

123
?ej-



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

ANALISIS DE LA INSPECCION FEDERAL DEL
TRABAJO, SU FUNDAMENTO Y MOTIVACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS GONZALEZ RODRIGUEZ

ASESOR: LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATINO



STA. CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO



1992

**TESIS CON
FALLA DE ODICEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION

Cuando nos referimos a la Inspección del Trabajo, también debemos hacer mención a la seguridad que existe para el trabajador en los centros de trabajo, no podemos aislar a uno del otro, es por ello que como principal objetivo del presente tema de tésis, es analizar el fundamento y motivación, así como las funciones y atribuciones de la figura de la Inspección del trabajo y su tan importante significado hoy en nuestros días.

Principiamos con un estudio de esta figura, en el que encontramos que la Inspección ha estado presente a través de nuestra historia desde la Constitución de 1917, y es a partir de ahí que se empieza a contemplar en diversas Constituciones de los Estados de la República, hasta convertirse en nuestros días en una figura de materia federal, la cual ha sufrido diversos cambios, pero siempre con una sola consigna "El bienestar del trabajador", así también tenemos que a través del tiempo sus funciones y atribuciones han cambiado conforme a las necesidades que se han presentado, mismas que fue necesario se reglamentaran para su mejor desempeño; considerando saber a ciencia cierta cómo es la Inspección actualmente y la importancia que reviste dicha autoridad del trabajo, dentro del organismo laboral del cual depende, analizando nuevamente sus funciones y atribuciones otorgadas por la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Asimismo, se hace una recopilación de algunas de sus más importantes actividades que son, entre otras, las de vigilar el debido cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, y también sobre capacitación y adiestramiento; en general que se cumpla con la Legislación Laboral vigente, de la que -- nos percatamos en su estudio que es necesaria una actualización urgente de los preceptos establecidos para dichos rubros.

También resulta necesario hacer incapié, en los requisitos que se necesitan para desempeñar la misión de Inspector del Trabajo, y dentro de sus funciones y atribuciones, los tipos de Inspección que debe de realizar en los Centros de Trabajo para el caso concreto, así también de los requisitos que debe de contener toda Acta de Inspección realizada o caso contrario de el Acta de negativa de Inspección levantada, misma que no se encuentra contemplada en forma expresa en la Ley o Reglamento alguno, y que sin embargo causa o produce efectos jurídicos.

Es pertinente hacer la aclaración, de que el presente trabajo no sólo pretende hacer un estudio y análisis de la figura de la Inspección del Trabajo, sino también de quien se -- ostenta como tal; por consiguiente, resulta importante hacer -- un análisis de los Artículos 16 y 123 de nuestra Carta Magna, en donde la Inspección del Trabajo, considero yo, es en donde se encuentra su fundamento y motivación en mi muy particular -- punto de vista; sin embargo, se hace la observación de que úni

camente se presupone su existencia en los referidos Artículos Constitucionales, pues no existe en forma por demás expresa -- cómo determinar tal supuesto; lo anterior considero es relevante, pero como hemos de ver, la inspección se lleva hasta sus últimas consecuencias, y por ende causa efectos jurídicos como todo acto de autoridad que emana de lo dispuesto en la Ley y/o sus Reglamentos; como consecuencia de lo anterior, la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la encargada de llevar el procedimiento por el cual, en el estudio y valoración de las Actas que realiza el Inspector en cada centro de trabajo inspeccionado, detecta si se ha violado la Ley Federal del Trabajo o algunos de sus reglamentos, ésta es, la autoridad competente para conocer del citado procedimiento, así como de instaurar las formalidades y requisitos para ello; en términos generales, cómo es que se valoran y califican las Actas de Inspección, y cómo la autoridad resuelve sobre dicho procedimiento.

De esta manera, concluimos con el análisis de la figura de la Inspección del Trabajo; no sin antes de reiterar nuestra preocupación porque se actualice en general, para estar -- más acorde con la realidad de nuestros días, lo que consideramos determinante tanto para el personal que funge como Inspector, como para la Legislación en que él mismo se apoya en el desarrollo de su actividad.

Es decir, para un mejor desempeño de su función, se deberá contar con el material y el personal debidamente capacita

do y actualizado, ya que de ello depende, el que se proteja la vida de los trabajadores en los centros de trabajo, en razón - de que la actividad de Inspección es de carácter social, y como deber principal es Proteger al Trabajador.

INDICE

PAGINA

CAPITULO I: ANTECEDENTES DE LA INSPECCION COMO NORMA DE TRABAJO.

I.1	Artículo 123 de la Constitución de 1917..	1
I.2	Ley del 31	5
I.3	Ley del 70	11
I.4	Reformas de 1980.	17
I.5	Origen del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.	18
	Apéndice de Notas.	26

CAPITULO II: LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

II.1	Qué es la Inspección del Trabajo.	27
II.2	Importancia que tiene la Inspección Federal del Trabajo Dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	33
II.3	La Inspección Sobre Normas de Seguridad e Higiene.	42
II.4	La Inspección Sobre Normas de Capacitación y Adiestramiento.	48
II.5	Consecuencias de la No Vigilancia de las Normas de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento.	52
	Apéndice de Notas.	57

CAPITULO III: FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA VISITA DOMICILIARIA.

III.1	Artículo 16 Constitucional, II Párrafo.	58
III.2	Artículo 123 Constitucional, fracción XV.	61
III.3	Acta de Inspección.	63

	PAGINA
III.4 Tipos de Inspección	65
III.5 Requisitos Para ser Inspector	68
III.6 Las Notificaciones	75
III.7 El Citatorio	81
III.8 La Negativa de Inspección	86
Apéndice de Notas	93
 CAPITULO IV: <u>EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONA-</u> <u>DOR POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL</u> <u>TRABAJO Y SUS REGLAMENTOS</u>	
IV.1 La Competencia	94
IV.2 Requisitos que Deben Contener las Actas	99
IV.3 Procedimientos Para Valorar y Calificar las Actas	108
IV.4 El Emplazamiento	114
IV.5 Audiencia de Ley	117
IV.6 La Resolución	121
IV.7 El Recurso Administrativo en Contra de la Resolución	125
Apéndice de Notas	127
 CONCLUSIONES	 128
 BIBLIOGRAFIA	 130

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA INSPECCION COMO NORMA DE TRABAJO.

- I.1 Artículo 123 de la Constitución de 1917**
- I.2 Ley del 31**
- I.3 Ley del 70**
- I.4 Reformas de 1980**
- I.5 Origen del Reglamento de Inspección Fede
ral del Trabajo.**

ANTECEDENTES DE LA INSPECCION COMO NORMA DE TRABAJO

I.1 Artículo 123 de la Constitución de 1917.

En el proceso de formación y en las normas de Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social, tiene su origen en la identificación y fusión del Derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no sólo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la producción económica y en la vida misma, en razón de su carácter social.

En la interpretación económica de la historia del Artículo 123, nace en la Ley fundamental el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, donde el Derecho Mexicano del Trabajo no es una norma reguladora de relaciones laborales, instrumento de lucha en manos de todo aquel que presta un servicio a otro. En otros términos: Las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores frente a sus explotadores.

Antes de 1917 se dictaron algunas medidas tendientes a la protección del trabajador, son Leyes de los Estados y disposiciones de algunos gobernadores. Entre ellas la Ley de Cándido Aguilar en donde se encuentran las primeras disposiciones legislativas sobre Inspección del Trabajo, contenidas en los Artículos X y XI, por los cuales se facultaba al Gobernador para nombrar el número de inspectores que fuera necesario para la vigilancia del exacto cumplimiento de la Ley.

Esta Ley del Estado de Veracruz del 19 de octubre de 1914 conocida como "Ley de Cándido Aguilar" independientemente de su aspecto operativo, constituye en forma concreta el punto de partida para la historia de la inspección del trabajo en México independiente.

En la Ley de Yucatán, dictada el 14 de mayo de 1915, complementada por la del 11 de diciembre de ese mismo año, se hace referencia de un nuevo antecedente; así se dispone en el Artículo 20:

"Además de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que harán efectiva esta Ley, se instituye el Departamento de Trabajo que se ocupará de elaborar por el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para los obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la sociedad mutualista del Estado".

Este antecedente nos parece sumamente importante para el establecimiento posterior de un organismo especial dedicado a actividades específicas de la inspección del trabajo.

Esta Ley del Estado de Veracruz del 19 de octubre de 1914 conocida como "Ley de Cándido Aguilar" independientemente de su aspecto operativo, constituye en forma concreta el punto de partida para la historia de la inspección del trabajo en México independiente.

En la Ley de Yucatán, dictada el 14 de mayo de 1915, complementada por la del 11 de diciembre de ese mismo año, se hace referencia de un nuevo antecedente; así se dispone en el Artículo 20:

"Además de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que harán efectiva esta Ley, se instituye el Departamento de Trabajo que se ocupará de elaborar por el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para los obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la sociedad mutualista del Estado".

Este antecedente nos parece sumamente importante para el establecimiento posterior de un organismo especial dedicado a actividades específicas de la inspección del trabajo.

Las Leyes del Estado de Coahuila de 1916, preveían el establecimiento de un cuerpo de inspectores; sin embargo no se tiene antecedentes de que estos estuvieran en funciones en el desempeño de su cargo, ni del establecimiento de una oficina - encargada del control de la inspección.

La Constitución de 1917, protege los intereses de la - colectividad, esta Constitución mantiene los postulados demo-- cráticos de la Carta Magna de 1857, pero hubo una transforma-- ción en su doctrina liberal que era de contenido individualis-- ta en una tendencia social, anteponiendo los intereses de la - colectividad a los de las personas aisladas. El Artículo 123, establece las relaciones entre el capital y el trabajo, se inspira en la tendencia de que el reparto de las ganancias sean -- más justas y que el trabajador cuente con garantías, buen tra-- to, asistencia e indemnización en caso de enfermedades o acci-- dentes de trabajo.

Cierto es que en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, culminaban las luchas de mejoramiento de los trabajado-- res que se habían iniciado desde tiempos de colonia; y nacía - otra época en la que no bastaba el establecimiento de los prin-- cipios, sino la realización de ellos, así como la explotación de otros que complementaran y reforzaran su posición, en la vida económica y social del país.

En el Artículo 123 de 1917, no se precisa la Inspección del Trabajo como una función encomendada al Estado; sin embargo, su institución desde el punto de vista administrativo es lógica y unida a las propias finalidades que persigue la -- disposición constitucional. Sobre el particular, el Maestro de la Cueva señala al respecto:

" Nadie ha discutido la Constitucionalidad de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, por lo - que hace a la materia de Inspección del Trabajo y podemos decir que la institución deriva de la naturaleza del Derecho del Trabajo ya que todo el - Artículo 123 supone su existencia, en especial -- las normas que se ocupan de protección de las mujeres y de los menores, la higiene, la salubridad y la prevención de infortunios del trabajo". (1)

Con posterioridad a la promulgación de la Constitución de 1917, se hicieron intentos tanto dentro de las Leyes de carácter Federal como de las locales de los Estados, para instituir y reglamentar la Inspección del Trabajo, sin resultados - satisfactorios, y se puede afirmar que no fue sino hasta la -- Ley Federal del Trabajo de 1931 que se asentaron las bases para la Inspección del Trabajo.

I.2 Ley del 31

Revisados cuidadosamente el espíritu y la letra del Artículo 123 Constitucional, puede entenderse que el propósito - del Legislador Constituyente fue revestir con normas de derecho, una situación que el Movimiento Obrero Mexicano había venido creando extra-Ley, para proteger a las clases proletarias del país, contra el abuso de los fuertes económica y políticamente buscando además que ese movimiento obrero se convirtiese en el factor decisivo y eficaz del desenvolvimiento y la elevación de la economía nacional.

El Movimiento Obrero, hasta 1931, se había convertido, de una aspiración abstracta de protesta contra la opresión económica, en un factor de nuestra economía cuya importancia era ya tomada en cuenta en todas las esferas administrativas y legislativas, como fuerza coordinadora del equilibrio social y - como factor determinante de la estabilidad y la paz en la República.

Se realizaron diversos intentos para expedir una Ley - del Trabajo inspirada en las bases que, para esta materia establece el Artículo 123 Constitucional de 1917, sin embargo, pasaron 14 años sin que las Cámaras del Congreso de la Unión hubiesen dado cima a tan importante Legislativa. Por lo tanto, - en este mismo lapso no pudo aplicarse íntegramente el Artículo 123, por falta de reglamentación.

No obstante, debe decirse que, a pesar de esta falta de reglamentación, desde 1917 se promulgó la primera Ley que establecía de acuerdo con el Artículo 123 Constitucional, la forma en que debían integrarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que poco a poco, fueron estableciéndose en las Entidades Federativas.

Sin embargo, la falta de reglamentación hizo que la correspondiente al Distrito Federal conociese de asuntos Locales y Federales, aún cuando precisamente, empezó a dictar laudos que fueron elementos conforme a los cuales fue formándose nuestro Derecho Laboral y cuyas tesis serían aprovechadas más tarde, al ser elaborada la Ley Federal del Trabajo.

Esta Ley se expidió el 18 de agosto de 1931, siendo -- Presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortíz Rubio en su Artículo 402 a 406 reglamenta los aspectos principales referentes a la Inspección del Trabajo.

El Artículo 402, de dicha Ley hace referencia que la -- Inspección del Trabajo es Federal y Local; así como también -- quiénes son las autoridades competentes para nombrar a los inspectores. Cabe mencionar que la nueva Ley Federal del Trabajo -- ya no hace diferenciación sobre el tipo de inspección que debe haber.

El Artículo 403, le imponía a los inspectores obligaciones específicas de directa y personal vigilancia para el --

cumplimiento de las disposiciones sobre Higiene y Seguridad en los talleres impone la Ley y sus Reglamentos, prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores, en general de las disposiciones que fijan los derechos y las obligaciones de los -- trabajadores y patrones.

Otra obligación para los inspectores que señala este - Artículo, es la de procurar se respeten los preceptos que tien dan a garantizar el establecimiento de las buenas relaciones entre trabajadores y patrones. Es importante este Artículo ya que se les encomendaba a los inspectores funciones esenciales.

El Artículo 404, señala las facultades y deberes de -- los inspectores:

- a) La de visitar los centros de trabajo a toda hora -- del día y de la noche, previa identificación.
- b) Interrogar al personal de los establecimientos sin presencia de testigos.
- c) Solicitar toda clase de documentos y registros a -- que obliga la Ley Federal del Trabajo.
- d) Levantar las Actas correspondientes, cuando encuentre irregularidades en las empresas visitadas.
- e) La obligación de enviar esas Actas a la autoridad - de que dependan, con el objeto de que esta imponga con vista en ellas las sanciones correspondientes y ordene la ejecución de las medidas que procedan con

forme a la Ley.

Los inspectores del trabajo están obligados a practicar las investigaciones a que se refiere este Artículo, cuando verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de las partes respecto de las violaciones a la Ley o al Reglamento de Trabajo, en el seno de la empresa de que se trate.

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

El Artículo 405, consignaba como función de los inspectores del trabajo, presidir las Juntas Federales de Conciliación, dependerán exclusivamente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en este aspecto la Ley aparta a la inspección del trabajo de su papel técnico de vigilancia. El Maestro Mario de la Cueva señala:

"Este ordenamiento está en estrecha relación con el Capítulo IV del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo que se menciona, que comprende los Artículos 352 a 357, por los cuales se previene la integración de las Juntas, las cuales serán precedidas por el inspector del trabajo que designe el Departamento respectivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

El Artículo 406 de la Ley mencionada, hace referencia a que el Ejecutivo Federal y los Ejecutivos Locales son las autoridades que expedirán el Reglamento de Trabajo en el seno de la empresa que se trate.

En resumen, las funciones del Inspector del Trabajo, - según la Ley Federal del Trabajo de 1931, serían: la función - de vigilancia que sobre disposiciones de higiene y seguridad dictan la Ley y sus Reglamentos, así como también los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones; esta vigilancia tenía la finalidad que en caso de algún incumplimiento les fueran aplicadas las sanciones consignadas en el Título respectivo.

Tenían función preventiva, cuando velaban por el respecto de las normas que tenían como interés garantizar las buenas relaciones entre patrones y obreros.

Vigilaban también el cumplimiento de reglas sobre trabajo nocturno para mujeres y menores; consignaban como obligación el deber de recibir todas las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo que recibieron de sus superiores jerárquicos.

Sin embargo, en el Artículo 1° del Reglamento para la Inspección Federal del Trabajo de 1934, se precisan de mejor - manera los conceptos de la Ley y señala las funciones específicas de los inspectores del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo una larga vida, pues estuvo en vigor 39 años y fue sustituida por la Nueva Ley, en vigor a partir del 1° de mayo de 1970.

I.3 Ley del 70

Debe decirse que los autores de la Ley del 31, no pensaron que la Ley fuese idónea, antes al contrario, desde sus - inicios, supusieron su perfectabilidad; sobre todo en cuestiones de tipo reglamentario y de procedimiento (esto último sufriría una reforma total en 1980).

