esta Dirección General, ubicado en Periférico Sur N° 4118, 8° Piso, Col. Jardines del Pedregal, Delegación Álvaro Obregón, C. P. 01900, de esta Ciudad, de 8:00 a 18:00 horas en días hábiles. La persona que firme el escrito de comparecencia, deberá acreditar su personalidad o la de su representante legal o apoderado, conforme a las reglas señaladas en los artículos 19 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 33 y 34 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Tratándose de pruebas documentales, incluyendo las relativas a la



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: EMPLAZAMIENTO

HOJA: - 2 -

acreditación de personalidad, el patrón al que se emplaza, tiene las siguientes opciones: a) Presentar los documentos en original y/o en copias certificadas, y b) Presentar los documentos en copias fotostáticas, siempre y cuando se ajuste a lo establecido en el artículo 35 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, y manifieste que es sabedor de las penas en que incurren los que declaran con falsedad ante autoridades distintas a las jurisdiccionales, o hacen uso de documentos falsos, señalando bajo protesta de decir verdad, manifieste que las fotostáticas que anexa como pruebas, son copias fieles de los originales que obran en su poder, debiendo identificar y firmar de manera autógrafa dichas copias, y manifestar, que está dispuesto a exhibir los originales respectivos cuando así lo requiera esta autoridad. Asimismo deberá anexar copia fotostática de la identificación o credencial en el que aparezca su nombre, fotografía y firma del compareciente.

APERCEBIMIENTO: Si el escrito de comparecencia no está firmado por el emplazado o su representante, o bien no es presentado dentro del término concedido, se tendrá por no interpuesto, de conformidad con el artículo 15 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Asimismo, con fundamento en el artículo 32, fracción IX, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral y demás disposiciones legales aplicables; se le advierte de que en caso de no hacer valer sus defensas y pruebas en el plazo señalado, se tendrán por ciertos los hechos certificados por el Inspector y se continuará el procedimiento en rebeldía.

CAPACIDAD ECONOMICA.- El patrón emplazado deberá ofrecer pruebas para acreditar su capacidad económica, con fundamento en el artículo 38 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, con el objeto de que al emitir resolución, pueda ser tomada en cuenta, pues en caso contrario esta autoridad en el ejercicio de su facultad que se deriva de la conferida en dicho precepto, procederá a considerarla con base en las constancias que aparezcan en el expediente y en las presunciones que se desprendan de las mismas, en términos de lo previsto en los artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo, aplicables con base en el artículo 17 de la misma ley. -

GARANTÍA DE AUDIENCIA.- Del acta correspondiente se desprende que el inspector hizo saber al patrón que con fundamento en el artículo 68 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, contaba con cinco días para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación a los hechos asentados en el acta de inspección mencionada y de las actuaciones que constan en el expediente, no se advierte que el patrón haya presentado, dentro del término mencionado, escrito alguno al respecto; y habida cuenta de que a la fecha ya concluyó el plazo que le fue concedido, procede emplazar al patrón.

(SUPUESTO A UTILIZAR PARA EL CASO DE QUE EL PATRÓN VISITADO HAYA EXHIBIDO ESCRITO)

GARANTÍA DE AUDIENCIA.- Del acta correspondiente se desprende que el inspector hizo saber al patrón que con fundamento en el artículo 68 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, contaba con cinco días para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación a los hechos asentados en el acta de inspección mencionada y de las actuaciones que constan en el expediente, se advierte que el patrón presentó, dentro del término mencionado, escrito en el que presenta pruebas respecto a los hechos que se hicieron constar en la citada acta (**ANALIZAR ESCRITO EN EL QUE HACE VALER MANIFESTACIONES Y OFRECE PRUEBAS**) por lo que procede emplazar al patrón.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: **EMPLAZAMIENTO**

HOJA: - 3 -

TIPIFICACIÓN.- DE LA VALORACION Y CALIFICACION DEL ACTA, TURNADA POR LA AUTORIDAD COMPETENTE, SE DESPRENDEN LOS SIGUIENTES HECHOS QUE PUEDAN RESULTAR VIOLATORIOS DE LOS PRECEPTOS LEGALES QUE SE INDICAN:

Notifíquese personalmente al patrón entregándole copia del presente emplazamiento, con firma autógrafa. _____

Así lo acordó y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esta Secretaría, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001. _____

C.c.p. **DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.**- En relación a su
oficio No.

C.c.p. (empresa)

C.c.p.

firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos ante las propias autoridades o fedatario público, o declaración en comparecencia personal del interesado.

Sin perjuicio de lo anterior, el interesado o su representante legal mediante escrito firmado podrán autorizar a la persona o personas que estime pertinente para oír y recibir notificaciones, realizar trámites, gestiones y comparecencias que fueren necesarias para la tramitación de tal procedimiento, incluyendo la interposición de recursos administrativos.

3.12 Ofrecimiento de Pruebas

Por principio de deben admitir todas las pruebas ofrecidas por el patrón en su escrito por el cual da contestación al emplazamiento o citación a la audiencia, mismas que deberán ser detalladas en el acuerdo de cierre de procedimiento, sin embargo se estima que los siguientes casos constituyen una excepción a tal principio:

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

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, establece que el emplazado podrá ofrecer pruebas para acreditar que no son ciertos los hechos imputados por lo que para la admisión de pruebas, las autoridades del trabajo se ajustarán a las siguientes reglas:

Deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado; es decir que aquellas pruebas que no tengan relación con las violaciones a la normatividad laboral imputadas en el emplazamiento, la autoridad tiene la facultad de no admitirlas, por lo que en todo caso tal situación se hará del conocimiento al representante de la empresa en el acuerdo de cierre de instrucción o de procedimiento.

Tratándose de hechos, actos u omisiones de posible reparación, sólo se admitirán aquéllas que se ofrezcan para demostrar que en la fecha de la inspección sí se cumplieron las normas presuntamente violadas; esto conlleva a que los patrones en caso de presentar alguna prueba debe de estar acorde a la temporalidad del acta para acreditar los extremos de su pretensión.

En caso de infracciones de imposible reparación, sólo se admitirán las tendentes a demostrar que en el momento de la visita de inspección no se cometieron los hechos, actos u omisiones materia del emplazamiento; implica lo anterior que el patrón puede ofrecer pruebas que conlleven acreditar que no infringía la normatividad laboral como por ejemplo cuando es el caso de que se le impute el no pago de algún tipo de prestación a los trabajadores, solo se admitirá aquella probanza que acredite que a la fecha del acta sí cumplía con sus obligaciones patronales.

En cuanto a la prueba de inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Esta prueba se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores a los asentados en las visitas de comprobación; Además de que la inspección ocular solo será admitida, cuando se demuestre fehacientemente la necesidad de practicarla, y se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores a los asentados en la visita de inspección (artículo 35, fracción IV, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral).

Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo, en este caso el oferente de la prueba debe de señalar con precisión los datos identificatorios del tipo de prueba y el lugar donde se encuentra de conformidad con el Código Federal de Procedimientos Civiles.

La testimonial a cargo de los trabajadores, se deberá desechar cuando el acto u omisión del patrón cause afectación a los derechos de los trabajadores (artículo 35,

fracción VI, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral).

Habría que advertir que si la prueba testimonial se refiere a personas que no sean trabajadores o que siéndolo no se ven afectados con el acto u omisión del patrón deberá de admitirse la testimonial correspondiente y en su caso desahogarse siguiendo los lineamientos establecidos en los artículos del 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo.

3.13 Cierre de la Instrucción

Una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dicta el acuerdo de cierre del procedimiento y se turnarán los autos para resolución. Del auto en que conste esta diligencia, se entregará copia al compareciente o, en su caso, se notificará al interesado. En relación a lo anterior es de comentarse que existe una contradicción, puesto que en la práctica común en el acuerdo de cierre de procedimiento o de instrucción únicamente se admiten o se desechan las pruebas que ofrecen los patrones con sus escritos y el desahogo de las pruebas técnicamente se efectúa al momento en que se valoran, esto es al dictarse la resolución. (Se anexan diversos formatos de acuerdos de cierre de instrucción denominados acuerdos de cierre de procedimiento con comparecencia, comparecencia en rebeldía, y comparecencia extemporánea que son utilizados por la Dirección General de Asuntos Jurídicos que se emiten previamente a la resolución).



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

NUMERO DE OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACUERDO DE CIERRE DE PROCEDIMIENTO
CON COMPARENCIA

México, Distrito Federal, a

El emplazamiento número _____ de _____, dirigido al patrón _____, para que compareciera dentro del término de quince días hábiles a manifestar lo que a su derecho convenga y a ofrecer pruebas; se le notificó el _____ por lo que el plazo referido que comenzó a correr a partir del _____, y concluyó el _____; **SE ACUERDA:** Se tiene por presentado en tiempo el escrito recibido el _____, en el Departamento de Archivo y Correspondencia de esta Dirección General, suscrito por el C. _____, en su carácter de _____ de la empresa, en el que hace valer sus defensas y ofrece pruebas respecto a las presuntas violaciones contenidas en el citado emplazamiento, por lo que con fundamento en las reglas que señalan los artículos 19 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 33, fracción II y 34 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se tiene reconocida la personalidad de quien suscribe dicho escrito. De las pruebas ofrecidas a continuación se precisan las que se admiten y que serán valoradas en la resolución, y/o las que se desechan, por los motivos siguientes que en cada caso se indican:

Al no haber prueba pendiente de desahogar, ni diligencia que practicar, con fundamento en el artículo 36 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se declara cerrado el procedimiento y tómese el presente asunto para **RESOLUCION:** Notifíquese personalmente al patrón el presente proveído, como lo disponen los artículos 35, fracción I y 36 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, como lo señala el artículo 6, fracción IV, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Así lo acordó y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003. _____

C.c.p. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.- En relación a su oficio No.

C.c.p. (Empresa)



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACUERDO DE CIERRE DE PROCEDIMIENTO
EN REBELDIA, SIN COMPARECENCIA.

México, Distrito Federal, a

El emplazamiento número _____ de _____, dirigido al patrón _____ para que compareciera dentro del término de quince días hábiles a manifestar lo que a su derecho convenga y ofrecer pruebas, se le notificó el _____ por lo que el plazo referido comenzó a correr a partir del _____ y concluyó el _____; toda vez que a la fecha ha transcurrido dicho término y el patrón no presentó escrito en el que hiciera valer sus defensas y ofreciera pruebas; **SE ACUERDA:** Se hace efectivo el apercibimiento contenido en dicho emplazamiento, por lo que, con fundamento en el artículo 32 fracción IX, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se tienen por ciertas las presuntas violaciones que se hicieron constar en dicho emplazamiento, y se continúa el procedimiento en rebeldía. Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del reglamento antes mencionado, se declara cerrado el procedimiento y tómese el presente asunto para emitir **RESOLUCION**. Notifíquese personalmente al patrón el presente proveído como lo disponen los artículos 35, fracción I y 36 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, como lo señala el artículo 6, fracción IV, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Así lo acordó y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003.

C. p. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.- En relación a su
oficio No. _____
C. p. (Empresa) _____



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

NUMERO DE OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACUERDO DE CIERRE DE PROCEDIMIENTO
EN REBELDÍA POR COMPARECENCIA
EXTEMPORÁNEA.

México, Distrito Federal, a

El emplazamiento número de , dirigido al patrón para que compareciera dentro del término de quince días hábiles a manifestar lo que a su derecho convenga y a ofrecer pruebas, se le notificó el , plazo referido comenzó a correr a partir del , y concluyó el ; y toda vez que el compareciente presentó escrito recibido el , en el Departamento de Archivo y Correspondencia de esta Dirección General de Asuntos Jurídicos, suscrito por el C. quien se ostenta como de la citada empresa, en el que hace valer sus defensas respecto a las presuntas violaciones contenidas en el emplazamiento de referencia, **SE ACUERDA:** Por extemporáneo no se toma en cuenta el mencionado escrito, y por tanto, con fundamento en el artículo 32, fracción IX, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se tienen por ciertos los hechos materia de la presente consignación, y se continúa el procedimiento en rebeldía. Conforme a lo dispuesto en el artículo 36, del reglamento antes mencionado, se declara cerrado el procedimiento y tómese el presente asunto para **RESOLUCION:** Notifíquese personalmente al patrón el presente proveído, como lo disponen los artículos 35, fracción I y 36, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, como lo señala el artículo 6 fracción IV del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Así lo acordó y firma el Lic. de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003. _____

C.c.p. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.- En relación a su oficio No.

C.c.p. (empresa)

3.14 Resolución

Una vez desahogadas la totalidad de las pruebas ofrecidas por el patrón, la resolución deberá dictarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de emisión del acuerdo de cierre de procedimiento (artículo 37, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral).

Las resoluciones que emitan las autoridades del trabajo en las que se impongan sanciones por violaciones a la legislación laboral, deberán contener:

Lugar y fecha de su emisión;

- Autoridad que la dicte;
- Nombre, razón o denominación social del infractor;
- Domicilio del centro de trabajo;
- Registro Federal de Contribuyentes del infractor, cuando conste en el expediente;
- Relación de las actuaciones que obren en autos, incluyendo las pruebas admitidas y desahogadas;
- Disposiciones legales en que se funde la competencia de la autoridad que la emite, así como la fundamentación legal y motivación de la resolución;
- Puntos resolutivos;
- Apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas;
- Mención del derecho que tiene el infractor para promover los medios de defensa correspondientes, y
- Nombre y firma del servidor público que la dicte.

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

En relación al anterior párrafo, parecería que se contraponen a la garantía de audiencia contenida en el artículo 14, Constitucional, ya que da facultad a la autoridad para que de manera discrecional opte por no considerar las pruebas que los patrones presenten y pueda en su caso desecharlas o no considerarlas. Al no poder los patrones la mayoría de las ocasiones acreditar las causas o motivos por los cuales los documentos requeridos por el inspector al momento de la visita de inspección no se tuvieron a la vista del mismo, la consecuencia de esto es que se harían acreedores a la sanción correspondiente por la omisión que se le imputara en el emplazamiento.

3.15 Sanción o Cuantificación de la Multa

Para la cuantificación de las sanciones, las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, se sujetarán a las disposiciones aplicables de la Ley, de la ley que regule el procedimiento administrativo aplicable y, cuando resulte procedente, al Título Sexto del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, o bien, a las disposiciones conducentes del Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, tomando en consideración:

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

Así tenemos que el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral señala que las autoridades del trabajo podrán valorar la capacidad económica de los infractores, tomando en cuenta, indistintamente, los siguientes elementos: la información relacionada con las cantidades

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

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

Algunos aspectos que la Dirección General de Asuntos Jurídicos ha tomado en consideración para la aplicación de las sanciones a los patrones apegándose a lo antes comentado, han sido las siguientes:

a) La capacidad económica del infractor

Para valorar la capacidad económica del infractor en la imposición de sanciones durante la sustanciación del procedimiento administrativo sancionador, se utiliza básicamente el indicador consistente en la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU), lo cual permite imponer multas en las que la sanción puede variar entre el mínimo y el máximo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Cuando no exista información sobre el (PTU) de la empresa, por regla general el monto de la sanción que se le pueda imponer al patrón por cada infracción cometida, será el mínimo que establece el artículo aplicable para sancionar la infracción de acuerdo a la Ley Federal Trabajo Ley Federal de Metrología y Normalización o los reglamentos en cuanto a su capítulo respectivo de sanciones mismo que debe de ser congruente con las sanciones establecidas en la ley ya sea laboral o de Metrología y Normalización.

Los asuntos relacionados con la negativa del patrón a ser inspeccionado, presentan una situación especial, para estos casos, el lineamiento de la Dirección

General de Asuntos Jurídicos consiste en aplicar el monto máximo de la sanción prevista en la Ley Federal del Trabajo, para tratar de inhibir este tipo de conductas de los patrones y en su caso la multa que sea impuesta tenga el carácter de ejemplar. De acuerdo a lo anterior, las negativas a permitir las visitas de inspección son consideradas una violación muy grave a la legislación laboral y en ningún caso, deberá imponerse un monto menor al de 315, veces el salario mínimo general vigente en el lugar y fecha en que se haya actualizado la violación de referencia. La excepción será si el patrón, aporta pruebas para acreditar su capacidad económica entonces se tomarán en cuenta los datos respectivos para aplicar la multa que le corresponda.

b) Gravedad de la infracción

Es importante comentar que en la actualidad la normatividad laboral referente al capítulo de sanciones (Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Metrología y Normalización, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo) no establecen parámetros de cuando una infracción que cometa el patrón debe de considerarse como leve, grave o muy grave, por lo que a sido necesario contar con parámetros para poder determinar la cuantificación de las multas que se imponen a los patrones, en ese sentido se procede a su clasificación atendiendo al perjuicio que puede causar a los trabajadores la omisión del patrón en el desempeño de su trabajo, por lo que:

Las violaciones a la legislación laboral se clasificarán en:

- **Muy Graves:** Se consideran infracciones de este tipo las conductas patronales que causen perjuicio específico a los trabajadores, que presten sus servicios en el centro de trabajo y que tal conducta pueda afectar a la colectividad.

- Graves: Se consideran infracciones de este tipo las conductas patronales que causen un perjuicio específico a los trabajadores determinados, sin que tal conducta afecte a la colectividad.
- Leves: Se consideran infracciones de este tipo las omisiones que versen sobre requisitos formales a la legislación laboral, que no causen perjuicio a los trabajadores y a la colectividad.

c) Reincidencia

La STPS no cuenta a la fecha con un instrumento ágil y sistematizado que permita identificar la reincidencia de los patrones. Hasta en tanto no se establezca dicho mecanismo se considera procedente que en las resoluciones se indique una redacción como la siguiente:

“... de las constancias que tuvo a la vista esta autoridad no se desprende que el patrón sea reincidente”.

d) Intencionalidad

Por regla general, se estima que las violaciones que se presentan no son intencionales, por lo que para estar en posibilidad de dar cumplimiento con uno de los requisitos que señala el artículo 38 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, debiendo utilizar en la resolución la siguiente leyenda:

“Esta autoridad estima que la conducta realizada por el patrón no es intencional” (tal razonamiento no se deberá de citar en caso de las negativas patronales, puesto que se supone que tal conducta si es intencional al haber tenido conocimiento el patrón sobre las materias y documentos a revisar por el inspector)

e) Los daños que se hubieren producido o puedan producirse

Es importante señalar que para la cuantificación de las sanciones las autoridades del trabajo deberán de observar lo dispuesto en los artículos 73, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 38, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Para determinar la cuantificación de las multas que se pueden imponer a los infractores de la legislación laboral, el abogado dictaminador debe tomar en cuenta todos los elementos que permitan disminuir o incrementar la cantidad en dinero que constituirá la multa, es decir:

- La participación de utilidades
- Capital contable del último balance
- El importe de la nomina

Cualquier otra información en la que se pueda inferir el estado que guardan los negocios del patrón.

Criterio de aplicación de multas mayores a las mínimas previstas por la normatividad laboral.- Resulta pertinente comentar que en relación a lo anterior, la autoridad administrativa se ve precisada a imponer una multa mayor a la mínima conforme el precepto legal que sirva de referencia para sancionar el hecho en el que incurrió el patrón; tomando en consideración el indicador de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), que de deriva de la declaración que las personas morales o físicas declaran ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y quede alguna manera ya sea que consten en el propio expediente o bien que esta información se cuente en los archivos de la autoridad, se estará en posibilidad de utilizar dicho indicador de capacidad económica de la empresa.

En relación a lo anterior y por analogía se aplica por la jurisprudencia número 308 sustentada por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, que a la letra dice:

“MULTAS.- REQUISITOS CONSTITUCIONALES QUE DEBEN CUMPLIR.- Para considerar que una multa impuesta a un particular cumple con lo establecido por los artículos 16 y 22 Constitucionales, debe satisfacer ciertos requisitos; a juicio de esta Sala Superior, se debe concluir que son los siguientes: I.- Que la imposición de la multa esté debidamente fundada, es decir, que se exprese con precisión el precepto legal aplicable al caso. II.- Que la misma se encuentre debidamente motivada; señalando con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la imposición de la multa, debiendo existir adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configure la hipótesis normativa. III.- Que para evitar que la multa sea excesiva se tome en cuenta la gravedad de la infracción, esto es, el acto u omisión que haya motivado la imposición de la multa, así como la gravedad de los perjuicios ocasionados a la colectividad, la reincidencia y la capacidad económica del sujeto sancionado. IV.- Que tratándose de multas en las que la sanción puede variar entre un mínimo y un máximo, se invoquen las circunstancias y las razones por las que se considere aplicable al caso concreto el mínimo, el máximo o cierto monto intermedio entre los dos”.

Así mismo, también resulta aplicable la tesis sustentada por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación el 29 de junio de 1998 al resolver la Contradicción de Sentencias No. 100(05) 6/97/5013/97/3966/90/466/90(2)381/97(2)783/97/8707/96/1-10077/96/947/97, cuyo texto es el siguiente:

“CAPACIDAD ECONOMICA, ES LEGITIMO ATENDER A LA PARTICIPACION DE UTILIDADES PARA EFECTOS DE SU DETERMINACION, A FIN DE IMPONER SANCIONES.- La fracción IV

del artículo 15 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación a cargo de la autoridad de tomar en consideración la capacidad económica del sujeto sancionado; por tanto, si el patrón omite proporcionar a la autoridad laboral la documentación con que acredite su capacidad económica no obstante haber sido requerido para ello, la autoridad puede determinarla tomando como base el reparto de utilidades otorgado por la empresa a sus trabajadores, ya que el mismo se calcula a partir de los beneficios obtenidos por la fuente de trabajo."

No hay que olvidar que para que la autoridad administrativa este en posibilidad de imponer una multa mayor a la mínima, debe de razonar su arbitrio, por lo que en este sentido con la transcripción antes realizada del criterio de la Sala Superior del entonces Tribunal Fiscal de la Federación se cubre el aspecto de legalidad del acto. Se anexan al presente trabajo de investigación dos ejemplos de formatos de resolución que son utilizados por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, que corresponden a resolución en rebeldía y resolución con comparecencia donde se impone al patrón infractor una multa mayor a la mínima utilizando el citado indicador.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA.

HOJA:

DATOS DEL PATRÓN

NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL:

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

DOMICILIO SOCIAL:

RESULTANDO

1. Esta autoridad valoró y calificó que existían hechos que podrían estimarse violatorios de las normas de trabajo, con base en los documentos que remitió la autoridad inspectiva y que obran en el expediente, entre otros:
2. En cumplimiento de los artículos 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 36 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, y con el fin de preservar la garantía de audiencia, se emplazó al patrón para que manifestara lo que a su derecho conviniese, opusiera defensas y excepciones, y ofreciera pruebas.
3. Recibido en tiempo el escrito del patrón y desahogadas las pruebas que lo ameritaron, se declaró cerrado el procedimiento y se turnó el expediente para RESOLUCIÓN.

CONSIDERANDO

- I. La Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerce su facultad de atracción para emitir la presente resolución, atendiendo a la prioridad, impacto y trascendencia que reviste el presente asunto con los fundamentos que a continuación se señalan:
- II. Que esta autoridad es competente para emitir y firmar la presente resolución, de conformidad con los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso), punto , de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524, 527 fracción , punto , 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 ; 40, fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 72, 73 y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 9 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001; 1 y 37 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998, y 7º del Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999, toda vez que:



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCION CON COMPARECENCIA

HOJA:

III. El patrón manifestó en tiempo lo que a su derecho convino, opuso defensas y excepciones, y ofreció pruebas, habiéndose admitido y desechado las que se indican en el auto que recayó al escrito de comparecencia.

Del análisis de las actuaciones que aparecen en el expediente, así como de las pruebas admitidas y desahogadas, se concluye:

IV. Que con fundamento en los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 70, fracción II, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, las sanciones que se impondrán, se fijarán con base en el salario mínimo general vigente en el área geográfica " ", que corresponde al lugar en donde se encuentra ubicado el centro de trabajo, en el cual se cometieron las violaciones que dieron origen al procedimiento sancionador y que de conformidad con la resolución emitida por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha , es de \$

V. Que en el punto III de Considerandos, se concluyó que procede sancionar al patrón por las infracciones que cometió, por lo que a continuación se fijan las sanciones correspondientes, tomando en cuenta la adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en el caso concreto configuran la hipótesis normativa, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas para imponer las multas:

VI. Esta Autoridad al imponer las multas a que se hizo acreedor el patrón, en ejercicio de su facultad discrecional determinó aplicar la sanción mínima prevista para cada caso, conforme al precepto legal aplicable, por lo que resulta innecesario razonar la cuantificación de las mismas. Sirve de apoyo a la anterior determinación la tesis publicada en las páginas 95 y 96 de la Tercera Parte del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1987, correspondiente a los Tribunales Colegiados de Circuito y que es del Tenor siguiente:

"MULTAS, FALTA DE MOTIVACIÓN DE LAS. NO IMPORTA VIOLACIONES DE GARANTÍAS CUANDO SE IMPONEN LAS MÍNIMAS. Con independencia de la gravedad de las infracciones cometidas, de la capacidad económica del infractor, del daño ocasionado y de otras circunstancias que deban tomarse en cuenta al ejercer el arbitrio sancionador; aceptada la existencia material de las infracciones, quien las cometió debe ser sancionado por la Autoridad correspondiente, cuando menos con el mínimo de las multas señaladas en la Ley; y si la resolución que impone esos mínimos adolece de motivación, en ese especial caso, no transgrede garantías individuales, porque no hubo agravación de la sanción con motivo del arbitrio de la autoridad"



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCION CON COMPARECENCIA.

HOJA:

Por lo anteriormente expuesto, no puede considerarse que la(s) multa(s) impuesta(s) resulten excesiva(s)

Por lo expuesto y fundado se

RESUELVE

PRIMERO.- Se impone al patrón multas por un total de \$
Conforme a lo expuesto en el Considerando V de esta **RESOLUCIÓN.**

SEGUNDO.- En los términos de los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 40 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se le hace notar al patrón que las sanciones impuestas son independientes de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento, por lo que además, se le apercibe de que en caso de no cumplir con las normas violadas, con fundamento en el artículo 71 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se le considerará reincidente para todos los efectos legales a que haya lugar.

TERCERO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo y 41 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el pago de la (s) multa (s) deberá realizarlo el patrón en la

CUARTO.- Notifíquese personalmente la presente resolución al patrón, entregándole copia con firma autógrafa, para que proceda a su cumplimiento.

México, Distrito Federal, a

Así lo resolvió y firma el Lic. _____ de la
Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003.

