



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

"LA IMPORTANCIA DE LA INSPECCION DEL  
TRABAJO RELATIVA A LA APLICACION DE LA  
NORMATIVIDAD TUTELADORA DE LOS DERECHOS  
PARA LA PROTECCION DE LOS MENORES  
Y LAS MUJERES"

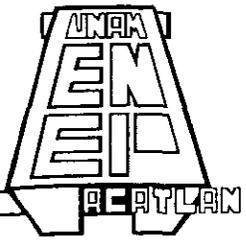


201158

## S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A  
MARICELA CECILIA ROLDAN OLIVARES

ASESOR: LIC. EFREN MORALES JUAREZ



SANTA CRUZ ACATLAN, NAUCALPAN DE JUAREZ, EDO. DE MEXICO 2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **DEDICATORIAS.**

**A MIS PADRES:**

**JOSÉ REFUGIO ROLDAN REYES (+)**

Por haber sido un hombre admirable,  
siempre protegiéndome en los momentos más difíciles.  
*Infundiéndome una fe inquebrantable, aún en el momento*  
De tu partida.  
A Usted mi admiración, respeto y amor.

**EDITA NELIDA OLIVARES**

Por la ayuda incondicional e ilimitada en mi depositada.  
Gracias por haberme dado lo más valioso, la vida.

**A MIS HIJOS: AARÓN, LAURA FERNANDA Y  
PAULA ADRIANA**

**Quienes han renovado mi vida y mi ilusión.  
A ustedes con mi amor de madre.**

**A MI ESPOSO: ADRIÁN**

**Con amor y gratitud.  
Vaya para ti, mi admiración y respeto por tan larga espera.**

**A MIS HERMANOS: ROSA, NOEMÍ, ARIEL,  
RODOLFO, ANGELINA, OSCAR, GABRIELA Y CÉSAR**

**Quienes de alguna manera contribuyeron  
a mi formación como persona.**

**A MI ASESOR DE TESIS: LIC. EFRÉN MORALES JUÁREZ**

Con agradecimiento por su orientación en esta modesta investigación.  
Mil gracias.

**A MIS SINODALES:**

Lic. Sergio Tenopala Mendizábal  
Lic. Ignacio Garrido Villa  
Lic. Ricardo Nava Treviño  
Lic. María de los Ángeles Nava Naranjo

Por haberme dedicado su atención profesional.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ACATLÁN**

Por brindarme la oportunidad de ser parte integrante de ella.

**POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU.**

**AL LICENCIADO JULIO ZAMORA BATÍZ**

**Por su apoyo y atención.  
Infinitas gracias.**

**AL LICENCIADO VÍCTOR MANUEL ISLAVA GÁLVEZ**

**Por la confianza que siempre me ha brindado.**

**A LA DOCTORA MARIA DEL ROCIO LEGASPI**

**Por su amistad invaluable la cual procurare conservar siempre.**

**A LA LICENCIADA VIRGINIA NERIA**

**Por su afecto sincero.**

**Por haber alcanzado uno de mis objetivos, gracias, DIOS.**

# ÍNDICE

Páginas

1.- INTRODUCCIÓN.....	i
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....1	
1.- INGLATERRA.....	2
2.- FRANCIA.....	3
3.- ESPAÑA.....	5
4.- MÉXICO.....	7
CAPÍTULO II. MARCO LEGAL.....22	
1.- LA INSPECCIÓN FEDERAL Y LA INSPECCIÓN LOCAL DEL TRABAJO.....	23
2.- REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DEL TRABAJO.....	27
3.- DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.....	28
4.- OBLIGACIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.....	32
5.- PROHIBICIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.....	33
6.- CAUSAS ESPECIALES DE RESPONSABILIDAD DEL INSPECTOR LOCAL Y/O FEDERAL DEL TRABAJO.....	34
7.- SANCIONES AL INSPECTOR LOCAL DEL TRABAJO.....	36
CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO.....37	
1.- LA QUEJA QUE PRESENTA EL TRABAJADOR ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	38
2.- LA ORDEN DE VISITA DE INSPECCIÓN LABORAL.....	41
3.- LA INSPECCIÓN LABORAL Y EL ACTA CIRCUNSTANCIADA.....	43
4.- ELEMENTOS DE FONDO Y FORMA DE LAS ACTAS DE INSPECCIÓN GENERALIDADES.....	48
5.- EL INFORME QUE SE RINDE EN RELACIÓN A LA ORDEN DE VISITA DE INSPECCIÓN LABORAL.....	65

<b>CAPÍTULO IV. LA INSPECCIÓN EN CENTROS DE TRABAJO QUE OCUPAN MENORES DE EDAD, MUJERES GESTANTES Y EN PERIODO DE LACTANCIA.....</b>	<b>66</b>
1.- ANTECEDENTES.....	67
2.- EL TRABAJO DE MENORES.....	73
3.- EL TRABAJO DE MUJERES.....	91
4.- COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	97
5.- COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.....	117
6.- NORMATIVIDAD INTERNACIONAL.....	118
NOTAS BIBLIOGRÁFICAS.....	137
2.- CONCLUSIONES.....	139
3.- LEGISLACIÓN CONSULTADA.....	144
4.- BIBLIOGRAFÍA.....	145

## 1.- INTRODUCCIÓN

El trabajo siempre ha existido en la humanidad, en las épocas prehistóricas, la lucha por la supervivencia obligaba a los hombres a trabajar para hacer sus instrumentos rudimentarios de defensa y, sobre todo, para tener los elementos que les permitieran subsistir.