Con su aplicación fueron apareciendo algunos defectos, de manera que cada año se anunciaba como inminente una reforma sustancial, pero el asunto por sí mismo era tan espinoso que, ante la perspectiva probable de desquiciar a los interesados - se aplazaba una y otra vez la renovación. Se recibían innumerables iniciativas a fin de reformar la Ley del Trabajo.

En este aspecto las principales reformas a la Ley fueron las siguientes: en 1933, en cuanto a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales de salario mínimo; en 1936, estableciendo la obligación para los patrones de pagar - el día de descanso semanal; en 1938, se aprobó el estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Estado; en 1941, en relación con las huelgas; en 1944, fijando los procedimientos para la revisión de los Contratos Colectivos de obligatoria general.

Otras reformas se encaminaron a precisar las tareas y funcionamiento de las autoridades de trabajo. Incuestionable--

mente, las más importantes fueron la creación del Seguro Social, en diciembre de 1942, el reparto de utilidades y la incorporación del estatuto jurídico de los trabajadores al servicio del Estado, a la Ley Federal del Trabajo.

Más tarde, fue elaborado un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo; la nueva Ley tomó en cuenta los profundos cambios que se habían operado en el país, transcurridos desde la expedición de la Ley de 1931. México se había transformado de un país agrominero en una nación en pleno desarrollo industrial.

El crecimiento de la población, la expansión del mercado nacional y el crecimiento de nuestro comercio exterior exigieron mayor ampliación, en la industria y en los servicios. Correlativamente aumentaron los peligros en el trabajo de las máquinas, equipos y sustancias. Las diversas industrias desplazaron a los demás sectores de la economía nacional, ocupando el primer lugar en la generación del producto bruto y en el ingreso. Hubo necesidad pues, de expedir una nueva Ley más acorde con los cambios y transformaciones habidas, pero el cambio se hizo cuando la Ley Federal del Trabajo de 1931 había cerrado y cumplido su misión histórica.

La Ley Federal de 1970 en su Capítulo especial, define claramente las funciones de la Inspección del Trabajo, los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo y los requisitos para desempeñar ese cargo.

Además de esas funciones generales en disposiciones -- dispersas establece otras especiales, pero fundamentalmente es darle efectividad a las normas correspondientes de la Ley Labo ral para procurar el eficaz cumplimiento de las mismas.

Se menciona en la Ley Federal del Trabajo de 1970, que los inspectores federales del trabajo tienen como función gene ral, la vigencia de las relaciones entre trabajadores y patrones y también para ejercer funciones jurisdiccionales. Así como también, la inspección del trabajo tiene las funciones de - vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente aquellas que establecen derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores y de las que determina medidas preven tivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, así como tam bién la facultad de poder visitar a cualquier hora, las empresas y establecimientos con la única condición que se identifiquen.

Otra función es la de proporcionar información y aseso ramiento a trabajadores, así como a patrones para que se lle-- guen a cumplir de manera efectiva las normas laborales, pero cuando se observen en las empresas que existen diferencias y - violaciones a las normas de trabajo, deberán de poner en conocimiento a las autoridades que correspondan; así también cuando las autoridades soliciten datos o estudios, deben hacer aco pio de los primeros o la realización de los segundos, para pro

curar que exista armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones; podrá interrogar, según lo crea conveniente, ante testigos o solos a trabajadores y patrones sobre cualquier --- asunto relacionado con la aplicación de normas de trabajo, así como la de poder exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo; puede - sugerir que se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; los defectos que existan en las instalaciones y a los métodos de trabajo cuando estén constituyendo una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud - de los trabajadores o puede tomar la adopción de las medidas - de aplicación inmediata en caso de peligro eminente y cuando - se trate de trabajos epligrosos, puede examinar las sustancias y materiales utilizados en empresas.

Estas funciones se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus Artículos 540 y 541.

El Maestro Trueba Urbina, define a los Inspectores como:

"Los individuos encargados de vigilar el cumplimiento de las Leyes y disposiciones del ramo del trabajo". (2)

Sin embargo, en esta Ley se habla (indistintamente) de Inspectores del trabajo, pero la Fracción X del Artículo 73 -- Constitucional confiere al Congreso la facultad de legislar en materia de trabajo para toda la República, esto relacionado --

con la Ley Federal del Trabajo y por otra parte, con la Fracción XXXI del Artículo 123 de la Constitución que en su primera parte menciona:

"La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero en la competencia exclusiva de las autoridades en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica..."

Pensamos que en estas dos últimas fracciones de la Carta Magna es donde se deriva el fundamento jurídico de la inspección del trabajo.

El Maestro de la Cueva comenta:

"Es la expresión de una idea nueva del Derecho del Trabajo, compuesto de dos concepciones básicas; -- primeramente la Ley descansa en la tesis de los Artículos 27 y 123 de la Carta Magna que contiene la declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por el Constituyente de Querétaro; en segundo lugar y como consecuencia directa de la declaración y autonomía plena del Derecho del Trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido, así como su finalidad se hallan en el Artículo 123, por lo

que es de este precepto y no del Derecho Público ni del Privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas". (3)

Durante la vigencia de esta Ley, hubieron reformas y adiciones a los artículos 136 al 156, algunos relacionados especialmente con la inspección del trabajo como son: La reforma al Artículo 547 Fracción IV, el día 24 dediciembre de 1974, referente a la responsabilidad de los inspectores del trabajo.

El día 6 de febrero de 1975, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la adición de ramas industriales para ser vigiladas por la Autoridad Federal en su aplicación las industrias: automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empacado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

El 17 de febrero del mismo año, se reforman las Fracciones X y XXI del Artículo 547, agregándose más ramas industriales de competencia federal siendo estas: La fabricación y ensamble de vehículos automotores y elaboración de refrescos y aguas gaseosas.

Entre la Ley de 1970 y la vigente, no han existido cambios fundamentales en materia de inspección del trabajo, por tal razón es necesario se legisle en este aspecto, pero de acuerdo a las funciones actuales de la inspección del trabajo.

I.4 Reformas de 1980.

Una de las principales razones que motivaron las reformas a diversos Artículos en la Ley Federal del Trabajo, en su parte procesal, es sin duda establecer y garantizar la justicia pronta y expedita en los juicios laborales.

Conforme al decreto promulgado el 4 de enero de 1980, se reforman los Títulos catorce, quince y dieciséis de dicha Ley.

La modificación a los Títulos mencionados y relativos exclusivamente al Derecho Procesal del Trabajo, incluyen en sí nuevos conceptos laborales y la modalidad de sumar con ciento veinte Artículos más a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Estas reformas no hacen ninguna alusión sobre algún -- cambio o reforma que sufriera la inspección del trabajo, de manera que el mismo concepto que se tiene en la Ley del 70, sigue vigente en la Ley de 1980 y continúa utilizándose hasta -- nuestros días.

I.5 Origen del Reglamento de Inspección del Trabajo

Creada la nueva situación Constitucional en el año de 1931, se expidió la actual Ley Federal del Trabajo, cuya influencia en los servicios administrativos del trabajo fue de gran importancia, ya que precisó con mayor amplitud quienes eran las autoridades a cuyo cargo quedaban los mismos; dichas autoridades fueron las juntas municipales de Conciliación, las Juntas centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los inspectores de trabajo y las comisiones especiales de salario mínimo, posteriormente se adicionó la Ley incluyendo a la Secretaría de Educación Pública con competencia para vigilar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, que en materia educativa establece la Constitución.

Al desaparecer por la vía legislativa, los problemas de competencia que surgían por la vigilancia de tantas Leyes sobre materia del trabajo como entidades federativas existen los trabajadores y los patrones comprendidos en la jurisdicción federal, encontraron los caminos seguros para la solución de sus conflictos dando lugar a que los servicios administrativos atribuidos a las autoridades antes mencionadas, impulsaran su eficacia mediante intervenciones cada vez más numerosas y más extensas, multiplicándose la actividad de los Tribunales mismos y de los servicios de inspección del trabajo.

La Reforma Constitucional hizo que se independizara de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, volviéndose - autónomo y con subordinación directa al poder Ejecutivo. En -- consecuencia, se propuso que en México como en casi todos los países adelantados del mundo se estableciera un Departamento - del Trabajo. (4)

Dentro de las nuevas funciones contenían también las - relativas a la inspección del trabajo y es indiscutible el me- joramiento que en general se operó en los servicios administra- tivos del trabajo con motivo de la creación del citado departa- mento.

Mas su estructura y funcionamiento consignado en su -- propio Reglamento, impuso la necesidad de la expedición de nue- vos ordenamientos reglamentarios que le permitieron el desarro- llo orgánico de algunas actividades mejor organizadas.

El 30 de noviembre, se crea el Departamento Autónomo - del Trabajo, y se cambia el nombre de la Secretaría de Indus- tria, Comercio y Trabajo por el de Secretaría de Economía Na- cional.

Las funciones que se le asignaron al Departamento Autó- nomo del Trabajo fueron:

- Estudio, iniciativa y aplicación de las Leyes Federa- les del Trabajo y sus Reglamentos, asociaciones obrero-patrona

les de resistencia, Contrato de Trabajo e inspección del mismo, Seguros Sociales, Congresos y Reuniones Nacionales e Internacionales del Trabajo, Conciliación y Prevención de los conflictos entre el capital y el trabajo intergremiales, Comisiones Mixtas de empresas y otros organismos preventivos o conciliatorios de conflictos, Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje de Jurisdicción Federal, Procuraduría del Trabajo, Investigaciones e informaciones sociales, oficina de prevención social.

Con esta actuación de la administración pública en materia laboral, hubo necesidad de expedir más y nuevos Reglamentos que permitieron el desarrollo orgánico de algunas actividades, entre ellos, el Reglamento de Inspección del Trabajo de 1934. (3 de noviembre de 1934)

Más tarde, el proceso de conformación y mejoramiento de los servicios administrativos del trabajo, consecuencia del impacto que en el desenvolvimiento del país operaba el movimiento obrero, el desarrollo industrial incontenible y constantemente en proceso de renovación, la agrupación de las nuevas masas generaron nuevos problemas.

"El Departamento de Trabajo", ya no estuvo en concordancia con la natural evolución de esos problemas; pero antes en forma general entraremos a analizar como era el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su Artículo primero señalaba el objeto asignado a la Inspección del Trabajo en materia

Federal, siendo éste:

- I.- Vigilar que en todos los centros de trabajo de Jurisdicción Federal se cumplan las disposiciones -- del ramo;
- II.- Evitar los conflictos entre trabajadores y patrones, o que surjan entre estos o aquellos solamente, ya sea previniéndolos o procurando un arreglo entre las partes. En el ejercicio de esta función se deberá tener muy en cuenta lo dispuesto en el Artículo 22 de este Reglamento.
- III.- Colaborar en la educación social de la clase trabajadora. (5)

El Artículo 22 del que habla la Fracción segunda del Artículo 1º del citado Reglamento, trataba las facultades de Conciliación de los inspectores.

El Artículo segundo, establecía cuatro categorías de los inspectores, mismas que eran:

- I.- Inspectores auxiliares.
- II.- Inspectores
- III.- Inspectores Especialistas
- IV.- Inspectores Honorarios

Los Artículos tercero, cuarto y quinto contenían los requisitos para ser inspector de los tres primeros que citaba el Artículo segundo, ya citado con anterioridad.

Este Reglamento no establecía los requisitos para ser Inspector Honorario, pero en el Artículo décimo indicaba que: "El Departamento del Trabajo" era quien tenía la facultad de gestionar a este tipo de inspectores, quienes tenían las mismas facultades que los demás inspectores o intervenían en casos de importancia, decidiendo el Departamento estos.

El Artículo Sexto trataba las jerarquías de los inspectores.

En el Capítulo segundo, Artículo once, se trataban las funciones de los inspectores en materia de higiene y seguridad.

En materia de condiciones generales de trabajo, los inspectores tenían casi las mismas obligaciones de las actuales, con algunas diferencias en cuanto a la normatividad actual. En el Capítulo III, Artículos 22 y 24, encontramos una de las funciones también importantes del inspector, la de Conciliación, correspondiendo intervenir en las dificultades y conflictos de trabajo entre patrones y trabajadores o entre patrones o trabajadores exclusivamente, debían ser imparciales y si lograban conciliar entre las partes levantar un acta y --

asentarlo en un convenio firmado, el cual se remitía a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de no haber logrado -- una Conciliación u arreglo, la obligación del inspector era indicar a las partes cual sería la autoridad competente para la solución del conflicto, pudiendo intervenir estos a petición -- de parte o de oficio.

El Artículo Trigésimo del multicitado Reglamento, en su último párrafo contemplaba que los inspectores se podían -- acompañar de un perito cuando el objeto de la inspección así -- lo requiera.

Los inspectores, estaban facultados a fijar plazos a -- patrones o trabajadores para subsanar la irregularidad, una -- vez comprobada ésta, y a cerciorarse, de que fuera cumplida -- vencido el plazo.

También el Artículo Trigésimo sexto, se faculta a los inspectores de cerciorarse de las causas que originaron la separación de trabajadores o suspensión de labores, y elaborar un listado de los afectados con todos los datos necesarios para -- definir su posición laboral en la empresa.

Llevaban también un control de las enfermedades y --- accidentes de trabajo, investigando si se habían observado las medidas preventivas prescritas por la Ley o sus Reglamentos.

Los inspectores, tenían el derecho de solicitar a las autoridades civiles y militares, el auxilio para el desempeño

de sus funciones, así como la intervención de la fuerza pública, previa autorización del Departamento. Podían también precisar las convenciones que se celebren para nombrar a los representantes del capital y del trabajo en las Juntas Federales de Conciliación en la zona a su cargo, como representante del Jefe del Departamento.

Así, en términos generales, hemos visto como funcionaba la inspección en su Reglamento de 1934, conteniendo en sus preceptos las funciones y facultades de los inspectores del -- trabajo.

Más adelante, el Departamento del Trabajo fue elevado a la categoría de "Secretaría del Trabajo y Previsión Social" el 31 de diciembre de 1948, estando a la vida esta Secretaría, se aumentó el presupuesto y con ello, la cantidad y calidad de sus funciones.

En 1943, se publica el "Reglamento de la Inspección Local del Trabajo", aplicándose a empresas de jurisdicción local en el Distrito Federal, en el cual se observan dos categorías de inspectores que son: los inspectores del Trabajo y los de Higiene y Seguridad, así como se contemplan ya diferentes tipos de inspección.

El Reglamento de 1934 (vigente aún en nuestros días) -- es una copia de las diversas disposiciones que rigen nuestro -- derecho del trabajo, pero en el cual se precisan las funcio---

nes del inspector, así como sus atribuciones y prohibiciones, y se pueden apoyar más aún para su cumplimiento con el Reglamento General de Seguridad e Higiene. El multicitado Reglamento, es sin duda, el instrumento idóneo para un mejor desarrollo de la inspección del trabajo desde que se promulgó. Sin embargo, el 1° de noviembre de 1982, se publica el "Nuevo Reglamento de Inspección Federal del Trabajo", que no es mas que -- una copia del de 1934, con algunas modificaciones, pero en --- esencia el mismo, por lo que consideramos es tiempo ya de que se actualice.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO I

- 1.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 880.
- 2.- Trueba Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Pág. 221.
- 3.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 880
- 4.- Evolución Histórica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pág. 68
- 5.- Santibañez, Felipe. Legislación sobre Trabajo. Págs. 339 y 440.

CAPITULO II
LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

- II.1 Qué es la Inspección del Trabajo
- II.2 Importancia que tiene la Inspección Federal del Trabajo dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II.3 La Inspección Sobre Normas de Seguridad e Higiene.
- II.4 La Inspección Sobre Normas de Capacitación y Adiestramiento.
- II.5 Consecuencias de la No Vigilancia de las Normas de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento.

LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

II.1 Qué es la Inspección del Trabajo

El significado de la palabra "Inspección, lo conside ramos necesario, pues desde aquí se desprende el valioso cam po de la Inspección del Trabajo.

Diversos conceptos de Inspección:

- El término "Inspección" proviene del latín "inspec--
tio-onis", que significa acción y efecto de inspeccionar. Cargo
y cuidado de velar sobre una cosa. (1)

- Inspección.- del latín "inspectio-onis". Acción y --
efecto de inspeccionar, 2.- Cargo y cuidado de velar sobre una
cosa, 3.- Oficina de inspector, 4.- Ocultar For exámen que ha-
ce el juez por si mismo de un lugar o una cosa. (2)

- Inspección.- Acción y efecto de inspeccionar, cargo
o despacho de inspeccionar. For. Exámen que hace un juez de un -
lugar o una cosa. (3)

- Inspección.- Consiste en el exámen directo que la --
Junta debe efectuar sobre ciertos documentos, objetos o luga--
res constituyéndose en el lugar donde se encuentran con el fin
de formar convicción. (4)

- Inspección judicial.- Medio de prueba que consiste -
en el exámen directo por el juez de la casa mueble o inmueble,
o personas sobre la que recae, para formar su convicción sobre

su estado, situación o circunstancias que tengan relación con el proceso, en el momento en que la realiza. La inspección pug de llevarse a cabo, trasladándose el juez al lugar donde se -- encuentre el objeto o persona que ha de inspeccionar (acceso - judicial) o en el Juzgado o Tribunal. (5)

La Inspección del Trabajo ha sido estudiada y defini-- da, por los grandes tratadistas del Derecho del Trabajo.