C. p. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.- En relación a
su oficio No.

C. p.
C.c.p.

AVISO: SI EL SANCIONADO NO ESTA DE ACUERDO CON LA PRESENTE RESOLUCIÓN, PUEDE IMPUGNARLA ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA DENTRO DE LOS 45 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA MISMA. ARTÍCULOS 207 Y 258 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, O EL SANCIONADO PODRÁ INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN ANTE ESTA SECRETARÍA, DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN. EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 83 Y 85 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.



UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE

ASUNTO: RESOLUCION CON COMPARECENCIA.

HOJA

**SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL**

DATOS DEL PATRON

NOMBRE, RAZON O DENOMINACION SOCIAL:

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

DOMICILIO SOCIAL:

RESULTANDO

1. Esta autoridad valoró y calificó que existían hechos que podrían estimarse violatorios de las normas de trabajo, con base en los documentos que remitió la autoridad inspectiva y que obran en el expediente. entre otros:
2. En cumplimiento de los artículos 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 36 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, y con el fin de preservar la garantía de audiencia, se emplazó al patrón para que manifestara lo que a su derecho conviniese, opusiera defensas y excepciones, y ofreciera pruebas.
3. Recibido en tiempo el escrito del patrón y desahogadas las pruebas que lo ameritaron, se declaró cerrado el procedimiento y se turnó el expediente para RESOLUCION.

CONSIDERANDO

- I. La Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerce su facultad de atracción para emitir la presente resolución, atendiendo a la prioridad, impacto y trascendencia que reviste el presente asunto con los fundamentos que a continuación se señalan:
- II. Que esta autoridad es competente para emitir y firmar la presente resolución, de conformidad con los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso), punto , de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524, 527 fracción , punto ,1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 ; 40 fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 72, 73 y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 9 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001; 1 y 37 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE

ASUNTO: RESOLUCION CON COMPARECENCIA.

HOJA

Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998, y 7º del Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999, toda vez que:

III. El patrón manifestó en tiempo lo que a su derecho convino, opuso defensas y excepciones, y ofreció pruebas, habiéndose admitido y desechado las que se indican en el auto que recayó al escrito de comparecencia.

Del análisis de las actuaciones que aparecen en el expediente, así como de las pruebas admitidas y desahogadas, se concluye:

(ESPACIO PARA EFECTUAR EL ANALISIS DE LAS MANIFESTACIONES Y PRUEBAS OFRECIDAS).

IV. Que de acuerdo a lo señalado en el artículo 38 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, a continuación se procede a tomar en cuenta la capacidad económica del patrón, a fin de cumplir con la garantía prevista en el artículo 22 de la Constitución Política del País, que prohíbe las multas excesivas:

a) Que en términos del Resuelve 2º de la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, vigente al 1º de enero de 1997, el concepto "renta gravable" citado en el artículo 123, fracción IX, inciso e) de la Constitución, y 120, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, equivale y corresponde a los ingresos gravables que contiene la Ley del Impuesto Sobre la Renta para los distintos contribuyentes de la misma, cuando éstos sean empresas obligadas al pago de la participación de utilidades.

b) Que conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, las rentas gravables son las siguientes:

- Utilidades fiscales;
- Remanentes distribuibles, e
- Ingresos gravables de las personas físicas que presten servicios personales independientes.

c) Que tomando en consideración que el patrón consignado es una sociedad mercantil y que por lo tanto, en términos del Resuelve 1º de la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, tiene la obligación de otorgar un reparto de utilidades equivalente al 10% de su utilidad fiscal determinada.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

NÚMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTÓ: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA.

HOJA

d) Que de las constancias que se tienen a la vista se desprende que en el ejercicio fiscal correspondiente al año de _____ los trabajadores del patrón consignado recibieron a título de participación de utilidades la cantidad de _____

e) Que conforme a los principios de equidad y capacidad de pago, resulta procedente tomar en cuenta la cantidad señalada en el inciso que antecede, como reflejo de la capacidad económica con que cuenta el patrón consignado, ya que precisamente la referida cantidad es consecuencia de los resultados obtenidos por el patrón en el citado ejercicio fiscal. Por lo anterior, dicha cantidad será tomada en consideración al momento de fijar la(s) sanción(es) a que se ha hecho acreedor el infractor.

V. Que con fundamento en los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 70, fracción II de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, las sanciones que se impondrán, se fijarán con base en el salario mínimo general vigente en el área geográfica " _____ ", que corresponde al lugar en donde se encuentra ubicado el centro de trabajo, en el cual se cometieron las violaciones que dieron origen al procedimiento sancionador y que de conformidad con la resolución emitida por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha _____, es de _____

VI. Que en el punto III de Considerandos, se concluyó que procede sancionar al patrón por la(s) infracción(es) que cometió, por lo que a continuación se fija(n) la(s) sanción(es) correspondiente(s), haciendo la adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en el caso concreto configuren la hipótesis normativa y tomando en cuenta las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas para imponer la(s) multa(s); la gravedad de la(s) infracción(es) cometida(s); el perjuicio causado a los trabajadores y, en su caso, a la colectividad y la capacidad económica del infractor:

(ESPACIO PARA APLICAR LAS MULTAS CORRESPONDIENTES)

***MULTAS.- REQUISITOS CONSTITUCIONALES QUE DEBEN CUMPLIR.-** Para considerar que una multa impuesta a un particular cumple con lo establecido por los artículos 16 y 22 Constitucionales, debe satisfacer ciertos requisitos; a juicio de esta Sala Superior, se debe concluir que son los siguientes: I.- Que la imposición de la multa esté debidamente fundada, es decir, que se exprese con precisión el precepto legal aplicable al caso. II.- Que la misma se encuentre debidamente motivada; señalando con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la imposición de la multa, debiendo existir adecuación entre los motivos aducidos y las



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCION CON COMPARECENCIA

HOJA

normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configure la hipótesis normativa. III.- Que para evitar que la multa sea excesiva se tome en cuenta la gravedad de la infracción, esto es, el acto u omisión que haya motivado la imposición de la multa, así como la gravedad de los perjuicios ocasionados a la colectividad, la reincidencia y la capacidad económica del sujeto sancionado. IV.- Que tratándose de multas en las que la sanción puede variar entre un mínimo y un máximo, se invoquen las circunstancias y las razones por las que se considere aplicable al caso concreto el mínimo, el máximo o cierto monto intermedio entre los dos".

Así mismo, también resulta aplicable la tesis sustentada por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación el 29 de junio de 1998 al resolver la Contradicción de Sentencias No. 100(05) 8/97/5013/97/3966/90/486/90(2)381/97(2)783/97/8707/96/1-10077/96/947/97, cuyo texto es el siguiente:

CAPACIDAD ECONOMICA, ES LEGITIMO ATENDER A LA PARTICIPACION DE UTILIDADES PARA EFECTOS DE SU DETERMINACION, A FIN DE IMPONER SANCIONES.- La fracción IV del artículo 15 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación a cargo de la autoridad de tomar en consideración la capacidad económica del sujeto sancionado; por tanto, **si el patrón omite proporcionar a la autoridad laboral la documentación con que acredite su capacidad económica no obstante haber sido requerido para ello, la autoridad puede determinarla tomando como base el reparto de utilidades otorgado por la empresa a sus trabajadores, ya que el mismo se calcula a partir de los beneficios obtenidos por la fuente de trabajo.**

Por lo expuesto y fundado se

RESUELVE

PRIMERO.- Se impone al patrón conforme a lo expuesto en el Considerando VI de esta RESOLUCIÓN multa (s) por un total de \$

SEGUNDO.- En los términos de los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 40 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se le hace notar al patrón que la(s) sanción(es) impuesta(s) es(son) independiente(s) de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento, por lo que además, se le apercibe de que en caso de no cumplir con las normas violadas, con fundamento en el artículo 71 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se le considerará reincidente para todos los efectos legales a que haya lugar.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE

ASUNTO: RESOLUCION CON COMPARECENCIA.

HOJA

TERCERO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo y 41 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el pago de la(s) multa(s) deberá realizarlo el patrón en la

CUARTO.- Notifíquese personalmente la presente resolución al patrón, entregándole copia con firma autógrafa, para que proceda a su cumplimiento.

México, Distrito Federal, a

Así lo resolvió y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16 fracción XVII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003. _____

ELABORO:

REVISO:

C. p. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.- En relación a su oficio No.-

C. p.

AVISO: SI EL SANCIONADO NO ESTA DE ACUERDO CON LA PRESENTE RESOLUCIÓN, PUEDE IMPUGNARLA ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA DENTRO DE LOS 45 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA MISMA. ARTÍCULOS 207 Y 258 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, O EL SANCIONADO PODRÁ INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN ANTE ESTA SECRETARÍA, DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 83 Y 85 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN EN REBELDÍA.

HOJA:

DATOS DEL PATRÓN

NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL:

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

DOMICILIO SOCIAL:

RESULTANDO

1. Esta autoridad valoró y calificó que existían hechos que podrían estimarse violatorios de las normas de trabajo, con base en los documentos que remitió la autoridad inspectiva y que obran en el expediente, entre otros:
2. En cumplimiento de los artículos 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, y 36 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, con el fin de observar la garantía de audiencia, se emplazó al patrón para que manifestara lo que a su derecho conviniese, opusiera defensas y excepciones, y ofreciera pruebas.
3. Por las razones expuestas en el Acuerdo de Cierre de Procedimiento de fecha _____, se hizo efectivo el apercibimiento contenido en el Emplazamiento, y se tuvieron por ciertos los hechos motivo de la consignación, razón por la cual el presente procedimiento se siguió en rebeldía, declarándose cerrado el mismo y tumándose el expediente para RESOLUCIÓN.

CONSIDERANDO

- I. La Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerce su facultad de atracción para emitir la presente resolución, atendiendo a la prioridad, impacto y trascendencia que reviste el presente asunto por referirse al cumplimiento de obligaciones patronales _____, con el fundamento que a continuación se señala.
- II. Que esta autoridad es competente para emitir y firmar la presente resolución, de conformidad con los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso _____), punto _____, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524, 527 fracción _____, punto _____, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 y 40 fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 72, 73 y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 9 y 16 fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001; 1 y 37 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 14 del "Acuerdo por el que se



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN EN REBELDÍA.

HOJA: -

determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998, y 7º del "Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999, toda vez que:

- III. En virtud de las razones expuestas en el acuerdo de cierre de procedimiento, por el que se hizo efectivo el apercibimiento contenido en el Emplazamiento y se tuvieron por ciertos los hechos motivo de la consignación, con fundamento en los artículos 543 de la Ley Federal del Trabajo; 27 y 32 fracción IX del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se procede a otorgar pleno valor probatorio al acta de inspección de fecha , por lo que resulta procedente sancionar al patrón por la(s) infracción(es) en que incurrió.
- IV. Que con fundamento en los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 70 fracción II de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, las sanciones que se impondrán, se fijarán con base en el salario mínimo general vigente en el área geográfica " " que corresponde al lugar en donde se encuentra ubicado el centro de trabajo, en el cual se cometieron las violaciones que dieron origen al procedimiento sancionador, y que de conformidad con la resolución emitida por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha

Que en el punto III de Considerandos, se concluyó que procede sancionar al patrón,

por la(s) infracción(es) que cometió, por lo que a continuación se fijan las sanciones correspondientes, tomando en cuenta la adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en el caso concreto configuren la hipótesis normativa, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas para imponer la(s) multa(s):

- IV. Esta autoridad al imponer la(s) multa(s) a que se hizo acreedor el patrón, en ejercicio de su facultad discrecional determinó aplicar la sanción mínima prevista para cada caso, conforme al precepto legal aplicable, por lo que resulta innecesario razonar la cuantificación de la(s) misma(s). Sirve de apoyo a la anterior determinación la tesis publicada en las páginas 95 y 96 de la Tercera Parte del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1987, correspondiente a los Tribunales Colegiados de Circuito y que es del Tenor siguiente:



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN EN REBELDÍA.

HOJA: -

"MULTAS, FALTA DE MOTIVACIÓN DE LAS. NO IMPORTA VIOLACIONES DE GARANTÍAS CUANDO SE IMPONEN LAS MÍNIMAS. Con independencia de la gravedad de las infracciones cometidas, de la capacidad económica del infractor, del daño ocasionado y de otras circunstancias que deban tomarse en cuenta al ejercer el arbitrio sancionador; aceptada la existencia material de las infracciones, quien las cometió debe ser sancionado por la Autoridad correspondiente, cuando menos con el mínimo de las multas señaladas en la Ley; y si la resolución que impone esos mínimos adolece de motivación, en ese especial caso, no transgrede garantías individuales, porque no hubo agravación de la sanción con motivo del arbitrio de la autoridad"

Por lo anteriormente expuesto, no puede considerarse que la(s) multa(s) impuesta(s) resulten excesiva(s)

RMV2

Por lo expuesto y fundado se

RESUELVE

PRIMERO.- Se impone al patrón

multa(s) por un total de \$

Conforme a lo expuesto en el Considerando III de esta

RESOLUCIÓN.

SEGUNDO.- En los términos de los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 40 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se le hace notar al patrón que la(s) sanción(es) impuesta(s) es(son) independiente(s) de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento, por lo que además, se le apercibe de que en caso de no cumplir con las normas violadas, con fundamento en el artículo 71 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se le considerará reincidente para todos los efectos legales a que haya lugar.

TERCERO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo y 41 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el pago de la(s) multa(s) deberá realizarlo el patrón en

CUARTO.- Notifíquese personalmente la presente resolución al patrón, entregándole copia con firma autógrafa, para que proceda a su cumplimiento.

México, Distrito Federal,



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN EN REBELDÍA.

HOJA: -

Así lo resolvió y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16 fracción XVII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003_____.

ELABORO:

REVISO:

C. p. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.- En relación a su oficio No..

C. p.

C. p.

AVISO: SI EL SANCIONADO NO ESTA DE ACUERDO CON LA PRESENTE RESOLUCIÓN, PUEDE IMPUGNARLA ANTE EL TRIBUNAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA DENTRO DE LOS 45 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA MISMA. ARTÍCULOS 207 Y 258 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, O EL SANCIONADO PODRÁ INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN ANTE ESTA SECRETARIA, DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 83 Y 85 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.

Otro criterio de aplicación de multas a los patrones que infringen la normatividad laboral lo es la de multas mínimas. En ese sentido, es de comentarse que en la práctica, algunos patrones no cuentan o no presentan pruebas para demostrar su capacidad económica, no obstante habersele requerido en el emplazamiento, situación ésta que da pauta para aplicar una multa mínima de acuerdo con el precepto de la Ley o Reglamento que sancione la conducta omisiva del patrón, en este caso se procederá a imponer una multa mínima; la cual en los términos de la siguiente tesis publicada en las páginas 95 y 96 de la Tercera Parte del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1987, correspondiente a los Tribunales Colegiados de Circuito y que es del Tenor siguiente: vale la pena comentar que no se procederá a considerar los elementos de los artículos 72, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 38, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

“MULTAS, FALTA DE MOTIVACIÓN DE LAS. NO IMPORTA VIOLACIONES DE GARANTÍAS CUANDO SE IMPONEN LAS MÍNIMAS.

Con independencia de la gravedad de las infracciones cometidas, de la capacidad económica del infractor, del daño ocasionado y de otras circunstancias que deban tomarse en cuenta al ejercer el arbitrio sancionador; aceptada la existencia material de las infracciones, quien las cometió debe ser sancionado por la Autoridad correspondiente, cuando menos con el mínimo de las multas señaladas en la Ley; y si la resolución que impone esos mínimos adolece de motivación, en ese especial caso, no transgrede garantías individuales, porque no hubo agravación de la sanción con motivo del arbitrio de la autoridad”.

Se anexan a manera de ejemplo dos formatos de resolución con multa mínima que son utilizados por la Dirección General de Asuntos Jurídicos correspondientes a resolución en rebeldía y con comparecencia; formato que es utilizado para sancionar a las empresas infractoras con motivo de haberse concluido que se viola la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos

3.16 Notificación de la Resolución

La Ley Federal de Procedimiento Administrativo contiene un capítulo referente a las notificaciones personales que se harán en el domicilio del interesado o en el último domicilio que la persona a quien se deba notificar haya señalado ante los órganos administrativos en el procedimiento administrativo de que se trate. En todo caso, el notificador deberá cerciorarse del domicilio del interesado y deberá entregar copia del acto que se notifique y señalar la fecha y hora en que la notificación se efectúa, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia.

Si ésta se niega, se hará constar en el acta de notificación, sin que ello afecte su validez.

Las notificaciones personales, se entenderán con la persona que deba ser notificada o su representante legal; a falta de ambos, el notificador dejará citatorio con cualquier persona que se encuentre en el domicilio, para que el interesado espere a una hora fija del día hábil siguiente. Si el domicilio se encontrare cerrado, el citatorio se dejará con el vecino más inmediato.

Por otro lado si la persona a quien haya de notificarse no atendiere el citatorio, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en el domicilio en que se realice la diligencia y, de negarse ésta a recibirla o en caso de encontrarse cerrado el domicilio, se realizará por instructivo que se fijará en un lugar visible del domicilio.

Además de que las diligencias en que conste la notificación, el notificador tomará razón por escrito.

Cuando las leyes respectivas así lo determinen, y se desconozca el domicilio de los titulares de los derechos afectados, tendrá efectos de notificación personal la segunda publicación del acto respectivo en el Diario Oficial de la Federación.

Las notificaciones personales se harán en el domicilio del interesado o en el último domicilio que la persona a quien se deba notificar haya señalado ante los órganos administrativos en el procedimiento administrativo de que se trate. En todo caso, el notificador deberá cerciorarse del domicilio del interesado, señalando tal situación en la cédula de notificación y deberá entregar copia del acto que se notifique y señalar la fecha y hora en que la notificación se efectúa, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia.

El procedimiento administrativo sancionador constituye el eslabón final de una serie de acciones sustantivas que, de acuerdo a sus respectivas competencias, realizan las unidades centrales de la STPS (como Inspección Federal del Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo y Capacitación).

Se anexa a manera de ejemplo lo que en materia civil se denominan las cédulas de notificación y que no son otras más que el citatorio que previamente se deja a la persona que se encuentre en el centro de trabajo o domicilio que en su caso el representante legal de la empresa haya señalado para oír y recibir notificaciones; hay que recordar que este tipo de notificación es de carácter personal

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN REINCIDENCIA

4.1 Definición de Reincidencia

Es sin duda este tema donde los autores especializados en el Derecho Administrativo del Trabajo, no se han atrevido a opinar al respecto debido a que el término de reincidencia originalmente es utilizado en materia penal, por lo que es en esta materia de donde sustraeremos la definición correspondiente para partir sobre algunas bases existentes, REINCIDENCIA. (De reincidir, volver a caer en una falta o delito.) El concepto reincidencia es manejado en el ámbito jurídico-penal para señalar un volver o repetición de un hecho ilícito que generalmente tiene un significado considerable relacionado al de peligrosidad: un reincidente es "más peligroso que una persona que por primera vez haya transgredido el ordenamiento jurídico-penal". Así el Código Penal Federal en su artículo 20, señala: "Hay reincidencia: siempre que el condenado por sentencia ejecutoria dictada por cualquier tribunal de la República o del extranjero, cometa un nuevo delito, si no ha transcurrido, desde el cumplimiento de la condena o desde el indulto de la misma, un termino igual al de la prescripción de la pena, salvo las excepciones fijadas en la ley..."⁶⁷

Sin embargo, para la criminología el concepto reincidencia, aunque en la etapa gestante de dicha disciplina tuvo una connotación muy similar a la que se da en el ámbito jurídico, viene a significar una etapa más de un proceso individual y estructural más complejo y que se denomina estereotipo y estigma: conceptos que no por fuerza se vinculan al de peligrosidad, término estrictamente positivista.

Como cometario adicional señalaré que en el derecho español la característica de la Reincidencia, es que agrava la pena por la mayor exigencia de una conducta distinta predicable del delincuente en quien concurre el hecho de haber sido ya sancionado

⁶⁷ Leyes y Códigos de México, Código Penal Federal, Colección Porrúa, 2003, pág. 13

penalmente por delito semejante. Es, por tanto, de naturaleza subjetiva. Se recoge en el párrafo octavo del artículo 22, del Código Penal, que establece que hay reincidencia cuando, al delinquir, el culpable haya sido condenado ejecutoriamente por un delito comprendido en el mismo título de este Código, siempre que sea de la misma naturaleza y sin que sean computables los antecedentes penales cancelados o que debieran serlo. La existencia de una ejecutoria anterior permite diferenciar esta institución del concurso de delitos regulado en los artículos. 73, y subsecuentes del Código. En el Código de 1995, dado el tenor del precepto, sólo se recoge la reincidencia específica (delito de la misma naturaleza tipificado en el mismo título) habiendo sido suprimida la reincidencia genérica o reiteración, también reconocida en el Código de 1973, que ha sufrido la misma suerte que la multirreincidencia, suprimida del Código anterior por L.O. 8/1983. El Código Penal Militar de 1985, sin embargo, mantiene la reincidencia genérica, si bien por puras razones de homogeneidad con el Código Penal de 1973, que era el vigente a la fecha de promulgación del texto militar.

Es de hacer la aclaración, como se comentó con respecto a los artículos 73, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 38 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación laboral, donde hacen mención entre sus fracciones a la figura de la reincidencia como uno de los requisitos que debe de considerar la autoridad para imponer la sanción correspondiente, no debe de confundirse con el tema de la presente investigación al considerarse dos figuras completamente distintas ya que el tema del procedimiento en reincidencia será aplicado de manera general y los supuestos a considerar en los preceptos señalados son como se dijo, elementos que se deben de considerar para la cuantificación de la multa.

4.1.1 Precepto en la Ley Federal del Trabajo que enuncia un procedimiento en reincidencia

Me atrevo a inferir que el precepto de la Ley Federal del Trabajo, que meramente enuncia un procedimiento en reincidencia es el artículo 512-D, de la Ley Federal del Trabajo, que fue adicionado según publicación en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, tuvo como Cámara de Origen la de Diputados, en su exposición de motivos de 17 de abril de 1978, se comenta lo siguiente:

“...El último punto que toca la Iniciativa, se refiere a la modificación del sistema de cuantificación de las sanciones pecuniarias que se imponen en materia de trabajo, para establecer un sistema flexible que se ajuste por sí mismo a las variaciones de las condiciones económicas del país. Para la operación de este sistema, se toma como base de cálculo de las sanciones económicas, la cuota diaria vigente de salario mínimo general en el lugar y tiempo en que se cometa la violación a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Como se apreciará, esta innovación preservará la ejemplaridad con que se determinó sancionar cada una de las violaciones en materia de trabajo, pues la actualización periódica de los salarios mínimos traerá como consecuencia el ajuste automático de las sanciones.

Todos los ajustes que se proponen cubren los requerimientos derivados de las reformas constitucionales a las que se hizo mención al inicio de esta Exposición de Motivos.

En efecto, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se precisan con claridad las obligaciones de los patrones y se sugiere la creación de órganos de asesoría que faciliten la actividad de las autoridades laborales federales y se pugna por un sistema flexible que permita mantener actualizadas las disposiciones relativas en tanto que, en los aspectos de capacitación y adiestramiento, se fijan derechos y

obligaciones, se establecen procedimientos y se dispone la creación de órganos a los cuales estará encargada la tarea de hacer realidad la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

La tarea de aplicación de las leyes laborales, es muy amplia; sin embargo, en ella deben de estar empeñados los esfuerzos de todo funcionario público, con independencia de la jurisdicción en la cual sea competente.

Reitero que el bienestar general demanda inexcusablemente la presencia de dos requisitos previos: la dignificación del hombre que trabaja y la elevación urgente de los índices de productividad."

De la transcripción anterior se observa que no existe congruencia en especial con lo que señala el artículo en comento ya que este quedó reformado y posteriormente publicado en el Diario Oficial de la Federación en los siguientes términos:

"Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo 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. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, 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.”

Al efecto, es de comentarse que ni la exposición de motivos que tuvo a bien plantear la Cámara de Diputados con respecto al artículo 512-D de la Ley Federal del Trabajo que nos ocupa, clarifica lo relativo al contenido de dicho precepto, así como tampoco señala como se debe de establecer el procedimiento para la imposición de multas y en su caso la clausura del centro de trabajo, debido a la inobservancia de la ley por parte de los patrones. Por lo que es de agregarse que actualmente tal procedimiento no se encuentra establecido ni en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo ni en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

4.2 Laguna Jurídica de la Constitución, Ley Federal del Trabajo y Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral respecto a la reincidencia

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, actualmente carece del fundamento en el que se establezca la facultad sancionadora de las autoridades administrativas para poder imponer las sanciones correspondientes con motivo del incumplimiento de las diversas normatividades de carácter administrativas. Por lo que refiriéndome al punto anterior donde se comentó que si bien en materia de seguridad e higiene la Ley Federal del Trabajo se queda inconclusa al no establecer un procedimiento en el cual se considere cómo aplicar una multa mayor a la ya inicialmente impuesta por la autoridad administrativa del trabajo mediante la resolución que se haya emitido, así como tampoco en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, que es el ordenamiento jurídico donde en su parte conducente se establecen las reglas bajo las cuales se rige el procedimiento administrativo sancionador; no existe ni se encuentra previsto el procedimiento o la secuencia bajo la cual deberá de actuar la autoridad administrativa del trabajo para instaurar un procedimiento en reincidencia. A manera de precedente es importante comentar algunos reglamentos que a la fecha han sido abrogados entre estos el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 252, establecía:

“Si en el contenido de un acta de inspección constare que en el centro de trabajo visitado, las construcciones, instalaciones, maquinaria o equipo no se ajustan a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos, o de sus instructivos correspondientes, se le fijará un plazo al patrón para que efectúe las modificaciones necesarias.

Si transcurrido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón no realizara las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, procederá a

sancionarlo, apercibiéndolo de sanción mayor para el caso de que no cumpla la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si decretadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad la Secretaría atendiendo a la naturaleza de las modificaciones ordenadas, así como al grado de riesgo; dando vista con tres días de anticipación a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del centro de trabajo y tomando en cuenta lo que esta manifieste, procederá, en su caso, a la clausura del centro de trabajo, por el tiempo necesario para que el patrón efectúe las obras de que se trate.

Independientemente de lo dispuesto en los párrafos que anteceden, la Secretaría podrá adoptar las medidas que estime a fin de que se corrija la irregularidad, cuando considere que el centro de trabajo no deba continuar clausurado”.⁶⁸

Es de comentarse que el reglamento anteriormente citado fue abrogado por el Reglamento Federal de Seguridad Higiene, y Medio Ambiente de Trabajo, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997, donde en su artículo 168, que corresponde al capítulo de sanciones, establece:

“La sanción que se haya impuesto al patrón en los términos de los artículos anteriores, se duplicará si éste no acredita que las irregularidades que la motivaron fueron subsanadas en el plazo que se le haya señalado, sin perjuicio de que la Secretaría proceda en los términos del artículo 512-D de la Ley”.⁶⁹

Otro antecedente lo fue el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 1983, (abrogado por el

⁶⁸ Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978, Pág. 52, abrogado por el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Legislación Laboral el 21 de enero de 1997.