El hombre, dispersado por la tierra en pequeños grupos, luchando en un medio hostil, desnudo ante la naturaleza y frente a los grandes animales, acuciado por las necesidades propias de comer y de proporcionar alimentos a los suyos, fue dominando todas las dificultades que se le presentaban, cubriendo su desnudez, creando trampas para las fieras y protegiéndose de ellas y de las inclemencias climáticas; lo anterior fue posible a través del trabajo que realizó y perfeccionó en el transcurso del tiempo.

El trabajo es el centro de la vida misma, así encontramos que en la Edad Media fue importante el artesanado, se originan los gremios, los cuales regularon el trabajo, toda vez que en estos talleres la producción se obtenía en una unidad económica pequeña, integrada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo, y un número limitado de oficiales y de aprendices.

Posteriormente, se inició la Revolución Industrial, que abarcó en su desarrollo todo el siglo pasado, y es en ésta en donde se da el tránsito del taller a la fábrica. Aparece la máquina y una corriente de febril actividad, modificando usos y formas de vida. En esta nueva organización, se requirieron de grandes capitales para construir e instalar la maquinaria, adquirir las materias primas, al grupo de directores que la organizarían y conducirían las actividades de centenares de obreros, quienes crearían los productos y servicios requeridos. Aparece así la primera relación obrero-patronal.

La lucha del derecho del trabajo, es la lucha por la liberación y dignificación del mismo. Surge el derecho protector del trabajo de los menores y de las mujeres, de la necesidad de garantizar especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, en cuanto trabajadores.

En efecto, proteger a los menores trabajadores es una obligación que a todos debe involucrar, porque son muchos los miles de infantes que, en contra de las prohibiciones de la Ley, deambulan por las calles, vendiendo diversos artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado, y son también muchos los empleados en talleres, en negocios y oficinas, en donde en numerosas ocasiones no perciben un salario fijo por su trabajo.

En cuanto a la mujer, en el ramo laboral, hay serios rezagos: es inaceptable que las empresas continúen exigiendo certificados de ingravidez; que se les despida por estar embarazadas, que su ingreso sea cincuenta por ciento menor al que reciben los hombres; en fin, es necesario suprimir las disposiciones de hecho que limitan el acceso al trabajo a las mujeres.

A través de la inspección del trabajo, por parte del Estado, se vigila el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, es decir, se ejerce una acción constante y sistemática en la vigilancia del adecuado cumplimiento de la normatividad laboral; la autoridad encargada de que dichas normas se cumplan es el Poder Ejecutivo, al cual, nuestra Constitución le otorga esa atribución. Este Poder, tiene la facultad de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia. Es al Inspector del Trabajo, ya sea federal o local, quienes son autoridades administrativas, a los cuales se les encomienda vigilar el cumplimiento de las normas laborales vigentes.

El presente trabajo, cuenta con cuatro capítulos: en el primero se estudian los antecedentes históricos de la inspección del trabajo en Inglaterra, Francia, España y México.

El segundo capítulo, se refiere a las atribuciones, obligaciones, responsabilidades y sanciones a que se encuentra sujeto el Inspector del Trabajo en el ejercicio de sus funciones como servidor público; en este mismo apartado, se cita la inspección federal y la inspección local del trabajo.

En el tercer capítulo, se explica el procedimiento que se lleva a cabo desde el momento en que el Inspector Local del Trabajo, recibe la queja por escrito que presenta el trabajador, ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, hasta el informe que debe rendir a su superior jerárquico, con relación a la orden de visita de inspección laboral que se formula.

El cuarto y último capítulo, se avoca a la inspección en los centros de trabajo que ocupan a menores de edad, mujeres gestantes y en período de lactancia; a las comisiones de capacitación y adiestramiento y, de seguridad e higiene en el trabajo; así como diversas normatividades internacionales que tratan del tema, como los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y por último los apartados de Conclusiones, Legislación Consultada y Bibliografía.