El Maestro de la Cueva señala; que se puede definir co mo actividad y como órgano del Estado.

En el primer sentido, la inspección del trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del - derecho, y en el segundo, es el órgano estatal a quien compete aquella actividad. (6)

El Maestro Trueba Urbina, define a la inspección del - Trabajo, como la Institución encargada de fiscalizar o inspe-- ccionar el cumplimiento de las Leyes protectoras del trabajo, originalmente en las fábricas. (7)

Eugenio Pérez Botija, señala que, la Inspección del -- Trabajo, tiene como principal objetivo comprobar si se cumplen las Leyes Laborales. (8)

Es notorio que las definiciones anteriores, son sustan cialmente semejantes en cuanto a que por Inspección del Traba- jo se entiende:

"La institución del Estado encargada de vigilar el cumplimiento de las Leyes Laborales..."

Por lo que nos adherimos a ellas, por estar completas y claras.

La Inspección del Trabajo, se ha definido de diversas formas, sin embargo, consideramos que las que se allegan con mayor precisión a su naturaleza, son las que lo definen como actividad y como órgano del Estado. Tocante al término "Actividad del Estado", la Inspección del Trabajo se entendería como la actividad estatal, encaminada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo; referente al rubro de órgano -- del Estado, lo entendemos como órgano estatal a quien compete aquella actividad. (9)

Bajos estos conceptos, hemos de concluir diciendo que, es una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del Derecho del Trabajo, y que forman la parte principal de lo que pudiera denominarse Derecho Administrativo del Trabajo.

Queda de manifiesto, que las normas que integran el estatuto de la Inspección del Trabajo, son encomendadas a la vigilancia del Estado; igualmente la efectividad del Estado del Derecho del Trabajo, deviene como una actividad del Estado.

La Inspección del Trabajo, nos da la pauta para afirmar que las relaciones jurídicas de trabajo, no se compone exclusivamente de dos elementos como son trabajador y patrón, si

no de tres, siendo ese tercer elemento el interés social, es - decir, la sociedad representada por el Estado. De ahí deviene que en la relación, tratándose de accidentes de trabajo o enfermedades, no se puede hablar exclusivamente de un interés -- particular, sino del interés de la sociedad de verse libre de perjuicios que ocasionan los siniestros en los centros de trabajo.

Surge igualmente, el poder público supervisando el --- ejercicio del poder disciplinario que ejerce el patrón sobre - el trabajador, a fin de evitar abusos del mismo; pues ya es sa bido que nuestro Derecho Laboral está estructurado desde el -- punto de vista que considera que, el Contrato de Trabajo supone una relación de dependencia o subordinación del trabajador, a un interés privado.

Desde este punto de vista, se comprende que el trabajador, al cometer una falta será sancionado por su superior jerárquico, que viene a ser en este caso, el patrón; es así que volvemos a decirlo, el poder público representado por los inspectores de trabajo, va a ejercer una actividad de vigilancia a fin de evitar los abusos inherentes al ejercicio de esta potestad.

Es importante destacar que, una de las piezas más relevantes, es la propia empresa la cual constituye un núcleo, en la que existen intereses tanto particulares, como de carácter social, intereses que en otras palabras los llamaríamos priva-

dos y públicos, por lo que se dice que ya no existe una relación bipartita entre el patrón y el trabajador, que en el pasado tal relación de trabajo era exclusiva entre este binomio, - el que daba lugar a los infames abusos del patrón hacia el trabajador.

Esta nueva situación constituye la separación del Derecho del Trabajo de la corrupción del Derecho Privado, y al transformarlo en objeto de la actividad del Estado le otorga - el carácter de deudor público.

A continuación mencionaremos, que la inspección del trabajo tiene a su cargo la vigilancia sobre las empresas y centros de trabajo; así como para determinar si se cumplen o no, con las medidas de higiene y seguridad, prevención de accidentes y enfermedades del trabajo. Consecuentemente, los inspectores de trabajo son agentes del Estado y obran en ejercicio de una función que compete a él, actuando con ello en interés social con la debida aplicación del Derecho Laboral.

De manera más objetiva, podemos afirmar que la inspección del trabajo, es una actividad que comprende:

- a) Velar por el cumplimiento de disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad e higiene y bienestar, empleo de menores, capacitación y adiestramiento y demás disposiciones afines, en la medida en --

que los inspectores del trabajo, están encargados - de velar por el cumplimiento de dichas disposicio-- nes.

- b) Facilitar información y asesorar a los empleados -- y/o a los trabajadores, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales existentes.

La creación de un órgano especial, para la vigilancia de la aplicación de la Legislación Laboral, no fue arbitraria, sino que se dio como instrumento del Estado para la vigilancia de sus ordenamientos legales.

Como una característica especial de la Inspección de - Trabajo, podemos señalar la posibilidad que tiene el inspector del trabajo para convertir la legislación positiva, abstracta y general a la realidad, desde el momento de la aplicación de la misma, al caso concreto u anomalía detectada.

En otras palabras, el inspector del trabajo lleva en - su actuación, con estricto apego a las Leyes el medio idóneo - para aplicar éstas al caso concreto. Lo que trae como conse--- cuencia, un beneficio sobre todo para la clase trabajadora, to da vez que detectada la violación correspondientes, hace posible que se le de una corrección más expedita.

Por lo tanto, se puede decir que la Inspección del Trabajo, es la autoridad que está facultada para vigilar se cum-- plan con los ordenamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y demás reglamentaciones relacionadas con la materia.

II.2 Importancia que Tiene la Inspección Federal del Trabajo Dentro de la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social.

La Secretaría del Trabajo, fue creada en el año 1940 - en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1940, siendo Presidente Constitucional - de los Estados Unidos Mexicanos el Lic. Don Manuel Avila Camacho.

Esta Secretaría tiene como estatuto o norma directriz, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990, fungiendo como Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el Lic. - Carlos Salinas de Gortari.

De esta forma y con fundamento en el Reglamento antes citado en su Artículo Primero, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo el despacho de los asuntos que expresamente le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, así como reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la - República.

Esta Secretaría depende directamente del Poder Ejecutivo Federal, y conduce sus actividades en forma programada encabezada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con--tando éste con el apoyo de las dependencias señaladas en el Artículo Tercero del Reglamento Interior de la Secretaría del --

Trabajo y Previsión Social.

En este Artículo encontramos en forma concreta, el aspecto medular del presente inciso del trabajo, esto es, el organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en este orden, las funciones de cada una de las entidades o autoridades de las cuales se auxilia la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el desarrollo de su función, y en las cuales también encontramos las funciones de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, mismas que a continuación se detallan: Artículo 21 del citado reglamento, que a la letra dice:

- I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo - contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, así como en los Reglamentos, convenios, acuerdos y Contratos de trabajo, también todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones.
- II.- Facilitar información técnica y asesorar a los -- trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.
- III.- Vigilar y asesorar a los patrones, para que contribuyan al fomento de las actividades educativas culturales y deportivas entre sus trabajadores, y proporcionen a éstos los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades.

- IV.- Programar y practicar las inspecciones iniciales periódicas de verificación y de todo tipo, en los establecimientos y centros de trabajo, de patronos sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo.
- V.- Realizar estudios, investigaciones y acopiar los datos que les soliciten las autoridades, y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patronos.
- VI.- Certificar, por medio de los inspectores federales del trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de otras elecciones que requieran esta formalidad;
- VII.- Vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.
- VIII.- Señalar los plazos en que deban cumplir las medidas de Seguridad e Higiene, contenidas en las Actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán

llevar a cabo las medidas ordenadas;

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

X.- Proteger y vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis; expedirles las autorizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo; verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar los exámenes médicos para el trabajo y ordenar los exámenes médicos periódicos a los -- que deben someterse.

XI.- Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de mujeres; y

XII.- Denunciar ante el Ministerio Público, los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias inspectivas, cuando los mismos pueden configurar la existencia de un delito.

De lo anterior, podemos concluir que las funciones de la inspección del trabajo son: la vigilancia, asesoría, información y difusión para el cumplimiento de las disposiciones -- contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, se clasifican en cuatro grupos de funciones:

- 1.- Función de Vigilancia: Es el punto característico de la Inspección del Trabajo, y consiste en confirmar el cumplimiento de las disposiciones señaladas en la reglamentación laboral, por medio de visitas a los centros de trabajo.
- 2.- Función de Asesoría: Consiste en la ayuda de asesoría técnica que se le puede dar a los trabajadores y patrones con el objeto de mejorar los sistemas de trabajo, conforme a las normas legales establecidas.

Por lo general, esta función se cumple durante las visitas de inspección a petición de alguna de las partes o mediante pláticas de orientación en los centros de trabajo, función que se lleva a cabo por personal especializado y calificado.

- 3.- Función de Información: Los inspectores del trabajo son fuente de información para otras autoridades, debido al conocimiento que obtienen durante las visitas a los centros de trabajo y a las actas que levantan, sirviendo esto para prevenir conflictos, establecer estadísticas de las empresas y promover así, programas para el desarrollo de la industria.

- 4.- Función de Difusión: Es una de las funciones especiales que tiene la inspección, el de difundir las disposiciones legales, técnicas, procedimientos y principios de seguridad e higiene para prevenir -- los riesgos de trabajo, dicha función se realiza -- mediante seminarios, campañas, programas de orientación, elaboración de folletos, etc...

Es importante hacer notar, que la estructura y funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no -- ha cambiado desde 1984, al igual que las funciones de cada una de sus dependencias, por lo que debería cambiar de alguna forma su sistema de inspección y vigilancia para obtener mejores resultados.

Definiéndose que la Inspección de Trabajo es una autoridad administrativa, su actividad es propia del Estado quien es el que tiene un interés social, y que su naturaleza tiene -- su origen en la necesidad de satisfacer las necesidades de los trabajadores, las que sólo se pueden lograr mediante el cumplimiento del Derecho del Trabajo, y para que los patrones no omi -- tan el cumplimiento de las disposiciones protectoras de los -- trabajadores, es el Estado el que se va a encargar de vigilar su cumplimiento a través de la acción del Estado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por me -- dio de la Inspección Federal del Trabajo, realiza inspecciones periódicamente para verificar que se ha dado cumplimiento con las medidas que establece la Ley en su Artículo 450, en el ---

cual se le asignan las siguientes funciones:

Artículo 450: La inspección del Trabajo, tiene las siguientes funciones:

- 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 confieren las Leyes.

La Dirección General de Inspección del Trabajo, internamente está organizada en dos direcciones de área, cuatro subdirecciones, dos unidades y diez departamentos.

Mediante las Direcciones de Area, la Dirección General va a coordinar el proceso de inspección.

La Dirección de Inspección y Programación, tiene funciones operativas, en las empresas de jurisdicción federal del Valle de México, apoya y evalúa los programas de inspección -- realizados en las Delegaciones Federales del Trabajo de cada una de las entidades federativas, a través de su Departamento de Inspección foránea y de la Dirección General de Delegaciones (Dependencia encargada de coordinar en el interior de la República a los programas de trabajo en la Secretaría).

La Dirección de Normas de Trabajo, es la encargada de estudiar, planear y normar las actividades que debe realizar -- la Inspección. Se encarga también de la capacitación del personal inspectivo, reúne las estadísticas de las inspecciones, -- realiza estudios y recomendaciones, estudia y controla el trabajo de los menores y los trabajos especiales, y difunde las -- normas de inspección.

Las unidades centrales de la Secretaría, ejercen funciones normativas para las Delegaciones Federales del Trabajo, y operativas y normativas en los alrededores del Valle de México, en donde se encuentra gran parte de las empresas de jurisdicción federal, registradas en el Directorio Nacional de Empresas.

En cuanto a la Coordinación Administrativa, tiene apoyo y auxilio de la Dirección General de Delegaciones.

La Dirección General de Inspección del Trabajo, coordina dos subcomisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, teniendo como fin estudiar y

promover las medidas necesarias para prevenir riesgos de trabajo que pueden originarse o producirse en los centros de trabajo. La Dirección participa en las subcomisiones de Reglamentación y de Difusión, las cuales se encargan de actualizar y divulgar las normas de seguridad e higiene.

Tenemos entonces, que dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo como cuerpo técnico, es el órgano fundamental a través del que se lleva a cabo la vigilancia y cuidado del cumplimiento de las normas dictadas por el poder público en la materia relativa a dos aspectos principales, Trabajo y Previsión Social.

II.3 La Inspección Sobre Normas de Seguridad e Higiene

El significado de las palabras de Seguridad e Higiene, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Higiene:

"Es la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación, previniendo enfermedades, seguridad, confianza, tranquilidad de una persona procedente de la idea de que no hay ningún peligro que temer".

Independientemente de lo anterior, la palabra Seguri---dad, se usa como calificativo industrial, que nació en la Revolución Mexicana a causa de las mismas máquinas que produjeron - un nuevo riesgo dentro de las fuentes de trabajo.

En todas las épocas, los hombres, los pueblos y las naciones han inspirado a la seguridad social, sobre todas las cosas. Romper con la inseguridad en todos los órdenes, es la prueba más fehaciente de la evolución misma del individuo y la consagración de los Estados políticamente estructurados, tal es el caso de las demandas de medidas de seguridad y sobre todo la -- presión y los efectos de esos movimientos sociales en el campo del Derecho.

El anhelo fundamental de la clase trabajadora, es no -- sólo asegurar el sustento y la comida del día siguiente, sino -

también la subsistencia decorosa y digna para el respeto de -- sus días de él y de las personas que dependen económicamente -- de esa fuerza productiva laboral, así como de los infortunios o imprevistos que puedan presentarse.

Por ello, la seguridad social tiene por objeto el contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas por medio de un sistema bien estructurado -- de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social niveladora de desigualdades que persigue remediar los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles, que con el desarrollo de la industria, la salud y la integridad -- del trabajador se vió expuesta a múltiples imprevistos y riesgos derivados del ejercicio de su trabajo por la falta de seguridad e higiene en la mayoría de los establecimientos de las -- empresas, traducidas como una insuficiencia en los sistemas de seguridad social e industrial.

El Maestro De la Cueva, menciona:

"El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los -- preceptos legales sobre Higiene y Seguridad en las instalaciones de los establecimientos y -- adoptar las medidas para prevenir accidentes -- en el uso de las máquinas, instrumentos y ma-- quinarías de trabajo, así también a organizar de tal éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y --

del producto de la concepción, cuando se trata de mujeres embarazadas, las Leyes contendrán - al efecto - las sanciones procedentes en cada caso". (10)

La Nueva Ley propone las siguientes prevenciones que - se pueden resumir de la siguiente manera:

- a) Efectuar los procedimientos necesarios para evitar perjuicios al trabajador en las instalaciones y manejo de de las maquinarias.
- b) Adopción de las medidas adecuadas para prevenir --- accidentes.
- c) Dar aviso oportuno a la autoridad de los accidentes que ocurran.
- d) Cumplir con los principios de higiene en los lugares de trabajo.
- e) Prevención de las enfermedades epidémicas o infecciosas.
- f) Tener por acervo de medicamentos y material de curación, a efecto de que se aporten y efectivamente se presten los primeros auxilios.
- g) Proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos en lugares donde existan enfermedades tro

cales o exista peligro de epidemia.

h) Es necesaria la difusión de los reglamentos en los lugares y centros de trabajo.

Así para la vigilancia y funcionamiento interno de las disposiciones referentes a seguridad e higiene, la Ley prevee organizar comisiones mixtas de seguridad e higiene, para verificar se cumplan estas disposiciones, quedando regulado por el Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 509.-

"En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y en fermedades, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que se cumplan".

En caso de que la empresa incumpla con las medidas de Seguridad e Higiene, el Artículo 994, Fracción IV, establece que se impondrá una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla con lo dispuesto en el Artículo 132 Fracción xv.

Las normas relativas a Seguridad e Higiene que se tengan que cumplir, son las establecidas en el Reglamento de Seguridad en el Trabajo y sus instructivos correspondientes, dicho Reglamento es de carácter federal, por lo que rige para toda la República, y tiene como fin el de disminuir los accidentes y enfermedades que se producen y originan en los centros de -- trabajo; así como el de proveer a los trabajadores de las medi cinas necesarias y en caso de emergencia, para evitar una le-- sión mayor y en el centro de trabajo tenga un mejor ambiente - para el desarrollo de las labores de los trabajadores a sus -- servicios.