⁶⁹ Reglamento Federal de Seguridad Higiene, y Medio Ambiente de Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997, Pág. 61, Primera Sección

Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral) en su artículo 20, establecía lo siguiente:

"Cuando en un solo acto u omisión se afecte a varios trabajadores, se impondrá una sanción por cada uno de los afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicaran las sanciones que correspondan a cada una de ellas".⁷⁰

Del cual posteriormente surgió un precedente en relación a su inconstitucionalidad el que en seguida se transcribe:

SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL ARTÍCULO 20, PRIMERA PARTE, DEL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN, ES INCONSTITUCIONAL POR EXCEDER LAS NORMAS LEGALES QUE REGLAMENTA. Los artículos del 992 al 1003, 1008, 1009 y 1010 de la Ley Federal del Trabajo establecen sanciones patrimoniales por violaciones a las disposiciones de trabajo, así como las reglas para determinar su cuantía, entre las cuales aparecen las consistentes en que la multa debe, y la que prescribe que deben aumentarse cuando se incurre en reincidencia, pero no instituye la regla de que deben imponerse tantas multas como trabajadores resulten afectados. Sin embargo, el artículo 20, primera parte, del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando "en un solo acto u omisión se afecte a varios trabajadores, se impondrá una sanción por cada uno de los afectados"; de aquí se infiere que el precepto reglamentario es violatorio del artículo 89, fracción I, constitucional, al exceder las normas legales que reglamenta duplicarse si la irregularidad castigada no es subsanada dentro

⁷⁰ Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-Tomo Segundo Pag. 319, marzo de 1991.- Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo

del plazo concedido y que deben constituir su justificación y medida, en virtud de que éstas establecen la procedencia de imponer una sola sanción entre un mínimo y un máximo por la violación de una disposición laboral, especificando los casos en que procede duplicarla o aumentarla, pero sin contemplar la posibilidad de que se impongan varias sanciones por la misma infracción, independientemente de que con la aplicación de la norma reglamentaria se corre el riesgo de violar la ley por exceder los topes máximos de las multas que establece.

Amparo en revisión 1719/97. Materiales Téllez de Acapulco, S.A. de C.V. 14 de noviembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot. Novena Época, Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de 1998; Tesis: 2a. CLVII/97; Página: 421

Ahora bien, es en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, donde como antes se comentó se regula el procedimiento administrativo sancionador, mas sin embargo, en éste no establece el procedimiento a seguir cuando las empresas hayan sido sancionadas por la autoridad administrativa del trabajo y no obstante lo anterior incurrir después de una nueva inspección en la misma infracción; y únicamente en su caso se procede a instaurar el procedimiento administrativo sancionador, sin que actualmente existan los mecanismos para detectar y mucho menos dar seguimiento a la resolución que inicialmente se dictó en donde se concluyó sancionar al patrón.

A manera de referencia en relación al tema que se investiga, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de julio de 1992, es la primera que observa un breve e incompleto procedimiento en reincidencia ya que en su artículo 113, establece que en los casos de reincidencia se

duplicará la multa impuesta por la infracción anterior, sin que en cada caso su monto total exceda del doble del máximo fijado en el artículo anterior.

Así mismo, en el ámbito administrativo señala que se entiende por reincidencia, para los efectos de la ley que se comenta demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada, mas sin embargo de igual manera no señala el procedimiento a seguir en contra de aquellas empresas que infrinjan esta Ley y que puedan considerarse reincidentes.

Otro precepto que regula el procedimiento administrativo es la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de agosto de 1994, en la que establece respecto a la reincidencia en su artículo 71, lo siguiente:

Sin perjuicio de lo establecido en las leyes administrativas, en caso de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior, sin que su monto exceda del doble del máximo.

Al igual que en los anteriores ordenamientos no se contiene de manera pormenorizada la secuela procesal, para iniciar un procedimiento en reincidencia; Ahora bien en seguida se transcriben algunos precedentes del Poder Judicial de la Federación respecto de los requisitos que deben ser considerados para que opere la reincidencia:

“REINCIDENCIA, PROCEDENCIA DE LA. Para que válidamente se pueda tener a un acusado como reincidente, es requisito indispensable que la sentencia por la que se le condenó con anterioridad haya causado ejecutoria previamente a la comisión del nuevo delito”.

Sexta Época: Amparo directo 3136/60. Rogelio Sánchez del Toro. 6 de septiembre de 1960. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5925/60. Luis Alfaro Gómez. 31 de enero de 1962. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1708/62. Miguel Muciño. 13 de febrero de 1963. Cinco votos.

Amparo directo 9326/63. Eusebio de la Rosa Altuche. 6 de marzo de 1964. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2321/63. Salvador Galván Ambriz. 13 de abril de 1964. Unanimidad de cuatro votos.

“REINCIDENCIA. LAS COPIAS AUTORIZADAS DE LAS SENTENCIAS, ASI COMO LA DE LOS AUTOS QUE LAS DECLARAN EJECUTORIADAS SON LOS UNICOS MEDIOS PARA ACREDITAR LA. El medio eficaz para acreditar la reincidencia del acusado lo constituyen las copias autorizadas de las sentencias anteriores, así como la de los autos que las declararon ejecutoriadas, por ser los únicos testimonios apropiados para dilucidar si en el asunto sometido a juicio se cumplieron con las exigencias que hacen operante la figura jurídica en comento; por tanto, si el órgano técnico de acusación no aportó tales elementos de convicción, es evidente que la resolución pronunciada en ese sentido es conculcatoria de garantías”.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO. Amparo directo 511/92. Rodrigo Moreno Pacheco. 29 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia XX. J/38, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, Enero de 1997, pág. 349, de rubro: "REINCIDENCIA, LAS COPIAS AUTORIZADAS DE LAS SENTENCIAS, ASÍ COMO DE LAS DE LOS AUTOS QUE LAS DECLARAN EJECUTORIADAS SON LOS ÚNICOS MEDIOS PARA ACREDITAR LA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE CHIAPAS)".

A manera de conclusión puede establecerse que para poder iniciar un procedimiento en reincidencia, es necesario que en el caso que nos ocupa se considere la resolución condenatoria que haya emitido la autoridad administrativa y que la misma en su caso no haya sido impugnada por alguno de los medios de defensa como son el recurso de revisión, interposición del juicio de nulidad o amparo indirecto que se establecen en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, Código Fiscal de la Federación y en la Ley de Amparo respectivamente y que tienen derecho los patrones sancionados.

4.3 Propuesta de Reforma a la Constitución, Ley Laboral y Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Legislación Laboral, para Iniciar el Procedimiento en Reincidencia

Comentaré que actualmente no es política de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener la imagen de autoridad inquisidora hacia los centros de trabajo, antes bien según se deriva de la propia normatividad laboral la dependencia tiene como facultad y obligación el de ser una autoridad asesora hacia los patrones antes que sancionadora, para que estos logren el cumplimiento de la propia normatividad; no obstante lo anterior aun existen patrones que se empeñan en no cumplir con la normatividad laboral no obstante hayan sido sancionadas por dicha Secretaria, por lo que en su caso el - derecho- del trabajador queda en suspenso o en ocasiones se pierde. La idea de la presente investigación es crear mecanismos legales para que la autoridad administrativa del trabajo en su caso aplique multas ejemplares a los patrones que reincidan en el incumplimiento de las normas de trabajo y de esta manera se obligue a cumplir con los derechos de los trabajadores, infringidos por los patrones.

En virtud de lo anterior y partiendo del principio contenido en nuestro régimen jurídico como se ha señalado las autoridades administrativas solo pueden hacer lo que las leyes expresamente les permiten en términos de los siguientes criterios del Poder Judicial de la Federación que en seguida se transcriben:

“AUTORIDADES FACULTADES DE LAS. Nuestro régimen de facultades limitadas y expresas ordena a las autoridades actuar dentro de la orbita que sus atribuciones, de manera que aunque no haya ningún precepto que prohíba a alguna autoridad hacer determinada cosa, esta no puede llevarla a cabo si no existe disposición legal que la faculte”

“AUTORIDADES, FACULTADES DE LAS. Dentro de las facultades expresas que prevalecen en nuestro país las autoridades, solo pueden hacer lo que la ley les permite”

“AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, FACULTADES DE LAS. Las autoridades administrativas no tienen más facultades que las que expresamente les conceden las leyes, y cuando dictan alguna determinación que no este debidamente fundada y motivada en alguna ley, debe de estimarse que es violatoria de las garantías consignadas en el artículo 16 constitucional”

En este orden de ideas concluimos que en las diversas leyes y reglamentos a las que se ha hecho referencia y que contienen la figura de la reincidencia, es necesario comentar que esta no se encuentra debidamente procedimentada; es decir, no están descritas las reglas o procedimientos mediante los cuales la autoridad deberá iniciar un procedimiento en reincidencia que se llegare a aplicar por la autoridad administrativa del trabajo.

Es por este motivo que se propone en primer término una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que se contenga en la propia Constitución el fundamento jurídico que de, la facultad a la autoridad administrativa de manera clara y precisa para imponer las sanciones correspondientes con motivo de infringir las persona físicas o morales la normatividad de carácter administrativo. Por lo que es menester reformar desde el punto de vista constitucional los artículos 21 y 22 para lo cual se desarrolla el tema en los siguientes términos:

Introducción

El presente estudio tiene por objeto analizar las disposiciones constitucionales de los artículos 21 y 22 en materia de sanciones administrativas, para a partir de él

plantear un anteproyecto de reformas que consagre garantías específicas, lo suficientemente eficaces para la seguridad jurídica del gobernado.

Con tal propósito se ha estructurado el contenido esencial de este trabajo en cinco rubros: estado de la cuestión, historia constitucional, interpretación jurisprudencial, justificación y objetivos de la reforma, metodología de la reforma y anteproyecto de redacción.

La metodología general del presente trabajo sigue cuatro tipos de investigación: exploratoria, comparativa, histórica e interpretativa. En tanto a lo que atañe al alcance normativo de las figuras en estudio, se ha aplicado el método lógico deductivo bajo una técnica documental.

Objetivos generales y planteamiento de la tesis

Los artículos 21 y 22 son dos importantes columnas en el edificio del sistema de garantías de seguridad jurídica consagrada en nuestra Constitución Política vigente. Las garantías específicas más relevantes del artículo 21, que se encuentran dentro del género en comento consisten en: a) que la imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial; b) que compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernamentales y de policía; c) que la autoridad administrativa esta limitada a la multa o arresto hasta por 36 horas, debiendo además, tomar en consideración la condición de jornalero, obrero o trabajador infractor, y d) que la persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con una policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato.

Por su parte, el artículo 22, de nuestra ley fundamental prevé dos garantías de seguridad jurídica: a) la prohibición de penas de mutilación y de infamia, las marcas, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualquier otras penas inusitadas y trascendentales, y b) la prohibición de la pena de muerte por delitos políticos, restringiendo la posibilidad de imposición de esta sanción capital solo al traidor a la patria en guerra extranjera, al parricida, al homicida

con alevosía, premeditación o ventaja, al incendiario, al plagiarlo, al salteador de camiones, al pirata y a los reos de delitos graves del orden militar.

Ahora bien, si las anteriores disposiciones específicas constituyen junto con sus complementarias de los artículos 14 al 20 y 23 constitucionales el edificio positivo de las garantías de seguridad jurídicas en nuestro país conviene primero reflexionar sobre la esencia misma de la seguridad jurídica, para de ahí analizar si nuestro derecho positivo constitucional es lo suficientemente preciso y eficaz en la tutela de las garantías individuales.

En opinión de Ignacio Burgoa, el conjunto de modalidades jurídicas a que tiene que sujetarse un acto de cualquier autoridad para producir válidamente, desde un punto de vista jurídico, la afectación en la esfera del gobernado a los diversos derechos de éste y que se traduce en una serie de requisitos y condiciones, elementos etc. Es lo que constituye las garantías de seguridad jurídica.

Consideramos que es a partir de una premisa deontológica, como lo que antes se expone, en conjunto con el respeto a los principios políticos fundamentales que continúan vigentes en nuestra ley fundamental, que debemos plantear una revisión seria y profunda de ciertos aspectos de los artículos 21 y 22 constitucionales.

Con lo expuesto, se puede señalar en el presente trabajo de investigación la necesidad de expandir el ámbito de validez de la norma constitucional de manera tal que los límites a toda autoridad en la legislación, aplicación y resolución sobre sanciones administrativas sea lo suficientemente precisa como para ofrecer la seguridad jurídica suficiente al gobernado.

La disposición constitucional, objeto de comentario es la siguiente

Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sancionar por las infracciones de los Reglamentos Gubernativos y de policía las que únicamente consideran en multa o arresto hasta por 36 horas; pero si el infractor no pagare la que

se le hubiere impuesto, se permitirá ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de 36 horas, si el infractor fuere jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal de un día. Tratándose de trabajadores no asalariados la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.⁷¹

Historia Constitucional

Existen veinticinco antecedentes en materia de sanciones administrativas en la historia constitucional de los artículos 21 y 22 vigente. Son tan variados en el tiempo y en su ámbito de validez que van desde la época colonial, con el bando de 8 de julio de 1796, en materia de imposición de penas a los ebrios, hasta la acentuación de trato social en la imposición de las sanciones administrativas a clases desprotegidas, derivado de la reforma del 3 de febrero de 1983 a la Constitución vigente.⁷²

Como señala García Ramírez, el precedente inmediato del artículo 21, de la Constitución de 1917, en cuanto al tema de sanciones administrativas que se analiza aquí, se encuentra en el artículo de igual número de la Constitución de 1857, mismo que facultó a la autoridad política o administrativa para imponer como corrección hasta \$500.00 de multa, o hasta un mes de reclusión en los casos y modos expresamente determinados por la ley.⁷³

La comisión que dictaminó el proyecto de redacción en el congreso Constituyente de 1916-1917 resolvió una redacción a través de la cual se atribuyó a la autoridad administrativa el castigo a las infracciones o reglamentos de policía, limitando las especies de sanciones administrativas permitidas a la multa o arresto hasta por 36 horas, y acotando sus límites: "si el infractor no pagare la multa que se le hubiere impuesto, se permitirá ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de quince días".

⁷¹ Derechos del Pueblo Mexicano, cit. Nota 2. pp. 989 y ss.

⁷² Idem

⁷³ García Ramírez, Sergio, El Derecho Penal Administrativo, a la luz de la Constitución de 1857, Veáse, Op. Cit. P. 986

En 1981, se profundizó el componente social como límite a las sanciones administrativas, limitando el arresto a 36 horas y restringiendo la multa contra jornaleros, obreros o trabajadores a un día de su jornada o salario y acatando el que la multa aplicable a trabajadores no asalariados no exceda del equivalente a un día de su ingreso.⁷⁴

La temática de la jurisprudencia

Existen dos especies de temas relevantes en el estudio de la labor judicial en materia de sanciones administrativas.

La atención a lo largo de este epígrafe es distinguir cual ha sido el sentido de la interpretación jurisprudencial para de ahí rescatar los criterios, en mi opinión, más acertados, con el fin de tomarlos en cuenta para el anteproyecto de reforma constitucional que se pretende.

Valga señalar como presupuesto de los dos rubros de jurisprudencia a los que remitiremos que al ser la ejecutoriedad un elemento consubstancial del acto administrativo que posibilita la acción misma de la autoridad administrativa, no se ha cuestionado de modo importante en nuestro sistema, la facultad misma de la imposición de sanciones administrativas.⁷⁵

⁷⁴ La iniciativa de reforma constitucional fue presentada por el Ejecutivo a la cámara de diputados, como Cámara de origen, el 2 de diciembre de 1982. En la retórica presidencialista se señalaban entre otros: a) "la dinámica social a puesto en entre dicho el contenido justiciero del artículo 21 constitucional, por lo que, entre otras garantías, dispone que la sanción administrativa por violaciones a reglamentos gubernativos y de policía solo podrá consistir en multa o arresto, para así erradicar otras prácticas sancionadoras repugnantes a la dignidad del hombre y a la recta implantación de la justicia y que, en caso de incumplimiento de la sanción pecuniaria se sustituiría por arresto hasta de 15 días", y b) "Con ese cambio se logrará el equilibrio entre una correcta implantación de justicia por faltas administrativas y las condiciones económicas y sociales de las garantías mayoritarias nacionales". Véase, Varios Autores, *Derecho del Pueblo mexicano...*, cit., nota 2, p. 1024.

⁷⁵ Serra, Andrés. *Derechos Administrativos*, México, Porrúa, 1959, p. 303 y la potestad sancionadora de la autoridad administrativa es estudio, en nuestro país, también por Fraga, Gabino. *Derecho Administrativo*, México, Porrúa, 1994, pp. 281 y ss.; Lomelí, Cerezo Margarita. *Derecho Fiscal Represivo*. Nota 6, pp. 25 y ss., México, Porrúa, 1999, Morgain, Emillio. *Introducción al Estudio del Derecho Tributario Mexicano*, México, Porrúa, 1996, pp. 327 y ss.; Acosta, Miguel., it. Al., *Ley Federal del Procedimiento Administrativo y la de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal*, comentadas, México, Porrúa, 199, pp. 55 y ss.; Garza, Sergio de la, *Derecho Financiero Mexicano*, México, Porrúa, 1990, pp. 207 y ss.; Carrasco, Hugo. *Derecho Fiscal Constitucional*, México, Haría, 1996, pp. 73. ss.; De igual manera, ahondan en el tema autores extranjeros tan relevantes como, entre otros, Garrido Fernández. *Tratado de Derecho Administrativo*, Madrid, Tecnos, 1992, t. II. Pp. 148 y ss.; Véase, E., *Constitutional and Administrative Law*, Londres, Longman, 1985, pp. 651 y ss.

Como bien indica Serra Rojas “en la creación de un poder público con sus facultades, lo correlativo es el ejercicio de ellos. En nuestra Constitución, puntualiza el autor preceptos como los artículos 27; 33; 73 fracción XVI y 123 que autorizan al poder público a la ejecución de sus determinaciones, aún en el caso en que haya una privación de derechos”.⁷⁶

No esta de salva mencionar que él más claro fundamento de la facultad sancionadora de la autoridad administrativa se encuentra en el artículo 89, fracción I, de la Constitución, toda vez que la aplicación de sanciones administrativas es connatural a la obligación presidencial de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.

Constitucionalidad de las sanciones administrativas distintas de la multa y el arresto

El texto, en análisis del artículo 21, constitucional vigente parece claro al expresar que la sanción por infracción de naturaleza administrativa, única y exclusivamente puede consistir en multa o arresta hasta por 36 horas. Sin embargo, como bien señala Lomelí Cerezo, no obstante esta clara prohibición de aplicar penas distintas a las citadas, algunas leyes administrativas establecen otras sanciones, como la clausura temporal o definitiva de establecimientos comerciales o industriales, suspensión en el espacio de cualquier actividad gravada o autorizado por el físico, caducidad de concesión, suspensión o destitución de los cargos públicos y decomiso.⁷⁷

Así, si bien han existido dos criterios para considerar la constitucionalidad o bien la inconstitucionalidad de la imposición de sanciones distintas a la multa o al arresto hasta por 36 horas, lo cierto es que parece que no queda ya margen de duda para sostener

⁷⁶ Serra, Andrés. op. Cit. Nota 13, pp. 303, y ss.

⁷⁷ Lomelí Cerezo, Margarita, op. Cit. Nota 6, p. 47 y ejemplos de otras especies de sanciones administrativas, pueden verse en la Ley Federal de Protección al Consumidor, artículo 128 (clausura); La Ley Federal de Correduría Pública, artículo 21 (amonestación escrita, suspensión, corrección, supresión de la práctica o concentración de que se trate; Desconcentración parcial o total de lo que se haya concentrado indebidamente); Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, artículo 53 (apercibimiento, amonestación, suspensión, destitución, inhabilitación).

hoy en día la inconstitucionalidad de las sanciones administrativas distintas a las dos especies aludidas expresamente por la Constitución.

Según refiere Lomelí Cerezo, en alguna tesis, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, llegó a sostener un criterio restrictivo para la autoridad administrativa⁷⁸. Sin embargo, tal interpretación fue revisada en épocas sucesivas para dejar claramente esta establecida como constitucional, la aplicación por parte del ejecutivo de sanciones administrativas distintas a la multa y el arresto hasta por 36 horas.⁷⁹

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 21, limita las sanciones que se impongan por infracciones a reglamentos gubernativos y de policía, los que únicamente pueden consistir en multa o arresto; sin embargo, esa limitación no es aplicable tratándose de infracciones administrativas y leyes emanadas del Congreso de la Unión, puesto que son ordenamientos legales de naturaleza jurídica diferente.⁸⁰

Fundamentación e individualización de las sanciones administrativas

A partir de 1995, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha venido reinterpretando los artículos 21 y 22 constitucionales en materia de sanciones administrativas, de un modo tal que podemos establecer que en su conjunto, el nuevo criterio jurisprudencial de nuestro Máximo Tribunal busca acotar las facultades Sancionadoras de la Autoridad Administrativa.

Es inexacto que la multa excesiva, incluida como una de las penas prohibidas por el artículo 22, constitucional, debe entenderse limitada al ámbito penal, y por tanto, que solo opera la prohibición cuando se aplica por la comisión de ilícitos penales. Por lo contrario, la interpretación extensiva del precepto constitucional mencionado, permite deducir que se prohíbe la multa excesiva como sanción dentro del derecho represivo, si

⁷⁸ Lomelí Cerezo Margarita, =Op. citada, pag.100

⁷⁹ SCJN, Amparo en revisión 2209/7, 24 de abril de 1973. Informe del Presidente, 1973, Primer parte, p. 377.

⁸⁰ S.C.J.N., Tesis P. XCIV/97, junio de 1997.

que es el más drástico y radical dentro de las conductas prohibidas normativamente, por extensión y mayoría de razón debe estimarse que también esta prohibido tratándose de ilícitos administrativos y fiscales, pues la multa no es una sanción que solo puede aplicarse en lo penal, sino que es comisionada en otras ramas del derecho, por lo que superar criterios de exclusividad penal que contrarían la naturaleza de las sanciones, debe decretarse que las multas son prohibidas, bajo mandato constitucional, cuando son excesivas, independientemente del campo normativo en que se produzcan.⁸¹

La Suprema Corte ha manifestado que las leyes, al establecer multas, deben contener las reglas adecuadas para que las autoridades impositoras tengan la posibilidad de fijar su monto o cuantía, tomando en cuenta la gravedad de la infracción, la capacidad económica del infractor, la reincidencia de éste, en la conducta que la motiva y, en fin, todas aquellas circunstancias que tiendan a individualizar dicha sanción, obligación del legislador que deriva de la concordancia de los artículos 22 y 31, fracción IV, de la Constitución Federal, el primero de los cuales prohíbe las multas excesivas, mientras el segunda aporta el concepto de proporcionalidad. Por lo tanto, el hecho de que un precepto emplee la preposición -hasta- no implica que contemple una facultad fija, en virtud de que precisa un término de cantidad que no puede aceptar el juzgador al aplicar la multa; y si bien es cierto que no se refiere a la cantidad mínima, también lo es que en forma implícita, pero clara, si está determinada, puesto que, el mínimo a imponer resulta una unidad monetaria y el máximo hasta donde el artículo autorice, por lo que si se establece un sistema flexible para la imposición de las multas, habida cuenta que contempla un mínimo y un máximo para que la autoridad haga uso de su arbitrio judicial en la individualización de la fijación de su monto.⁸²

El establecimiento de multas fijadas es contrario a los artículos 22 y 31, fracción IV, de la constitución, por cuanto que al aplicarse a todos los infractores por igual, de manera invariable e inflexible, propicia excesos autoritarios y tratamientos desproporcionando a los particulares. En virtud de ello, los requisitos considerados por

⁸¹ S.C.J.N., Tesis P/J. 7/95, julio de 1995.

⁸² S.C.J.N. Tesis 2ª. CXXV/99, oct. 1999.

este mismo tribunal para estimar que una multa es acorde al texto constitucional, se cumple mediante el establecimiento, en la forma sanción, en cantidades mínimas y máximas, lo que permite a la autoridad facultada para imponerla, determinar su monto de acuerdo a las circunstancias personales del infractor, tomando en cuenta su capacidad económica y la gravedad de la violación.⁸³

Como puede observarse, desde la integración de la Novena Época luego de la integración actual la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha logrado avanzar de forma relativa en dos elementos vinculados a las sanciones administrativas; a) la extensión del criterio de multa excesiva al de multa fija, siendo ambas violatorias de la Constitución; b) el establecimiento de los parámetros mínimos que el legislador debe considerar para que una multa no sea considerada fija y por tanto inconstitucional, y c), el establecimiento de los parámetros mínimos a considerar por la autoridad administrativa en la individualización de las multas.

Justificación y objetivos de la reforma

Como ya antes quedó apuntado, el sentido teleológico de un sistema de garantías de seguridad jurídica se integra -siguiendo a Ignacio Burgoa- por el conjunto de modalidades jurídicas a que tiene como sujetos un acto cualquiera de autoridad para precisar validamente la afectación en la esfera del gobernado a los diversos derechos de éste, y que se traduce en una serie de requisitos, condiciones y demás elementos relacionados.⁸⁴

Constitución y sanciones administrativas

Para hacer una revisión del texto constitucional, es necesario constatar un postulado de naturaleza deontológico como el que antecede a las disposiciones positivas de la ley fundamental. De este ejercicio, podemos anticipar diversas

⁸³ S.C.J.N. Tesis P/J. 17/2000, marzo de 2000.

⁸⁴ Burgoa, Ignacio. *Las Garantías Individuales*, cit., nota 2, pp. 504 y ss.; en igual sentido, véase Castro, Juventino. op. Cit., nota 2, pp. 16 y ss.; y 169 y ss.

conclusiones, que en conjunto integran la justificación de una reforma urgente a los artículos 21 y 22 constitucional.