**CAPÍTULO I.  
ANTECEDEN-  
TES DE LA  
INSPECCIÓN DEL  
TRABAJO.**

# CAPITULO I.- ANTECEDENTES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

## 1.- INGLATERRA.

En este país europeo, se dictó el Reglamento de Fábricas de Inglaterra de 1802 (Moral and Health Act), tendiente a proteger la moralidad y salud de los trabajadores; fijó en 8 años la edad mínima de admisión en los trabajos industriales y prohibió el trabajo nocturno de los menores de 12 años. Dicho Reglamento dispuso una inspección facultativa, es decir, discrecional, porque quedaba al criterio de las personas designadas el cumplimiento de la Ley; éstos nombramientos se determinarían entre los Jueces de Paz o entre los eclesiásticos, dos personas para cada Distrito o por cada cinco fábricas, para que a título honorífico realizaran las funciones de inspectores. Podían visitar establecimientos durante las horas de trabajo y deberían rendir un informe de la inspección al Juez de Paz, si decidían que la limpieza de los locales inspeccionados era deficiente, podían requerir del patrono que ordenara una encuesta médica, de éstas y de las inspecciones, la justicia de paz inglesa obtuvo significativas conclusiones, que sirvieron de base a las reformas legislativas de 1819 y 1825. En estos reglamentos se previó por primera vez un sistema de multas, concediendo el 50% a la persona que denunciara la infracción.

En él año de 1833, se ordenó la vigilancia oficial de las fábricas. Se decretó el nombramiento de cuatro inspectores y se les otorgaron dos funciones principales: a) la de vigilancia, con autorización para entrar en todos los establecimientos fabriles y dictar las normas que consideraran obligatorias para la mejor aplicación de las Leyes y; b) la de decidir sobre las reclamaciones de los obreros, con motivo de las infracciones a las Leyes.

En la Ley de 1933, se facultó al Gobierno para nombrar Inspectores Adjuntos, los cuales tendrían la obligación de notificar periódicamente de las condiciones de trabajo en las fábricas.

La Ley Inglesa del 6 de junio de 1844, consolidó la naturaleza de la Inspección del Trabajo. Deja las funciones judiciales a los Jueces y las administrativas a los inspectores, dándole a éstos las facultades de intervenir en los asuntos de prevención de accidentes.

Inglaterra cuenta con una de las legislaciones más completas, por las numerosas disposiciones que se han dictado con posterioridad al año de 1844. (1)

## **2.- FRANCIA.**

En 1841 se estableció la inspección de las fábricas para protección de la infancia. Las infracciones eran calificadas por una comisión cuyos servicios eran gratuitos. En el año de 1868, se confió a ingenieros de minas, el control de las condiciones de trabajo en las fábricas.

En 1875, se estableció un cuerpo de inspectores para vigilar el trabajo de los menores, y a partir de la Ley del 2 de noviembre de 1892 se organizó científicamente la inspección del trabajo. (2)

La Revolución Francesa y la Revolución Industrial, a fines del siglo XVIII, dieron origen a la inspección del trabajo.

La Revolución Industrial, trajo consigo una desigualdad de condiciones entre el obrero y el patrón; la empresa tiene un ejército de reserva proletaria, con el cual el patrón decidirá aplicar las condiciones laborales, mientras el obrero se ve obligado a aceptarlas y entonces las jornadas de trabajo son muy agotadoras, ya que eran de 17, 18 y 20 horas, cuando la jornada forzosa era de 12 horas.

Debido al liberalismo económico que se manejaba en Francia, se originaron grandes fortunas para el capitalismo, no así para la clase débil, siendo su estado de miseria, y lo que sería un honroso trabajo, se transformó en mera mercancía para el capitalista.

Se explotaba despiadadamente a los trabajadores, mermando su fuerza física y moral, llegando a extremos insospechados. Fueron demasiados los abusos, por que se solicitaba angustiosamente la intervención estatal. Es así como Francia decidió implantar la inspección del trabajo.

Se confía la misión de velar por el cumplimiento de la Ley, sobre la protección de los niños empleados en profesiones ambulantes, a los oficiales de la Policía Judicial. Se nombran después a los inspectores de primera enseñanza; de los cuarenta y ocho inspectores designados, veinte renuncian por lo inútil de sus esfuerzos. En el año de 1847, se plantea de nuevo la cuestión y no es hasta 1874 donde se establece la inspección del trabajo, con quince inspectores al frente de igual número de circunscripciones.

Posteriormente, la Ley del 17 de julio de 1937, permitió al Ministro de Trabajo nombrar médicos consejeros e ingenieros consejeros de la inspección del trabajo.

La Ley del 31 de octubre de 1941, permitió el reclutamiento de médicos inspectores, quienes cooperan a la labor de la inspección del trabajo en lo referente a higiene del trabajo, con las mismas facultades que los inspectores del trabajo, salvo en lo referente a las actas y requerimientos, recibiendo instrucciones de un Comité Permanente, el cual forma parte del Ministerio del Trabajo, para elaborar la legislación sobre higiene industrial y fijar las reglas a las que se tendrá que amoldar la acción de los médicos inspectores. (3)

Los consejeros y árbitros, agentes activos en la pacificación social, dirigen la Comisión paritaria para concluir acuerdos colectivos o resolver diferencias.

La ordenanza del 22 de febrero de 1945, establece los Comités de Empresas y asigna la misión de solventar las diferencias que se originen de la representación de las diferentes categorías profesionales en el Comité.

La ordenanza del 2 de noviembre de 1945, confiere al Comité el derecho de vigilar la aplicación de los reglamentos de fábricas.