La competencia para expedir los Reglamentos y vigilar el cumplimiento de los mismos, puede ser local o federal en ba se con el Artículo 527 A de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente:

"En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación, adiestramiento de los traba jadores y las relativas a Seguridad e Higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán au- xiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que en los demás aspectos deriva-- dos de las relaciones laborales estén sujetas a la jurisdicción de la misma".

El Artículo 5° del Reglamento de Seguridad en el Traba jo, faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para expedir instructivos que considere necesarios para el desarrollo y hacer explícitas; así como el determinar como y en --

cuanto tiempo debe cumplirse con las disposiciones de la Ley.

También menciona que para su obligatoriedad y general observancia, los instructivos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expida, deberán ser publicados en el Diario Oficial de la Federación; siendo necesario de igual manera el señalar que también los sindicatos juegan un papel muy importante para la verificación y realización de las comisiones respectivas, así como del cumplimiento de todo lo establecido por el Reglamento citado.

II.4 La Inspección Sobre Normas de Capacitación y Adiestramiento.

Con relación a capacitación y adiestramiento, tenemos que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define esta palabra:

Capacitar: Hacer a uno apto, habilitándolo para alguna cosa.

Adiestrar: Hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar.

Y en la Ley Federal del Trabajo, el Artículo 132 en su Fracción XV, habla sobre la obligación del patrón para cumplir con éste rubro.

Sabemos que esta es una obligación del patrón, ya que es para un beneficio propio y debe instruir o habilitar a sus empleados u obreros para el mejor desempeño de su trabajo.

La Ley señala un Capítulo completo sobre este tema, -- que básicamente son las reglas para impartir la capacitación y adiestramiento, el cual se contiene actualmente del Artículo - 153 A al 153 X, en los cuales se verifica el procedimiento a seguir, para llevar a cabo adecuadamente la capacitación y adiestramiento dentro de los establecimientos de las empresas, así como para presentar los planes y programas ante la autori-

dad correspondiente; es importante destacar el papel tan especial que juegan los sindicatos para el cumplimiento de estas disposiciones, ya que en los Contratos Colectivos (y aún en -- los individuales) de trabajo, tiene que existir cláusula en la cual el patrón se obliga a dar cumplimiento a la capacitación y adiestramiento y también de que manera lo va a hacer, asimismo, en las formas de papel para el registro de los planes y -- programas, la forma en que está integrada la Comisión mixta de capacitación y adiestramiento; en las que se solicita que se inscriba el nombre del sindicato que tiene la administración -- de los intereses de los trabajadores al servicio de determinada empresa.

En 1978, se promulgó una modificación al Artículo 123 Fracción XIII de nuestra Carta Magna, la que se redactó de la siguiente manera:

Fracción XIII.- Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, para el trabajo; la Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos -- conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación:

Así sucesivamente, se han venido dando diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, el 7 de abril de 1978 se reformaron muchos Artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre ellos, el Artículo 3° indicando que es de interés social prom

ver y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. El Artículo 25° relativo al contenido que deben de tener los Contratos individuales de trabajo, el cual es su Fracción VIII, indica que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos, o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de sus unidades administrativas, va a ser quien se haga cargo (del Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento) naciendo la Dirección correspondiente, el 4 de marzo de 1983 - como se desprende del Diario Oficial de la Federación, en el cual también se encuentra redactado el Reglamento Interior de dicha Dirección en el Artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley en su Artículo 153-A, fija los plazos en los cuales se tienen que realizar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que son los primeros 60 días de los años impares, para el caso de las empresas donde los trabajadores no tienen sindicato, y el Artículo 153 M, nos indica que dentro de los primeros 15 días siguientes de la celebración o firma del contrato colectivo, es el tiempo para que se cumpla con la celebración de los planes.

Se puede observar que, las reformas que se han venido dando a través del tiempo, se obliga al patrón de una forma u otra a cumplir con las disposiciones derivadas de la capacita--

ción y adiestramiento, creándose los mecanismos jurídicos necesarios, para que los patrones cumplan con obligación, se le ha dado libertad de elegir el modo más adecuado para cumplir con ella.

También las reformas y adiciones al Artículo 123 Constitucional, han beneficiado a los trabajadores en el perfeccionamiento de su trabajo y en el mejoramiento de sus condiciones de vida, todo esto se ha dado gracias a que el Estado como liberador de las necesidades humanas, han participado en el aumento de empleo y en el mejoramiento laboral por la capacitación y adiestramiento.

De lo anterior, podemos concluir que la inspección por lo que concierne a el rubro de capacitación y adiestramiento - tiene aspectos importantes en el desarrollo del país, y que -- aún hoy en día debe exigirse como un derecho adquirido por y - para los trabajadores, y que debe darse por que existe la impe rante necesidad de tener en cada empresa trabajadores preparados y no solamente eso, sino con conocimientos que fortalezcan su preparación, su persona, su familia y lo que es mejor su -- forma de vida.

II.5 Consecuencias de la no Vigilancia de las Normas de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento.

Los patrones y los trabajadores tienen mucha responsabilidad, para dar cumplimiento a las medidas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, ya que de común acuerdo se deberían alabar los planes y programas correspondientes junto con el sindicato; toda vez que para el registro de los planes y comisiones respectivos de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene, se toman en cuenta a los representantes de los trabajadores como de los patrones, de igual forma tienen que ir firmando por el Secretario General del Sindicato que tenga la administración del contrato colectivo; aclarando que el incumplimiento de medidas, tanto de seguridad e higiene como a los planes programas de capacitación y adiestramiento, -- por parte de trabajadores y patrones la mayoría de las veces es por la poca comunicación que existe entre estos, ya que por falta de educación y de preparación de los primeros y una excesiva manipulación por parte de los líderes de los sindicatos, donde la mayoría de las veces se preocupan por los intereses mismos del sindicato y no de los trabajadores que representan.

Los patrones que quieren cumplir con las disposiciones de Ley, se encuentran constantemente con la negativa del trabajador, de llevar a cabo dichas medidas sin entender cuales podrán ser las posibles consecuencias, si no los toman en cuenta.

Es necesario mencionar que también en ocasiones el patrón, quien por ver sus propios intereses prefiere corromper a las autoridades de inspección del trabajo, que llevar a cabo - todas las medidas necesarias a las que se refiere la Ley para proteger al trabajador y a su propia empresa.

Sin embargo, es la propia autoridad también la responsable de verificar que exista en las empresas, las condiciones de trabajo elementales y suficientes para mantener una relación de trabajo entre los obreros y el patrón, y que ambos laboren conjuntamente para tener un ambiente limpio y sano dentro de la empresa, manteniendo siempre en cuenta las normas de trabajo, que en muchas de las ocasiones no se cumplen, en virtud de que la autoridad por la cantidad de trámites que se tienen que realizar al momento en que un patrón trata de cumplir con las medidas de seguridad e higiene, así como de capacitación y adiestramiento, ya que estos trámites son sumamente tardados y en ocasiones costosos.

La autoridad laboral, en el centro de registro de los programas de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, imparte cursos breves para las personas encargadas del registro de los planes y programas mencionados, más no da todas las demás especificaciones que marca la Ley, es decir que también podría auxiliar tomando en cuenta la antigüedad de las empresas, ya sea de nueva creación o ya establecida, el giro o maquinaria que vaya a ocupar explicando detalladamente con todas las medidas que se deban cumplir, dependiendo a lo que se dedique. El tiempo, que también da la autoridad para cumplir - con las medidas, muchas veces es muy poco por lo que casi impo

sible su cumplimiento.

Otro factor, por el cual muchos patrones no cumplen -- con todos los requisitos de Ley, es que algunos de los inspectores de trabajo sólo buscan un enriquecimiento personal, sin darse cuenta del daño que puede causar al no cumplir para lo que fueron comisionados, causando un perjuicio a las relaciones obrero-patronales. La autoridad se preocupa en verificar muchas veces si se tiene la documentación a los planes y comisiones mixtas de Seguridad e Higiene, más no se cersiora si se dió cumplimiento con éstas medidas. Es decir, que se puede tener toda la documentación necesaria más no cumplir con lo establecido en los planes, esto es, no dar la capacitación correspondiente para que así los trabajadores suban de puesto por escalafón, corroborándose si se dió la citada capacitación con la respectiva constancia de habilidades, misma que tiene que estar firmada por el trabajador, miembros de la comisión y el representante del patrón, mismos que son los que dan cuenta ante la dirección mencionada para checar si se cumplió o no con dichas disposiciones, encontrando de nueva cuenta una estrecha relación obrero-patronal, en donde ambos son responsables del cumplimiento de las disposiciones de Ley.

Por lo que hace al incumplimiento de las medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, es necesario hacer mención -- que el patrón muchas veces deja de tomarlas en cuenta, en virtud de que no es fácil el acceso a los instructivos a que se -

refiere el Artículo 5° del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, ya que por causas que se desconocen, -- son pocas las complicaciones que existen y que están a la venta, y muchas veces los únicos que las tienen o las conocen son las autoridades, de igual forma algunos de los instructivos -- nunca han sido debidamente publicados en el Diaric Oficial de la Federación.

Las inspecciones que se realizan dentro de las empre-- sas o establecimientos, tienden a mejorar las relaciones obre-- ro-patronales, ya que por medio de éstas, día con día se tra-- tan de mejorar las condiciones de trabajo, para los empleados - de las empresas.

Para realizar las inspecciones de trabajo, se estable-- ce una serie de normas y formalidades, que se tienen que se--- guir para que en un momento dado, no se deje a la empresa en - estado de indefensión por abusos de autoridad.

La Inspección del Trabajo, dentro de su función de vi-- gilancia sobre el cumplimiento de las normas relativas a trabajo, tiende a verificar la existencia de trabajadores menores - de edad, mujeres embarazadas, o extranjeros con estancia legal en el país para poder trabajar; así como el cumplimiento de -- las normas de relativas a la seguridad e higiene y a la capacitación y adiestramiento, como también con especial atención se inclina a cerciorarse si a cualquier trabajador se le paga me-

nos del salario mínimo general o profesional vigente, que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

La función social de la inspección es proteccionista y reivindicatoria al proteger y tutelar los derechos de los trabajadores, ya que es la clase económicamente débil, pero lo verdaderamente necesario es la colaboración activa de trabajadores e inspectores como factor importante en la tarea de vigilar que la Ley Federal del Trabajo se cumpla.

Pero es deber y obligación del trabajador el de exigir ante el patrón que se cumplan las normas de Seguridad e Higiene, capacitación y adiestramiento, así como de sus planes y programas, y demás normas que de alguna u otra forma le ayude a desempeñar mejor su trabajo, y por último del inspector la de comprobar fehacientemente que éstos se lleven a cabo, en el momento en que desempeña su función de inspección.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO II

- 1.- Enciclopedia Universal Ilustrada. Europea Americana, Tomo XXVIII. Pág. 1702
- 2.- Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Tomo IV. Pág. 152
- 3.- García Pelayo, Ramón Gross. Diccionario Larousse Usual. -- Pág. 397.
- 4.- Rodríguez Gordo, Antonio. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 154.
- 5.- De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Pág. 301
- 6.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo V. Nos. 3 y 4. P. p. 16-17
- 7.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I. Pág. 676.
- 8.- Pérez Botija, Eugenio. Derecho del Trabajo. Pág. 335
- 9.- Hernaiz Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I. Pág. 222
- 10.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II P.P. 102-104

CAPITULO III

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA VISITA DOMICILIARIA

- III.1.- Artículo 16 Constitucional, II Párrafo**
- III.2.- Artículo 123 Constitucional, Fracción XV**
- III.3.- Acta de Inspección**
- III.4.- Tipos de Inspección**
- III.5.- Requisitos para ser Inspector**
- III.6.- Las Notificaciones**
- III.7.- El Citatorio**
- III.8.- La Negativa de Inspección**

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA VISITA DOMICILIARIA

III.1 Artículo 16 Constitucional, II Párrafo

De conformidad con el Artículo 16 de la Constitución Federal, nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento, por lo que es evidente, en atención a esta disposición constitucional, que las autoridades están obligadas a expresar en sus resoluciones las razones y motivos que -- tengan para dictarla en determinado sentido, dándoselos a conocer al interesado, a efecto de que esté en aptitud de hacer valer sus defensas contra la misma ya que, de lo contrario se le infieren molestias infundadas e inmotivadas y, consecuentemente, se viola en su perjuicio la garantía constitucional señalada.

Este precepto (Artículo 16), manda que nadie puede ser molestado en su persona, familia, papeles, domicilio o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento, pero el espíritu de dicho Artículo no es que los proveídos respectivos contengan los preceptos legales en que se apoyan, sino realmente exista motivo para dictarlos y exista un precepto de Ley que los funde.

"Las autoridades administrativas no tienen más facultades que las que expresamente les conceden -- las leyes, y cuando dictan alguna determinación -

que no está debidamente fundada y motivada en alguna Ley, debe estimarse que es violatoria de las garantías consignadas en el Artículo 16 Constitucional; tenemos así que, las autoridades administrativas, por una parte, sólo pueden hacer lo que la Ley les permite, y por otra, la sola existencia de una Ley que no ha sido debidamente aplicada y citada en el acto administrativo que se reclame, no le da a éste el carácter de constitucional, por lo que sino se le señala expresamente como fundamento del acto, éste es inconstitucional, aunque la autoridad respectiva alegue: que por tratarse del cumplimiento de Leyes de orden público, la simple omisión de una cita legal o de una disposición administrativa, que tiene su apoyo en preceptos legales permanentes, no puede ser causa para que se perjudique el interés público". (1)

Cabe mencionar que, las autoridades administrativas están obligadas conforme a los Artículos 14 y 16 de la Constitución Federal, a fundar y motivar sus actos, citando las disposiciones legales aplicables al caso y las razones de su aplicabilidad, a efecto de que los interesados puedan formular adecuadamente sus defensas; pues no basta que citen alguna razón máxime si esta es inexacta o inadecuada; y cuando no lo hacen así, infringen las garantías que otorgan dichos Artículos.

El Artículo 16 de la Carta Magna es determinante al exi gir, para la validéz de todo acto autoritario de molestia, que el mismo esté fundado y motivado debiendo entenderse por fundamentación, la cita del precepto que le sirva de apoyo, y por mo tivación la manifestación de los razonamientos que llevaron a la autoridad a la conclusión de que el acto concreto de que se trate encuadra en la hipótesis prevista en dicho precepto. No basta el acto de la autoridad, ni un motivo para que ésta actué en consecuencia, sino que es indispensable que se hagan saber al afectado los fundamentos y motivos del procedimiento respectivo, ya que sólo así estará en aptitud de defenderse como esti me pertinente. Por otra parte, la circunstancia de que el acto reclamado satisfaga las garantías del mandamiento escrito y de autoridad competente, no le libera del vicio de la inconstitu-- cionalidad consistente en la ya apuntada falta de fundamenta--- ción, pues todas estas garantías son concurrentes y deben, por lo mismo ser respetadas por la autoridad en el mismo acto que ella emane.

En consecuencia, la omisión de estos requisitos en la - Inspección del Trabajo, se considera como un acto inconstitu^o cional por carecer de fundamento legal en nuestra Carta Magna.

III.2 Artículo 123 Constitucional, Fracción XV

Desde que se forjó el Derecho del Trabajo en México, como una consecuencia social del Constituyente de 1916-1917, al aplicarse en las fábricas, fue adquiriendo caracteres que le dieron una naturaleza propia, la capacidad de adoptar los cambios que requieran las necesidades de los hombres y las nuevas realidades que afronte el país.

Hay gran discrepancia entre los distintos autores en cuanto a la determinación de esos caracteres, en razón de las distintas posiciones ideológicas que asumen; sin embargo hemos observado que hay concenso doctrinario sobre la validez objetiva de uno de esos caracteres: su constante cambio. Esto significa que el Derecho del Trabajo trata de comprender los nuevos fenómenos que se van dando en el quehacer humano, en las más variadas formas que presentan la vida moderna y el incesante desarrollo tecnológico.

Tal es el caso, a la reforma que se hizo a la Fracción XV del apartado "A", con una nueva redacción, añadiendo que las condiciones de higiene y seguridad deben contemplarse ya como una necesidad, además de garantizar la vida y la salud de los trabajadores, además también el que se deberá proteger el producto de la concepción, cuando se trate de trabajadoras embarazadas.

Es fácil comprender que el Constituyente, no previera todas y cada una de las modalidades que la prestación del trabajo

jo pudiera adquirir en el tiempo, y como resultado del desarrollo de la ciencia y de su aplicación en el trabajo; esto ha producido el desbordamiento del Artículo 123 Constitucional por -- los nuevos acontecimientos.