- a) Si bien la constitución debería fijar los límites en materia de sanciones administrativas, *para toda autoridad*, el texto en vigor de ésta únicamente lo hace en relación a la autoridad administrativa, e indirectamente en relación a la autoridad judicial, con lo cual el poder legislativo goza de un privilegio funcional inconsistente con un sistema republicano. Así, es justificable establecer también los límites que el legislativo deberá respetar al momento de establecer sanciones administrativas.
- b) En el mismo sentido que el inciso anterior, al establecerse los límites para la autoridad administrativa y la judicial, deja fuera, sin razón alguna los actos de naturaleza legislativa, así, es justificable que debe quedar claramente referido que la constitución limita todo acto de autoridad, sea este de naturaleza legislativa, judicial o administrativa.
- c) Si bien se ha acotado, la jurisprudencia ha dejado que la facultad sancionadora no se limite exclusivamente a la multa y al arresto por 36 horas, resultaría injusto autorizar al legislativo la formulación de cualquier tipo de sanciones administrativas, sin marca de referencia suprema. Así, es justificable que, en lugar de elaborar en la propia constitución de un catálogo de sanciones administrativas -que pronto sería caduco y anacrónico-, se establezcan el marco conceptual que limita al legislativo en la creación de sanciones administrativas específicas.
- d) Es justificable aplicar los conceptos jurisprudenciales en materia de multas excesivas y multas fijas al resto del universo de las sanciones administrativas, de modo tal que toda autoridad y todo acto de autoridad tenga un claro límite que respete los derechos del gobernado garantizados por la Constitución.

Estos cuatro elementos son, pues, los hechos fundamentales de la reforma que se propone en materia de sanciones administrativas de los artículos 21 y 22 constitucional. Estos hechos constituyen la justificación y los objetivos específicos del mismo.

Metodología de la reforma

Para conseguir los objetivos antes enunciados, es necesario aplicar una metodología que permita no solo dotar de nuevo contenido a las disposiciones específicas en la materia de los dos artículos que se comentan, sin fijar un orden conceptual en dichos artículos.

Así se eliminaría el segundo, tercero y cuarto párrafos del artículo 21, que sería sustituido por un único párrafo que, por razón de orden conceptual del propio artículo, aparecería como párrafo último del mismo, de esta forma, el artículo de referencia contaría con 4 grandes categorías conceptuales en el siguiente orden: a) Autoridad Judicial; b) Ministerio Público; c) Seguridad pública, y d) Autoridad administrativa.

Ahora bien, la eliminación de los párrafos indicados tendrá su contrapeso tanto en el párrafo del propio artículo 21, como en los últimos dos párrafos que se adhieren al artículo 22. El primero de estos dos párrafos fijaría los límites del Poder Legislativo en materia de sanciones administrativas, mientras que el segundo de ellos marcaría los límites tanto del Poder Judicial como al ejecutivo en la individualización de las sanciones administrativas.

Al igual que en el artículo 21, el artículo 22, estaría diferenciado también por 4 categorías conceptuales en el siguiente orden: a) Prohibición de ciertas sanciones penales; b) Afectación total o parcial de penas por responsabilidad civil derivada de la comisión de un delito o para el pago de impuestos o multas; c) Límites al Legislativo en materia de sanciones administrativas, y d) Límites al Ejecutivo y al Judicial en materia de sanciones administrativas.

Anteproyecto de redacción

Como conclusión, se considera que el anteproyecto de párrafo último del artículo 21, mismo que sustituiría a los párrafos segundo, tercero y cuarto del texto vigente, sería el siguiente:

La autoridad administrativa deberá sancionar los actos realizados contra disposiciones legales de naturaleza distintas a la penal, así como aquellas efectuadas contra los Reglamentos Administrativos

Por su parte, el anteproyecto de los dos párrafos que se propone se adicionaría al artículo 22, en su parte final, es el siguiente:

Ninguna autoridad estará facultada para legislar, imponer o resolver sobre sanciones administrativas excesivas, ni que impliquen un arresto mayor a 36 horas. Todo fundamento de sanción administrativa deberá establecer al menos, los parámetros para evaluar la gravedad de la violación a la Ley o al Reglamento Administrativo; los supuestos de aceptación a la sanción; las consecuencias jurídicas máximas y mínimas de la violación, y en su caso, los montos dinerarios máximos y mínimos a imponer por tal conducta.

En la individualización de las consecuencias jurídicas y del monto dinerario de sanciones administrativas, tanto las autoridades administrativas como las judiciales deberán considerar, al menos, la gravedad de la violación, las circunstancias personales del infractor, la reincidencia de su conducta, y su capacidad económica.

Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo

Una vez que ha quedado claro la necesidad de reformar la Constitución General de la República en cuanto a los artículos 21 y 22; también se tendrá que reformar el artículo conducente de la Ley Federal del Trabajo toda vez que el Título Dieciséis que

se denomina Responsabilidades y Sanciones de la citada Ley, específicamente el artículo 994, fracción IV señala: Se impondrá una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

Asimismo la fracción V, del artículo citado señala que: se impondrá una multa de: 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D.

Por otro lado el artículo 1000, de la Ley Laboral.- Señala que el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.

Como consecuencia de lo antes expuesto en este trabajo de investigación, se hace necesario adicionar de igual manera a la Ley Federal del Trabajo como antes se comentó y para lo cual en seguida se propone un proyecto de adición a los preceptos contenidos en la citada ley ya que de la interpretación del mismo se desprende un procedimiento incompleto y enunciativo en donde además es de aclararse que conforme la práctica cotidiana en el desempeño de mi trabajo la figura de la reincidencia no solo se puede dar en materia de seguridad e higiene sino también en lo que respecta al Título Tercero denominado Condiciones de Trabajo donde se regulan

algunos derechos de los trabajadores como jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salarios, salarios mínimos, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas etc. Me refiero desde luego al artículo 512-D, por lo que la propuesta de adición a dicho precepto se considera sea en los siguientes términos:

Con fundamento en los artículos 71, fracción II, 72 y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de los artículos 55, fracción II, y 62 y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, se somete a la consideración de esta Honorable Soberanía, la presente iniciativa por la que se reforman el artículo., 512-D y 992, bajo los siguientes:

CONSIDERANDOS

Las relaciones entre trabajadores y patronos deben darse, dentro de un marco basado en los principios de justicia y legalidad, en un ambiente social de civilidad y respeto a la persona y traducirse en una remuneración suficiente para llevar una vida digna, lo que permita la restitución del deterioro físico, la previsión del futuro y la participación equitativa de los bienes producidos.

Las normas de la Ley Federal del Trabajo hacen señalamientos importantes, que en parte propician las buenas relaciones obrero-patronales y atienden las necesidades de los trabajadores, pero dentro de ellas, también se encuentran disposiciones que han permitido por décadas a algunos empresarios, haberse aprovechado de esas deficiencias de la Ley y haber defraudado a los trabajadores. Siempre quedará la duda ¿es con recursos de aquellos a quien dicen proteger, con lo que se han hecho de las grandes fortunas que poseen?, fortunas que ofenden a los trabajadores, los que en su mayoría están sumidos en la miseria.

La deficiencia de que adolece la Ley Federal del Trabajo consiste en: multiplicidad de preceptos, redacción extensa y confusa de contenido obsoleto y sin faltar contradicciones e inconstitucionalidad.

Es inaceptable que mientras otros países tienen normas y legislación laboral justas con sentido humano, en México padecemos un rezago legal, que permite la manipulación en la impartición de justicia.

Así pues se propone adicionar un párrafo al artículo 512-D y 992 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

*Artículo 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las **normas oficiales mexicanas** que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.*

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, 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.

Asimismo, la Secretaría podrá en caso de haber impuesto una sanción de carácter pecuniario al patrón que no cumpla la normatividad laboral, instaurar un procedimiento en reincidencia en los términos previstos en el reglamento correspondiente.

Con los razonamientos anteriores se considera que las multas que en su caso se impongan a los patrones por violaciones a la normatividad laboral desde el punto de vista constitucional estaría prevista la fundamentación que debiera de hacerse en los actos que se llegaran a emitir por parte de la autoridad administrativa del trabajo.

Asimismo, en relación al artículo 992, se sugiere se reforme agregando un párrafo adicional en la parte final del mismo para quedar como sigue:

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación. *En los casos en que con anterioridad se haya impuesto una multa al patrón, y éste incurra en la misma infracción por la cual se le sancionó, se duplicará la multa tomando como base la ya inicialmente multa impuesta por la autoridad correspondiente, con excepción de lo previsto en el artículo 1000 de esta ley.*

Propuesta de reforma al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral

Por lo que se ha comentado en este trabajo de investigación, una de las políticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la de transitar hacia una etapa del fomento de la cultura del cumplimiento de la normatividad laboral, bajo el principio

rector de una permanente asesoría a las empresas y trabajadores; ya que en su caso la imposición de multas previstas en la normatividad constituye uno de los mecanismos para hacer cumplir las normas laborales, donde en la actualidad las políticas inspectivas y de aplicación de sanciones tienen un carácter eminentemente preventivo y correctivo, en lugar de simplemente coactivo; mas sin embargo es necesario que si bien la Secretaria del Trabajo y Previsión Social como autoridad administrativa hecha andar la maquinaria de la buena fe entre los patrones, también se cuente con un marco normativo fortalecido para que en el caso de que la buena fe de la autoridad se vea defraudada, se pueda recurrir a multas ejemplares para que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social cumpla con los fines para lo cual fue creada, en ese sentido se propone como proyecto de redacción, adicionar al reglamento que nos ocupa al artículo 14, que indica: "Las autoridades del trabajo podrán ordenar la práctica de visitas extraordinarias en cualquier tiempo misma que procederá cuando.", una fracción VIII, que deberá redactarse de la manera siguiente:

"VIII.- Se trate de comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en una resolución donde se hubiese impuesto una multa al patrón, se haya o no efectuado el pago por el infractor ante la autoridad fiscal correspondiente"

Asimismo se propone adicionar un **Capítulo quinto** a dicho reglamento, donde se prevé un procedimiento administrativo sancionador en reincidencia para lo cual deberá quedar redactado en los siguientes términos:

Del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones en reincidencia

Artículo.43.- En el caso de que el infractor manifieste haber pagado la multa impuesta al área jurídica respectiva anexando para ello el documento comprobatorio, esta lo hará del conocimiento a la autoridad inspectiva para que se proceda a emitir una orden de visita extraordinaria de comprobación para cerciorarse del cumplimiento de la

normatividad laboral por la cual fue sancionado conforme lo dispuesto por el artículo 40, de este reglamento.

Artículo 44.- Una vez aplicada la multa por la autoridad correspondiente, se deberá mantener el expediente en los archivos de esta, para esperar el término con el que cuente el infractor para interponer algún medio de impugnación conforme la normatividad aplicable.

Artículo 45.- En caso de que no se hubiese recurrido la resolución por el infractor y esta haya causado estado, se procederá hacerlo del conocimiento del área inspectiva para que emita una orden de visita extraordinaria donde se señale que se ordena con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad infringida por el patrón y por la cual se haya impuesto una multa.

Artículo 46.- Para el levantamiento de las actas los inspectores cumplirán con lo establecido por los artículos 17, 18, 19, 20 y 22, de este reglamento.

Artículo 47.- En caso de que posterior al levantamiento del acta se detecte que el visitado ha cumplido con la normatividad por la cual fue sancionado, se procederá al archivo del acta haciéndolo del conocimiento a la empresa visitada y la Unidad Administrativa que haya impuesto la multa.

Artículo 48.- Si en el acta que se levante se hace constar el incumplimiento de la normatividad laboral por parte del visitado, esta se enviará al área competente para que proceda a la valoración y calificación de las actuaciones.

Artículo 49.- Si de la valoración y calificación de los documentos recibidos se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan estimarse violatorios de la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo emitirán un emplazamiento que se denominará en reincidencia, al patrón o a la persona que se le imputen para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas,

excepciones y ofrezca pruebas, en su caso. Dicho emplazamiento deberá emitirse dentro de los cinco días a que se refiere el artículo 31, de este reglamento.

Artículo 50.- El emplazamiento que se emita en reincidencia para comparecer al procedimiento deberá contener los requisitos a que se refiere el artículo 32, del presente reglamento.

Artículo 51.- El emplazado en reincidencia podrá comparecer a la audiencia o ejercitar sus derechos, personalmente o por conducto de apoderado, tratándose de personas físicas, y a través de representante legal o apoderado, tratándose de personas morales. La acreditación de personalidad se realizará conforme a las disposiciones del procedimiento administrativo que resulten aplicables.

Artículo 52.- El emplazado en reincidencia podrá ofrecer pruebas para desvirtuar las imputaciones dicho ofrecimiento de pruebas se ajustaran a lo previsto por el artículo 35, de este reglamento.

Artículo 53.- Una vez oído al emplazado en reincidencia y desahogadas las pruebas admitidas o desechadas en el acuerdo de cierre de procedimiento en reincidencia, se turnaran los autos para resolución situación que se notificará al interesado.

Artículo 54.- Las resoluciones en reincidencia que emitan las autoridades del trabajo donde se impongan sanciones deberán contener los requisitos a que se refiere el artículo 37, de este reglamento.

Artículo 55.- Para la cuantificación de las sanciones se deberá de estar a lo previsto por el artículo 38, del presente reglamento motivando especialmente los pormenores de la reincidencia. En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior, sin que en cada caso su monto total exceda del doble del máximo fijado en el artículo que sirvió de fundamento para la aplicación de la multa y estas subsistan, a excepción de lo previsto en los artículos 1000, de la ley Federal del

Trabajo; 113, de la Ley Federal Sobre Metrología y Normalización y 71 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Se entiende por reincidencia, para los efectos de este reglamento las subsecuentes infracciones a un mismo precepto en relación a la anteriormente impuesta.

4.4 Aplicación de la Sanción pecuniaria en reincidencia

En el ámbito administrativo que nos ocupa, en la actualidad se cuenta con dos ordenamientos jurídicos que desde luego regulan el procedimiento administrativo sancionador y que aplica la Secretaría del y Trabajo y Previsión Social, en este orden de ideas los ordenamientos a que me refiero son la Ley Federal sobre Metrología y Normalización que es el ordenamiento jurídico que se aplica como fundamento para requerir a los patrones el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas que expide el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 113, que se refiere al capítulo de sanciones, establece que en los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior, sin que en cada caso su monto total exceda del doble del máximo fijado en el artículo anterior. Ahora bien para considera que existe reincidencia la infracción se debe de cometer dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Asimismo, la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, en su artículo 71, establece respecto a la reincidencia lo siguiente:

Sin perjuicio de lo establecido en las leyes administrativas, en caso de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior, sin que su monto exceda del doble del máximo.

Por lo que en este orden de ideas, dichos preceptos establecen las circunstancias bajo las cuales se puede considerar a un patrón reincidente en cuanto a la infracción a

las respectivas normatividades, pero de igual manera carecen del procedimiento correspondiente para en su caso concluir que el patrón es reincidente en cuanto al incumplimiento de la normatividad laboral y como consecuencia se aplicará las sanciones previstas por los ordenamientos referidos.

En virtud de lo anterior conforme la experiencia que he tenido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, específicamente en el Área de Sanciones a la fecha se carece de los instrumentos legales para proceder en consecuencia.

4.5 Propuesta de Formularios que se Sugieren para Instaurar el Procedimiento Administrativo Sancionador en Reincidencia.

Con motivo de la carencia de formatos o machotes que pudiesen ser utilizados por las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo, Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Delegaciones Federales del Trabajo, se proponen los formularios que se deberán de utilizar en un procedimiento administrativo sancionador en reincidencia que pudieran ser aplicados por las citadas autoridades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismos que se anexan al presente trabajo de investigación con los rubros siguientes:

- Orden de visita en reincidencia
- Listado de derechos y obligaciones del visitado
- Citatorio previo a la visita de inspección en reincidencia
- Acta de inspección de comprobación en reincidencia
- Emplazamiento en reincidencia
- Citatorio y Notificación del emplazamiento en reincidencia
- Acuerdo de cierre de procedimiento con comparecencia en reincidencia
- Acuerdo de cierre de procedimiento sin comparecencia en rebeldía en reincidencia
- Resolución con comparecencia en reincidencia

- Resolución en rebeldía en reincidencia
- Resolución Absolutoria
- Citatorio y Notificación del Acuerdo de cierre de procedimiento y Resolución con Comparecencia en reincidencia

Es de hacer notar que estos formatos que se proponen se encuentran debidamente fundados con los ordenamientos legales que se han sugerido sean reformados en el presente trabajo de investigación y que además se agregan con los fundamentos legales en negritas en cada uno de estos.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN
FEDERAL DEL TRABAJO

EXPEDIENTE:

ASUNTO

ORDEN DE VISITA EXTRAORDINARIA PARA
COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES PATRONALES CONTENIDAS
EN LA RESOLUCIÓN NUMERO DE FECHA

México, Distrito Federal a

de 200

C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

«RAZON_SOC»

«CALLEYNUM» COLONIA: «COLONIA» CP: «CP»

DELEGACION: «MUNICIPIO»

Con fundamento en los artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40 fracción I de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 132 fracción XXIV, 523 fracción VI, 527, 540, 541, 542, 543 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, 3, 8, 9, 16, 28, 30, 62 al 67, 59 y demás relativos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1, 8 fracciones I, II, XI, y XII, 9, 10, 12, 14 fracción I, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27, 45, 46 y demás relativos del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 2, 4 y 17 de: Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de agosto de 2003; y en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 8 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y se delegan facultades en sus titulares y en los numerales 4 y 5 del Acuerdo por el que se crean la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999, sírvase permitir al o (a) los Inspector (es) Federal (es) del Trabajo JORGE LUIS MIJANGOS RAMÍREZ Y/O «INSPECTOR» con credencial (es) N.ºs., practicar visita de inspección EXTRAORDINARIA PARA COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN NUMERO DE FECHA DICTADA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DE ESTA SECRETARÍA otorgándole las facilidades, informes y documentación que solicite respecto de las condiciones generales de trabajo que obran en ese centro de trabajo, ubicado en «CALLEYNUM», COLONIA: «CP», DELEGACION: «MUNICIPIO», DISTRITO FEDERAL, a fin de constatar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los preceptos legales invocados en este párrafo y en la resolución antes citada emitida por la autoridad administrativa del trabajo referida.

El alcance de la inspección se contempla en el documento denominado **RESOLUCIÓN NUMERO DE FECHA DICTADA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DE ESTA SECRETARÍA** entregado con antelación en copia certificada esa empresa adjunto al citatorio. Del resultado de la visita, el inspector comisionado, levantará acta circunstanciada con la participación de quienes intervengan en la diligencia.

La copia autografiada del presente oficio constituye, asimismo, la orden de comisión de inspector actuante.

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL DIRECTOR GENERAL

INFORMACION Y QUEJAS
TEL. 55-49-02-75, 56-89-99-82
EXTS. 106, 119, 137 Y 138

RECIBI EL ORIGINAL DE LA ORDEN DE VISITA
NOMBRE _____
CARACTER _____
DOCUMENTO CON QUE ACREDITA EL CARACTER _____

FIRMA _____
C.c.p. Lic _____ - Subdirector de Inspección.
C.c.p. - C Inspector Federal del Trabajo



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO
SECCIÓN:
MESA:
OFICIO N.º:
EXPEDIENTE:
ASUNTO:

CITATORIO PREVIO PARA EFECTUAR ACTA DE INSPECCIÓN
EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES
EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA.....

México, D. F., a del mes de de 2003

NOMBRE DEL PATRÓN Y/O REPRESENTANTE LEGAL:

DOMICILIO:

Con fundamento en los artículos 132, fracción XXIV y 541 de la Ley Federal del Trabajo, 36 y 39 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 6 fracciones II, VIII y 17 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones a las violaciones a la Legislación Laboral, se requiere la presencia del patrón o de su representante legal de ese centro de trabajo, ubicado en el domicilio de _____, a las _____ horas del día _____ de 2003, a efecto de que se efectúe visita de **INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA,** que le fue notificada el _____, ordenada por el C. Director General de Inspección Federal del Trabajo, mediante orden de visita número _____ de fecha _____ debiendo tener preparada la documentación que se precisa en la resolución que en copia se anexa. Asimismo se le advierte que de no atender puntualmente la inspección, la diligencia se efectuará con quien se encuentre presente en el centro de trabajo, en la inteligencia que se levantará un acta de negativa en caso de que no se otorguen todas las facilidades para practicarla. Se adjunta copia para el C. Secretario General del Sindicato de ese centro de trabajo o su representante legal. _____

ATENTAMENTE
EL C. INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

NOMBRE Y FIRMA

Recibe citatorio y anexo e' (la) C _____ quien dijo ser _____ identificándose con credencial para votar expedida por e' I.F.E. El día _____ de _____ de 2003, a las _____ horas, firmando para constancia y entendido de que debe entregarlo al patrón o representante legal de la empresa.
Firma de quien recibe el citatorio _____.

NOTA: informes y quejas al teléfono 56.44.10.00 ext. 2824



DEPENDENCIA. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

SECCIÓN

EXPEDIENTE:

ASUNTO. ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA, (CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO)

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

— EN ____ (5) ____, SIENDO LAS ____ (6) ____ HORAS DEL DÍA ____ (7) ____, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN ____ (8) ____, EL (LOS) QUE ACTÚA(N) CC. ____ (9) ____; INSPECTOR(ES), FEDERAL(ES) DEL TRABAJO, SE CONSTITUYÓ (ERON) EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO ____ (10) ____ UBICADA EN ____ (11) ____, Y CERCORADOS DEL DOMICILIO DE REFERENCIA MEDIANTE ____ (12) ____ EN EL CUAL SE OBSERVA EL NOMBRE DE LA RAZÓN SOCIAL ANTES MENCIONADA ASÍ COMO EL DOMICILIO ANTES MENCIONADO A FIN DE DAR DEBIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCIÓN CON NUMERO DE OFICIO ____ (13) ____ CITADO AL RUBRO DE FECHA ____ (14) ____, GIRADA Y FIRMADA POR EL C. ____ (15) ____, EN LA QUE SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCIÓN ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA,

DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE PRIVAN EN LA EMPRESA ANTES MENCIONADA, A FIN DE CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LABORALES CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 123 APARTADO "A" FRACCIÓN XXXI DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 40 FRACCIÓN I DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; 132 FRACCIONES. I Y XXIV. 512-D 523 FRACCIÓN VI. 527, 540, 541, 542, 543 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 3, 8, 9, 16, 28, 30, 62 AL 67, 69 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO; 1, 8 FRACCIONES I, II, XI Y XII, 9, 10, 12, 13 FRACCIÓN II, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27, 45, 48 Y DEMÁS RELATIVOS DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL; 2, 4, 17, 28, Y 29 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 2° DE DICIEMBRE DEL 2001, Y EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES CONFERIDAS EN EL ARTÍCULO 8 DEL ACUERDO POR EL QUE SE DETERMINA LA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL DE LAS DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y SE DELEGAN FACULTADES EN SUS TITULARES Y EN LOS NUMERALES 4 Y 5 DEL ACUERDO POR EL QUE SE CREAN LA DELEGACIÓN Y SUBDELEGACIÓN FEDERALES DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

— EL (LOS) SUSCRITO(S) INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N) HACE(N) CONSTAR QUE LA PRESENTE DILIGENCIA SE LLEVA A CABO PREVIO CITATORIO DE FECHA ____ (17) ____, GIRADO AL PATRÓN O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CON COPIA ADJUNTA PARA EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O SU REPRESENTANTE LEGAL, DICHO CITATORIO FUE DEJADO EN FECHA ____ (18) ____ EN PODER DEL C. ____ (19) ____ QUIEN DIJO SER ____ (20) ____, FIRMANDO DE RECIBIDO LA COPIA AUTÓGRAFA DEL MISMO PARA CONSTANCIA LA CUAL SE ANEXA AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA PARA CONSTANCIA. — EL (LOS) INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO QUE ACTÚAN PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN REQUIEREN LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y SI/NO ESTANDO PRESENTE COMPARECE AL EFECTO EL C. ____ (21) ____, QUIEN SE OSTENTA CON EL CARÁCTER DE ____ (22) ____ DE LA EMPRESA Y PREVIO REQUERIMIENTO DEL (LOS) INSPECTOR(ES) ACREDITA SU PERSONALIDAD CON (23). ASÍ MISMO SE IDENTIFICA MEDIANTE ____ (24) ____ (EN CASO DE NO ENCONTRARSE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA SE DEBE DE ACREDITAR EL REPRESENTANTE PATRONAL CON AVISO DE MODIFICACIÓN SALARIAL ANTE EL IMSS ÚLTIMO SEÑALANDO EL NUMERO DE AFILIACIÓN Y EL PUESTO ASÍ MISMO SE DEBE DE SEÑALAR QUE EL



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

SECCIÓN

EXPEDIENTE

ASUNTO ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA, (CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO)