El artículo 12 de la Ley del 16 de mayo de 1946, reforma la Ordenanza del 22 de febrero de 1945, determinando que al carecer de Director el establecimiento y a petición de la mitad, por lo menos, de los integrantes del Comité de Empresa, podrá el inspector citar a este y reunirle bajo su presidencia.

La inspección en las diferentes fábricas, atañe a funcionarios especializados: la vigilancia de las empresas de producción, transporte y distribución de energía eléctrica, la ejecutan ingenieros; en las empresas de producción, transporte y distribución de gas, la realizan los ingenieros e inspectores de minas; el trabajo de los puertos marítimos o fluviales, es vigilado por agentes designados por el Director del puerto o por el ingeniero en jefe del servicio marítimo, quienes dependen del Ministerio de Trabajo.

### 3.- ESPAÑA.

Este país siguió los lineamientos de la política inglesa, existiendo diversas disposiciones, pero la actividad y facultades de los inspectores no estaban precisadas. La legislación vigente esta contenida en la ley del 15 de diciembre de 1939 y su Reglamento del 13 de julio de 1940, donde se ve la facultad y actividad de los inspectores. (4)

En España, la inspección en los centros industriales propiedad del Estado, la realizan funcionarios bien capacitados en la materia. El objetivo principal es proteger el interés de la defensa nacional.

El primer antecedente legal sobre la inspección laboral en España, se halla en la Ley de 1873, que reglamentaba en trabajo de niños y niñas menores de 10 años, y la Ley de 1900, regulaba el trabajo de los niños y las mujeres. A partir de esta época, la inspección del trabajo corresponde al Estado y la ejercían en su representación las autoridades designadas y el Ministerio Fiscal.

"La inspección es un antecedente del proyecto de Reglamento provisional para el servicio de la inspección del trabajo, elaborado por el Instituto de Reformas Sociales aprobado en marzo de 1906. Implantaba una inspección central, siete inspecciones

regionales y ocho provisionales. Señalan también las condiciones que debían reunir los aspirantes, que eran elegidos cuidadosamente entre ingenieros civiles, militares, licenciados en derecho, etc." (5)

Su labor, señala el número de infracciones realizadas; se dio origen al estudio de los salarios reales; se realizó una propaganda intensa sobre Leyes y Reglamentos, se levantaron 226 actas de apercibimiento y 54 de infracción, vigilaban las Leyes de accidentes, descanso dominical y la gran cantidad de centros industriales afectados por ellas.

En 1910, el trabajo de los inspectores consistía en vigilar la existencia en las fábricas, de reglamentos particulares o interiores, el informar sobre el principio de previsión.

En 1927, se implantó que los Comités Paritarios y las Comisiones Mixtas, efectuaran la inspección de sus acuerdos y auxiliaran a la inspección del trabajo en lo tocante a las leyes de carácter social; también en este mismo año, se reguló el trabajo a domicilio, en el que se dio la explotación más inhumana del trabajador por falta de normas.

En 1936, se promulga el fuero del trabajo en donde el estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa de la clase económicamente débil, dando al trabajador toda clase de garantías de orden defensivo y humanitario.

El antecedente del Cuerpo Nacional de la Inspección del Trabajo en España, es la Inspección de Emigración.

El maestro de Pina Vara, define a la Emigración como "un fenómeno social que se manifiesta en el traslado individual o por grupos de personas de un determinado país al extranjero, motivado por circunstancias de tipo político, económico, racial o religioso"

La Ley de 1907, da origen a la Inspección de Emigración, que disponía que en las zonas españolas donde existiera la emigración se efectuaría dicha inspección, para proteger el trabajo del obrero; los lugares a inspeccionar serían Puertos de Embarque, Puertos de Escala, Puertos de Desembarque y buques.

Las actas levantadas por los inspectores tendrían fuerza probatoria como documento público, algunas de las funciones de los inspectores serían recibir a los emigrantes, informarles sobre el país de destino, protegerles en caso de incumplimiento del contrato de trabajo, cuidar de su repatriación, etcétera.

En el año de 1924, se crea una Dirección General de Emigración, que dentro de sus funciones se encontraba el tutelar y fiscalizar sobre los obreros nacionales y sus familias, que se establecieron fuera de España para laborar, poco tiempo después esta Dirección, en combinación con otros organismos dan origen a la Dirección General del Trabajo.

En el año de 1921, se establece la inspección de Seguros Sociales, dependientes del Instituto Nacional de Previsión, el primer seguro social obligatorio fue el retiro obrero; en este Reglamento, se establecieron entre otras, normas referentes a la inspección del trabajo, denuncias públicas, la obligación de los patrones de facilitar a los inspectores el ejercicio de la función encomendada por sus superiores jerárquicos.

En 1931, se crea el Reglamento que refiere las funciones que le corresponden al personal directivo y al técnico, tienen la potestad de imponer sanciones, levantar actas, expedir liquidaciones y remitirlas al Juzgado de Primera Instancia, quienes eran competentes para la imposición de dichas sanciones.