Tenemos sin duda ante nosotros, una incesante carrera -- entre la realidad cambiante y la tarea del legislador, consistente en ir adecuando las normas jurídicas a esos cambios; de -- tal manera que el maestro José Dávalos Morales comenta al respecto:

"De unos años a esta parte, se ha acelerado el proceso de desactualización del Artículo 123; algunas de sus instituciones han perdido vigor, otras resultan ya obsoletas, su comprensión está muy desdibujada o, de plano no han sido recogidos nuevos fenómenos que deberían estar en un sistema constitucional coherente y vigoroso que se encuentre debidamente fundamentado y motivado de manera vigente..." (2)

Es por esto que, en nuestro muy particular punto de vista creemos conveniente que en el Artículo 123 en su Fracción XV, se contemple específicamente a la Inspección del Trabajo, como una figura debidamente sensibilizada en la -- Carta Magna; lo que consideramos necesario para su mejor -- regulación y funcionamiento.

III.3 Acta de Inspección

Una vez que el inspector se ha constituido en la empresa, objeto de la inspección (en la práctica se deja un citatorio, en el que se manifiesta el día y la hora que se presentará para realizar la inspección), no sin antes con la orden de Comisión o de visita correspondiente, la que contendrá fecha, datos generales de la empresa, los cuales deberán ser precisos para que sean correctamente dirigidos, posteriormente el fundamento legal que otorgue competencia para llevar a la diligencia, además de contener los números de credencial vigentes por parte de los inspectores; en la misma orden se especificará el tipo de inspección a realizar, como punto importante es la prueba comprendida para otorgar las facilidades, informes y documentos que solicite el C. Inspector, siendo una obligación tanto del patrón como del trabajador, el de proporcionar informes, documentación, registros, libros, autorizaciones y licencias para el correcto desahogo de la inspección, de esta manera se coadyuva con la labor del inspector actuante, con base en el Artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo.

Cumplidos los requisitos antes señalados, en razón que el C. Inspector se ha constituido formalmente en la empresa, y una vez que ha llevado a cabo estas formalidades, así como el recorrido por las instalaciones de la empresa, en compañía de los representantes del patrón y trabajadores, podrá empezar a redactar el documento con el que se da por terminada la inspección realizada, denominada "Acta de Inspección", tal como lo

establece la Fracción IV del Artículo 542 de la Ley Federal -- del Trabajo.

Importante resulta que, antes de redactar el Acta de - Inspección, el inspector reflexionará atentamente y basará sus observaciones en lo que efectivamente haya comprobado y no en declaraciones de dudosa veracidad, absteniéndose de emitir opi-- niones en asuntos, respecto de los cuales, sus conocimientos - sean insuficientes o bien, cuando se presente ante un equipo o proceso que no conozca, debe indicar que dicho proceso o equi-- po sea examinado por un técnico o especialista; así como tam-- bién las Actas deberán contener observaciones generales respec-- to a las condiciones existentes en las fábricas o estableci--- mientos visitados, en lo que respecta al estado del equipo y - demás condiciones que puedan afectar a la seguridad e higiene del trabajador, detectadas en el recorrido que se hace por las áreas de trabajo. Estas Actas deben ser firmadas por el Inspe-- tor y por el empleador (patrón) o su representante legal, de-- jando una copia al mismo y otra a los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la otra quedará en poder del --- Inspector para su posterior revisión, estudio y sanción co--- rrespondiente, como lo establece la Fracción III, del Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo.

III.4 Tipos de Inspección

Los fines de la Inspección son diversos, de ahí que -- existan varias formas o tipos de Inspección, según sea el caso pero sin duda cualquiera que sea ésta, tiene la consigna de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral en materia de condiciones de Seguridad e Higiene, y se apliquen los medios -- más eficientes para la prevención de accidentes.

En realidad, a la Inspección del Trabajo, la podemos -- considerar como la policía administrativa encaminada al mantenimiento del orden jurídico laboral.

El fundamento legal se encuentra contenido en las Fracciones II y III del Artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo; así como lo establecido en el Artículo 27 del Reglamento -- de Inspección Federal del Trabajo, de estos numerales se des-- prende la existencia de tres tipos de Inspección.

A) La Inspección de Tipo Inicial.

Que será dirigida a las empresas de nueva creación, y que sean integradas al Directorio Nacional de Empresas del -- cual depende la programación de visitas iniciales, no está por demás reiterar que dicha programación incluirá exclusivamente a centros de trabajo de Jurisdicción Federal, según el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

B) Las Inspecciones de Tipo Periódica.

Que son programados como mínimo cada 6 meses, y que a partir del año de 1990, sin más fundamento que el criterio -- aplicado por las autoridades laborales, se dividió en dos partes a saber:

1. Inspección periódica, de condiciones generales de trabajo; y
2. Inspección periódica, de condiciones de Seguridad e Higiene.

C) Las Inspecciones de Tipo Extraordinario

Que como su nombre lo indica, ésta se lleva a cabo -- sin atender a algún término específico.

Por lo que lleva a cabo una inspección de este tipo, es necesario el antecedente de una inspección periódica de -- donde se derivan medidas dictadas por el C. Inspector actuante y únicamente se avocará a revisar los puntos que se dictaron como medidas por cumplir o para la verificación de la máquina y equipo, según sea el caso.

Los puntos a revisar en una inspección de tipo inicial y una periódica son los mismos, es decir, una revisión integral de los Registros otorgados por diferentes Autoridades, condiciones generales y de Seguridad e Higiene, encon---

trando como diferencia evidente, que la inspección inicial se programa una sola vez y posteriormente, se programarán visitas periódicas en un lapso mínimo de seis meses y máximo hasta de un año, dependiendo de la evaluación que se haga del -- centro de trabajo, el grado de riesgo y el número de trabajadores.

La programación de visitas extraordinarias, reiteramos que se tratará dependiendo únicamente de la existencia de alguna medida de Seguridad e Higiene, o para la revisión de maquinaria o equipo existente en el centro de trabajo; también pudiera existir a petición de los interesados o de oficio haciendo mención de esto en la orden de inspección; ejemplo de ello es la Inspección de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, siendo ésta un tipo de inspección muy especial, que se realiza en los centros de trabajo en los cuales existe alguna deficiencia en la maquinaria citada con estas características, visita que se hace por inspectores especializados en la materia, revisando el correcto funcionamiento de los aparatos que ameriten tal inspección.

III.5 Requisitos para ser Inspector del Trabajo

Actualmente, es el Artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art. 546: Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

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

El maestro Bermúdez comenta al respecto:

"De los anteriores requisitos, garantizan que el inspector obrará con imparcialidad y conociemien-

to de los conflictos que se le planteen". (3)

Pero es necesario que para la formación del cuerpo -- inspectivo deban tomarse en cuenta las aptitudes del candidato para el mejor desempeño de sus funciones.

En relación al comentario del maestro Bermúdez sobre los requisitos que debe reunir un inspector para desempeñar dicho cargo, quien haya terminado la educación secundaria difícilmente podrá demostrar conocimientos de Derecho y como -- consecuencia mucho menos de seguridad social, por lo tanto -- consideramos que no obrará con imparcialidad para dar solución a los conflictos que se le presenten, ya que también se le atribuye en muchos casos cierta integridad, tacto, inteligencia y sentido común para el desempeño de sus actividades.

Los únicos especialistas que siguen conservando los -- requisitos esenciales para su mejor desempeño, son los inspectores de recipientes sujetos a presión y que deben llenar los siguientes requisitos, además de los ya mencionados:

- I. Ser ingeniero con estudios relacionados en la materia (con un año de práctica).
- II. Ser pasante de Ingeniero, con estudios relacionados en la materia; en este caso deberá prestar -- servicios de prueba durante un mes.
- III. Ser maquinista o jefe de planta con experiencia, de dos años.

IV. Ser jefe de pallería de ferrocarriles con experiencia de dos años. (4)

Pero no podemos dejar de mencionar que la función esencial del Inspector, es la de visitar los lugares de trabajo e investigar las condiciones laborales establecidas en la Legislación. En el desempeño de esta función, el Inspector puede iniciar la aplicación de sanciones legales en los casos que observe violaciones de las disposiciones, o puede persuadir al patrón para que voluntaria y espontáneamente cumpla con las disposiciones legales y los medios más efectivos que permitan su aplicación.

Las dos concepciones sobre la forma en que el Inspector debe cumplir con su obligación, son importantes y valiosas y no se puede confiar en una sola de ellas con exclusión de la otra.

El empleo exclusivo de sanciones podría crear y mantener entre los patrones un sentimiento de hostilidad contra el servicio de inspección y contra la legislación, evidentemente que podría constituir una fuente de discordia en las relaciones entre patrones y trabajadores.

Importante es que, para actuar con la máxima eficacia, el Inspector debe esforzarse especialmente por fomentar la comprensión de las condiciones razonables de trabajo y de las disposiciones e informar y asesorar a los patrones y trabajadores acerca de los medios más efectivos de cumplir con las obligaciones legales.

Entre los deberes y atribuciones señalados en los Artículos 511, 512 y 541 de la Ley Laboral y el 10, 12, 14, 15 y 16 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, éstos se refieren a las facultades otorgadas al personal que lleva a cabo las inspecciones.

Tales facultades son: vigilar que se cumplan con las normas protectoras del trabajo, ingresar mediante orden de comisión escrita a los centros de trabajo durante los turnos establecidos en las empresas, autoridades para interrogar solos o ante testigos a los trabajadores y a los patronos en cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo, exigir la presentación de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de obligaciones laborales, tomar y examinar muestras de las sustancias y materiales que se utilizan en los procesos de producción en trabajos peligrosos, levantar Actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones, vigilar que las Agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondiente, y que éstos sean gratuitos, también los inspectores tiene la facultad de clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, cuando lo ordene la autoridad laboral competente por escrito, cuando en la empresa inspeccionada se detecten deficiencias o violaciones, pueden sugerir que se eliminen los defectos en las instalaciones o métodos de trabajo; en el caso de Inspecciones o generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, o en el caso que exista peligro inminente, se puede llegar a detener la producción o a solicitar la clausura del

centro de trabajo, en ese momento si es necesario.

Los Inspectores del Trabajo también están facultados - conforme a lo que establece el Artículo 237 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo a ...

"también proporcionará información técnica y de orientación a los trabajadores y a los patrones, sobre la manera más efectiva de cumplir -- con las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo y vigilarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de - los convenios internacionales en esa materia..."

El Inspector debe tener presente que, desde el punto de vista humanitario, social y económico, su desempeño como tal es sumamente importante para el trabajador, la empresa y el país en general; teniendo también en cuenta que la inspección es un trabajo profesional, complejo e interesante que debe ser realizado por personal competente, para que la institución de la -- inspección mejore día con día, ya que así la institución de la Inspección cumplirá con el objetivo para el cual fue creada; - debiéndose por ende actualizar y adecuar la Ley Federal del Trabajo en este aspecto.

Con el fin de optimizar el rendimiento de los Inspectores para que sus Actas cumplan con los requisitos de fondo y - forma, sin dejar atrás las actualizaciones de los Inspectores en

la normatividad laboral y de Seguridad e Higiene.

Uno de los defectos de mayor importancia a eliminar se dá con la necesidad de impartir cursos diferentes, por existir personal de las carreras de Ingeniería y Derecho principalmente. El contenido de los cursos para inspectores de una y otra profesión es notorio que debe ser diferente de esta forma, los inspectores egresados de las facultades de Ingeniería en sus diversas ramas, necesitarán una instrucción más profunda sobre el marco legal que la requieren los inspectores abogados y, a la inversa, estos últimos necesitarán mayor instrucción en relación a las cuestiones técnicas de la inspección, ésto es, -- los cursos para este personal deberán ahondar en lo que es el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus instructivos correspondientes.

En este orden de ideas, creemos que es necesario que -- se impartan dos tipos de cursos, uno para ingenieros y otro pa ra abogados, tanto para el personal de base como para futuros prestadores de Servicio Social.

Además de lo anterior, creemos que es necesario que -- los expositores o ponentes de estos cursos, reciban a su vez -- capacitación para lograr que en esos cursos los Inspectores -- asimilen los temas en cuestión, ya que muchas ocasiones, los primeros únicamente dan lectura a la Ley Federal del Trabajo o bien, a los Reglamentos correspondientes; en otras palabras, -- los ponentes o expositores deben dar ejemplos concretos en cada caso, así como elaborar una dinámica de grupo para dismi---

nuir lo tedioso que resulta el curso para los futuros prestadores de Servicio Social, que es de 9 a 15 horas durante 15 días y al término de éste, se aplica un exámen para elegir a los -- más aptos.

Considerando que la forma más adecuada de contratación del personal, que integra el cuerpo de Inspección y más acorde a la realidad, sería lanzando una propuesta al público profesional para elegir personal con verdadera vocación, practicándoseles los exámenes correspondientes, y posteriormente capacitarlos con cursos realmente efectivos, y como requisitos principales a los aspirantes serían: contar con Título de Lic. en Derecho, Medicina o Ingeniería en sus diferentes ramas preferentemente, o como mínimo haber terminado satisfactoriamente el 100% de las asignaturas correspondientes a alguna de las Li cenciaturas citadas; así como tener vocación para desarrollar la labor inspectiva.

III.6 Las Notificaciones

Tenemos que también dentro de las funciones de los Inspectores del Trabajo, se encuentran contempladas las notificaciones mismas que dan origen a la aplicación de los procedimientos administrativos sancionadores, ya sea en materia de Seguridad e Higiene, o bien de condiciones generales de trabajo.

Los elementos necesarios que contendrán las notificaciones son:

- A) Nombre de la autoridad que emite dicha notificación, en caso concreto, se trata de cuatro Dependencias a saber: Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Capacitación y de Productividad, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- B) Número de expediente, tipo de notificación, el expediente de que se trate se encontrará integrado, es decir, tener antecedentes de la empresa notificada, el tipo de notificación será precisado.
- C) Fundamento Legal, éste deberá ser apegado a los ordenamientos legales aplicables y establecidos en materia de inspección.
- D) Nombre o razón social de la empresa a notificar, -- además de contenerla de manera completa, así como -

la dirección del centro de trabajo.

E) Identificación y firma del notificador, ésta sólo - podrá hacerse mediante credencial otorgada por la - Dirección de Inspección, conteniendo los datos generales del Inspector para acreditar su personalidad; así como también la firma, fotografía y fecha de vigencia de la misma.

Objeto de las Notificaciones:

El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su Capítulo VII, Artículo 44 menciona siete objetos principales - de notificación a saber:

Artículo 44.- Serán objeto de las Notificaciones a cargo de los Inspectores de Trabajo, las correspondientes a:

I) Las comunicaciones por virtud de las cuales, se conceden plazos de los patrones para que adopten las - medidas necesarias respecto de las violaciones a la Legislación vigente, en materia de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento.

En esta Fracción se encuentra contenida una disposi---ción delegando facultades al inspector, para que pueda empla--zar en dos materias pertenecientes a Direcciones dependientes de la Subsecretaría "B" del organigrama de la Secretaría de -- Trabajo y Previsión Social, que se encuentra al mismo nivel y

son vinculadas por la misma naturaleza de la Inspección Federal del Trabajo.

- II) Los requerimientos que la misma autoridad administrativa formule a los patrones, a efecto de que éstos justifiquen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, y demás disposiciones aplicables en la materia.

Por otra parte, la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo y la Dirección General de Capacitación y productividad emiten requerimientos para justificar el cumplimiento de estas obligaciones, entendiéndose como las de ámbito Federal, llevándose a cabo mediante correo certificado, no siendo necesaria la labor de los Inspectores para realizarlas.

No debe tomarse como únicas estas dos materias, sujetas a vigilancia por parte de las autoridades, a simple vista esto puede ser válido debido a que la Ley Federal del Trabajo las contempla textualmente.

- III) Las comunicaciones a los patrones, a efecto de -- que concurran a la audiencia relativa al procedimiento administrativo sancionador, a fin de que manifiesten lo que a su derecho convenga.

Estas notificaciones, son llevadas a cabo por personal de la Dirección de Inspección del Trabajo, en razón de que son de tipo personal por tratarse de emplazamientos en materia de condiciones generales de trabajo y de Seguridad e Higiene, regidos por sus respectivos procedimientos, al respecto puede inferirse que en repetidas ocasiones se realizan sin las forma-

lidades esenciales.

- IV) Los acuerdos dictados dentro del procedimiento administrativo sancionador, para mejor proveer la - sustanciación del mismo.

Esta Fracción contempla la idea de que en un procedi-- miento administrativo sancionador, haya necesidad de hacer --- cualquier tipo de aclaración a manera de proveer la substan--- ciación del mismo, siendo este tipo de notificación de manera personal.

- V) Las resoluciones por medio de las cuales, la autori- dad administrativa imponga la sanción correspondien- te a las violaciones en que hayan incurrido los pa- trones, o en su caso las resoluciones absolutorias.

- VI) Las resoluciones que la autoridad administrativa - emita con motivo de la sustanciación de los recur sos administrativos, que la Ley Federal del Traba- jo y sus Reglamentos establezcan al respecto.

En vista de la importancia que reviste una resolución que probablemente contenga la imposición de una multa, se hará de manera personal éste tipo de notificación.