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DÉCIR VERDAD OCUPAR EL PUESTO ANTES MENCIONADO Y CONTAR CON LA CAPACIDAD LEGAL SUFICIENTE PARA RECIBIR LA VISITA Y FIRMAR EL ACTA DE INSPECCIÓN QUE SE LEVANTA POR HABER SIDO DESIGNADO POR EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA PARA TAL EFECTO.— ASÍ MISMO EL (LOS) INSPECTOR (ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N) REQUIEREN AL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA DE LA PRESENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O BIEN EL REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO, EL C MANIFESTANDO EL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA QUE ____ (25)____, SE ENCUENTRA PRESENTE NINGUNA DE ESTAS PERSONAS. POR LO QUE EL (LOS) SUSCRITO(S) INSPECTOR(ES) INVITA(N) A LOS TRABAJADORES A DESIGNAR A UN REPRESENTANTE COMÚN PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN, POR LO QUE LA MAYORÍA DE LOS DEMÁS TRABAJADORES DESIGNAN AL C. ____ (26)____, PARA QUE LOS REPRESENTANTE EN ESTE ACTO COMO SU REPRESENTANTE COMÚN. DICHO TRABAJADOR SE IDENTIFICA PREVIO REQUERIMIENTO DEL (LOS) INSPECTOR(ES) MEDIANTE ____ (27)____, Y OCUPA EL PUESTO DE ____ (28)____ Y ACREDITA SU PUESTO PREVIO REQUERIMIENTO DEL (LOS) INSPECTOR(ES) MEDIANTE ____ (29)____.— ASÍ MISMO EL (LOS) INSPECTOR(ES) QUE ACTÚA(N) REQUIERE(N) AL REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA A FIN DE QUE SE SIRVA DESIGNAR DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN APERCIBIDO QUE EN CASO DE NO HACERLO LOS SUSCRITOS INSPECTORES LOS DESIGNARAN, POR LO QUE EL CITADO REPRESENTANTE DESIGNO LIBREMENTE A LOS ____ (30)____, QUIENES OCUPAN LOS PUESTOS DE ____ (31)____ Y SE IDENTIFICAN MEDIANTE ____ (32)____, Y SEÑALAN COMO SU DOMICILIO PARA RECIBIR Y OÍR NOTIFICACIONES ____ (33)____. SE HACE CONSTAR QUE TODAS LAS IDENTIFICACIONES MOSTRADAS POR LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESENTE DILIGENCIA ADEMÁS DE ESTAR VIGENTES CONTIENEN EL NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DE LOS PORTADORES ASÍ COMO SU FOTOGRAFÍA LA CUAL CORRESPONDE A SUS RASGOS FÍSICOS.— EL (LOS) ____ (34)____, INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N) SE IDENTIFICA(N) PLENAMENTE ANTE EL REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA Y DEMÁS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTA MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL(ES) CON NÚMERO ____ (35)____ EXPEDIDAS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON ADSCRIPCIÓN A ____ (36)____, DEBIDAMENTE SELLADA(S) Y SUSCRITA(S) POR EL C. LIC. ANTONIO CASAS VÁZQUEZ, DIRECTOR GENERAL DE DESARROLLO HUMANO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 25 FRACCIÓN III DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 21 DE DICIEMBRE DE 2001, EXPEDIDAS EN FECHA ____ (37)____ Y CON VIGENCIA ____ (38)____. DOCUMENTO(S) EN LOS QUE APARECE EL NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DEL (LOS) INSPECTOR(ES) ACTUANTE(S) ASÍ COMO SU FOTOGRAFÍA, HACIÉNDOSE CONSTAR QUE DICHA(S) CREDENCIAL(ES) ESTUVO EN PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA QUIEN ADEMÁS LA(S) EXAMINÓ, CERCORÁNDOSE DE LOS DATOS EN ELLA CONTENIDOS Y ASEGURÁNDOSE DE QUE COINCIDEN CON LOS DE LA ORDEN DE COMISIÓN ASÍ COMO CON EL PERFIL FÍSICO DE QUIEN(ES) LA(S) PORTA(N), MOSTRANDO ADEMÁS LA ORDEN DE COMISIÓN ASÍ COMO LA GUÍA DE LOS PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSPECCIONADO DOCUMENTOS DE LOS CUALES SE DEJA EL ORIGINAL EN PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

SECCIÓN:

EXPEDIENTE:

ASUNTO ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS
INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE
FECHA, (CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO)

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

LA EMPRESA, QUIEN FIRMA DE RECIBIDO PARA CONSTANCIA EN LAS COPIAS AUTÓGRAFAS DE DICHS DOCUMENTOS Y HABIENDO QUEDADO DEBIDAMENTE EXPLICADO EL CONTENIDO Y ALCANCES DE LA DILIGENCIA Y REQUERIDAS QUE FUERON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN EL REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA MANIFESTÓ DAR TODO TIPO DE FACILIDADES PARA SU DESAHOGO, POR LO QUE A CONTINUACIÓN SE HACEN CONSTAR LOS SIGUIENTES RESULTADOS OBTENIDOS: --- ACTO SEGUIDO EL (LOS) INSPECTOR(ES) QUE ACTÚA(N) REQUIERE(N) AL REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA DE LA EXHIBICIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL Y CUYOS RUBROS FUERON PRECISADOS EN LA RESOLUCIÓN QUE EMITIÓ LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS QUE SE DEJÓ JUNTO CON EL CITATORIO ANTES MENCIONADO, DICHA RESOLUCIÓN FUE DEJADO EN FECHA ____ (39)____, EN PODER DEL C. ____ (40)____, QUIEN DIJO SER ____ (41)____ FIRMANDO DE RECIBIDO LA COPIA AUTÓGRAFA DEL MISMO PARA CONSTANCIA LA CUAL SE ANEXA AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA, OBTENIÉNDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS: (EL INSPECTOR TOMANDO COMO REFERENCIA LAS IRREGULARIDADES COMETIDAS POR EL PATRÓN EN LA RESOLUCIÓN EMITIDA Y POR LAS CUALES SE LE SANCIONO, PUEDEN SER EN LOS RUBROS DE: TRABAJO DE MENORES, TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O LACTANCIA, TIPO DE CONTRATACIÓN, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO,- SALARIOS Y DESCUENTOS, JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, PRIMA DOMINICAL, FONDO DE AHORRO, DIAS DE DESCANSO SEMANAL, DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, FINIQUITOS DE LOS TRABAJADORES. REPARTO DE UTILIDADES, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y ESCALAFON, OTORGAMIENTO DE BECAS, ALFABETIZACION, FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS ETC...)-- INTERROGATORIOS: ____ (73)____. -- VISTOS LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN SE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL ACTA A FIN DE QUE MANIFIESTEN LO QUE A SUS INTERESES CONVenga. ____ (74)____. -- CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, SE HACE CONSTAR QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISITADA CUENTA CON CINCO DIAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE LA FECHA DE LA PRESENTE INSPECCIÓN PARA PRESENTAR POR ESCRITO LAS OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS CON RELACION A LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE ACTA, ANTE LAS OFICINAS DE LA ____ (75)____, 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 LA PRESENTE DILIGENCIA SIENDO LAS ____ (76)____ HORAS DEL DÍA DE SU INICIO, Y PREVIA LECTURA LA RATIFICAN Y FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA QUIENES INTERVINIERON EN LA MISMA, HACIÉNDOLO AL MARGEN Y AL CALCE EL (LOS) INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N) ANTE LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA DESIGNADOS QUIENES TAMBIÉN FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE, DEJANDO COPIA AUTÓGRAFA DEL ACTA AL ____ (77)____, REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA Y AL C. ____ (78)____ REPRESENTANTE COMÚN DE LOS TRABAJADORES Y A LOS DEMÁS QUE INTERVIENEN PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR. ----- DOY FE. -----



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

SECCIÓN:

EXPEDIENTE:

ASUNTO ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS
INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE
FECHA, (CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO)

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

C. ___(79)___
REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA
LOS TRABAJADORES

C. ___(80)___
REPRESENTANTE COMJN DE

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C ___(81)___

C. ___(82)___

EL (LOS) INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

SECCIÓN

EXPEDIENTE

ASUNTO ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS
INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA,
(CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE)

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

-- EN ____ (5) ____, SIENDO LAS ____ (6) ____ HORAS DEL DÍA ____ (7) ____, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN ____ (8) ____, EL (LOS) QUE ACTÚA(N) CC. ____ (9) ____; INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO, SE CONSTITUYÓ (ERON) EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO ____ (10) ____ UBICADA EN ____ (11) ____, Y CERCIORADOS DEL DOMICILIO DE REFERENCIA MEDIANTE ____ (12) ____ EN EL CUAL SE OBSERVA EL NOMBRE DE LA RAZÓN SOCIAL ANTES MENCIONADA ASÍ COMO EL DOMICILIO ANTES MENCIONADO A FIN DE DAR DEBIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCIÓN CON NUMERO DE OFICIO ____ (13) ____ CITADO AL RUBRO DE FECHA ____ (14) ____, GIRADA Y FIRMADA POR EL C. ____ (15) ____, EN LA QUE SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCIÓN **EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA**, A FIN DE CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LABORALES CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 123 APARTADO "A" FRACCIÓN XXXI DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 40 FRACCIÓN I DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; 132 FRACCIONES, I Y XXIV, 512-D 523 FRACCIÓN VI, 527, 540, 541, 542, 543 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 3, 8, 9, 16, 28, 30, 62 AL 67, 69 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO; 1, 8 FRACCIONES I, II, XI Y XII; 9, 10, 12, 13 FRACCIÓN II, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27, 45, 48 Y DEMÁS RELATIVOS DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL; 2, 4, 17, 28, Y 29 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 21 DE DICIEMBRE DEL 2001, Y EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES CONFERIDAS EN EL ARTICULO 8 DEL ACUERDO POR EL QUE SE DETERMINA LA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL DE LAS DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES OBTENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS,-- EL (LOS) SUSCRITO(S) INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N) HACE(N) CONSTAR QUE LA PRESENTE DILIGENCIA SE LLEVA A CABO PREVIO CITATORIO DE FECHA ____ (17) ____, GIRADO AL PATRÓN O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CON COPIA ADJUNTA PARA EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O SU REPRESENTANTE LEGAL, DICHO CITATORIO FUE DEJADO EN FECHA ____ (18) ____ EN PODER DEL C. ____ (19) ____ QUIEN DIJO SER ____ (20) ____, FIRMANDO DE RECIBIDO LA COPIA AUTÓGRAFA DEL MISMO PARA CONSTANCIA LA CUAL SE ANEXA AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA PARA CONSTANCIA.-- EL (LOS) INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO QUE ACTÚAN, PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN REQUIEREN LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y SI/NO ESTANDO PRESENTE COMPARECE AL EFECTO EL C. ____ (21) ____, QUIEN SE OSTENTA CON EL CARÁCTER DE ____ (22) ____ DE LA EMPRESA Y PREVIO REQUERIMIENTO DEL (LOS) INSPECTOR(ES) ACREDITA SU PERSONALIDAD CON ____ (23) ____, ASÍ MISMO SE IDENTIFICA MEDIANTE ____ (24) ____ (EN CASO DE NO ENCONTRARSE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA SE DEBE DE ACREDITAR AL REPRESENTANTE PATRONAL CON AVISO DE MODIFICACIÓN SALARIAL ANTE EL IMSS ÚLTIMO SEÑALANDO EL NUMERO DE AFILIACIÓN Y EL PUESTO, ASÍ MISMO SE DEBE DE SEÑALAR QUE EL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD OCUPAR EL PUESTO ANTES MENCIONADO Y CONTAR CON LA CAPACIDAD LEGAL SUFICIENTE PARA RECIBIR LA VISITA Y FIRMAR EL ACTA DE INSPECCIÓN QUE SE LEVANTE POR HABER SIDO DESIGNADO POR EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA PARA TAL EFECTO.-- ASÍ MISMO EL (LOS)



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA, (CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE)

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSPECTOR (ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N) REQUIEREN AL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA DE LA PRESENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O BIEN EL REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO, EL C. MANIFESTANDO EL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA QUE ____ (25)____, SE ENCUENTRA PRESENTE NINGUNA DE ESTAS PERSONAS, POR LO QUE EL (LOS) SUSCRITO(S) INSPECTOR(ES) INVITA(N) A LOS TRABAJADORES A DESIGNAR A UN REPRESENTANTE COMÚN PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN, POR LO QUE LA MAYORÍA DE LOS DEMÁS TRABAJADORES DESIGNAN AL C. ____ (26)____, PARA QUE LOS REPRESENTANTE EN ESTE ACTO COMO SU REPRESENTANTE COMÚN, DICHO TRABAJADOR SE IDENTIFICA PREVIO REQUERIMIENTO DEL (LOS) INSPECTOR(ES) MEDIANTE ____ (27)____, Y OCUPA EL PUESTO DE ____ (28)____ Y ACREDITA SU PUESTO PREVIO REQUERIMIENTO DEL (LOS) INSPECTOR(ES) MEDIANTE ____ (29)____. -- ASÍ MISMO EL (LOS) INSPECTOR(ES) QUE ACTÚA(N) REQUIERE(N) AL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA A FIN DE QUE SE SIRVA DESIGNAR DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN APERCIBIDO QUE EN CASO DE NO HACERLO LOS SUSCRITOS INSPECTORES LOS DESIGNARAN, POR LO QUE EL CITADO REPRESENTANTE DESIGNO LIBREMENTE A LOS ____ (30)____, QUIENES OCUPAN LOS PUESTOS DE ____ (31)____ Y SE IDENTIFICAN MEDIANTE ____ (32)____, Y SEÑALAN COMO SU DOMICILIO PARA RECIBIR Y OÍR NOTIFICACIONES ____ (33)____. SE HACE CONSTAR QUE TODAS LAS IDENTIFICACIONES MOSTRADAS POR LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESENTE DILIGENCIA ADEMÁS DE ESTAR VIGENTES CONTIENEN EL NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DE LOS PORTADORES ASÍ COMO SU FOTOGRAFÍA LA CUAL CORRESPONDE A SUS RASGOS FÍSICOS. -- EL (LOS) ____ (34)____, INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N) SE IDENTIFICA(N) PLENAMENTE ANTE EL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA Y DEMÁS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTA MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL(ES) CON NÚMERO ____ (35)____ EXPEDIDAS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON ADSCRIPCIÓN A ____ (36)____, DEBIDAMENTE SELLADA(S); Y SUSCRITA(S) POR EL C. LIC. ANTONIO CASAS VÁZQUEZ, DIRECTOR GENERAL DE DESARROLLO HUMANO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 25 FRACCIÓN III DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 21 DE DICIEMBRE DE 2001, EXPEDIDAS EN FECHA ____ (37)____ Y CON VIGENCIA ____ (38)____. DOCUMENTO(S) EN LOS QUE APARECE EL NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DEL (LOS) INSPECTOR(ES) ACTUANTE(S) ASÍ COMO SU FOTOGRAFÍA, HACIÉNDOSE CONSTAR QUE DICHA(S) CREDENCIAL(ES) ESTUVO EN PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA QUIEN ADEMÁS LA(S) EXAMINÓ, CERCIORÁNDOSE DE LOS DATOS EN ELLA CONTENIDOS Y ASEGURÁNDOSE DE QUE COINCIDEN CON LOS DE LA ORDEN DE COMISIÓN ASÍ COMO CON EL PERFIL FÍSICO DE QUIEN(ES) LA(S) PORTA(N), MOSTRANDO ADEMÁS LA ORDEN DE COMISIÓN ASÍ COMO LA GUÍA DE LOS PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSPECCIONADO DOCUMENTOS DE LOS CUALES SE DEJA EL ORIGINAL EN PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA QUIEN FIRMA DE RECIBIDO PARA CONSTANCIA EN LAS COPIAS AUTÓGRAFAS DE DICHO(S) DOCUMENTOS Y HABIENDO QUEDADO DEBIDAMENTE EXPLICADO EL CONTENIDO Y ALCANCES DE LA DILIGENCIA Y REQUERIDAS QUE FUERON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN EL REPRESENTANTE LEGAL (Ó PATRONAL) DE LA EMPRESA MANIFESTÓ DAR TODO TIPO DE FACILIDADES PARA SU DESAHOGO, POR LO QUE A CONTINUACIÓN SE HACEN CONSTAR LOS SIGUIENTES RESULTADOS OBTENIDOS: SE



DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

SECCIÓN:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA DE COMPROBACIÓN DE LAS INFRACCIONES EN QUE INCURRIÓ SEGÚN RESOLUCIÓN DE FECHA, (CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE)

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PROCEDIÓ A SOLICITAR LA INFORMACIÓN DOCUMENTAL POR LA CUAL SE LE APLICO LAS SANCIONES EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO DE FECHA- EMITIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS- ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA PROCEDIO A REALIZAR UN RECORRIDO POR EL INTERIOR DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA CON LA FINALIDAD DE CONSTATAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE PRECISADAS EN LA PROPIA RESOLUCIÓN EN SU CASO, OBTENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS: ----- -- PUNTOS NO CUMPLIDOS DE LA RESOLUCIÓN: LAS MARCADAS CON LOS NUMEROS (50).-----

----- -- PUNTOS NO CUMPLIDOS DE LA RESOLUCIÓN : LAS MARCADAS CON LOS NUMEROS: (51).-----

----- EN RELACIÓN A LOS PUNTOS NO CUMPLIDOS DE LA RESOLUCIÓN SE HACE CONSTAR LO SIGUIENTE: (52).-----

----- VISTOS LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN SE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL ACTA A FIN DE QUE MANIFIESTEN LO QUE A SUS INTERESES CONVenga: (53) --- CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, SE HACE CONSTAR QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISITADA CUENTA CON CINCO DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE LA FECHA DE LA PRESENTE INSPECCIÓN PARA PRESENTAR POR ESCRITO LAS OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS CON RELACIÓN A LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE ACTA, ANTE LAS OFICINAS DE LA -----(54)-----, 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 LA PRESENTE DILIGENCIA SIENDO LAS ___ (55)___ HORAS DEL DÍA DE SU INICIO, Y PREVIA LECTURA LA RATIFICAN Y FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA QUIENES INTERVINIERON EN LA MISMA. HACIÉNDOLO AL MARGEN Y AL CALCE EL (LOS) INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO QUE ACTÚA(N); ANTE LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA DESIGNADOS QUIENES TAMBIÉN FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE, DEJANDO COPIA AUTOGRAFA DEL ACTA AL -----(56)-----, REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA Y AL C. -----(57)-----, REPRESENTANTE COMÚN DE LOS TRABAJADORES Y A LOS DEMÁS QUE INTERVIENEN PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.----- DOY FE.-----

C. _____ (58) _____
REPRESENTANTE LEGAL (ó PATRONAL) DE LA EMPRESA

C. _____ (59) _____
REPRESENTANTE
COMUN DE LOS
TRABAJADORES

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C. _____ (60) _____

C. _____ (61) _____

E. (LOS) INSPECTOR(ES) FEDERAL(ES) DEL TRABAJO

C. _____ (62) _____

INSTRUCCIONES DE LLENADO DEL ACTA DE INSPECCION DE COMPROBACION

1. SE DEBE ASENTAR LA DELEGACION C SUBDELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO
2. ASENTAR OFICINA O DEPARTAMENTO
3. ASENTAR NO. DE OFICIO
4. ASENTAR EL TIPO DE INSPECCION
5. MENCIONAR EL MUNICIPIO O CIUDAD Y ESTADO DONDE SE LEVANTA EL ACTA
6. ASENTAR LA HORA CON LETRA DEL LEVANTAMIENTO DEL ACTA LA CUAL DEBE DE COINCIDIR CON LA HORA SEÑALADA EN EL CITATORIO.
7. SEÑALAR EL LEVANTAMIENTO DEL ACTA CONSIDERANDO DIA, MES Y AÑO CON LETRA. LOS CUALES DEBEN COINCIDIR CON LOS DATOS SEÑALADOS EN EL CITATORIO.
8. EL FUNDAMENTO DEL ACTA SE DEBE ASENTAR COMO APARECE EN LA ORDEN DE COMISION.
9. MENCIONAR EL NOMBRE DEL O LOS INSPECTORES QUE ACTUAN. ESTE NOMBRE DEBE SER COMO APARECE EN SU CREDENCIAL DE INSPECTOR.
10. MENCIONAR EL NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO COMO APARECE EN LA RESOLUCION, EL CUAL DEBERA DE COINCIDIR CON EL QUE APARECE EN LA ORDEN DE COMISION Y EL CITATORIO.
11. MENCIONAR EL DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO COMO APARECE EN EL LA RESOLUCION EL QUE DEBERA DE COINCIDIR CON EL QUE APARECE EN LA ORDEN DE COMISION Y EL CITATORIO
12. CIRCUNSTANCIAR LA FORMA EN QUE EL INSPECTOR SE CERCIORO DE QUE EL DOMICILIO Y RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA SON CORRECTOS.
13. ASENTAR EL NUMERO DE OFICIO DE LA ORDEN DE COMISION.
14. MENCIONAR LA FECHA DE EXPEDICION (DIA MES Y AÑO) DE LA ORDEN DE COMISION.
15. MENCIONAR EL NOMBRE DEL FUNCIONARIO QUE FIRMA LA ORDEN DE COMISION. MENCIONAR EL TIPO DE INSPECCION DE LA SIGUIENTE MANERA. DE COMPROBACION DE LOS PUNTOS POR LOS CUALES SE SANCIONO AL PATRON MEDIANTE RESOLUCION NUMERO DE FECHA **MEASURAS (SEÑALAR LOS PUNTOS DE LA RESOLUCION DONDE SE HAYA IMPUESTO LAS MULTAS CORRESPONDIENTES AL PATRON, LA FECHA DE LA NOTIFICACION) (SEÑALAR EL NUMERO DE LA RESOLUCION DE FECHA) Y FUERA RECIBIDO POR (MENCIONAR EL NOMBRE DE LA PERSONA QUE RECIBE LA RESOLUCION) EN SU CARACTER DE (MENCIONAR EL CARACTER DE LA PERSONA QUE RECIBIO LA RESOLUCION)**
16. MENCIONAR LA FECHA DEL CITATORIO (DIA MES Y AÑO)
17. MENCIONAR LA FECHA, SEÑALANDO DIA MES Y AÑO DE ENTREGA DEL CITATORIO Y LA RESOLUCION QUE MOTIVO LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES. ENTREGADOS AL PATRON
18. MENCIONAR EL NOMBRE DE LA PERSONA QUE RECIBIO EL CITATORIO Y COPIA DE LA RESOLUCION.
19. MENCIONAR EL PUESTO DE LA PERSONA QUE RECIBE EL CITATORIO Y COPIA DE LA RESOLUCION AL PATRON.
20. MENCIONAR EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE PATRONAL O LEGAL DE LA EMPRESA O PERSONA QUE ATIENDE LA VISITA.
21. MENCIONAR EL PUESTO DEL REPRESENTANTE PATRONAL O LEGAL DE LA EMPRESA O PERSONA QUE ATIENDE LA VISITA.
22. MENCIONAR EL DOCUMENTO QUE ACREDITA LA PERSONALIDAD O CARACTER DEL REPRESENTANTE PATRONAL O LEGAL DE LA EMPRESA O PERSONA QUE ATIENDE LA VISITA EN AQUELLOS CASOS EN LOS QUE INTERVIENE EL REP LEGAL. ASENTAR LOS DATOS DE PODER NOTARIAL. MIENTRAS QUE SI EL REPRESENTANTE DE LA VISITA ES EL REP PATRONAL
23. MENCIONAR LA IDENTIFICACION QUE MUESTRA EL REPRESENTANTE PATRONAL O LEGAL DE LA EMPRESA O PERSONA QUE ATIENDE LA VISITA
24. SE DEBE MENCIONAR SI SE ENCUENTRA O NO EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DEL CENTRO DE TRABAJO O BIEN EL REPRESENTANTE LEGAL DE DICHO SINDICATO. (SE ACLARA QUE EN LOS CASOS EN LOS CUALES NO SE ENCUENTREN ESTOS REPRESENTANTES. EL INSPECTOR ACTUANTE INVITARA A TODOS LOS TRABAJADORES PARA QUE ELIJAN A UN REPRESENTANTE COMUN QUE COMPARECERA SOLO PARA EFECTOS DE LA DILIGENCIA).
25. MENCIONAR EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE (SECRETARIO DEL SINDICATO O COMUN) DE LOS TRABAJADORES
26. MENCIONAR LA IDENTIFICACION QUE MUESTRA EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DESCRIBIENDO ESTA
27. MENCIONAR EL CARGO Y PUESTO DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O SU REPRESENTANTE LEGAL. EN CASO DEL REP COMUN SEÑALAR EL PUESTO DE TRABAJO.
28. PARA EL CASO DE SECRETARIO GENERAL DE SINDICATO SE DEBE DE ACREDITAR CON TOMA DE NOTA, SI ES REPRESENTANTE LEGAL CON UN TESTIMONIO NOTARIAL Y EN EL CASO DE REPRESENTANTE COMUN CON ALGUN DOCUMENTO DE LA EMPRESA COMO PUEDE SER EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO O EL AVISO DE MODIFICACION SALARIAL ANTE EL IMSS
29. MENCIONAR EL NOMBRE DE LOS DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA DESIGNADOS.
30. MENCIONAR EL PUESTO QUE OCUPAN LOS TESTIGOS DENTRO DE LA EMPRESA Y SU DOMICILIO.
31. MENCIONAR LA IDENTIFICACION QUE MUESTRAN LOS TESTIGOS DESCRIBIENDO CADA UNA DE ELLAS.
32. MENCIONAR EL DOMICILIO PARTICULAR DE CADA UNO DE LOS TESTIGOS O EN SU CASO SEÑALAR QUE SE TRATA DEL MISMO DOMICILIO EN EL QUE ACTUA EL INSPECTOR
33. MENCIONAR EL NOMBRE DEL INSPECTOR QUE ACTUA DE ACUERDO A COMO APARECE EN SU CREDENCIAL EN LA CUAL DEBERA COINCIDIR CON EL ASENTADO EN LA ORDEN DE COMISION Y EL CITATORIO.
34. MENCIONAR EL NUMERO DE CREDENCIAL QUE TIENE EL INSPECTOR.
35. MENCIONAR EL LUGAR DE ADSCRIPCION DEL INSPECTOR.
36. MENCIONAR LA FECHA EN QUE FUE EXPEDIDA SU CREDENCIAL
37. MENCIONAR LA FECHA DE VIGENCIA DE LA CREDENCIAL DEL INSPECTOR.
38. SE DEBERA DE MENCIONAR EL TIPO DE ESTABLECIMIENTO DE QUE SE TRATA EN EL LUGAR DONDE SE PRACTICA LA VISITA COMO PUEDE SER. PLANTA DE PRODUCCION OFICINAS ADMINISTRATIVAS. BODEGA O ALMACEN DE DISTRIBUCION. MINA A TAJC ABIERTO O MINA SUBTERRANEA, ETC.
39. SE DEBERA DE REALIZAR EL DESGLOSE DE TRABAJADORES DE LA SIGUIENTE MANERA: TOTAL DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO. TOTAL DE HOMBRES. TOTAL DE MUJERES. TRABAJADORES SINDICALIZADOS. HOMBRES SINDICALIZADOS. MUJERES SINDICALIZADAS. SINDICALIZADOS DE PLANTA. SINDICALIZADOS

INSTRUCCIONES DE LLENADO DEL ACTA DE INSPECCION DE COMPROBACION

EVENTUALES TOTAL DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS, TOTAL DE HOMBRES NO SINDICALIZADOS TOTAL DE MUJERES NO SINDICALIZADAS, NO SINDICALIZADOS DE PLANTA NO SINDICALIZADOS EVENTUALES DE CONFIANZA (ARTICULO 9 DE LA LFT), HOMBRES Y MUJERES, PLANTA Y EVENTUALES.