#### **4.- MÉXICO.**

El origen de la inspección del trabajo lo encontramos en la Ley del 7 de octubre de 1914, expedida en el Estado de Jalisco; enseguida, en la Ley del 19 de octubre

de 1914 en el estado de Veracruz, y en el año de 1915 en la Ley del 11 de diciembre del estado de Yucatán.

Posteriormente, al 10. de mayo de 1917, las legislaturas de los Estados expedieron leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, en las que se reglamentan las facultades de los inspectores del trabajo para vigilar y hacer cumplir las leyes laborales.

Con motivo de la reforma constitucional de 1928, el Congreso de la Unión dictó la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada por el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, en la que se consignan las normas referentes a la organización y funcionamiento de la inspección del trabajo. (6)

En nuestro país, en el año de 1946, se celebró la Tercera Conferencia de los Estados Americanos que formaban parte de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

El tema de la convención aprobada, reprodujo y amplió los principios de la Recomendación de 1923, para conseguir la mayor competencia técnica en los Inspectores.

En la Conferencia de 1946, se presentó para discusión un proyecto de convención para la inspección del trabajo en empresas industriales y comerciales, una Recomendación General y otra para las empresas menores y de transportes.

Las ideas doctrinarias de la Convención, son las mismas de la Recomendación de 1923, y el artículo 10. define en términos análogos a la inspección del trabajo.

Señala los temas sujetos a vigilancia; horarios de trabajo, periodos de descanso, trabajo nocturno, protección a los menores, protección al salario y derechos de los trabajadores en caso de despido.

El artículo 12, establece las facultades de los inspectores, tales como: el poder penetrar libremente y sin ningún aviso, a cualquier hora del día o de la noche, en los centros de trabajo, cuando se tenga motivo razonable para suponer que se está incumpliendo con la Ley; proceder a cualquier examen, comprobación e investigación que consideren necesario para que se observen las disposiciones legales; interrogar solo o ante testigos, al patrón y trabajadores de la empresa sobre la aplicación legal; exigir la presentación de libros y documentos, así como registros relacionados con las condiciones laborales, entre otras. (7)

La inspección del trabajo, es una institución a la que se confía el cumplimiento del derecho del Trabajo; en cuanto a éste, tenemos que su historia la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917. En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917 había sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un régimen justo.

Durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias fueron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al decretar resoluciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

En 1904, en el Estado de México, se legisló en materia de accidentes; don José Vicente Villada expidió la primera Ley, que en su artículo 3o. prescribía que "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados, sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que recibe sus servicios estará obligada a pagar sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo, una cantidad,... Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo al que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".

En el año de 1906, en el Estado de Nuevo León, se expidió una Ley más completa e importante en materia de accidentes laborales, que sirvió de base a otras legislaciones estatales.

En Veracruz, en 1914, se expidió un precepto por el cual se garantizaba más efectivamente un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Se asegura el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro Derecho del Trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta al Derecho Civil.

Posteriormente, en 1915, en Yucatán, se promulgó una Ley del Trabajo por la cual se creaba el Consejo de Conciliación y el tribunal de Arbitraje. Con esta Ley se logró elevar el nivel de vida de la clase trabajadora y también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico, ya que a la Ley del Trabajo se unieron las Leyes Agrarias, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre, en un cuerpo general denominado "Las Cinco Hermanas". Al decir del maestro De la Cueva, esta legislación del trabajo, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano, que sirvió de antecedente directo a los Constituyentes de 1917.

Las proposiciones presentadas al Constituyente, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

Textualmente se dice: "Reconocer, juez, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la Justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".

Todos estos preceptos de justicia, fueron reunidos en el artículo 123 Constitucional que establece la jerarquía más alta de nuestras Leyes de Trabajo, atento al

principio enunciado por el maestro Salvador Azuela que "Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas". (8)

Las mujeres han logrado importantes avances en su condición social, jurídica, política y económica en lo que va del presente siglo.

No obstante, aun así existen rezagos que mantienen a la población femenina en situación de exclusión social y de marginación, por ejemplo, en cuanto a la educación, el empleo, los ingresos y el status social de la mujer, derivado de las construcciones sociales y culturales en torno a la problemática de género; éstas asignan papeles diferenciados a hombres y mujeres sometiéndolos a riesgos y condiciones distintos, que repercuten en diferentes ámbitos de su vida. Podríamos afirmar que en los últimos 20 años se han dado los mayores progresos en la situación social de las mujeres mexicanas, pero veamos como a lo largo de la historia de nuestro País, ha ido evolucionando la situación de la mujer.

## LA REVOLUCIÓN MEXICANA DE 1910.

En el lapso de 1913 a 1917, entre otras reformas trascendentales, la Revolución Mexicana emprendió la batalla por la liberación de la mujer: en 1914, un decreto de Venustiano Carranza, introdujo el divorcio en la vida nacional; en el año de 1917, expidió la Ley de Relaciones Familiares, modificando sustancialmente la estructura y las relaciones familiares. Uno de los Considerandos de la Ley dice: *Los derechos y las obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos y no en el imperio que, como el resto de la "manus romana, se ha otorgado al marido..."*.