- VII) Cualesquiera otra orden o requerimiento que se re lacione con la aplicación de las disposiciones -- del Derecho del Trabajo.

Para complementar todas las diligencias que está obligado a realizar el Inspector del Trabajo, debido a su investidura de Fe Pública, aquí sí podemos incluir todos los aspectos de las condiciones generales de trabajo, para que el Inspector Federal del Trabajo pueda notificar a la empresa cualquier --- asunto relacionado con las normas laborales.

Tipos de Notificaciones:

Dentro de los tipos de notificaciones existentes tenemos a las siguientes:

Personal: Es aquella que se hace generalmente por algún fedatario público, en el caso específico se trata del Inspector Federal del Trabajo, el cual debe tener frente así al interesado, para que éste de viva voz escuche el proveído que deba comunicársele.

Por Correo Certificado: Este tipo de notificación, son para ejecutar actos de menor jerarquía en cuanto a la importancia de su contenido, y se solicitan como reglas mínimas para su cumplimentación, el manejo de las fechas en que reciba la correspondencia para que pueda surtir efectos legales conducentes, esta forma de notificación significa un apoyo eficaz para ahorrar tiempo al Inspector.

Por Instructivo: Aunque el Reglamento de Inspección General del Trabajo menciona este tipo de notificación, a mi juicio prácticamente no es frecuente, debido a que la autori--

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

dad laboral trató de incluir para los casos en que los Centros de Trabajo no cuenten con un domicilio preciso, deba utilizarse éste tipo de notificación, de tal manera que los instructivos vienen siendo un oficio de lo que en la práctica procesal se le llama "Cédula procesal" y "Edictos".

El Lic. Cipriano Gómez Lara, concibe a la notificación como :

"La forma, manera o procedimiento marcado por la Ley a través de los cuales, el Tribunal hace llegar a las partes o a terceros el conocimiento de alguna resolución o de algún acto procesal, o bien tiene por realizada tal comunicación para los efectos legales..."

Existiendo en cuanto a su finalidad procesal, diversos tipos de notificaciones: la notificación simple, el emplazamiento, el requerimiento y la citación; mismos que, podemos definir en forma general a éstas como aquellos procedimientos, formas o maneras a través de las cuales el Tribunal hace llegar a los particulares, partes, testigos, peritos, noticia o conocimiento de los actos procesales o bien, presume que tales noticias le han llegado a dichos destinatarios o los da por enterados formalmente.

III.7 El Citatorio

En el ramo de Inspección Federal del Trabajo, se encuentran diferentes tipos de citatorios como son:

- 1.- El citatorio por recibir la visita de Inspección, que es emitido por al Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y como su nombre lo indica, el objeto inmediato de este citatorio es que, el representante legal de la empresa se encuentre presente el día y hora señalados en el mismo, para atender la visita de Inspección, la que puede ser de tipo inicial, periódica y extraordinaria o de verificación.
- 2.- El citatorio emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en el cual cita a la empresa para recibir y contestar el emplazamiento generado de una visita de Inspección, debemos recordar que esta Dirección es únicamente una autoridad dictaminadora.
- 3.- El citatorio para recibir la notificación de resolución condenatoria o absolutaria derivada de sus puestas violaciones a la Ley Federal del Trabajo y/o sus Reglamentos, resolución que es producto del procedimiento administrativo sancionador.

El objeto principal del citatorio, es emplazar al patrón de la empresa para que reciba invariablemente algún tipo de Inspección.

Entre los elementos que debe reunir el citatorio, importante es distinguir a los requisitos formales y de fondo -- que contiene muy semejante al procedimiento para realizar una diligencia de Inspección (Oficio de Comisión) como es:

- A) En el margen superior izquierdo, el sello de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- B) Número de oficio a notificar, que deberá de coincidir con el oficio de Comisión u orden de visita.
- C) Contener la mención específica de que se trata de un citatorio para recibir la visita de Inspección.
- E) Precisar el nombre o razón social de la empresa visitada, así como su ubicación exacta.
- F) La hora exacta en que se constituirá el Inspector para citar.
- G) La fecha en que se tendrá la diligencia.
- H) El fundamento legal.
- I) La mención expresa del apercibimiento consistente en que:

"De no atender puntualmente la diligencia, se efectuará con quien se encuentre en el centro

de trabajo, en la inteligencia en que se levantará Acta de Negativa en el caso de que no sea posible practicar la Inspección..."

- J) El nombre y firma del Inspector, así como los datos que hagan posible su plena identificación.
- K) Los espacios en que deban constar los datos y firma de quien atiende el citatorio, así como el cargo -- que ostenta.

A manera de ser complementado el citatorio, se deberá - anexar:

- 1.- El tipo de Inspección a realizar, toda vez que es importante, por no conocer el tipo específico de la Inspección a tratar; en virtud de que el mismo citatorio, no contiene fundamento legal para determinar si se trata de condiciones generales de trabajo o Seguridad e Higiene.
- 2.- En la redacción se manifiesta la siguiente frase:

"Por no habersele localizado el día de hoy".

Misma que parece presuponer la ausencia de persona facultada para atender la Inspección, causa por la cual en la práctica tanto la citación como la Inspección, se hacen en ocasiones de manera simultánea, o en otros casos no se cumple con el término

de 24 horas de anticipación para practicar la diligencia de inspección.

3.- Para cuando se haya constituido plenamente el Inspector en el centro de trabajo, deberá exhibir credencial expedida por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, misma que contendrá el número que se le ha asignado al Inspector actualmente; datos que no aparecen en el oficio de citación, lo que resulta que quien recibe el citatorio no podrá estar convencido de la personalidad del Inspector actuante.

4.- En el supuesto de la realización de una diligencia de citación, sin que ésta sea desahogada por el Inspector designado, o por alguna causa imputable a él mismo, para llevar a cabo la diligencia de Inspección se procederá a citar de nueva cuenta al representante legal de la empresa o persona facultada para desahogar la Inspección.

Analizando los elementos anteriormente mencionados, carentes en el citatorio para recibir visitas de Inspección, se puede observar pese a ello que no afectan totalmente la validéz de la propia citación y que por consecuencia, siguen teniendo efectos jurídicos dando seguimiento por parte de las autoridades a éste procedimiento de la diligencia de Inspección hasta su total conclusión.

Cabe hacer la observación que, en la práctica cuando se deja un citatorio para el caso de Inspecciones iniciales o periódicas, regularmente también se acompaña con el mismo un listado, el cual contiene en forma general de lo que se comprenderá la Inspección, así como de la documentación que de alguna u otra manera se necesitara para llevar a cabo la misma; que bien puede ser una Inspección de condiciones generales de trabajo o de condiciones generales de Seguridad e Higiene.

III.8 Negativa de Inspección

La Negativa de Inspección se configura ante la oposición del patrón de la empresa visitada a recibir la diligencia, tomando en cuenta, no obstante, que el Inspector se haya constituido legalmente en las instalaciones del centro de trabajo, reuniendo las formalidades ya citadas, como son:

- 1) Cerciorarse del domicilio de la empresa.
- 2) Identificarse plenamente.
- 3) Requerir la presencia del representante legal o persona facultada para atender la diligencia.
- 4) Exhortar al visitado para que designe testigos.

Una vez efectuadas estas formalidades, el Inspector -- procede a revisar la documentación solicitada; sin embargo, la empresa puede rehusarse a tener una causa legal o justificación que hayan impedido el desarrollo de la Inspección, como ejemplos más comunes de este supuesto podemos citar:

- A) La falta de competencia por parte de la Autoridad -- ordenadora.
- B) La imposibilidad de la empresa a atender la Inspección.
- C) El cierre del centro de trabajo por mantenimiento o remodelación.

D) En el caso de huelga.

Puede desligarse de estas cuatro conductas la consistente en la simple oposición del patrón, a pesar de haberse -- cumplido con las formalidades esenciales para atender la diligencia.

Para que se configure la Negativa de Inspección, es necesario que la conducta sea con apego en estricto sentido al -- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, por lo que el -- propio Reglamento deberá establecer un texto legal dedicado -- exclusivamente a la Negativa de Inspección, debiéndose citar -- concretamente el supuesto jurídico para que legalmente se derive esta conducta.

Además de esta ausencia de fundamento, es necesario la existencia de los requisitos de fondo y forma enmarcados por -- la Ley para regular la conducta de la autoridad.

Para que se constituya legalmente el Inspector, es necesario que los actos previos de autoridad donde les otorgan -- competencia y facultad, sean debidamente fundamentados y motivados en los ordenamientos legales en donde se refiera a este aspecto, mandamientos que han sido creados para regular su funcionamiento.

Debiéndose contemplar los requisitos de fondo y forma para los actos de Inspección, en el caso de Negativa de Inspección no se cumple totalmente con los requisitos anteriormente citados.

El primer requisito de fondo, consiste en una orden de Comisión debidamente firmada por el Director General de Inspección, facultado por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el Reglamento Interior de la S.T.P.S.

La orden de visita deberá contener la correcta certificación del lugar visitado, cuya importancia es la coincidencia con el lugar físico, con la razón social contenida en la misma orden.

El fundamento legal que contemple la figura de Negativa, se establecerá con precisión en los Reglamentos aplicables.

En la Negativa de Inspección no se observa que las partes manifiesten cosa alguna, puesto que el documento es levantado en la mayoría de las veces en lugar distinto al centro de trabajo que se pretendió inspeccionar.

Para que el Acta de Negativa tenga plena validéz, es indispensable la firma de los que intervengan y como puede notarse que estas personas no están presentes al momento de la diligencia, cabe destacar que también se deben designar testigos, los cuales se encuentren en el lugar visitado y por consecuencia les consten los hechos, pero como se puede deducir, estos son designados por el Inspector, siendo personas ajenas a la empresa y a los que no les constan realmente los hechos.

La Negativa de Inspección no procede por la falta de citación legal que, como es conocido, es un requisito constitucional por la naturaleza propia de la diligencia, y ésta solo se complementará y tendrá validéz legal cuando el patrón haya intervenido es decir, se le haya otorgado el uso de la palabra e incluso deberá firmar el documento, entendiéndose como patrón aquella persona que tenga facultad para representar los intereses de la empresa mediante exhibición de instrumento notarial que acredite así su personalidad.

Cabe aclarar que, el fundamento legal que se invoca en levantamiento de un Acta de Negativa, no se relaciona con lo que generalmente pudiera ser el motivo de la misma, toda vez que únicamente se refiere a dos tipos de Inspección y no a la conducta de oponerse a la diligencia de Inspección, por lo que no hay texto legal expreso e impreso que contemple éste aspecto de la figura de Inspección.

Por medio del citatorio se emplaza al patrón para que comparezca a desahogar la diligencia encomendada a un inspector del trabajo, en su carácter de parte en este acto jurídico, en caso de ausencia del representante legal, se podrá atender la diligencia con el personal administrativo que ostente las siguientes funciones: de Dirección, Gerencia y Administración por lo que no puede configurarse como negativa, debido a que puede delegarse esta facultad al personal suficientemente acreditado para tal efecto, así como los dispone el Art. 40 -- del Reglamento de Inspección.

Los Inspectores del Trabajo de competencia Federal única y exclusivamente visitarán empresas de jurisdicción Federal y el patrón objetara la visita por considerarse de jurisdicción local, de acuerdo a su actividad económica, nos encontramos ante un caso de negativa por incompetencia de autoridad y de esta manera, se justifica la conducta del patrón o representante legal.

Resulta necesario considerar que, la simple oposición por parte del patrón para llevar a cabo la diligencia, configurará la "Negativa de Inspección" sin embargo, no puede sancionarse por la falta de fundamento jurídico en la motivación de la misma.

Analizando las situaciones anteriores, se hace notorio que la conducta de Negativa de Inspección invariablemente se manifiesta en el patrón, aunque carece de elementos para considerarse como tal formalmente, esos elementos son requisitos de fondo, destacando entre ellos la carencia de algún Artículo -- contemplado en el Reglamento de Inspección y que no se cita en las Actas de Negativa, y que únicamente hace alusión al respecto en su Artículo 40.

Para que un Acta de Negativa de Inspección produzca -- efectos jurídicos, debe levantarse con las formalidades esenciales de todo acto de autoridad, como lo es la presencia de -- las partes, intervención de testigos de asistencia y el ya referido fundamento jurídico; y como hemos visto, aunque carece de estos surte efectos. Los testigos de asistencia son un ele-

mento esencial para avalar lo asentado en el Acta de Inspección, por lo que deberá de identificarse plenamente a cada uno de ellos, de tal manera que se presuma que se encontraban presentes al momento de la diligencia.

En la práctica, durante un levantamiento de Negativa de Inspección, el actuante no observa estos elementos por lo que debe considerarse a este documento como un informe y no un Acta de Negativa como pretende la autoridad dictaminadora.

En repetidas ocasiones los Inspectores del Trabajo, le vantán sus Actas de Negativa en las oficinas de la Dirección de Inspección, ofreciendo como testigos a personas diversas, y de esta manera el patrón queda en total estado de indefensión para comprobar lo contrario, esto es hasta que tiene conocimiento de la negativa por medio del emplazamiento que le en- vía las violaciones en que ha incurrido.

Posteriormente al levantamiento del Acta de Negativa, esta se turna a la Dirección de Dictámen y emplazamiento para su valoración, y esta misma Dirección procederá a emplazar al representante legal de la empresa a efecto de hacerle las supuestas violaciones a los ordenamientos aplicables, si- en- do hasta este momento cuando el patrón tiene conocimiento del levantamiento de un Acta de Inspección de Negativa.

Durante el procedimiento administrativo sancionador, - el patrón podrá aportar las excepciones y defensas idóneas para desvirtuar esta conducta teniendo vital importancia las re- fe- rentes a:

A) Documentales,

B) Testimoniales

De esta manera se concluye que el patrón tendrá conocimiento de la Negativa imputable hasta el momento del emplazamiento emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO III

- 1.- Burgoa Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales. Pág. 527.
- 2.- Dávalos Morales, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 57.
- 3.- Bermúdez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Pág. 440.
- 4.- Centro Interamericano de Administración del Trabajo.- Inspección del Trabajo, No. 1, Pág. 14

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS REGLAMENTOS.

IV.1 La Competencia

IV.2 Requisitos que Deben Contener las Actas

IV.3 Procedimientos para Valorar y Calificar las Actas.

IV.4 El Emplazamiento

IV.5 Audiencia de Ley

IV.6 La Resolución

IV.7 El Recurso Administrativo en Contra de la Resolución.

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS REGLAMENTOS.

IV.1 La Competencia

El Artículo 22 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo definen con amplitud y claridad las funciones de los Inspectores Federales del Trabajo a desarrollar en los Centros de Trabajo de Jurisdicción Federal, mediante visitas de Inspección que practiquen a petición de parte o de oficio a efecto de vigilar el exacto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y demás disposiciones del ramo.

La Ley señala como misión especial, a los Inspectores Federales del Trabajo la de cuidar de que todos los centros de trabajo de jurisdicción federal, se observen las disposiciones que impone la Ley y sus Reglamentos, al igual las que fijan -- los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones con objeto de armonizar y garantizar hasta donde humanamente sea posible, las buenas relaciones entre los mismos; y para cuya finalidad será necesario todo su empeño personal, voluntad y propio esfuerzo; toda vez que, por su cargo de inspectores se les conceptúa como autoridades administrativas, dada la función social y de responsabilidad que les corresponde desarrollar al prevenir conflictos y riesgos de trabajo mediante su oportuna y eficaz intervención orientadora.

Deberá derivarse de la obligación de la autoridad para vigilar el estricto cumplimiento de la norma laboral dentro de los ámbitos de su competencia, es decir, que proviene de --

una organización política del Estado Mexicano de tipo Federal conjuntamente con el sometimiento de las empresas, cuya finalidad se encuentra contemplada en el Artículo 123 inciso A) fracción XXXI de nuestra Constitución.

La aplicación de las Leyes del Trabajo, corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

A) Ramas Industriales

1. Textil
2. Eléctrica
3. Cinematográfica
4. Hulera
5. Azucarera
6. Minera
7. Metalúrgica y Siderúrgica
8. De Hidrocarburos
9. Petroquímica
10. Cementera
11. Calera
12. Automotriz
13. Química
14. De Celulosa y Papel
15. De Aceites y Grasas Vegetales
16. Productora de Alimentos
17. Elaboradora de Bebidas
18. Ferrocarrilera
19. Maderera
20. Vidriera
21. Tabacalera

También son comprendidas dentro de este precepto las -
empresas:

B) Empresas

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa -
o descentralizada por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un Contrato o con-
cesión federal, y las industrias que le sean cone-
xas, y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales
o que se encuentren bajo jurisdicción Federal en -
aguas territoriales, o en las zonas comprendidas -
económicas exclusivas de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades
Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en --
los asuntos relativos a conflictos que a fecten a dos o más en-
tidades Federativas, Contratos Colectivos que hayan sido decla-
rados obligatorios en más de una entidad federativa; obligacio-
nes patronales en materia de capacitación y adiestramiento de
sus trabajadores, así como de Seguridad e Higiene en los Cen-
tros de Trabajo para lo cual, las autoridades Federales conta-
rán con auxilio de las entidades estatales cuando se trate de
ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de
la Ley Reglamentaria correspondiente.