40. MENCIONAR EL NOMBRE DEL SINDICATO DEL CONTRATO COLECTIVO O LEY DE QUE SE TRATE, ASI COMO LA CENTRAL OBRERA A LA QUE SE ENCUENTRA AFILIADO DICHO SINDICATO, Y DE NO ESTAR AFILIADO A NINGUNA CENTRAL HACERLO CONSTAR.
41. SE DEBERA DE MENCIONAR EL DOMICILIO FISCAL DEL CENTRO DE TRABAJO OBTENIDO DE EL ALTA ANTE LA SECRETARIA DE HACIENDA DEL MISMO.
42. SE DEBERA MENCIONAR EL CAPITAL CONTABLE QUE SE ENCUENTRA EN LA PAGINA 3 DE LA DECLARACION ANUAL ULTIMA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA O EN CASO DE NO EXHIBIR ESTA SE DEBERA DE SOLICITAR DE MANERA VERBAL A LA PERSONA QUE ATIENDE LA VISITA.
43. SEÑALAR LA RAMA INDUSTRIAL A LA QUE PERTENECE EL CENTRO DE TRABAJO LA CUAL DEBERA DE ESTAR ENCUADRADA EN LO DISPUESTO AL ARTICULO 527 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
44. MENCIONAR LA SUPERFICIE TOTAL DE LA EMPRESA Y CONSTRUIDA EN METROS CUADRADOS.
45. EN ESTE RUBRO EL INSPECTOR MENCIONARA LAS MEDIDAS QUE FUERON CUMPLIDAS EN SU TOTALIDAD.
46. EN ESTE RUBRO EL INSPECTOR MENCIONARA LOS PUNTOS DE LA RESOLUCION QUE NO FUERON CUMPLIDAS EN SU TOTALIDAD.
47. EN ESTE RUBRO EL INSPECTOR MENCIONARA LAS MOTIVOS POR EL QUE SE TOMARON COMO NO CUMPLIDOS LOS PUNTOS DE LA RESOLUCION.
48. SE DEBERA DE OTORGAR EL USO DE LA PALABRA A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL ACTA EN FORMA INDIVIDUAL.
49. SEÑALAR LA DEPENDENCIA MAS CERCANA CON SU DOMICILIO, PARA QUE EL CENTRO DE TRABAJO PUEDA DEPOSITAR LAS PRUEBAS QUE CONSIDERE PERTINENTES.
50. MENCIONAR LA HORA DEL CIERRE DEL ACTA LA CUAL SE DEBERA DE ASENTAR CON LETRA.
51. MENCIONAR EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL O PATRONAL DE LA EMPRESA.
52. MENCIONAR EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES.
53. MENCIONAR EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL O PATRONAL DE LA EMPRESA.
54. MENCIONAR EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES.
55. MENCIONAR EL NOMBRE DEL PRIMER TESTIGO.
56. MENCIONAR EL NOMBRE DEL SEGUNDO TESTIGO.
57. MENCIONAR EL NOMBRE DEL O LOS INSPECTOR (ES).



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO
SECCIÓN
MESA
OFICIO NUM.
EXPEDIENTE
ASUNTO CITATORIO PARA NOTIFICACIÓN DEL EMPLAZAMIENTO Y CITACIÓN
PARA AUDIENCIA EN REINCIDENCIA

México, D. F., a del mes de de 200

NOMBRE DEL PATRÓN Y/O REPRESENTANTE LEGAL:

DOMICILIO:

El día de hoy, a las horas, constituido el suscrito Inspector Federal del Trabajo en el domicilio , cerciorado de que es e mismo que arriba se señala, por manifestación del vigilante que se ubica en el acceso al inmueble, se requiere en este acto la presencia del patrón o de su representante legal, a fin de notificarle el (los) oficio (s) número (s) de fecha (s) , que contiene (r) **EMPLAZAMIENTO Y CITACIÓN PARA AUDIENCIA EN REINCIDENCIA** y no encontrándose presente en el domicilio señalado, tal y como lo manifiesta el (la) C. , persona ésta que se encuentra presente en el lugar mencionado, quien dijo ocupar el cargo de de la Empresa. En virtud de que en este momento no se encontró al patrón o su representante legal, por este conducto se le cita para que el día a las horas, espere al suscrito en el domicilio en que se actúa, a fin de notificarle el (los) oficio (s) arriba indicado (s), apercibido de que en caso de no estar presente en el día y hora señaladas, se procederá a practicar la diligencia de notificación con quien se encuentre presente en ese momento y en caso de no encontrarse nadie, o de negarse a recibino la persona que atienda la diligencia, se notificará el (los) oficio (s) mediante instructivo que se fijará en la puerta, del domicilio de referencia tal y como lo señalan los artículos 5º, 6º, fracciones II, III, V, VIII, y 8º, fracción VII del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral: 28, 30, 35 fracción I, 36 y 39 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, dejándose el presente citatorio con firma autógrafa del inspector actuante.

RECIBE EL CITATORIO EN ESTE MOMENTO EL (LA) C.
QUIEN DIJO SER
IDENTIFICÁNDOSE CON CREDENCIAL PARA VOTAR EXPEDID POR EL I.F.E.
EL DÍA DE DE 2003, A LAS HORAS, FIRMANDO PARA CONSTANCIA Y
ENTENDIDO DE QUE DEBE ENTREGARLO AL PATRÓN O AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA
EMPRESA.
FIRMA DE QUIEN RECIBE EL CITATORIO _____

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

EXPEDIENTE:

ASUNTO: EMPLAZAMIENTO EN REINCIDENCIA

HOJA: - 1 -

México, D. F.,

NOMBRE DEL PATRÓN:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

AUTORIDAD QUE TURNA A ESTA DIRECCIÓN LAS ACTUACIONES:

De las constancias que obran en el archivo de esta Dirección, se han identificado entre otras: Acta de Inspección extraordinaria de comprobación de las infracciones en que incurrió según resolución de fecha , levantada por el inspector federal de trabajo

FACULTAD DE ATRACCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS:

La Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerce su facultad de atracción para emitir el presente emplazamiento, atendiendo a la prioridad, impacto y trascendencia que reviste el presente asunto por referirse al cumplimiento de obligaciones patronales con los fundamentos que a continuación se señalan.

FUNDAMENTO LEGAL DE LA COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD EMPLAZANTE: Artículo 123 inciso punto , Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524 y 527 fracción punto , 1008 y 1009, de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 y 4C, fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 6 fracciones I y VIII, 9 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2° de diciembre de 2001; 1, 30, 31, 32, 34, 49, 50, 51, y 52 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1998, 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1996, y 7° del Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales de Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999.

EMPLAZAMIENTO: Se le emplaza PARA QUE DENTRO DEL TERMINO DE QUINCE DIAS HABILES IMPRORROGABLES, CONTADOS A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE SE PRACTIQUE LA NOTIFICACION DE ESTE EMPLAZAMIENTO, MANIFIESTE POR ESCRITO LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, OPONGA DEFENSAS Y EXCEPCIONES Y OFREZCA PRUEBAS, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 72 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, respecto a las violaciones que más adelante se señalan y que motivaron el presente procedimiento, debiendo presentar su escrito en el Departamento de Archivo y Correspondencia de esta



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
S. BDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: EMPLAZAMIENTO

HOJA: - 2 -

Dirección General, ubicado en Periférico Sur N° 4118, 8° Piso, Col. Jardines del Pedregal Delegación Álvaro Obregón, C. P. 01900, de esta Ciudad, de 8:00 a 18:00 horas en días hábiles. La persona que firme el escrito de comparecencia, deberá acreditar su personalidad o la de su representante legal o apoderado, conforme a las reglas señaladas en los artículos 19, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 33 y 34 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Tratándose de pruebas documentales, incluyendo las relativas a la acreditación de personalidad, el patrón al que se emplaza, tiene las siguientes opciones: a) Presentar los documentos en original y/o en copias certificadas, y b) Presentar los documentos en copias fotostáticas, siempre y cuando se ajuste a lo establecido en el artículo 35, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, y manifieste que es sabedor de las penas en que incurrir los que declaran con falsedad ante autoridades distintas a las jurisdiccionales, o hacen uso de documentos falsos, señalando bajo protesta de decir verdad, manifieste que las fotostáticas que anexa como pruebas, son copias fieles de los originales que obran en su poder, debiendo identificar y firmar de manera autógrafa dichas copias, y manifestar, que está dispuesto a exhibir los originales respectivos cuando así lo requiera esta autoridad. Asimismo deberá anexar copia fotostática de la identificación o credencial en el que aparezca su nombre, fotografía y firma del compareciente.-----

APERCIBIMIENTO: Si el escrito de comparecencia no está firmado por el empleado o su representante, o bien no es presentado dentro del término concedido, se tendrá por no interpuesto, de conformidad con el artículo 15 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Asimismo, con fundamento en el artículo 32, fracción IX, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral y demás disposiciones legales aplicables; se le apercibe de que en caso de no hacer valer sus defensas y pruebas en el plazo señalado, se tendrán por ciertos los hechos certificados por el Inspector y se continuará el procedimiento en rebeldía.-----

GARANTÍA DE AUDIENCIA.- Del acta correspondiente se desprende que el inspector hizo saber al patrón que con fundamento en el artículo 68 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, contaba con cinco días para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación a los hechos asentados en el acta de inspección mencionada y de las actuaciones que constan en el expediente, no se advierte que el patrón haya presentado, dentro del término mencionado, escrito alguno al respecto; y habida cuenta de que a la fecha ya concluyó el plazo que le fue concedido, procede emplazar al patrón.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

OFICIO NÚMERO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: **EMPLAZAMIENTO**

HOJA: - 3 -

TIPIFICACIÓN.- DE LA VALORACION Y CALIFICACION DEL ACTA, TORNADA POR LA AUTORIDAD
COMPETENTE, SE DESPRENDEN LOS SIGUIENTES HECHOS QUE PUEDAN RESULTAR
VIOLATORIOS DE LOS PRECEPTOS LEGALES QUE SE INDICAN:

(DESCRIPCIÓN DE LAS IMPUTACIONES Y FUNDAMENTACIÓN)

Notifíquese personalmente al patrón entregándole copia del presente emplazamiento, con firma autógrafa. _____

Así lo acordó y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esta Secretaría, de conformidad con los artículos 2 y 16 fracción XVII. del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2004. _____

C.c.p. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO - En relación a su

oficio No _____

C c.p. (empresa) _____



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

NUMERO DE OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO ACUERDO DE CIERRE DE PROCEDIMIENTO
CON COMPARENCIA EN REINCIDENCIA

México Distrito Federal, a

DATOS DEL PATRÓN

NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL:

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

ANTECEDENTES

I.- El C. Ing. , en su carácter de representante legal de la empresa denominada , con fecha, compareció ante el Director General de Asuntos Jurídicos de esta Secretaría, a efecto de dar contestación al emplazamiento en reincidencia respecto de los hechos que se hicieron constar en el acta de inspección extraordinaria de verificación de cumplimiento de los puntos contenidos en la resolución de fecha emitida por esta Dirección General de Asuntos Jurídicos en el expediente administrativo arriba identificado misma que la constituyó la contenida en el oficio en la que se le impuso una multa por la cantidad total de \$ la que fue notificada el conforme a derecho.

El emplazamiento en reincidencia de fecha , dirigido al patrón , para que compareciera dentro del término de quince días hábiles a manifestar lo que a su derecho convenga y a ofrecer pruebas, se le notificó el por lo que el plazo referido que comenzó a correr a partir de' , y concluyó el ; SE ACUERDA: Se tiene por presentado en tiempo el escrito recibido el en Oficialía de Partes de esta Dirección General, suscrito por el C. , en su carácter de de la empresa, en e. que hace valer sus defensas y ofrece pruebas respecto a las presuntas violaciones contenidas en el citado emplazamiento, por lo que con fundamento en las reglas que señalan los artículos 19 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo: 33, fracción II y 34 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se tiene reconocida la personalidad de quien suscribe dicho escrito. De las pruebas ofrecidas a continuación se precisan las que se admiten, y que serán valoradas en la resolución, y/o las que se desechan, por los motivos siguientes que en cada caso se indican:

Al no haber prueba pendiente de desahogar, ni diligencia que practicar, con fundamento en el artículo 36 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se declara cerrado el procedimiento y tórmese el presente asunto para RESOLUCIÓN. Notifíquese personalmente al patrón el presente proveído, como lo disponen los artículos 35, fracción I y 36 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, por conducto de la Dirección General de



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS,
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO,
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

NUMERO DE OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO. ACUERDO DE CIERRE DE PROCEDIMIENTO
CON COMPARECENCIA EN REINCIDENCIA

Inspección Federal del Trabajo, como lo señala el artículo 6, fracción IV, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Así lo acordó y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001. _____

C.c.p. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo - En relación a su oficio No.

C.c.p.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACUERDO DE CIERRE DE PROCEDIMIENTO
POR REINCIDENCIA EN REBELDÍA. SIN
COMPARECENCIA.

México, Distrito Federal, a

DATOS DEL PATRÓN

NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL:

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

ANTECEDENTES

Por resolución de _____ de _____ emitida por esta Dirección General de Asuntos Jurídicos en el expediente administrativo arriba identificado misma que la constituyó la contenida en el oficio en la que se le impuso una multa por la cantidad total de \$ _____ la que fue notificada el _____ conforme a derecho y que dio origen al acta de inspección extraordinaria de verificación del cumplimiento de los puntos contenidos en la citada resolución de fecha _____ se detectó el incumplimiento del patrón por lo que:

En el emplazamiento y citación para audiencia en reincidencia número _____ de _____, dirigido al patrón _____, para que compareciera dentro del término de quince días hábiles a manifestar lo que a su derecho convenga y ofrecer pruebas, se le notificó el _____ por lo que el plazo referido comenzó a correr a partir del _____ y concluyó el _____ toda vez que a la fecha ha transcurrido dicho término y el patrón no presentó escrito en el que hiciera valer sus defensas y ofreciera pruebas; **SE ACUERDA:** Se hace efectivo el apercibimiento contenido en dicho emplazamiento, por lo que, con fundamento en el artículo 32 fracción IX, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se tienen por ciertas las presuntas violaciones que se hicieron constar en dicho emplazamiento, y se continúa el procedimiento en rebeldía. Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del reglamento antes mencionado, se declara cerrado el procedimiento y tórnese el presente asunto para emitir **RESOLUCION**. Notifíquese personalmente al patrón el presente proveído como lo disponen los artículos 35, fracción I y 36 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, como lo señala el artículo 6, fracción IV, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Así lo acordó y firma el Lic.

_____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de agosto de 2003 _____

C o DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.- En relación a su oficio
No.-

C p (Empresa)



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

CF/JMM/

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA EN
REINCIDENCIA

HOJA: 1

DATOS DEL PATRÓN

NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL:

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

DOMICILIO SOCIAL:

RESULTANDO

- Esta autoridad valoró y calificó que existían hechos que podrían estimarse violatorios de las normas de trabajo, con base en los documentos que remitió la autoridad inspectiva y que obran en el expediente, entre otros:
- En cumplimiento de los artículos 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 72 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 36 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, y con el fin de preservar la garantía de audiencia, se emplazó al patrón para que manifestara lo que a su derecho conviniese, opusiera defensas y excepciones, y ofreciera pruebas.
- Recibido en tiempo el escrito del patrón y desahogadas las pruebas que lo ameritaron, se declaró cerrado el procedimiento y se turnó el expediente para RESOLUCIÓN.

CONSIDERANDO

- La Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerce su facultad de atracción para emitir la presente resolución, atendiendo a la prioridad, impacto y trascendencia que reviste el presente asunto con los fundamentos que a continuación se señalan:
- Que esta autoridad es competente para emitir y firmar la presente resolución, de conformidad con los artículos 21, 22, 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso), punto , de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 524, 527 fracción , punto , 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 ; 40, fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 71, 72, 73 y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 9 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003; 1, 37, 53 y 54 de Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegar facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998, y 7º del Acuerdo



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURIDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCION CON COMPARECENCIA EN
REINCIDENCIA

HOJA. 2

por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999, toda vez que:

III) El patrón manifestó en tiempo lo que a su derecho convino, opuso defensas y excepciones, y ofreció pruebas, habiéndose admitido y desechado las que se indican en el auto que recayó al escrito de comparecencia.

De análisis de las actuaciones que aparecen en el expediente, así como de las pruebas admitidas y desahogadas, se concluye:

(ESPACIO PARA ANALISIS DE MANIFESTACIONES Y DEFENSAS)

IV. Que con fundamento en los artículos 992, 512-D de la Ley Federal del Trabajo y 54 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral se procede a considerar la imposición de las multas en atención a que en la resolución de fecha [] que consta en las actuaciones se impuso al patrón una multa por la cantidad de \$ [] por no haber cumplido con (describir cada uno de los supuestos que no cumplió el patrón y por los cuales se le sanciona), por lo que se procede duplicar la multa por cada uno de los supuestos de derecho que el patrón no cumplió y que además no desvirtuó.

V) Que en el punto III) de Considerandos, se concluyó que procede sancionar al patrón [] por las infracciones que cometió, por lo que a continuación se fijan las sanciones correspondientes, tomando en cuenta la adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en el caso concreto configuran la hipótesis normativa, las circunstancias especiales razones particulares o causas inmediatas para imponer las multas:



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA EN
REINCIDENCIA.

HOJA: 3

Es importante aclarar que la(s) multa(s) que se ha(n) impuesto no puede(r) considerarse excesiva(s), ya que:

- Se encuentra(n) dentro de los límites ordinarios, razonables y legales establecidos por la legislación laboral;
- Es(son) proporcional(es) a la gravedad de la conducta infractora, y
- No pone(n) en riesgo el patrimonio del patrón, ni la estabilidad del centro de trabajo.

En consecuencia, la(s) multa(s) que se ha(n) impuesto cumple(n) cabalmente con los extremos establecidos por la jurisprudencia número 338 sustentada por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, que a la letra dice:

"MULTAS.- REQUISITOS CONSTITUCIONALES QUE DEBEN CUMPLIR - Para considerar que una multa impuesta a un particular cumple con lo establecido por los artículos 16 y 22 Constitucionales, debe satisfacer ciertos requisitos; a juicio de esta Sala Superior, se debe concluir que son los siguientes: I.- Que la imposición de la multa esté debidamente fundada, es decir, que se exprese con precisión el precepto legal aplicable al caso. II.- Que la misma se encuentre debidamente motivada; señalando con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la imposición de la multa, debiendo existir adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configure la hipótesis normativa. III.- Que para evitar que la multa sea excesiva se tome en cuenta la gravedad de la infracción, esto es, el acto u omisión que haya motivado la imposición de la multa, así como la gravedad de los perjuicios ocasionados a la colectividad, la reincidencia y la capacidad económica del sujeto sancionado. IV.- Que tratándose de multas en las que la sanción puede variar entre un mínimo y un máximo, se invoquen las circunstancias y las razones por las que se considere aplicable al caso concreto el mínimo, el máximo o cierto monto intermedio entre los dos".

Por lo anteriormente expuesto no puede considerarse que la(s) multa(s) impuesta(s) resulten excesiva(s).

Por lo expuesto y fundado se

RESUELVE

PRIMERO.- Se impone al patrón multas por un total de \$



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN CON COMPARECENCIA EN
REINCIDENCIA.

HOJA: 4

Conforme a lo expuesto en el Considerando V de esta **RESOLUCIÓN**.

SEGUNDO.- En los términos de los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 40 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se le hace notar al patrón que las sanciones impuestas son independientes de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento, por lo que además, se le advierte de que en caso de no cumplir con las normas violadas, con fundamento en el artículo 7° de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se le considerará reincidente para todos los efectos legales a que haya lugar.

TERCERO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo y 41 de Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el pago de la (s) multa (s) deberá realizarlo el patrón en la

CUARTO.- Notifíquese personalmente la presente resolución al patrón, entregándole copia con firma autógrafa, para que proceda a su cumplimiento.

México, Distrito Federal, a

Así lo resolvió y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVI, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003.

C. p. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.- En relación a su oficio No. _____
C. p. (Autoridad Exactora)
C. c. p. (Patrón)

AVISO: SI EL SANCIONADO NO ESTÁ DE ACUERDO CON LA PRESENTE RESOLUCIÓN, PUEDE IMPUGNARLA ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA DENTRO DE LOS 45 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA MISMA ARTÍCULOS 207 Y 258 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, O EL SANCIONADO PODRÁ INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN ANTE ESTA SECRETARÍA, DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 83 Y 85 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS,
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO,
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCION EN REBELDIA POR
REINCIDENCIA.

HOJA

- II. Que esta autoridad es competente para emitir y firmar la presente resolución, de conformidad con los artículos 21, 22, 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso), punto , de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 512-D, 524, 527 fracción , punto 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 14, 16, 18, 19 y 40, fracciones I y XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 71, 72, 73 y 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 2, 4, 9 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003; 1 y 37 **53 y 54** del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998 y 7º del Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 1999, toda vez que:
- III. En virtud de las razones expuestas en el acuerdo de cierre de procedimiento, por el que se hizo efectivo el apercibimiento contenido en el Emplazamiento y se tuvieron por ciertos los hechos motivo de la consignación, con fundamento en los artículos 543 de la Ley Federal del Trabajo; 27 y 32, fracción IX, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se procede a otorgar pleno valor probatorio a acta de inspección extraordinaria de verificación de fecha , por lo que resulta procedente sancionar al patrón por la(s) infracción(es) en que incurrió.
- IV. Que de acuerdo a lo señalado en el artículo 38 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, a continuación se procede a tomar en cuenta la capacidad económica del patrón, a fin de cumplir con la garantía prevista en el artículo 22 de la Constitución Política del País, que prohíbe las multas excesivas:
- V. Que con fundamento en los artículos 512-D de la Ley Federal del Trabajo y 54 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral se procede a considerar la imposición de las multas en atención a que en la resolución de fecha que consta en las actuaciones se impuso al patrón una multa por la cantidad de \$ por no haber cumplido con (describir cada uno de los supuestos que no cumplió el patrón y por los cuales se le sanciona), por lo que se procede duplicar la multa por cada uno de los supuestos de derecho que el patrón no cumplió y que además no oesvirtió
- VI. Que en el punto III de Considerandos, se concluyó que procede sancionar al patrón por la(s) infracción(es) que cometió, por lo que a continuación se fija(n) la(s) sanción(es) correspondiente(s); haciendo la adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en el caso concreto



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN EN REBELDÍA POR
REINCIDENCIA.

HOJA

configuren la hipótesis normativa y tomando en cuenta las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas para imponer la(s) multa(s); la gravedad de la(s) infracción(es); cometida(s); el perjuicio causado a los trabajadores y, en su caso, a la colectividad; la capacidad económica del infractor así como la reincidencia en que incurrió:

(ESPACIO PARA DESCRIBIR Y APLICAR LAS MULTAS AL PATRÓN)

Es importante aclarar que la(s) multa(s) que se ha(n) impuesto no puede(n) considerarse excesiva(s) ya que:

- Se encuentra(n) dentro de los límites ordinarios, razonables y legales establecidos por la legislación laboral;
- Es(son) proporcional(es) a la gravedad de la conducta infractora, y
- No pone(n) en riesgo el patrimonio del patrón, ni la estabilidad del centro de trabajo.

En consecuencia, la(s) multa(s) que se ha(n) impuesto cumple(n) cabalmente con los extremos establecidos por la jurisprudencia número 308 sustentada por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, que a la letra dice:

"MULTAS.- REQUISITOS CONSTITUCIONALES QUE DEBEN CUMPLIR.- Para considerar que una multa impuesta a un particular cumple con lo establecido por los artículos 16 y 22 Constitucionales, debe satisfacer ciertos requisitos; a juicio de esta Sala Superior, se debe concluir que son los siguientes: I.- Que la imposición de la multa esté debidamente fundada, es decir, que se exprese con precisión el precepto legal aplicable al caso. II.- Que la misma se encuentre debidamente motivada; señalando con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la imposición de la multa, debiendo existir adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configure la hipótesis normativa. III.- Que para evitar que la multa sea excesiva se tome en cuenta la gravedad de la infracción, esto es, el acto u omisión que haya motivado la imposición de la multa, así como la gravedad de los perjuicios ocasionados a la colectividad, la reincidencia y la capacidad económica del sujeto sancionado. IV.- Que tratándose de multas en las que la sanción puede variar entre un mínimo y un máximo se invoquen las circunstancias y las razones por las que se considere aplicable al caso concreto el mínimo, el máximo o cierto monto intermedio entre los dos".

Por lo expuesto y fundado se



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS
JURIDICOS.
DIRECCION DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCION DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCION EN REBELDIA POR
REINCIDENCIA.

HOJA

RESUELVE

PRIMERO.- Se impone al patrón multa(s) por un total de \$, conforme a lo expuesto en el Considerando VI de esta RESOLUCION.

SEGUNDO.- En los términos de los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo; 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 40 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se le hace notar al patrón que la(s) sanción(es) impuesta(s) es(son) independiente(s) de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento, por lo que además, se le apercibe de que en caso de no cumplir con las normas violadas, con fundamento en el artículo 71 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se le considerará reincidente para todos los efectos legales a que haya lugar.

TERCERO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 1010 de la Ley Federal de Trabajo y 41 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el pago de la(s) multa(s) deberá realizarlo el patrón en la

CUARTO.- Notifíquese personalmente la presente resolución al patrón, entregándole copia con firma autógrafa, para que proceda a su cumplimiento

México, Distrito Federal,

Así lo resolvió y firma el Lic. de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003.

ELABORO
REVISO

C. p. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.- En relación a su oficio No.
C. p. (Empresa)
C.p (Autoridad Exactora)

AVISO: SI EL SANCIONADO NO ESTA DE ACUERDO CON LA PRESENTE RESOLUCION PUEDE IMPUGNARLA ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA DENTRO DE LOS 45 DIAS HABILES SIGUIENTES A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACION DE LA MISMA. ARTICULOS 207 Y 258 DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION. O EL SANCIONADO PODRA INTERPONER EL RECURSO DE REVISION ANTE ESTA SECRETARIA, DENTRO DE LOS QUINCE DIAS, CONTADOS A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE A AQUEL EN QUE SURTA SUS EFECTOS LA NOTIFICACION DE LA RESOLUCION, EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 83 Y 85 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS
DIRECCIÓN DE LO CONTENIDOS
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS.

EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCIÓN ABSOLUTORIA

DATOS DEL PATRÓN

NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN SOCIAL:

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO:

DOMICILIO SOCIAL:

CONSIDERANDO

- I. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, resolver sobre la presente consignación en **reincidencia**, de conformidad con los artículos 527, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 40, fracción I, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003; 14 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de octubre de 1998 y 7º del Acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se delegan facultades en servidores públicos de la dependencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación 23 de julio de 1999.
- II. Del análisis y valoración de las constancias que aparecen en autos se concluye que no quedaron acreditados los hechos u omisiones que motivaron la consignación y/o que el patrón demostró el cumplimiento de sus obligaciones, por lo siguiente:

Por lo expuesto y fundado, se

RESUELVE

PRIMERO.- Se absuelve al patrón



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS

EXPEDIENTE:

ASUNTO.

RESOLUCIÓN ABSOLUTORIA

SEGUNDO - Notifíquese la presente resolución al patrón, entregándole copia de la misma con firma autógrafa para su conocimiento

TERCERO - Archívese el expediente.