El artículo 45 de la Ley de Relaciones Familiares, contenía esta declaración: El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para

administrar sus bienes propios, disponer de ellos y ejercer todas las acciones que les competan, sin que al efecto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni ésta de la autorización o licencia de aquel.

Pero el artículo 44 de la misma Ley, limitaba la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, ya que en su párrafo segundo, requería la autorización del marido.

Las disposiciones de la Ley de Relaciones Familiares, la Declaración de Derechos Sociales de 1917 y la participación de la mujer en la vida social y en el proceso económico, despertaron su conciencia y la lanzaron a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana. Fue una lucha por la igualdad en el Derecho Constitucional, en el de Familia y en el Trabajo.

## **LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.**

En la conciencia de los constituyentes bullían los principios en torno al trabajo de las mujeres, anteriores a 1910. Era necesario limitar su trabajo para conservar el vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad; y por otra parte, convenía defender la familia, su moral y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche.

El informe de la Comisión Dictaminadora del Congreso era falto, ya que se limitaba a decir que "le parecía de justicia prohibir las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno".

Las resoluciones aprobadas el 23 de enero de 1917, son las siguientes: prohibición de las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el de los

establecimientos comerciales después de las diez de la noche; prohibición de la jornada extraordinaria, y protección especial a las madres trabajadoras, entre otras.

Los Constituyentes de Querétaro amaban la libertad y la justicia, sabían que las mujeres podían ser explotadas más fácilmente que los hombres, por lo que imprimieron a las fracciones de la Declaración que "el salario debía ser igual para los dos sexos".

## **LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO CIVIL.**

El Código Civil de 1928, que sustituyó a los dos códigos del siglo pasado, contiene en su artículo segundo: "La capacidad jurídica es igual para el hombre y para la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles.

Sin embargo, los artículos 168 a 170 del mismo ordenamiento, crearon un régimen especial para la relación de trabajo, el primero decía que "Estaría a cargo de la mujer la dirección y cuidados de los trabajos del hogar", de cuyo principio se dedujo en el artículo 169 que " la mujer podía prestar un trabajo siempre que no se perjudicara su misión", en tanto el artículo 170 prevenía que " el marido podía oponerse al trabajo de la mujer", en la inteligencia de que si los cónyuges no llegaban a un acuerdo, resolvería el juez.

Estas disposiciones y todas aquellas que consignaban cierta superioridad marital en las cuestiones estrictamente civiles fueron derogadas por el decreto de 5 de diciembre de 1974.

## **LA LEY DE 1931.**

Los autores de los proyectos de la Secretaría de Gobernación, del llamado de Portes Gil y del de la Secretaría de Industria, estuvieron ligados por las normas

constitucionales, por lo que mantuvieron las prohibiciones del trabajo en labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial y el comercio después de las diez de la noche. Con relación a esto, la Exposición de Motivos del último de los proyectos citados manifiesta: "ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños otorgue condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier interés transitorio.

El artículo 21 señalaba que "la mujer casada no necesitaría consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven". Esta norma no implicó la derogación de las disposiciones del Código Civil, pues se decía que la organización de la familia era un asunto civil, que no podía regular la ley laboral.

### **LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1953.**

Adolfo Ruiz Cortines, candidato presidencial, prometió que en caso de resultar electo propondría la reforma del artículo 34 Constitucional, para el efecto de que se reconociera en la mujer la categoría de ciudadano. La modificación dio a los conceptos de pueblo e igualdad política su sentido universal, y dispuso la aparición de ideas nuevas para la solución de los problemas nacionales. La igualdad de los sexos en el derecho privado y en el de trabajo era cuestión de tiempo.

### **LAS REFORMAS DE 1962.**

Las iniciativas del presidente López Mateos, no tocaron las normas constitucionales sobre el trabajo de las mujeres, no siendo éste obstáculo para que en el proyecto de reformas a la Ley de 1931 que envió al poder Legislativo, apuntara la tendencia a la igualdad de derecho del hombre y la mujer.

La Comisión redactora del proyecto de reformas a la Ley de 1931 se encontró frente al hecho de que las Escuelas y Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Politécnico Nacional se encontraban plétoricas de estudiantes mujeres que se desempeñaban al mismo nivel que los hombres. Ante esta nueva circunstancia social, la Comisión sintió que el derecho del trabajo traicionaría sus ideales si no consignara en forma clara y sin ninguna ambigüedad los derechos plenos de las mujeres, idénticos al de los hombres. Los integrantes de la Comisión fueron conscientes de que el derecho del trabajo no es, ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer; cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para buscar, con el máximo de libertad y sin ninguna regulación que se lo impida, su puesto en la vida social, a fin de mostrar la medida en que puede servir a la sociedad y a la humanidad. De acuerdo a esas ideas, la Comisión reunió en un título nuevo, artículos 106 a 110-D, las disposiciones dispersas de la Ley de 1931, y en el primero de ellos dijo que "las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo". Al explicar este precepto, la doctrina, en su oposición a la tesis de 1931, sostuvo que las normas del Código Civil ya no eran vigentes, ya que no constituían una reglamentación de la estructura de la familia, y eran más bien normas que restringían la libertad de trabajo, parte esencial de los derechos de los seres humanos.