Asimismo, estas empresas se encuentran previstas, como
ya hemos mencionado, dentro del Artículo 527 de la Ley Federal

del Trabajo, cuyas disposiciones reservan la competencia a las autoridades Federales, donde la función de la Inspección se atribuye a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

El ámbito estatal se constituye por las actividades -- que, por exclusión no son comprendidas en esos Artículos, y se encuentran delegadas a las autoridades de los Estados de la República y a los del Departamento del Distrito Federal, según el Artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

Artículo 529: En los casos no previstos por los Artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas; y

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

- I.- Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley la información que estas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II.- Participar en la integración y funcionamiento del respectivo consejo consultivo estatal de capacitación y adiestramiento.
- III.- Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente comisión consultiva estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo;

IV.- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones, así como para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V.- Coadyuvar con los correspondientes comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

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

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

Así como también deberán de observar lo dispuesto en el Artículo 4° del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a las Ley Federal del Trabajo .

IV.2 Requisitos que Deben Contener las Actas

Requisitos de Fondo

Entendemos como requisito de fondo, a todos aquéllos - elementos formales del acto jurídico que afecta la validez absoluta del Acta de Inspección, para que produzca efectos jurídicos.

A continuación, analizaremos cada uno de los requisitos de fondo, exponiendo las razones por las que se consideran trascendentales para la validez del Acta.

1.- Encontramos que la orden de comisión debe reunir - los requisitos de todo acto de autoridad competente, para que se cumpla lo establecido en el Artículo 16 Constitucional, y concretamente se refiere a lo siguiente:

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

Al respecto, no encontramos que dicho precepto establece las condiciones que deberá contener todo acto de autoridad y en el caso que nos ocupa, en la orden de comisión por lo que es fundamental que se encuentre debidamente dirigido, nombrando a la persona que se desea y su domicilio, así como el fun--

damento legal y el motivo de la visita.

En consecuencia, se considera la omisión de estos requisitos como un acto inconstitucional, y por ende no tendrá alcance jurídico.

2.- La identificación del Inspector actuante, conforme lo establece el Reglamento de la materia en su Artículo 17 y - el 542 de la Ley Federal del Trabajo, los Inspectores tienen - la obligación de identificarse plenamente ante los trabajadores y patrones mediante credencial expedida por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual contendrá los - siguientes elementos:

- a) Nombre completo del Inspector del trabajo acreditado.
- b) Número de credencial otorgado por la misma dependencia.
- c) Fotografía que coincida con los rasgos del interesado.
- d) Vigencia, que en la práctica nunca excederá de un año y fecha de expedición de la misma.
- e) Firma autógrafa legible del C. Inspector.
- f) Firma autógrafa del titular de la Dependencia que - confiera el cargo.
- g) Sello de la Dependencia que autoriza el documento - que contiene el escudo nacional y nombre de la Di---

rección emisora.

3.- Acreditación de las partes: esta acreditación conlleva a la existencia de un requisito de fondo, puesto que también implica el requisito Constitucional aludido en la orden de Comisión, en el sentido de dirigir la orden de visita al representante legal de la empresa, por lo que esta acreditación deberá ser plenamente mediante escritura pública, debidamente también otorgada ante la Fe de Notario, y además identificarse con algún documento de carácter oficial; únicamente cuando se encuentre el representante legal aún habiendo sido emplazado para atender la visita, ésta podrá entenderse con alguna de las personas que tengan los siguientes cargos: Gerente, Director, Administrador.

En estas circunstancias, se tomará protesta a la persona compareciente, a efecto de que se cumpla con el requisito de fondo para que produzca efectos jurídicos.

Por otro lado, la acreditación de los trabajadores se hará tomando en cuenta las siguientes reglas:

a) Si los trabajadores se encuentran afiliados a algún Sindicato, comparecerá el representante común debidamente acreditado, con credencial expedida por el Sindicato autorizado por el Secretario General de la Sección.

b) Si en la empresa no existe Sindicato, el compareciente podrá identificarse con credencial expedida por la empresa, o en su defecto con alguna identificación de carácter oficial.

Otros comparecientes que se considerarán partes en la visita, son los comisionados en materia de Seguridad e Higiene y que por lo general esta función recae en la misma persona -- que representa el Sindicato o trabajador; no obstante, esta -- acreditación se hará mediante la exhibición del formato de solicitud de integración de la Comisión mixta de Seguridad e Higiene, debidamente presentado ante la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, por lo que se identificarán de igual manera que los demás comparecientes.

4.- Designación de testigos de asistencia: aunque los testigos de asistencia no se consideran parte en la diligencia, estos juegan un papel muy importante en el desarrollo de la misma, dado que serán las únicas personas a quienes les --- consten los hechos de lo ahí asentado y por consecuencia, la -- ausencia de esta formalidad podrá afectar la validéz del Acta por tratarse de un requisito de fondo no cumplido, por lo que el C. Inspector deberá exhortar al representante legal o quien atienda la visita para que designe a dichas personalidades, en caso de no hacerlo, el Fedatario podrá nombrarlos debiéndose -- condicionar únicamente a que se trate de personas que se en--- cuentren en el lugar visitado, la naturaleza jurídica de los -- testigos reforzarán y complementarán la Fé Pública de que se -- inviste el Inspector del Trabajo, y firman al calce del Acta -- al igual que el Fedatario.

5.- Manifestaciones de las partes en el cuerpo del Acta: Antes de concluir el levantamiento del Acta, se asentará -- en su caso las manifestaciones formuladas por los trabajado---

res, el patrón de sus representantes, la omisión de estas manifestaciones pueden tener como consecuencia que los comparecientes se nieguen a firmar el Acta y posteriormente impugnarlos.

Si después de que el Inspector haya invitado por los participantes para hacer uso de la palabra, estos no tengan nada por manifestar, así deberá quedar asentado en el Acta. Una vez que se han concluido las manifestaciones de las partes, el Inspector sólo anotará algún hecho sobresaliente que pueda mencionarse para completar su actuación y, de no existir ninguno así, debe exponerlo y dar por terminada el Acta con la hora y fecha de su finalización.

A mayor abundamiento, encontramos en la práctica que dichas manifestaciones no producen consecuencias jurídicas como podría suponerse, dado que el objeto de estas manifestaciones se relacionan intrínsecamente aún con la garantía de audiencia Constitucional, y por otra parte el sentido de equidad que prevalecerá en todo acto de autoridad no se concreta, aunque en este renglón es la única parte en donde se les otorga este derecho a las partes.

Aunque las manifestaciones de las partes, son avalados con la Fe pública a través de la firma del Inspector, estas -- pueden contraponerse con lo asentado en el cuerpo del Acta; no siendo motivo para entrar en controversia.

6.- Las firmas que intervienen en la Diligencia: Después de -- leer a los participantes el contenido del Acta, el Inspector -

los invitará a firmarla y él mismo la suscribirá.

Las firmas autógrafas que deben aparecer en el Acta --
son:

Al margen. - El representante de la empresa de los trabajadores, los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; los cuales tienen el carácter de partes en la Diligencia.

Al calce. - El Inspector suscribirá el Acta al finalizar el texto junto a los testigos de asistencia.

Reiteramos que a falta de cualquiera de estas firmas, invalidan el Acta por no observarse este requisito de fondo.

Requisitos de Forma

Los requisitos de forma son aquellos que, deben observarse en el cuerpo del Acta los cuales sin afectar su validéz, facilitan el análisis y el trámite, se refieren más bien a la presentación del documento.

Los requisitos de forma son: El tipo de papel, los espacios que deben llenarse y respetarse para el manejo de las - Actas, el orden en que es recomendable escribir los datos para su fácil interpretación y, la cantidad de copias que deben formarse y distribuirse.

El tipo de papel para la elaboración del Acta es de color azul, con sello oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el escudo nacional al margen superior izquierdo; y contendrá las siguientes referencias:

Dependencia, Sección, Mesa, Número de Oficio y Expediente, enseguida contendrá la palabra asunto.

En el renglón "Dependencia", deberá anotarse la Dirección que ordena la Diligencia, en este caso es la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

En el renglón de "Sección", la Dirección de Inspección y Programación, subordinada a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y, que tiene a su cargo la programación de las visitas.

Acto seguido, se denominará dentro de la referencia -- "Mesa" el Departamento inspectivo del Valle de México, que es la unidad que coordina las visitas entre el Distrito Federal y las diferentes entidades circunvecinas con esta área.

El "Número de Oficio" que se relacione con la orden de Comisión y el "Expediente", que consiste en el número otorgado por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Este número está integrado por el número de rama industrial que comparativamente con el Artículo 123 Apartado "A" de nuestra Constitución no sigue la misma secuencia.

En el rubro relativo al "Asunto", deberá especificarse el tipo y alcance de la Diligencia a practicar.

Al margen inferior izquierdo deberá aparecer el número de folio de la hoja oficial, esto en razón al control interno que debe llevarse en la dependencia respectiva.

Todo esto corresponde a las impresiones gráficas contenidas en el papel de levantar el Acta.

El Acta de Inspección contendrá un margen izquierdo -- aproximadamente de 3cms., a efecto de dejar espacio para las firmas que deberán aparecer; se iniciará con tres guiones y se inscribirá a renglón seguido sin dejar espacios; cuando no se ocupe todo un renglón éste se llenará con guiones, para evitar posibles alteraciones al texto, los renglones específicos a revisar deberán ser enunciados con mayúsculas y abriendo de --- igual manera con tres guiones. Asimismo se numerarán las hojas que integran el Acta al calce de las mismas.

Si en la redacción del Acta aparecieran errores o una palabra que no debe figurar, esta deberá testarse de la siguiente manera: aparecerá después del error o la palabra testa da la frase "Se dice", también se utiliza en caso de omisión - de un punto por revisar.

En la práctica, dicha frase se ha modificado por el -- "Si digo" que se utiliza frecuentemente.

Los requisitos de forma facilitan el uso y control interno de las Actas levantadas, y a falta de este requisito sólo afectará relativamente la validéz de dichos documentos pudiendo convalidarse posteriormente.

IV.3 Procedimiento para Valorar y Calificar las Actas de Inspección.

Atento a lo previsto por el Artículo 261 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo que indica:

"Levantada el Acta de Inspección por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (ámbito Federal), o por las autoridades del trabajo de las entidades - federativas, se turnará a la dependencia respectiva, a efecto de que sea valorada y calificada; en caso de violación deberá citarse al interesado personalmente o por correo certificado con acuse de recibo, dentro de los 30 días hábiles siguientes - para que comparezca por sí o por medio de apoderado que acredite su personalidad en los términos -- del Artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo"...

Tenemos entonces que, una vez realizada la Inspección en el establecimiento de una empresa y se le dió tiempo necesario para cumplir con las medidas que sugirió el Inspector del Trabajo en el Acta que levantó; se hace otra Inspección que se llama de verificación y esta vez sino cumple con dichas medidas se turna el expediente a la Dirección General de Asuntos - Jurídicos, siendo ésta a quien le corresponde multar a la empresa que no ha dado cumplimiento a las obligaciones de Ley; - es la encargada de observar lo previsto en el Artículo 5° del Reglamento que establece el procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones por violaciones a la Ley Federal --

del Trabajo, que menciona:

Artículo 5°.- Recibida de la Inspección de Trabajo o de cualquier otra autoridad competente, el Acta y la documentación correspondiente, las autoridades del Trabajo procederán a su valoración y calificación; así como también lo prescrito en el Artículo 43 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

Las atribuciones de la Dirección General de Asuntos -- jurídicos son diversas y todas de suma importancia, ya que rigen en la mayor parte de la vida laboral, tanto de la Secretaría como la de los trabajadores y de las empresas, no sólo está facultada para investigar y llevar el procedimiento administrativo sancionador, para el cumplimiento de las normas de trabajo, sino que también está facultada para promover, proponer y revisar las reformas legales pertinentes a la Legislación, -- así como intervenir en los juicios de amparo en los cuales la Secretaría sea parte.

En la práctica de todas las atribuciones de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Sección o Departamento que tiene mayor actividad es la que se encarga de instaurar el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, el cual, una -- vez que se le ha turnado el expediente de la jurisdicción realizada a la Dirección de normas de trabajo o al Departamento de dictámen y emplazamiento; el Acta de Inspección levantada -- es analizada y después de esto el resultado de la misma se manda por medio de un emplazamiento, en el cual se citan: los Artículos violados por no dar cumplimiento a la Ley Federal del

Trabajo, o en su caso, al Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo e instructivos correspondientes; dando en el mismo emplazamiento un término de 10 días hábiles para contestar el mismo, pudiendo oponer en su caso las excepciones y defensas - que le beneficien, así como ofrecer pruebas para desvirtuar -- las supuestas violaciones, mismas que puede aportar en copias fotostáticas, manifestando bajo protesta de decir verdad que - concuerdan fielmente con su original, cabe destacar que las - pruebas que ofrezca deberán atender a las reglas mencionadas - en el Artículo 11 del citado Reglamento; a manera de comenta-- rio, es importante hacer notar que no se aceptan dentro de las mismas pruebas de tipo pericial. Por otra parte, desprendiéndose de antemano las pretenciones de multar a las empresas o es-- tablecimientos, ya que de igual manera se le solicita para --- cuando conteste en el caso de que lo haga en el tiempo y forma estipulados para ello que, manifieste su capacidad económica - argumentando...

"Que con el objeto de que en caso de que se llegue a resolver la imposición de sanciones, existan elementos que se tomen en cuenta para cuantificarlos"

Otro es, para poder dictaminar el correcto monto de la multa el patrón deberá aportar los elementos necesarios para que la Dirección General de Asuntos Jurídicos determine cual - será la multa que a su criterio el emplazado podrá cubrir, lo que pasa en muchos o en la mayoría de los casos es que, el pa-- trón no anexa a su contestación los elementos suficientes para poder definir correctamente la misma, dando esto que la misma

Dirección tome como base para las multas la mínima estipulada para ello en la Ley, y sólo en casos también excepcionales el máximo, dependiendo también de las violaciones que se hayan cometido y comprobado en el Acta.

Es necesario hacer mención que pocas veces se absuelve en forma total al emplazado.

Después de dar contestación al emplazamiento, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, envía a la empresa emplazada el resultado de la contestación al mismo emplazamiento, en primer término, por medio de un escrito en el que menciona cuáles las pruebas fueron admitidas y cuales fueron desechadas, junto con la resolución la cual deja en estado de indefensión al patrón o a la empresa ya que, no se puede defender en contra del escrito de aceptación o desechamiento de pruebas, y notifica con el mismo instructivo la resolución que por lo general es condenatoria. La resolución emitida por la Dirección General de Asuntos Jurídicos se divide en:

- A) Un resultando
- B) Un considerando
- C) La resolución.

A) Es la descripción del desarrollo concreto del proceso, en el cual se mencionan las pruebas que se rindieron, en su caso, los elementos que se van a tomar en cuenta para dictar la resolución, por lo que se declara cerrado el procedimiento.

B) En los considerandos se exponen los fundamentos jurídicos del fallo, se examinan las pruebas y se expresan las razones para condenar o absolver al empleado.

C) Es la parte en la cual se menciona la cantidad en dinero que debe pagar al patrón por inclumplir con las disposiciones de Ley, esta se divide en tres puntos resolutivos:

1. Se menciona el nombre de la empresa y el monto a pagar, de conformidad con lo expresado en los considerandos.
2. Se hace la aclaración al patrón de que, no obstante que se le condene, tiene que cumplir con las disposiciones de Ley.
3. Se especifica en donde se tiene que hacer el pago; esto es en la Tesorería del D.D.F., quien es la oficina recaudadora autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para ello, conforme al Artículo 4 del Código Fiscal de la Federación.

No obstante, se tiene que desvirtuar lo manifestado en el Acta de Inspección; en virtud a lo anterior, podemos citar el Artículo 30 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo que dice:

"Los hechos que hagan constar los Inspectores del Trabajo en las Actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no

demuestre lo contrario, siempre que dichas Actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento".

También podemos agregar que, con respecto al contenido de las Actas de Inspección, el Artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las Actas que levanten en ejercicio - de sus funciones se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario".

Asimismo, podemos comentar que este Artículo contempla una presunción "Juris-Tantum", es decir, que admite prueba en contrario; de tal manera que si el Acta levantada no contiene los elementos esenciales de fondo y forma anteriormente citados, puede dar lugar a la "improcedencia" de la misma, ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos en el momento de su estudio, valoración y sanción, determinando ésta que, quede sin efectos aunque se haya levantado y se contemplen violaciones; así como dictaminado y detectado medidas de Seguridad e Higiene, por adolecer de algún vicio en el acto mismo en que se llevó a cabo, ya sea por parte de la misma Dirección de Inspección, o bien del propio Inspector.