México Distrito Federal

Así lo resolví y firma el Lic. _____ de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de conformidad con los artículos 2 y 16, fracción XVII, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de agosto de 2003 -----

C c.p. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.- En relación a su oficio No.
C c.p. (Empresa);



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO
SECCION
MESA
OFICIO NÚM.
EXPEDIENTE
ASUNTO: CITATORIO PARA NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE CIERRE DE
PROCEDIMIENTO Y RESOLUCIÓN EN REINCIDENCIA

. En México, D. F., a de de 200

NOMBRE DEL PATRÓN Y/O REPRESENTANTE LEGAL:

DOMICILIO:

El día de hoy, a las 11:00 horas, constituido el suscrito Inspector Federal del Trabajo en el domicilio , cerciorado de que es el mismo que arriba se señala, por manifestación del vigilante que se ubica en el acceso al inmueble, se requiere en este acto la presencia del patrón o de su representante legal, a fin de notificarle el (los) oficio (s); número (s) de fecha (s); que contiene (n) DE ACUERDO DE CIERRE DE PROCEDIMIENTO Y RESOLUCIÓN EN REINCIDENCIA y no encontrándose presente en el domicilio señalado, tal y como lo manifiesta el (la) C persona ésta que se encuentra presente en el lugar mencionado quien dijo ocupar el cargo de de la Empresa. En virtud de que en este momento no se encontró al patrón o su representante legal, por este conducto se le cita para que el día a las horas, espere al suscrito en el domicilio en que se actúa, a fin de notificarle el (los) oficio (s) arriba indicado (s), apercibido de que en caso de no estar presente en el día y hora señaladas, se procederá a practicar la diligencia de notificación con quien se encuentre presente en ese momento y en caso de no encontrarse nadie, o de negarse a recibirlo la persona que atienda la diligencia, se notificará el (los) oficio (s) mediante instructivo que se fijará en la puerta, del domicilio de referencia tal y como lo señalan los artículos 5°. 6°. fracciones II, III, IV, VIII, y 8°. fracción VI del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; 28, 30, 35 fracción I, 36 y 39 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, dejándose en presente citatorio con firma autógrafa del Inspector actuante.

RECIBE EL CITATORIO EN ESTE MOMENTO EL (LA) C.

QU EN DIJO SER

IDENTIFICÁNDOSE CON CREDENCIAL PARA VOTAR EXPEDID POR EL I.F.E.

EL DÍA DE DE 2003, A LAS HORAS, FIRMANDO PARA CONSTANCIA Y ENTENDIDO DE QUE DEBE ENTREGARLO AL PATRÓN O AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

FIRMA DE QUIEN RECIBE EL CITATORIO _____

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA: DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO

NUMERO DE OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: CEDULA DE NOTIFICACION AL REPRESENTANTE
PATRONAL DEL ACUERDO DE CIERRE DE
PROCEDIMIENTO Y RESOLUCION EN
REINCIDENCIA

México, D. F. a _____ de _____

En _____, siendo las _____ horas del día _____ de _____, el suscrito Inspector Federal de Trabajo, _____, constituido en el domicilio del patrón o representante legal: de la empresa _____, con domicilio en _____, y cerciorado de que allí es el lugar señalado en el documento a notificar, en términos de los artículos 28, 30, 32, 35 fracción I, 36 Y 39 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 5º y 6º del Reglamento General para la inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se requieren la presencia del patrón o representante legal, a fin de notificarle en forma personal los oficios números _____ emitidos en el expediente _____ que contienen Acuerdo de Cierre de Procedimiento en reincidencia se practique notificación y Resolución con comparecencia en reincidencia de fechas _____, constante de fojas útiles, respectivamente, con la firma autógrafa del C.

_____, Subdirector de Procedimientos Administrativos, de la Dirección de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los Artículos 2 y 16 fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21. de Diciembre de 2001 y estando presente comparece al efecto el Lic. _____; quien previo requerimiento se identifica con credencial de elector expedida por el Instituto Federal Electoral con No. de folio _____, la cual contiene nombre, firma y fotografía inserta y acreditó su personalidad con la Escritura Pública No. _____ de fecha _____, protocolizada ante la fe del Lic. _____, Notario Público No. de la demarcación notarial de _____.

-Acto seguido se procedió a entregarle los oficios antes citados, firmados de manera autógrafa por el Lic. _____, Subdirector de Procedimientos Administrativos de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, firmando de recibido en cada una de las oficios _____, expediente _____, así como en esta actuación, manifiesta que los recibe en propia mano el Lic. _____ y se da por formal y legalmente por notificado.

El Inspector Federal del Trabajo.

Recibido:

Ing

Nombre

4.6 La Sanción de Privación de la Libertad al Patrón ante el Incumplimiento de la Normatividad Laboral.

Es importante tener en claro los siguiente conceptos con respecto al punto que nos ocupa, ya que la imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial, pero la imposición de las sanciones administrativas corresponde a la Administración Pública esta puede ser una referencia de criterio competencial para deslindar dos ordenamientos que guardan estrecha relación y antecedentes cabe mencionar que el Derecho Penal Administrativo, encuentra su sustento en el artículo 21, de la Constitución que a la letra dice: "...La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la Policía Judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquel. Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas, pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiere impuesto, se permutará esta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas..."

Comentaré que en el tiempo que llevo prestando mis servicios en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la fecha no se ha ejercido la facultad sancionadora como autoridad administrativa respecto al supuesto a que se refiere el artículo 70, en su fracción IV de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de agosto de 1994, y que a la letra dice:

"Las Sanciones administrativas deberán estar previstas en las leyes respectivas y podrán consistir en:

- I. Amonestación con apercibimiento;
- II. Multa;
- III. Multa adicional por cada día que persista la infracción;
- IV. Arresto hasta por 36 horas;
- V. Clausura temporal o permanente, parcial o total; y

VI. Las demás que señalen las leyes o reglamentos

De la transcripción anterior se tiene que la fracción IV, prevé la privación de la libertad con motivo de una sanción administrativa, y para el desarrollo del presente punto es necesario mencionar la facultad de policía administrativa Serra Rojas la define como “El régimen administrativo constituido por el conjunto de normas y principios, provistos de medios coactivos, eficaces para obligar a los particulares a que se subordinen a los intereses generales del Estado y a los propios agentes de la administración para que mantengan en el orden de legalidad imperante en un país. La legislación administrativa esta inspirada en el interés público, en la utilidad publica y en el mantenimiento del orden publico. Para hacer eficaz esta legislación es necesario que el régimen de policía consagre la potestad sancionadora de la administración pública, o facultad de castigar las violaciones a una ley administrativa que no constituyan delitos. El derecho penal administrativo es la disciplina que tiende al establecimiento de las infracciones y delitos administrativos, necesarios para el funcionamiento de la administración pública en relación con los fines que les corresponden. A diferencia del derecho penal a quien le corresponde la tarea de la protección de los bienes vitales fundamentales del individuo y de la comunidad”.⁸⁵

Por lo que el derecho penal administrativo en el caso que nos ocupa depende del derecho penal, ya que vale la pena comentar que el ser humano, común a los demás hombres, pero diferente a todos por revestir una personalidad autónoma que lo hace único, requiere de libertad en el pensar y en el actuar.

Como limitante a esa libertad existe la heteronomia del derecho, que fue creado para servir al hombre a través del conjunto de normas que dirigen su vida en beneficio de los demás. Filosófica y jurídicamente el hombre aprecia su libertad, incluso para algunos, sin ésta no es posible concebir la vida misma. Luego, restringir la libertad de los hombres debe sustentarse en bases emanadas por el legislador en las que se pondere la conducta de aquellos hombres que merezcan perder ese bien preciado.

⁸⁵ Serra Rojas, Andrés. *Derecho Administrativo.- Segundo Curso,-Ed. Porrúa 2001, Pag. 612.*

El artículo 16, constitucional establece las hipótesis en las que es legal la afectación a la libertad personal: (1) por orden de aprehensión; (2) tratándose de delito flagrante, y (3) caso urgente; cuando se trate de delitos graves y no pueda ocurrirse ante la autoridad judicial, entonces el Ministerio Público podrá ordenar la detención del indiciado.

Aún en estos supuestos, la afectación que realice el Estado a un bien tan preciado de los gobernados como lo es la libertad, debe darse en estricto respeto a las garantías individuales. Por ello, en el primer caso, el libramiento de una orden de aprehensión presupone la integración de una averiguación previa, originada por alguna querrela o denuncia, a partir de la cual se inició la función investigadora del órgano del Estado, hasta resolver el ejercicio de la acción penal, por existir suficientes elementos de convicción para acreditar el cuerpo del delito y hacer probable la responsabilidad del inculcado en su comisión.

Conforme a su estudio, el órgano jurisdiccional resuelve si efectivamente se encuentran cumplidas las exigencias del artículo 16 constitucional, que justifican que el indiciado sea detenido como lo solicitó el Ministerio Público. Con lo anterior, la presunción de inocencia resulta cuestionada y se juzga procedente la localización y detención del acusado.

En la segunda hipótesis, la detención de una persona procede cuando se trate de delito flagrante, en términos del artículo 193, del Código Federal de Procedimientos Penales, que dispone actualizada la flagrancia, cuando: (a) el acusado es detenido en el momento de estar cometiendo el delito (flagrancia propiamente dicha); (b) inmediatamente después de ejecutado y es perseguido por la víctima materialmente (cuasiflagrancia); o bien, (c) cuando es señalado como responsable, algún testigo presencial de los hechos o quien hubiere participado con él en la comisión del delito o se encuentre en su poder el objeto, instrumento o producto del delito; o bien, aparezcan huellas o indicios que hagan presumir fundadamente su participación en el delito siempre y cuando se trate de un delito calificado como grave, no haya transcurrido un

plazo de 48 horas desde el momento de la comisión de los hechos delictivos, se haya iniciado la averiguación previa respectiva y no se hubiera interrumpido la persecución del delito (flagrancia equiparada). En estos casos, la Constitución autoriza la privación de libertad, por conducto de cualquier persona, quien deberá poner sin demora al detenido a disposición de la autoridad inmediata (usualmente las policías) y, éstas, a su vez, con la misma prontitud, a la del Ministerio Público, para efecto de la integración de la averiguación previa y consecuente consignación ante el juez competente.

La tercera hipótesis se actualiza en casos urgentes, cuando se trate de delitos graves y exista riesgo fundado de que el indiciado se puede sustraer a la acción de la justicia, en cuyo caso la norma suprema faculta a un órgano administrativo (Ministerio Público) para que, bajo su responsabilidad, ordene la detención, siempre que por razón de la hora, lugar y circunstancias, no se pueda acudir ante la autoridad judicial para solicitar la orden de aprehensión, conforme al inciso c), del artículo 193, bis del Código Federal de Procedimientos Penales. El constituyente justifica la restricción de la libertad del indiciado, por autoridad distinta de la judicial; en atención a la naturaleza del delito (grave); las condiciones del momento (hora, lugar y demás circunstancias), que impidan ocurrir ante la autoridad judicial a solicitar el mandamiento de captura y la existencia de riesgo fundado de que el inculcado pueda sustraerse a la acción de la justicia.

El Código Penal Federal en su artículo 11, Señala: "Cuando algún miembro o representante de una persona jurídica, o de una sociedad, corporación o empresa de cualquiera clase, con excepción de las instituciones del Estado, cometa un delito con los medios que para tal objeto las mismas entidades le proporcionen de modo que resulte cometido a nombre o bajo el amparo de la representación social o en beneficio de ella, el juez podrá, en los casos exclusivamente especificados por la ley, decretar en la sentencia la suspensión de la agrupación o su disolución, cuando lo estime necesario para la seguridad pública."⁸⁶

⁸⁶ Código Penal Federal.- Colección Porrúa, Ed. Porrúa 2003.

El artículo 37, del Código Penal de Puerto Rico al respecto señala: "Se considera penalmente responsables las personas jurídicas legalmente constituidas en el Estado Libre y Soberano de Puerto Rico o autorizadas para actuar en el mismo y toda asociación no incorporada, cuando a través de persona autorizada en realización de sus acuerdos y en representación de las mismas, o cuando realicen actuaciones que le sean atribuibles, cometan hechos delictuosos.

Dicha responsabilidad no excluye la individual en que puedan incurrir los componentes, dirigentes o representantes de las personas jurídicas o de las asociaciones no incorporadas que participen en el hecho delictuoso".⁸⁷

Es importante con respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, lo que opinan algunos autores franceses, para lo cual al efecto me permito hacer una transcripción de algunos comentarios sobre el tema que nos ocupa para tener una idea de la dificultad con la que se cuenta en la normatividad mexicana con respecto al inciso que se trata:

I. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

"En su calidad de gerente u órgano de una persona moral, un individuo comete una infracción por cuenta de aquélla. El sujeto activo es evidentemente un delincuente y deberá responder por su falta personal. Pero se puede igualmente considerar como delincuente a una persona moral en aras de adaptar mejor la represión? se trata en el presente caso de plantear la cuestión de la responsabilidad penal de las personas morales.

Anteriormente se rechazaba la posibilidad de admitir la responsabilidad de las agrupaciones. Actualmente se acepta dicha responsabilidad. De esta manera se presentan esquemáticamente las posiciones doctrinarias.

⁸⁷ Código Penal de Puerto Rico, Editorial Lex Juris, 1974 Pag.8

1. Rechazo de la responsabilidad

En el siglo XIX, se rechazó en Francia (pero en menor medida en el extranjero, particularmente en la doctrina del *common law*), la idea de una responsabilidad penal de las agrupaciones. Se afirmaba *societas delinquere non potest*. Los autores invocaban la voluntad del legislador, pues los redactores del Código de Napoleón (1810) no habían previsto dicha forma de responsabilidad. Se consideraban igualmente tres argumentos extralegales:

- a) La agrupación es una ficción puesto que no posee voluntad personal. Sólo las personas naturales poseen este atributo, el cual es condición indispensable de la responsabilidad.
- b) La agrupación surge en la vida jurídica para cumplir un fin social; éste no puede ser evidentemente el de cometer infracciones (principio de especialidad).
- c) Existe Incompatibilidad entre la pena y la agrupación. La idea de pena ha sido concebida en función de los individuos varios siglos atrás.

2. Admisión de la responsabilidad

A fines del siglo XIX y de manera cada vez más acentuada a lo largo del siglo XX, se produce un fenómeno nuevo, fundamental: se desarrolla la economía y, en consecuencia, el derecho penal económico. Así, las disposiciones penales son cada vez más numerosas, por ejemplo, en materia de precios, consumo, relaciones de trabajo, sociedades, cuestiones ambientales. Ahora bien, las infracciones previstas son frecuentemente cometidas en el marco del funcionamiento de una empresa o, mejor dicho, en el marco de una persona jurídica. Esta aparece entonces como "el instrumento" mediante el cual actúan determinados individuos. Desde entonces, ha sido retomada la discusión sobre la responsabilidad penal de las personas morales.

Vamos a reflexionar nuevamente sobre la base de los tres argumentos

mencionados y a constatar que éstos son susceptibles de réplica.

- a) A la idea de la ficción, se responde mediante el argumento del carácter real de la agrupación, consagrado por la jurisprudencia civil. Para el penalista, la agrupación es una realidad y a doble título. En principio la agrupación puede cumplir con los elementos materiales de determinadas infracciones. Ciertamente no puede cometer infracciones contra las personas o contra las buenas costumbres. Pero es seguro que puede cometer falsificaciones, estafas, abusos de confianza, delitos tributarios y, en general, todas aquellas infracciones que no supongan una actividad corporal directa. En la práctica, la delincuencia de las agrupaciones es una realidad criminológica. Además, la agrupación tiene una voluntad propia. Esta voluntad es incluso supuesta que nace del encuentro de varias voluntades individuales. El elemento psicológico de la infracción, como se señala frecuentemente, no está por tanto ausente.

- b) El argumento del principio de especialidad, se opone un argumento de sentido común: aun si la comisión de infracciones no está prevista, en el estatuto de la agrupación, como su objetivo, se constata sin embargo, en la práctica, que determinadas agrupaciones tienen una actividad diferente de aquélla para la cual sus miembros la crearon. Y esta actividad puede consistir en la comisión de infracciones. Por ejemplo, una empresa, creada para fabricar papel, contamina además cursos de agua vecinos. No existe en este caso ninguna razón para no considerar responsable a esta empresa.

- c) Queda aún el argumento deducido de la compatibilidad entre la noción de pena y aquélla de la agrupación. Pero este argumento presenta tres aspectos que es necesario distinguir. En principio, en relación con la naturaleza de la pena, no existe ninguna dificultad porque si el argumento va en el sentido de que las sanciones privativas de la libertad son inaplicables, otras como la multa, la confiscación, la clausura del establecimiento, la interdicción de realizar una actividad o la disolución (equivalente a la pena de muerte) son perfectamente aplicables. Se ha señalado además que los fines de la pena encuadran mal con

la responsabilidad de las personas morales: la función de corrección, tan esencial, no tendría sentido en este caso. A esto podemos responder que la pena tiene también funciones de intimidación y de prevención, perfectamente compatibles con la naturaleza particular de la agrupación. Se ha afirmado, finalmente, que la pena, aplicada a una persona moral, alcanzaría tanto a inocentes como a culpables. Se olvida que existen procedimientos para cubrir a los miembros dignos de protección de la agrupación, como es el caso de los que actúan de buena fe o los asalariados, golpeándose sin embargo al "instrumento" peligroso.

Los argumentos mencionados son convincentes. Por otro lado, esta responsabilidad ingresa poco a poco en los usos de la práctica. En un proceso por delito de acuerdo ilícito (*entente prohibée*) el fiscal declaró: "El honor de los que comparecen aquí no se encuentra en cuestión. Saludo su valor y su competencia. Ellos pertenecen a empresas bien administradas que tienen en su dirección a hombres eminentes.

En la actualidad, a los tres argumentos que venimos de enunciar y que son sólo la negación de los argumentos mencionados previamente, se agregan otros tres más. que son sin duda los más importantes.

- a) El primero es de carácter doctrinal y de derecho comparado. El principio de la responsabilidad penal de las agrupaciones es admitido, hoy en día, por casi toda la doctrina. Fue aceptado en el Proyecto de revisión del Código penal elaborado en 1934 por la Comisión Matter y también en varios Congresos Internacionales (Bucarest en 1929, Roma en 1953, Budapest en 1978). El movimiento se acentúa actualmente con las Recomendaciones 12 y 18 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la criminalidad económica y con la Resolución adoptada en el Cairo, en el XIII Congreso de la Asociación Internacional de Derecho Penal. Igualmente, se encuentra consagrada en el derecho positivo de numerosos países. Es el caso de Inglaterra, Canadá.

EE.UU. y los Países Bajos (ley del 23 de junio de 1976). Es cierto, que los países latinos no son favorables a tal forma de responsabilidad y que en Alemania, los autores dudan aún sobre su conveniencia.

- b) El segundo argumento es de orden práctico. La persona moral es más solvente que las personas individuales, más aun si se trata de subordinados (teoría de la deep pocket). Por lo que es razonable de perseguirla. Lo es igualmente porque, algunas veces, la persona moral es la que paga las multas impuestas a su personal. Se trata, por tanto, de alinear la realidad al derecho. Finalmente, resulta difícil perseguir al individuo responsable, especialmente en razón de la dificultad para identificarlo con certitud. En consecuencia, puede ser necesario un reproche a la persona moral frente a la opinión pública.

- c) Podríamos estar tentados a pensar que si la persona moral es la única perseguida se podría llegar a excluir la responsabilidad del dirigente. Este argumento cae por su propio peso si el legislador tiene cuidado de dictar ciertas medidas. Podemos, por ejemplo, imaginar que el Ministerio Público, al perseguir a la persona jurídica, advierta sobre el particular a los representantes del personal o al comité de la empresa. Esto provocará escándalo en el seno de la misma empresa y su director vería su prestigio afectado. Es exactamente lo que prevé nuestro derecho (art. R. 131-36 C. P.) cuando, en el Código penal de 1994, se establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. A continuación, examinaremos el derecho positivo.

LAS SOLUCIONES DEL DERECHO POSITIVO

Debemos diferenciar dos situaciones de importancia desigual. En primer lugar, determinadas leyes consagran una responsabilidad penal indirecta de la agrupación. En este caso, ésta no es sometida a proceso, sino únicamente condenada a pagar la multa impuesta a un individuo. Así, el artículo 36 de la ley del 9 de diciembre de 1905 sobre la separación entre la Iglesia y el Estado, declara a las asociaciones culturales

responsables civilmente, bajo determinadas condiciones, por las infracciones cometidas por los ministros del culto. Según el artículo L. 263-2-1 del Código de trabajo "cuando una de las infracciones enumeradas en el inciso 1 del artículo L. 263-2 que ha provocado la muerte o heridas, en las condiciones definidas en los artículos 221-6 y 222-19 Código penal, o involuntariamente heridas, golpes o enfermedades que no comporten incapacidad personal para el trabajo superior a tres meses, y haya sido cometida por un subordinado, el tribunal puede, teniendo en cuenta las circunstancias de hecho y las condiciones de trabajo del interesado, decidir que el empleador pague, en todo o en parte, las multas" . Finalmente, podemos citar el artículo 54 de la Ordenanza del 1 de diciembre de 1986 concerniente a la libertad de precios y la competencia, según el cual "la jurisdicción (pena 1) puede condenar solidariamente a las personas morales al pago de las multas pronunciadas contra sus dirigentes".

En cuanto a la responsabilidad penal directa de la persona moral, su historia es aún más interesante aunque igualmente más fluctuante. Podemos distinguir tres periodos.

La Ordenanza criminal de 1670 (título 21) señalaba, en cinco artículos, las formas de procesar a las colectividades e indicaba las penas que les podían ser impuestas (especialmente, multas y privación de privilegios).

Sin embargo, con el Código penal de 1810, el individualismo deviene omnipresente. La responsabilidad de las personas morales resultaba entonces impensable. Las Cámaras de justicia criminal señalaron, en sentencias bastante claras que las personas morales no podrían sufrir una pena, ni siquiera pecuniaria. En efecto, "la multa es un pena y toda pena es personal; salvo las excepciones previstas por la ley; ésta no puede por tanto ser pronunciada contra una persona jurídica, la cual no puede ser responsable si no civilmente. A lo sumo, la jurisprudencia aceptaba la responsabilidad de las personas morales por las infracciones materiales punibles independientemente de toda actitud psicológica y cuando la sanción era una medida de seguridad, como la confiscación o el cierre del establecimiento.

Durante la vigencia del Código de 1810, el legislador se mostró tímido. Muy raras eran las disposiciones que, en dominios particulares, afirmaban la responsabilidad penal de las personas morales o que la sugerían.

Es de mencionar el caso de los acuerdos ilícitos. La Ordenanza del primero de diciembre de 1986 sobre los precios prevé la posibilidad de imponer una "sanción pecuniaria" a una empresa (art. 13). Sin duda, esta sanción no es técnicamente una sanción penal. La Ordenanza habla de sanción y no de multa y su aplicación es de la competencia del Consejo de la Competencia, "autoridad administrativa independiente", y no la jurisdicción penal. Además, el recurso de apelación es presentado ante la Corte de Apelaciones de París y el recurso de casación ante la Cámara Comercial de la Corte de Casación. Sin embargo, en realidad, esta sanción es cuasi penal por dos razones: su contenido la asemeja a una multa, el procedimiento es bastante similar al procedimiento seguido ante un juez penal. Finalmente, es de indicar que la responsabilidad penal de la empresa había sido prácticamente aceptada cuando fue admitida expresamente mediante la ley del 16 de diciembre de 1992 (art. 291) y luego desconocida por ley del 1 de febrero de 1994. Esto significaba su casi admisión y que no se podía penar dos veces a la empresa por la misma acción.

Tendrá que esperarse la revisión del Código penal para que sea consagrada verdaderamente la responsabilidad penal de la persona moral. El artículo 121-2 C. P. sienta las bases de esta responsabilidad fijando el alcance y las condiciones.

III. EL AMBITO DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS MORALES

1. ¿Qué entidades son concernidas?

No obstante el carácter general del artículo 121-2 C. P. existen dos límites.

En primer lugar, la ley sólo considera las agrupaciones que tienen personalidad

jurídica. En el Proyecto de 1976, se había tomado en cuenta a las "agrupaciones comerciales, industriales y financieras" y el Proyecto de 1978, aun más amplio, se refería a "toda agrupación". Se tenía así una noción de hecho. Este no es el criterio adoptado en el nuevo Código penal. Este habla únicamente de "personas jurídicas". En consecuencia, toda agrupación que esté desprovista de personalidad jurídica no puede ser condenada. Es el caso de las sociedades de hecho y de las sociedades de participación reguladas en los artículos 1871 y 1873 del Código Civil.

En segundo lugar, entre las personas morales son de mencionar algunas pocas excepciones. En principio, el art. 121-2, inc. 1 C. P., excluye *al* Estado. Teniendo el monopolio del derecho de penar, éste no se puede castigar asimismo. Igualmente, las colectividades territoriales y sus agrupaciones. Sin embargo cesa su irresponsabilidad cuando se trata de infracciones cometidas en el marco de las actividades que pueden ser objeto de convenciones de delegación de servicio público (art. 121-2, Inc. 2 C. P.). Esta limitación es importante, en la práctica, puesto que es frecuente que las comunas exploten mediante concesiones un servicio de transporte escolar, de recojo de basura o de distribución de agua. En tales casos tanto la comuna como la sociedad concesionaria pueden ser responsables.

Dicho esto, toda otra persona jurídica puede ser responsable. Durante los trabajos parlamentarios, la discusión fue bastante fuerte en lo referente a los sindicatos, las asociaciones no lucrativas y las instituciones representativas de personal. Finalmente, el legislador admitió la responsabilidad de estas personas jurídicas. El principio de igualdad ante la ley exigía una aplicación del nuevo principio a todas las personas morales. porque aún cuando la Constitución garantice una libertad, ésta no puede ser ejercida arbitrariamente dado que todos deben respetar el principio de legalidad.

Pueden surgir dos dudas respecto a casos que tienen lugar en los momentos extremos de la existencia de la persona moral. Primero, cuando ésta se encuentra *en vías de formación*, ¿se le puede imputar una infracción? Es de tener en cuenta que el periodo de constitución puede durar varios meses. Debe admitirse que durante este

periodo de "gestación", únicamente los fundadores pueden ser perseguidos, salvo el supuesto de "confirmación" de los actos de los fundadores una vez que la persona moral está constituida. La persona moral puede ser perseguida, por ejemplo, por encubrimiento (el hecho de beneficiarse concientemente del producto de una infracción, art. 321-1 C. P.) o por el delito cometido por los fundadores a quienes la persona moral sucede. Et principio sigue siendo el de irresponsabilidad de la persona moral. ¿Qué pasa en el caso de las infracciones cometidas durante el periodo de liquidación de la persona moral? El principio debe ser invertido: la persona moral puede ser perseguida porque su personalidad "sobrevive" durante la liquidación por la necesidad de que ésta se lleve a cabo (art. 1844-8 C. C., art. 391-2 de la ley del 24 de agosto de 1966).