De nuevo se respetaron los mandatos constitucionales, pero la Comisión los medita en el artículo 110 en favor de las estudiantes: No rigen las prohibiciones contenidas en este capítulo para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñarlos. Tampoco regirán para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

## **LA LEY DE 1970.**

El Ejecutivo, al no reformar los textos constitucionales, a pesar de los esfuerzos de la Comisión, dio pie a que permaneciera la prohibición del trabajo femenino en labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial y el comercio después de las diez de la noche y la jornada extraordinaria.

## **LAS DECLARACIONES DE IGUALDAD.**

La Comisión sostenía que el derecho del trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos.

Son tres las disposiciones fundamentales de la Ley: el artículo tercero que contiene los principios base de toda la legislación laboral, declaró que en el derecho de trabajo “no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo del sexo”. Y en el artículo 164 “las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”, precepto que venía de las reformas de 1962 pero del que se suprimió la frase “con las modalidades consignadas en este capítulo”. Así se llegó a la igualdad de los sexos. Finalmente el artículo 56 previene que “en la fijación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias por motivo del sexo”, precepto que establece la igualdad plena de los sexos en la relación trabajo-capital.

Alguien pudo pensar que las normas transcritas se encontraban en contradicción con ordenamientos constitucionales. Consciente de ello, se fijó por primera vez en nuestro derecho, la finalidad que correspondería en el futuro a los textos constitucionales y legales, a cuyo efecto dijo en el artículo 165, que “las modalidades que se consignan en la Ley tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad”. Más aún, la exposición de motivos consagró: “El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad”, a fin de precisar más la idea, ejemplificó con el concepto de labores peligrosas o insalubres: “Las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no serán tomadas en consideración”.

La Comisión relativizó el significado de la norma constitucional, pero lo hizo conscientemente, porque el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, por lo cual esta idea de transformación debe entenderse no sólo en cuanto al nacimiento de las instituciones y nuevos beneficios, sino también como un método de interpretación evolutiva de los textos.

La Comisión en el artículo 166 afirma que la prohibición de las labores peligrosas o insalubres que puedan afectar a la maternidad “no rige para las mujeres que desempeñen cargos directivos, o posean un grado universitario o técnico, o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, o cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente”.

## **EL CONCEPTO DE LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES.**

La Comisión, para dar una uniformidad a estos términos, consultó con los maestros de la medicina del trabajo, en particular con el cuerpo médico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, redactando así el artículo 167:

“Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto”.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

## **LA JORNADA EXTRAORDINARIA.**

Ésta se encontraba constitucionalmente prohibida a las mujeres como ya existía el precedente general de que todo el tiempo extraordinario que excediera al

permitido por la Ley, se pagaría con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, se adoptó la misma solución.

En cuanto a la situación de la mujer, hay una diferencia, pues si la norma general ordena que el pago del doscientos por ciento se iniciaría después de nueve horas extraordinarias de trabajo de cada semana, en el caso de las mujeres, frente a la prohibición del ordenamiento constitucional, el pago debe hacerse desde la primera hora.

## **LA LEY DE 1970. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.**

La legislación chilena denominó Ley de la Silla a la disposición que recogió nuestra Ley laboral en su artículo 132 fracción V, que a la letra dice:

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

“... V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; ... ”

El artículo 172 especificó esta obligación del patrón en cuanto a las madres trabajadoras.

Al no poder cuidar las madres a sus hijos durante las horas de trabajo, nace lo que la Ley del Seguro Social denomina “el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia”. La Comisión que preparó las reformas de 1962, entendió el apremio de un sistema de guarderías infantiles en las que la madre trabajadora pudiera entregar a su hijo al iniciar su trabajo y recogerlo al concluir su jornada. La Comisión no podía obligar a los patrones de las empresas en las que laboraran dos o tres mujeres trabajadoras, a que establecieran una guardería, por lo que en el artículo 110-C de la Ley de 1931, que pasó literalmente a la nueva Ley en su artículo 171, dispuso que, “los servicios de guardería

infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias”.

## **LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE 1974.**

En este año, tenemos que, en nuestra Carta Magna, artículo cuarto, se lee la declaración (entre otras) de que “El varón y la mujer son iguales ante la ley”, Plasmando la victoria final en la lucha de las mujeres en cuanto a su igualdad con el hombre.