IV.4 El Emplazamiento

Este documento consiste, en el Acta formal de la autoridad mediante el cual notifica al patrón de los plazos que se le conceden para cumplir con las medidas de Seguridad e Higiene, en un Acta de Inspección periódica, bien sea de condiciones generales de trabajo, o de condiciones generales de Seguridad e Higiene; este emplazamiento puede notificarse de manera indistinta por correo certificado o personalmente, ésta última se ha perfeccionado a manera de que tenga mayor validez.

Asimismo, existe un emplazamiento para conceder término a la empresa y exhibir la documentación no presentada al momento de la Inspección de condiciones generales de trabajo, y se notifica de manera personal, el contenido de este emplazamiento permite al patrón comparecer de manera oral o escrita a desvirtuar las imputaciones señaladas, por lo que tratándose de la negativa de Inspección, el infractor toma conocimiento de las violaciones en que ha incurrido al momento de la notificación de este documento; y conforme al Artículo 6° del multicitado Reglamento que establece el procedimiento sancionador, las notificaciones a cargo de los Inspectores del Trabajo son dirigidas a todas las empresas de Jurisdicción Federal contempladas en el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, y conforme al Artículo 7° del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, el emplazamiento para comparecer a audiencia contendrá:

a) Nombre del consignado

- b) Domicilio del centro de trabajo;
- c) Autoridad consignante;
- d) Nombre del Inspector Federal del Trabajo que levante el Acta y fecha de ésta;
- e) Circunstancias o hechos que consten en el Acta y -- que se hayan certificado como violatorios;
- f) El fundamento legal de la competencia de la autoridad emplazante;
- g) Preceptos legales que tipifiquen violaciones;
- h) Fecha y hora de la celebración de la audiencia o, - en su caso, el término de días hábiles concedidos - para comparecer a partir de la fecha de la notificación; y
- i) Apercebimiento de que sino comparece a la audiencia de Ley, se seguirá el procedimiento en rebeldía, to mándose por ciertos los hechos materia de la consignación; y

Conforme al Artículo 262 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, se establece lo siguiente:

Artículo 262.- En la notificación respectiva, se señalará la fecha en que tendrá verificativo la audiencia: el pla-

zo para su celebración no podrá ser menor de los días hábiles a partir de la fecha en que sea recibida la notificación; así como también debiéndose cumplir con lo establecido en el Artículo 263, del mismo ordenamiento que dice:

"Se deberá dictar la resolución fundada y motiva da dentro de los 40 días hábiles siguientes..."

Esto es posterior a la celebración de la Audiencia de Ley.

IV.5 Audiencia de Ley

El acuerdo de cierre del procedimiento, o también llamado Audiencia de Ley, se da en el momento en que el patrón ha sido debidamente emplazado y comparece a oponer excepción y de fensas en el término concedido para ello.

El emplazado podrá comparecer a la audiencia personalmente, o por conducto de su apoderado, tratándose de persona física; si se trata de una persona moral, a través de su representante legal o mediante apoderado.

En cualquiera de los casos, la comparecencia también podrá hacerse por escrito, acreditando debidamente la personalidad; en la práctica la mayoría de las audiencias se llevan en el último de estos términos, por economía procesal; toda vez que, el volumen del trabajo de el área encargada de llevar el procedimiento administrativo sancionador no se daría a basto si fueran en forma personal las audiencias, sin embargo, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o Carta Poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la autoridad del trabajo administrativo;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; y
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de -

persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial y Carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Lo anterior puede tener excepción por parte de las autoridades administrativas del trabajo, siempre que los documentos exhibidos o de las actuaciones que obren en autos, lleguen al convencimiento de que, efectivamente se representa a la persona interesada.

En la audiencia, el emplazado solamente podrá ofrecer aquellas pruebas que tiendan a demostrar que no son ciertos -- los actos u omisiones que consten en las Actas levantadas por los Inspectores del Trabajo, y que sean motivo de la consignación, asimismo, para la admisión de pruebas las autoridades -- del trabajo se sujetarán a lo siguiente:

- I. Las pruebas ofrecidas, deberán estar relacionadas -- con los hechos u omisiones específicos que sean materia de la consignación;
- II. Las consistentes en datos o documentos que debieron ser aportados durante la visita de Inspección, sólo se admitirán cuando a juicio de la autoridad se demuestre fehacientemente las razones por las -- cuales no se aportaron;
- III. Tratándose de actos u omisiones susceptibles de re -- paración posterior, sólo se admitirán las que lle -- ven a demostrar que en la fecha de Inspección si

se cumplieran las normas presuntamente violadas;

- IV. En caso de informaciones no susceptibles de reparación posterior, sólo se admitirán las tendientes a demostrar que no se cometían los hechos u omisiones, materia de la consignación en el momento de la visita de Inspección;
- V. La Inspección ocular sólo se admitirá cuando, a juicio de las autoridades administrativas del trabajo se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla;
- VI. En materia de capacitación y adiestramiento en el trabajo, sólo se admitirán los documentos que --- tiendan a demostrar que se presentaron en tiempo - los planes y programas correspondientes;
- VII. Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el consignado demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo y su necesidad e importancia; y
- VIII. No se admitirá la testimonial de los trabajadores, o de su representación sindical cuando hayan resultado afectados con el acto u omisión - del infractor.

Solamente agregaríamos que, no se admiten pruebas de - tipo pericial en el procedimiento. Las pruebas admitidas debe-

rán desahogarse en el momento de la audiencia. Celebrada la au
diencia y desahogadas las pruebas, se dictará el acuerdo co---
rrespondiente, se declarará cerrado el procedimiento y se tur-
narán los autos para resolución; del auto en que conste esta -
diligencia se entregará copia al interesado.

IV.6 La Resolución

La Resolución a que nos referimos en el presente concepto, es aquella que emite la Dirección General de Asuntos Jurídicos; una vez que se ha evaluado y dictaminado acerca del cumplimiento y en su defecto, la inobservancia por parte de la empresa inspeccionada de las condiciones generales de trabajo y/o de Seguridad e Higiene, mismas que quedan establecidas con las formalidades legales para que la autoridad resuelva una controversia, es decir, el esquema que deba seguir toda resolución judicial. Respecto a lo anterior, en el Capítulo IV, Artículo 14 del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo que, a la letra dice:

Artículo 14.- Las resoluciones que emiten las autoridades administrativas del trabajo contendrán:

- I) Lugar y fecha;
- II) Autoridad que la dicte;
- III) Nombre y domicilio del consignado;
- IV) Domicilio del centro de trabajo;
- V) Registro Federal del Contribuyente del consignado, - en su caso;
- VI) Relación de las actuaciones que obran en autos;
- VII) Disposiciones legales en que se funde la competencia;

- VIII) Descripción de las pruebas admitidas y desahogadas;
- IX) Consideraciones que fundadas y motivadas, derivan de lo alegado y aprobado en su caso;
- X) Puntos resolutivos;
- XI) Apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas; y
- XII) Nombre y firma de quien la dicte.

Lo anterior deberá notificarse personalmente por la importancia que reviste tal acto.

Podemos mencionar que existen dos tipos de resoluciones:

1) **Absolutorias:** En la práctica resultan ser casos excepcionales cuando se llega a este concepto; toda vez que, ningún patrón o empresa cubre o cumple en su totalidad las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo o sus Reglamentos.

2) **Condenatorias:** Que pueden darse, a su vez, en dos formas:

- a) Resolución en rebeldía: esta se da cuando el patrón no se presentó en el término concedido en el emplazamiento (10 días hábiles) para exponer excepciones y defensas conforme al Artículo 7º, Fra---

cción "i" del citado Reglamento dice a la letra:

"..Sino comparece a la audiencia de Ley, seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos, materia de la consignación..."

Dando como resultado que al patrón se le imponga una multa, la que en la práctica es difícil de determinar por carecer de documentación para ello; imponiéndose regularmente la multa mínima.

b) Resolución con comparecencia: Se da cuando el patrón se tiene por presentado en tiempo (dentro de los 10 días que marca el emplazamiento), después de haber recibido la visita de Inspección extraordinaria, y en este caso comparece ya sea por apoderado o en forma personal, en los términos del Artículo 8o. del multicitado Reglamento; regularmente las audiencias se llevan de oficio, con la documentación que presenta el emplazado, pero aunque el patrón --trate de acreditar lo que a su derecho convenga, se le multa por no cumplir en el momento de la verificación, tomando como base para la cuantificación de la multa, el Artículo 264 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, mismo que dice:

Artículo 264: "Para la cuantificación de las sanciones, se tomará en consideración lo siguiente:

I.- Las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas, consideradas para imponer la multa; -

II.- La adecuación entre los motivos y las normas aplicables, que en el caso concreto configuren la hipótesis normativa;

III.- La gravedad de la infracción cometida del acto u omisión que motive la imposición de la multa;

IV.- Los perjuicios ocasionados a los trabajadores y a la colectividad, la capacidad económica del sujeto sancionado y la reincidencia, en su caso; y

V.- Las circunstancias y razones por las que se aplica al caso concreto al monto de la misma.

Asimismo, las autoridades administrativas del trabajo sancionarán las violaciones de las normas de trabajo cometidas por los patrones o trabajadores; independientemente de la responsabilidad que le corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones y sin perjuicio de las penas a que se hagan acreedores, cuando los actos u omisiones en que incurran sean constitutivos de delitos, y cuando esto sea la autoridad del trabajo, bajo su estricta responsabilidad, formulará denuncia de hechos ante el Ministerio Público correspondiente.

IV.7 El Recurso Administrativo en Contra de la Resolución.

Cuando se ha dictado resolución por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, y para el caso de que se trate de sanciones en materia de Seguridad e Higiene, el particular cuenta con 15 días hábiles para interponer el recurso procedente en los términos del Artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 266.- Al notificar la imposición de una sanción, se hará saber al infractor el derecho que tiene para recurrirla dentro del plazo de 15 días hábiles.

El recurso deberá presentarse por escrito directamente ante la dependencia que hubiese impuesto la sanción, o por correo certificado con acuse de recibo, caso éste último en -- que se tendrá como fecha de presentación la del día en que haya sido depositado el escrito correspondiente en la oficina de correos.

En el escrito, dice el Reglamento, se deberá precisar el nombre y domicilio de quien promueve la inconformidad y los agravios que, directa o indirectamente le acuse la resolución o acto impugnado. A este escrito deberán acompañarse, en su -- caso los documentos justificativos de la personalidad del promovente, como anteriormente ya se hizo mención.

La resolución impugnada, se apreciará tal como aparezca probada ante la autoridad que impuso la sanción; por consi-

guiente, no se admitirán pruebas distintas a las rendidas durante la tramitación del procedimiento relativo a la aplicación de las sanciones, a no ser que las propuestas por el interesado le hubieran sido desahogadas o perfeccionadas por motivos no imputables al oferente. En ese caso se concederá un término de 15 días para el desahogo de las mismas.

Desahogadas las pruebas, la autoridad formulará el dictamen definitivo con base en el cual confirmará, modificará o revocará la sanción y en su oportunidad se hará del conocimiento del recurrente de la resolución que se dicte.

La interposición del recurso, suspenderá la ejecución de las sanciones pecuniarias si el infractor garantiza el interés fiscal.

Sin embargo, al respecto podemos anotar que, de acuerdo al Artículo 17 del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"La imposición de sanciones no libera a los infractores del cumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron".

Lo anterior se refiere a que, no importando que se le suspenda la sanción pecuniaria, no implica que también deje de cumplir con la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO IV

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 4.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Instructivos.
- 5.- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.
- 6.- Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

- 1.- La función esencial de la Inspección del Trabajo, es que se cumpla con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, y sus Reglamentos.
- 2.- Por lo anterior, es importante que se actualice la Ley Federal del Trabajo, observándose las necesidades reales de cada una de las ramas industriales contenidas en el Artículo 527, así como de cada tipo de Inspección a realizar, a fin de cumplir en mayor medida con su cometido.
- 3.- El sustentante considera importante resaltar que, en el Artículo 16, fracción II y 123 fracción XV, de nuestra Constitución se deba contemplar de manera expresa la figura de la -- Inspección; toda vez que, se dejara de observar como un su-- puesto, y se considera que tendrá mayor fuerza en su actua-- ción el Inspector del Trabajo, al realizar su actividad de - vigilancia de las normas de trabajo.
- 4.- Dentro de los requisitos que contempla el Artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, desde mi punto de vista, falta ane-- xar que quien tenga vocación y aptitudes, sólo podrá ser can-- didato a desempeñar dicho cargo, además que deberá contar con el grado de licenciatura en Derecho o Ingeniería, o bien tener amplios conocimientos a nivel técnico sobre seguridad e higiene industrial.
- 5.- Para el correcto desahogo de una Inspección, no importando qué tipo sea, es indispensable reunir una serie de requisi-- tos previos y posteriores a la misma, para que el Acta que

se levanta tenga plena validez, dichos requisitos son entre otros, el citatorio previo al desahogo de la diligencia, la orden de comisión debidamente dirigida al centro de trabajo, la formal constitución del Inspector en el mismo y su plena identificación ante quien atiende la visita, la participación de los comisionados en el Acta, patrón y trabajador en el acuerdo del Acta de Inspección. Y se concluye que la falta de alguno de los mismos, determinará la improcedencia de la misma, ante la autoridad competente.

6.- El Acta de Negativa de Inspección, no se encuentra de manera concreta en la Ley, lo que trae como consecuencia -- que la autoridad en ocasiones obre de mala fe, levantando el Acta que nos ocupa en lugar distinto al centro de trabajo y que en la mayoría de las ocasiones trae consecuencias nocivas para el patrón, así como una forma también de negarse a cumplir con dicha Inspección, en virtud de que se da cuenta que es sujeto de un Acta de Negativa hasta el momento en que llega el emplazamiento por parte de la Dirección de Asuntos Jurídicos en el que le comunica de las violaciones en que supuestamente ha incurrido al no recibir al Inspector.

7.- El procedimiento que surge en el estudio y valoración de las Actas de Inspección, es por demás escueto en su contenido, y aunque remite a la Ley y en ocasiones al Reglamento de Seguridad e Higiene, considero debe someterse a una reforma de tal manera que sea más explícito, ya que en ocasiones es la misma autoridad competente para conocer de dicho procedimiento la que se encuentra a veces con dudas de cómo proceder para dictaminar una resolución con equidad y sobre todo, conforme a derecho.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo; Ediciones Ariel, 4ta. Edición, México 1973.
- 2.- Bermudez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edit. Cárdenas, Méx. 1978.
- 3.- Burgoa Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales. Edit. Porrúa, México 1973.
- 4.- Burgoa Orihuela, Ignacio Derecho Constitucional Mexicano; Edit. Porrúa, México 1972.
- 5.- Cabamellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Edit. OMEBA, Tomo II, Buenos Aires 1960.
- 6.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Edit. Composiciones Tipográficas, 7a. Edición, México 1984.
- 7.- Cavazos Flores, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, 3a. Edición, Méx. 1983.
- 8.- Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo; Edit. Porrúa, 2a. Edición, México 1988.
- 9.- Dávalos Morales, José Constitución y Nuevo Derecho del del Trabajo. Edit. Porrúa. 1ra. Edición. México, 1988

- 10.- Cueva Mario, de la. Derecho Mexicano del Trabajo
Edit. Porrúa, Tomo II, Méx.
1970.
- 11.- Hernaiz Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho
Del Trabajo. Tomo I. Revista
de Derecho Privado, Madrid
1950.
- 12.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo
Edit. Cárdenas, Méx. 1977
- 13.- Pérez Botija, Eugenio. Derecho del Trabajo; Edit.
Tecnos. 6a. Edición, Madrid
1968.
- 14.- Trueba Urbina, Alberto Derecho Social Mexicano; Edit.
Prrúa, México 1978.
- 15.- Trueba Urbina, Alberto Nuevo Derecho Administrativo
del Trabajo. Edit. Porrúa,
México, 1973.
- 16.- Napoli Rodolfo A. Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Buenos Ai-
res, 1972.

FUENTES LEGALES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 89 Edición, Edit. Porrúa, México 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Séptima Edición, Edit, Porrúa, México, 1992.
- 3.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 19 Edición. Edit. Porrúa, Méx. 1989.
- 4.- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. 5 Edición. Diario Oficial de la Federación. México, 1989.
- 5.- Reglamento para Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes sujetos a Presión. Ediciones Andrade, México 1989.
- 6.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. 4 de Agosto de 1985.
- 7.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. S.T.P.S., 5 Edición, México 1985.

Otras Fuentes

- 1.- De Pina Vara Rafael de. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa 9 Edición, México 1980.
- 2.- Enciclopedia Universal Ilustrada Europea Americana. Edit. Espasa Calpe S.A. Madrid, 1985.

- 3.- Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Edit. Readers Digest. 21 Edición, México 1982.
- 4.- García Pelayo, Ramón Cross. Diccionario Larousse Usual. Edit. Larousse. México, 1980.
- 5.- Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1968.