2. ¿Qué tipo de infracciones?

Mientras que con relación a las personas morales, el legislador adoptó el principio de generalidad (todas son responsables, salvo...), respecto a las infracciones consagró el principio de especialidad. Las personas morales sólo pueden ser declaradas responsables por las infracciones previstas expresamente en la ley. En este sentido, el art. 121-2, inc. 1 C. P. establece que "las personas morales son responsables penalmente en los casos previstos por la ley o el reglamento, de las infracciones cometidas".

Ahora bien, sucede que el legislador ha previsto con bastante frecuencia, con relación a esas infracciones, que la persona moral es responsable.

En cuanto a los delitos, el nuevo Código penal prevé la responsabilidad de las personas morales en relación con el genocidio, el homicidio y las heridas involuntarias (pero curiosamente no para las voluntarias), el tráfico de estupefacientes y el blanqueo de dinero, la puesta en peligro de muerte, las discriminaciones, el proxenetismo, el atentado a la vida privada, el hurto, la extorsión, el chantaje, la estafa, las malversaciones (como el abuso de confianza), la receptación, los daños, la traición, el espionaje, el atentado, el complot, la participación en un movimiento insurreccional, la

corrupción, el tráfico de influencia, la usurpación de funciones o de título, la falsificación de documentos y de moneda, los actos de terrorismo, etc.

La responsabilidad es también admitida de manera amplia en el ámbito de las contravenciones. El nuevo Código la estatuye, por ejemplo, en el caso de los atentados involuntarios a la integridad de las persona, la difusión de mensajes indecentes, las amenazas de destrucción que entrañan un daño ligero, los atentados contra la moneda, la utilización de pesos y medidas diferentes a los establecidos por la ley.

Finalmente, deben mencionarse diversas leyes posteriores al nuevo Código penal. En primer lugar, la ley de adecuación del 16 de diciembre de 1992 prevé frecuentemente la responsabilidad de las personas morales. Es el caso de los atentados a los intereses fundamentales de la nación en tiempos de guerra, las infracciones al derecho minero y al derecho de autor, la quiebra, las infracciones ambientales.

Asimismo, un gran número de leyes especiales ha consagrado dicha responsabilidad. Citemos algunos ejemplos. La ley del 29 de enero de 1993, la prevé para determinadas infracciones en materia de precios (Ordenanza del primero de diciembre de 1986 modificada en su artículo 31 sobre la facturación y en su artículo 33 sobre la no comunicación de las condiciones de venta por el mayorista). Otra ley del 20 de diciembre de 1993, la ha previsto en materia de derecho laboral, no de manera general sino para determinados delitos relativos al trabajo ilegal (art. 152-3-1, 362-6 y 364-10, Código del trabajo). Una ley del 4 de enero de 1994 la consagra en materia de control del Estado sobre las empresas de seguros (art. 310-27 y 28, Código de seguros). Otra ley del 2 de febrero de 1995, sobre la protección del medio ambiente, la ha previsto para determinadas infracciones tratadas en el libro 11 del nuevo Código penal (preservación de los medios acuáticos y protección de patrimonio piscícola), en el Decreto del 9 de enero de 1852, sobre la pesca marina, en la ley del 7 de julio de 1976, sobre la polución marina y en otra ley de la misma fecha sobre la polución del mar por actos de incineración (art. 81). Una ley del 13 de mayo de 1996, prevé la

responsabilidad de las personas morales en caso de blanqueo de dinero (art. 324-9 C. P.), etc. Así, el legislador se decidió por la modalidad casuística, sin adoptar una política general basada en criterios precisos. Actúa por tanto como lo hace cuando otorga a determinadas asociaciones el derecho de ejercer la acción civil.

En efecto, muchos dominios escapan a la responsabilidad de las personas morales, como es el caso del derecho tributario o aduanero, el derecho de sociedades comerciales, el derecho del consumidor y la mayor parte del derecho laboral (sólo pueden ser imputados a una persona moral el empleo de mano de obra extranjera y el albergue colectivo irregular, el trabajo clandestino, el marchandage *, y las discriminaciones ilícitas). Esta actitud del legislador podría conducir, sobre todo teóricamente, a los jueces deseosos de castigar a una persona moral a elegir una calificación que prevea la responsabilidad de las personas morales y no una calificación vecina que no lo haga (por ejemplo, abuso de confianza y no abuso de los bienes sociales; puesta en peligro de una persona y no violación por el empleador de las reglas de higiene y seguridad).

IV. REQUISITOS DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS MORALES

1. Requisitos de fondo

Según el artículo 121-2, inc. 1 C. P., "las personas morales...son responsables penalmente...de las infracciones cometidas a su nombre, por los órganos o representantes". De acuerdo con esto, se puede establecer dos condiciones.

- a) La infracción debe ser cometida por un órgano o representante de la persona moral. Esta primera condición significa que una persona moral es responsable sólo si la infracción ha sido realizada por un individuo. El acto de este último es la condición necesaria de la responsabilidad de la persona moral. Donnedieu de Vabres hablaba del *substratum* humano, necesario en la responsabilidad de las personas jurídicas.

Y este *substratum* es un "órgano" o un "representante" de la persona moral. Los órganos son la Asamblea General, el Consejo de Administración, el Consejo de Vigilancia (inclusive el Consejo Municipal) y el Directorio que, según el artículo 124, de la ley del 24 de julio de 1966, se encuentra investido "de amplios poderes para actuar, en toda circunstancia, en nombre de la sociedad" En cuanto a los "representantes" son individuos determinados como el director general, el gerente, el alcalde. Por el contrario, un subalterno no comprometerá a la persona moral a no ser que haya obtenido una delegación del superior jerárquico y siempre que sean cumplidas las condiciones de la delegación.

Entre las dificultades que pueden presentarse podemos señalar tres.

Primero.- ¿Se puede asimilar el directivo de hecho a un representante de derecho? Sabemos que el gerente de hecho es aquel que posee realmente el poder sin tener el título para tal función (en tanto que el falso gerente u hombre de paja tiene el título pero no el poder). En una Ordenanza del 5 de mayo de 1945, sobre las empresas de comunicación que hubieran colaborado con el enemigo, se previó que el gerente no podía generar la responsabilidad de la persona moral, si no habla sido nombrado de acuerdo a la ley y a los estatutos. En la actualidad, el Código no dice nada al respecto. Aunque parece que corresponde dar la misma respuesta, puesto que el gerente no ha recibido ninguna investidura de la persona moral, la cual se encuentra obligada y colocada como víctima (a menos que los miembros de la persona moral no hubieran reclutado de facto al gerente).

Segundo.- ¿Qué sucede si el gerente sobrepasa el límite de sus atribuciones? Parece ser que la responsabilidad de la persona moral resulta comprometida. En efecto, el representante es nombrado (hipotéticamente) de manera regular por la persona moral. El principio de la responsabilidad de la persona moral perdería todo interés si se limitase la aplicación a los actos que no impliquen ningún exceso. Podemos agregar en favor de esta solución un argumento de carácter legal que se

deduce del art. 131-39 C. P. Este artículo, al prever la posibilidad de pronunciar la disolución de la persona moral cuando ésta haya sido desviada de su razón social a efecto de cometer una infracción, supone un exceso de atribuciones por parte de sus órganos o representantes.

Finalmente.- ¿Es responsable la persona moral si la persona física (el representante) ha actuado bajo coacción? Debido a que el artículo 121-2 C. P. habla de "infracciones cometidas", se puede dudar entre dos alternativas: de un lado, una concepción materialista estrecha que incluye únicamente en el concepto de infracción a los actos materiales y, de otro lado, una concepción psicológica amplia que incluye además las actitudes mentales del agente. Aun si en general la primera perspectiva es la más justa, la segunda es, en este caso, la mejor. En efecto, si la responsabilidad personal del dirigente es una condición previa de la responsabilidad de la persona moral y la coacción la excluye, entonces la responsabilidad de la persona moral desaparece igualmente. Del mismo modo, el dirigente que ha actuado bajo coacción, por ejemplo bajo una presión irresistible de otra sociedad, no compromete a la persona jurídica.

Si la responsabilidad de la persona moral presupone la de los individuos que la conforman, es lógico que estos últimos puedan ser igualmente perseguidos penalmente. Esta es la posición adoptada en el artículo 121-2, inc. 3 C.P.: "La responsabilidad penal de las personas morales no excluye la de las personas físicas autoras o cómplices de los mismos hechos". La cuestión fue sin embargo objeto de discusión a nivel parlamentario. Pero finalmente fueron previstas las dos formas de responsabilidad.

En los trabajos preparatorios del nuevo Código, la idea de la responsabilidad de los dirigentes fue considerada como de derecho estricto. La exposición de motivos del proyecto de ley de febrero de 1986, lo daba a entender cuando señalaba: "...desaparecer (con la creación de la responsabilidad penal de las personas morales) la presunción de responsabilidad penal que hoy en día recae realmente sobre los

dirigentes por las infracciones cuya existencia éstos ignoran algunas veces..."Así mismo, durante los debates parlamentarios se señaló que la responsabilidad penal de las personas morales "evitará poner en juego la responsabilidad del patrón, el cual muchas veces no tiene que ver nada con el delito, pero a quien se busca perseguir porque es el responsable de la empresa.

¿Qué actitud adoptarán los Magistrados? ¿Ante la posibilidad legal de una doble persecución, van a procesar y condenar únicamente a una de las dos personas, en los hechos a la persona moral (teoría de la responsabilidad alternativa) o por el contrario a las dos (teoría de la acumulación de responsabilidades)?

En determinadas jurisdicciones, en particular en París y Versalles, es la persona moral la perseguida, dado que el dirigente no es procesado. En resumen, se procede como si existieran dos infracciones, una cometida por la persona física y la otra por la persona moral, dotada de una voluntad propia. En una decisión parisina, se consagra la teoría de la realidad de la persona moral, "la que reconociendo a la agrupación una voluntad propia, permite liberarse claramente de la constatación previa de la responsabilidad de los individuos". Además, se habla de una sociedad que "ha cometido una negligencia grave susceptible de dar lugar a su responsabilidad". En una sentencia del Tribunal de Versalles, se señala que el delito "es el fruto de una política deliberada de la empresa". Ambas decisiones son bastante esclarecedoras.

En otras jurisdicciones son comprendidas tanto la persona moral como las personas físicas (en los hechos, el directivo). En este caso, se hace como si no existiera más que una sola infracción imputada a dos personas diferentes: la persona moral y el directivo, lo cual se corresponde con lo establecido por el arto 121-2, párrafos 1 y 3 C. P. En resumen, la responsabilidad penal de la persona moral se deduce de la criminalidad de la persona física (*emprunte criminalité*). Este es el criterio utilizado entre nosotros, desde hace mucho tiempo, para explicar la noción de complicidad. El cómplice "toma prestado" la criminalidad del autor principal.

¿Qué pensar de todo esto? Nos parece necesario distinguir los diferentes casos.

Tratándose de infracciones intencionales, la acumulación es razonable. Se puede evidentemente perseguir tanto a la persona física como a la persona moral, dado que ésta resulta beneficiada por el crimen y está representada por los directivos que son su cerebro y se identifican con ésta. La culpa de los directivos puede ser asimilada a la de la persona moral misma, al punto de poderse atribuir. Y aún en los casos en que la persona moral hubiera sido creada con el fin de cometer infracciones, su persecución se impone.

En caso de delitos no intencionales (delitos culposos y contravenciones) se puede admitir una regla general y una excepción. La regla general es la responsabilidad única de la persona moral. O bien en realidad la falta del directivo no llega a ser establecida. Además, en la circular de aplicación de 14 de mayo de 1993, con relación a las infracciones por negligencia y por omisión, "la responsabilidad penal de un persona moral puede ser considerada aún cuando no se haya establecido la responsabilidad penal de la persona física: en efecto estas infracciones podrían haber sido cometidas por los órganos colectivos de la persona moral sin que sea posible descubrir el papel de cada uno de sus miembros y de imputar la responsabilidad personal de la infracción a un individuo determinado". Se puede dar una segunda situación: el proceso ha establecido la falta del directivo, pero la misma es excesivamente tenue. En ambas hipótesis, es posible aplicar el principio de la sola persecución de la persona moral (lo que permite designar un representante en interés de las víctimas). Además, esto se adecua, sino al contenido literal de la ley (el art. 121-2 C. P.), por lo menos a la voluntad del legislador, expresada en la exposición de motivos de febrero de 1986. Sin embargo y de manera excepcional, si *la falta del* directivo o delegado es seria y se encuentra probada, el proceso podrá alcanzar tanto a la persona moral como a la persona física. Este puede ser *el* caso específico de los accidentes de trabajo en la hipótesis en que *el* jefe de la empresa, por economizar, no respete escrupulosamente las prescripciones de higiene y seguridad exponiendo de este modo a sus empleados a accidentes y enfermedades profesionales (él puede incluso haberlos puesto en peligro en

determinados casos).

- b) La infracción debe ser cometida por cuenta de la persona moral. ¿Cómo se puede entender la expresión "por cuenta" utilizada por el artículo 121-2, inc. 1 C.P.? Es evidente que la persona moral no es responsable si el órgano o representante ha actuado por interés propio o de un tercero (con relación a la persona moral) e incluso contra los intereses de la persona moral.

Actuar por cuenta de la persona moral significa actuar en su provecho o interés. Puede tratarse de un beneficio material o moral, actual o *eventual*, directo o indirecto. Citemos el ejemplo de un directivo que coopta irregularmente a un colaborador a fin de obtener un mercado o que realiza una publicidad engañosa para afectar a una sociedad concurrente.

Si este requisito es lógico, su aplicación es delicada porque "en la mayoría de las infracciones el interés particular se encuentra insertado en el interés colectivo.

2. Requisitos de procedimiento

Las cuestiones de procedimiento se encuentran reguladas en la ley de adecuación del 16 de diciembre de 1992 que incorpora al Libro IV un Título XVIII denominado "De la persecución, de la instrucción y del juzgamiento de las infracciones cometidas por las personas morales" (arts. 706-41 al 706-46). Sin entrar en detalles debemos señalar que el legislador, motivado por un evidente antropomorfismo, es parco en esta materia, por lo que las personas morales deben ser tratadas procesalmente, en la medida de lo posible, como si se tratasen de personas físicas. Las particularidades se presentan esencialmente en el inicio de la acción penal, en la instrucción y en el registro judicial.

Tratándose de la primera, son competentes el Ministerio público y las jurisdicciones del lugar de la infracción y de la sede de la persona moral. La persecución penal es dirigida contra el representante legal de la persona moral. Si

también es dirigida contra el representante legal, el presidente del Tribunal designa un mandatario judicial.

A nivel de la instrucción, el representante de *la persona moral* no puede ser considerado como la persona bajo investigación (a menos evidentemente que sea involucrado igualmente en el proceso). El juez de instrucción puede colocar a la persona moral bajo control judicial aún cuando solamente sean aplicables determinadas modalidades de control. Entre éstas, se encuentran *la caución*, la constitución de garantías reales o personales y la prohibición de realizar determinadas actividades profesionales, si la infracción investigada ha sido cometida con ocasión de dichas actividades. En caso de violación de *las obligaciones de control* judicial, la detención preventiva aplicable a los individuos es reemplazada por un proceso por atentado a *la* autoridad judicial.

Tratándose finalmente del registro *judicial*, las condenas definitivas contra una persona moral son igualmente anotadas. Según el art. 768-1 C.P.P. (primero de diciembre de 1992) "*el registro judicial nacional automatizado recibe, en lo que concierne a las personas morales y luego de un control de su identidad en el registro nacional de empresas y establecimientos, las condenas contradictorias y en ausencia, que no han sido objeto de oposición, así como las declaraciones de culpabilidad exentas de pena*".⁸⁸

Serra Rojas en su obra señala que se discute en la doctrina la posibilidad de la aplicación de una sanción penal a una persona jurídica al comentar lo siguiente:

"Dos grupos de opiniones se colocan contradictoriamente para definir este problema, que tiene en el derecho administrativo una importancia excepcional para la definición de la aplicación de sanciones administrativas, tanto a las personas jurídicas de derecho privado en sus relaciones con el Estado, como a las propias personas públicas o personas jurídicas de derecho público.

⁸⁸ Anuario de Derecho Penal.- La responsabilidad Penal de la Persona Moral Fribourg, Père Chaire de Droit Penal, Jean Pradel, 1996, Université de, Pag. 759

I. La primera opinión sostiene el criterio “Que las personas sociales no pueden obrar con dolo ni con culpa y por ende no pueden cometer delitos”...Luego las asociaciones no son sujetos de derecho penal; sólo lo es el hombre, el delincuente lo es el ser humano y no las personas morales. Estas podrán ser objeto de una sanción secundaria, de una sanción administrativa policial, pero nunca de una sanción penal porque no nos encontramos frente a autores de delito...”...” Esta tesis es impugnada por algunos juristas sosteniendo la responsabilidad penal de las personas jurídicas”.⁸⁹

Por otra parte, Miguel Acosta Romero en su obra señala al respecto lo siguiente: “..Resulta cuestionable la intención del legislador de establecer arresto por infracciones administrativas, ya que al regular esta materia, la idea del constituyente no era la de castigar a los infractores al igual que a los delincuentes, por lo que no se justifica la existencia de los reclusorios de infractores, que en muchas ciudades de la Republica hacen convivir a infractores con delincuentes en cárceles preventivas. En nuestros días, el respeto al valor jurídico de la libertad humana debe de hacer que a los infractores no se les prive de su libertad, sino que en todo caso cumplan con trabajos de carácter social en los fines de semana.”⁹⁰

Conforme a lo antes mencionado vale la pena comentar que si bien en la normatividad penal y administrativa esta prevista la privación de la libertad de los patrones que infrinjan la normatividad laboral, lo cierto es que este tipo de sanción no se lleva a cabo; por lo complicado que puede ser el privar de la libertad al presidente del consejo de administración que legalmente es el representante de una persona moral, y que bajo el supuesto mencionado por la fracción IV, del artículo 70, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo sería un arresto hasta por 36 horas.

⁸⁹ Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, Segundo Curso, Ed. Porrúa 2001, pag. 628.

⁹⁰ Acosta Romero Miguel, Compendio de Derecho Administrativo, Parte General, Ed. Porrúa Tercera Edición, 2001, pag. 584 y 585.

Conclusiones

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo nace con la revolución industrial en Gran Bretaña, donde se plantean los problemas inherentes a la industrialización: jornada de trabajo agotadora, salarios miserables, ausencia de disposiciones relativas a la seguridad de quienes prestan un servicio, accidentes de trabajo frecuentes y sin indemnización alguna, por lo que resulta ser el antecedente de la inspección del trabajo.

SEGUNDA.- En México, con la Ley de José Villada, gobernador del Estado de México, emitida el 30 de abril de 1904, y la del General Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de noviembre de 1906, (en este mismo año tuvo lugar las huelgas de Río Blanco y Cananea) constituyen el origen de la Legislación del Trabajo cuyo fin es el de proteger a los asalariados.

TERCERA.- El 7 de octubre de 1914, se emitió en Jalisco la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, donde se contenían los principales aspectos del contrato individual de trabajo y de la previsión social; mediante esta Ley se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se establece el sistema de queja ante éstas. El sistema de inspección del trabajo aparece con la promulgación de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914; este ordenamiento en sus artículos 10 y 11 facultaba al Titular del Ejecutivo de la Entidad para designar el número adecuado de inspectores que hicieran efectivo el cumplimiento de las normas tutelares de los trabajadores —es este el antecedente de la fracción I del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo—; lo que constituyó en forma concreta el punto de partida para la historia de la inspección del trabajo en el México independiente .

CUARTA.- Las Leyes del Trabajo del Estado de Yucatán, del 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, así como la del Estado de Coahuila del 28 de septiembre de 1916, se ocuparon del servicio público de la inspección. Francisco I. Madero promulgó el 18 de diciembre de 1911, la ley que creaba el Departamento del Trabajo cuyo artículo 5° hacía referencia a los inspectores.

QUINTA.- La norma jurídica es una regla de conducta general, abstracta, impersonal obligatoria esta última característica faculta al estado para coaccionar al particular y con ello conseguir el cumplimiento de la normatividad laboral, bajo el estricto principio de que las autoridades sólo pueden hacer aquello que se encuentra previsto en la normatividad.

SEXTA.- Las infracciones a la legislación laboral son particularmente de carácter grave, pues con ello se vulnera, además de los derechos individuales del trabajador, los de la sociedad, ya que las consecuencias de infringir por parte de los patrones las normas de trabajo trascienden al orden público.

SÉPTIMA.- Debido a que vivimos en un estado de derecho, los patrones pueden interponer los medios de defensa que pueden ser el recurso de revisión, el juicio de nulidad e inclusive el amparo, ante las autoridades correspondientes y con ello el derecho infringido por éste en contra del derecho tutelado a favor de los trabajadores, propicia que se diluya, viéndose los trabajadores afectados cuando el acto impugnado es a favor del patrón.

OCTAVA.- El procedimiento administrativo sancionador en reincidencia es un intento de propuesta para tutelar el derecho del trabajador, efectuando el seguimiento de un derecho vulnerado por el patrón en contra de los trabajadores, para que la autoridad administrativa del trabajo cuente con los mecanismos legales correspondientes a cargo de las Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo, Asuntos Jurídicos y las Delegaciones Federales del Trabajo, para que continúen con sus facultades correspondientes en el procedimiento inspectivo-sancionador.

NOVENA.- Es necesario una dinámica en el derecho, para efectuar una revisión a fondo de la normatividad y evitar con ello un rezago legislativo, esto para dar efectividad en la aplicación y vigilancia por parte de la autoridad del derecho del trabajador, conforme los principios de equidad y justicia para que la autoridad administrativa del

trabajo, este en posibilidad de tutelar dichos principios, que traen como consecuencia que la justicia no impere.

BIBLIOGRAFIA

1. Acosta Romero, Miguel, Compendio de Derecho Administrativo, Parte General, Ed. Porrúa 2001.
2. Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 10ª, Ed., Editorial Porrúa, México, 1992.
3. Barajas Montes de Oca, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, 1ª. Ed., Ed. Porrúa, México, 1985.
4. Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Edición el Gráfico, Buenos Aires, 1949.
5. Carrasco, Hugo. Derecho Fiscal Constitucional, México, Harla, 1996
6. Carrillo Castro, Alejandro. Organización de Naciones Unidas. Administración Pública. Marco Internacional (1967-1987), Tomo I, México 1988.
7. Dávalos Morales José, Derecho del Trabajo I, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1994.
8. De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo I, Décimo Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
9. De la Cueva, Mario. Panorama del Derecho Mexicano. Instituto de Derecho Comparado, México, 1965.
10. Derechos del Pueblo Mexicano. México a Través de sus Constituciones, Ed. Porrúa/Cámara de Diputados, México 1996.
11. De la Cueva, Mario., El Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, Décimo Octava Edición, Tomo I, pag. 99, México 2001
12. Fraga, Gabino. Derecho Administrativo, México, Porrúa, 1994.
13. Fraga, Gabino. Derecho Administrativo, Ed. Porrúa 2001.
14. García Ramírez, Sergio, El Derecho Penal Administrativo, a la luz de la Constitución de 1857.
15. Garza, Sergio de la, Derecho Financiero Mexicano, México, Porrúa, 1990.
16. Lomelí Cerezo Margarita, Derecho Fiscal Represivo, México, Ed. Porrúa, 1999.
17. Garrido Fernández. Tratado de Derecho Administrativo, Madrid, Tecnos, 1992, Constitutional and Administrative Law, Londres, Longman, 1985.

18. Morgain, Emilio. Introducción al Estudio del Derecho Tributario Mexicano, México, Porrúa, 1996.
19. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera LFT, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.
20. Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, Tomo I, 15ª. Ed., Ed. Porrúa, México, 1992.
21. Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, Primer Curso, Ed. Porrúa, México 2002.
22. Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo, Segundo Curso, Ed. Porrúa, México, 2001.
23. Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Oficina de Asesores del Trabajo. México 1967.
24. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.
25. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1973.
26. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa, México, 1973.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, 143ª, Edición, 2003.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía Trueba Urbina, Alberto. Trueba Barrera Jorge, Ed. Porrúa, México 2002.
3. Ley Federal de Protección al Consumidor, artículo 128 (clausura);
4. La Ley Federal de Correduría Pública.
5. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, (artículo 53)
6. Código Penal Federal.- Colección Porrúa, Ed. Porrúa 2003.
7. Código Penal de Puerto Rico, Editorial Lex Juris, 1974.

8. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ed. Porrúa 2002.
9. Ley Federal del Procedimiento Administrativo y la de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, comentadas Acosta, Romero Miguel., México, Porrúa, 1999.
10. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación, de 9 de abril de 1941.
11. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 9 de abril de 1957.
12. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 8 de abril de 1970.
13. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 1 de marzo de 1977.
14. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978.
15. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 4 de marzo de 1983.
16. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 1 de agosto de 1985.
17. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 14 de abril de 1997.
18. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 21 de diciembre de 2001.
19. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 18 de agosto de 2003.
20. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, Primera Edición, 1998.
21. Reglamento Interior, Documentos Básicos Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Edición 1998.
22. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978.
23. Reglamento Federal de Seguridad Higiene, y Medio Ambiente de Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997. Primera Sección.

24. Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-Tomo Segundo.
25. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
26. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación de 14 de abril de 1997.

OTRAS FUENTES

1. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano.- Ed. Porrúa, México 2001, Pág. 3267. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
2. Diccionario Jurídico Espasa Siglo XXI.
3. Revista del ITAT, núm. 9, México 1959, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
4. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Revista Mexicana del Trabajo, Tomo V, Número 3, México, 1998.
5. Anuario de Derecho Penal.- La responsabilidad Penal de la Persona Moral Fribourg, Pére Chaire de Droit Penal, Jean Pradel, 1996, Université de, Pag. 759

METODOLOGÍA O REDACCIÓN.

- Lara Sáenz Leonor, Procesos de Investigación Jurídica.- Ed. Porrúa, México, 2000, Quinta Ed.
- Hernández Estévez, Sandra Luz y López Duran Rosalío, Técnicas de Investigación Jurídica, Ed. Oxford, México, 1998, Segunda Edición.