Se reformaron otras leyes que establecían un trato desigual de la mujer en relación con la situación jurídica del hombre. El poder legislativo reformó la Ley de Nacionalidad y Naturalización; la de Población y los Códigos Civil y de Procedimientos Civiles, las disposiciones de la legislación del trabajo incompatible con la norma constitucional. (9)

### **TRABAJO DE LOS MENORES.**

Las normas jurídicas que regulan éste, proponen facilitar su educación su desarrollo físico y su salud y preservar su moralidad. En nuestra Ley Federal del Trabajo, existen disposiciones tendientes a evitar la explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo.

La historia nos cuenta, que el interés por el trabajo de los menores se advierte en el programa del Partido Liberal Mexicano, de 1º de julio de 1906, en donde en su Declaración de principios, punto 24 exigía la prohibición absoluta del empleo de menores de catorce años.

El artículo 123, fracciones II y III, de la Constitución de 5 de febrero de 1917, prohibió el trabajo de menores de 16 años en labores peligrosas o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la

noche; impidió el empleo de menores de 12 años y fijó para los mayores de esta edad y menores de 16, una jornada máxima de 6 horas de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, reglamentó el régimen laboral protector de los menores que comprendía la prohibición de su empleo en labores peligrosas o insalubres, siendo que ellas se consideraron como insalubres: el manejo de sustancias tóxicas o materia que las generen; los trabajos de pintura industrial en los que se requiera el uso de pigmentos de cerusa o sulfato de plomo o de cualquier otro producto que pudiera contenerlos; las labores en las que se desprendan gases o vapores deletéreos, emanaciones o polvos nocivos, las actividades que provocaran humedad continua, así como aquellas otras que las leyes estimaren como tales.

Las actividades peligrosas, fueron reconocidas como el trabajo en máquinas o mecanismos en movimiento, tales como engrasado, limpieza, revisión o reparación de los mismos; el manejo de aparatos mecánicos peligrosos como sierra automáticas, circulares o de cinta, cizallas cuchillos, instrumentos cortantes, martinetes, etc.; la fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamantes, metales alcalinos y otras materias similares, así como todas las demás que las leyes determinaren.

A consecuencia de las reformas de 1962 a las fracciones II y III del apartado A artículo 123 Constitucional, se dieron diversos cambios y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Se aumentó la edad mínima de ocupación de 12 a 14 años. Dicha reforma fue criticada, ya que se argumentaba que se apartaba de la realidad mexicana, por la elevada población de menores indigentes con necesidad de trabajar, los arrojaba a labores perniciosas como vendedores ambulantes, voceadores, aseadores de calzado en vía pública, pepenadores, cargadores, etc., consecuentemente, se dejó sin protección a los menores, que en lo sucesivo ya no podrían acogerse a los beneficios que la Ley ordinaria del trabajo confería a los niños de 12 años.

La Ley Federal del Trabajo vigente, de 1° de mayo de 1970, calca en esencia, el régimen de protección al trabajo de menores de la Ley de 1931, complementándose con varios reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo Federal y los Poderes Ejecutivos Locales: el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres, de 11 de agosto de 1934; el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, de 4 de septiembre de 1934, y el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, de 19 de septiembre de 1943. (10)

A pesar de todos los esfuerzos que se han realizado, para proteger a los menores de edad, hoy día tenemos ejemplos dramáticos de niños cuyas condiciones de vida son reprobables: los niños hambrientos, desnudos, enfermos, sin techo ni educación, los niños de las coladeras, que sobreviven del pillaje o la limosna, sometidos a la explotación por seres sin escrúpulos y cuyo único futuro es la delincuencia. Los niños sometidos al trabajo forzado o a la prostitución, como forma inhumana de subsistencia, explotados en trabajos indignos, mal pagados y con jornadas extenuantes aún para un adulto. En fin, en nuestra sociedad se observa el abandono, el maltrato, la explotación y la opresión de los niños, por ello es necesario que las autoridades competentes, en el plano laboral hagan cumplir las leyes que protegen a los menores trabajadores.

# **CAPÍTULO II.**

# **MARCO LEGAL**

## **CAPÍTULO II.- MARCO LEGAL**

### **1. - LA INSPECCIÓN FEDERAL Y LA INSPECCIÓN LOCAL DEL TRABAJO.**

#### **FUERO FEDERAL Y FUERO LOCAL.**

Nuestro país es una República Federal, por lo que existen leyes aplicables en toda la República y se llaman federales y otras que sólo imperan en los límites de cada Estado miembro de la Federación, y se les llama locales, ya sea por su origen o por la naturaleza de sus funciones.

En la materia que nos ocupa, la Ley del Trabajo es federal y local, es imposible que cada Estado expida sus leyes laborales; en cuanto a su aplicación si existe la divergencia entre lo federal y local. (11)

La competencia jurisdiccional de las autoridades del trabajo se encuentran contempladas en diversos ordenamientos los cuales a continuación, entre otros, se enuncian.

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

La Inspección del Trabajo es Federal y Local, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 123 fracción XXXI, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

A Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

- a) Ramas industriales y servicios:
  - 1 Textil;
  - 2 Eléctrica;
  - 3 Cinematográfica;
  - 4 Hulera;
  - 5 Azucarera;
  - 6 Minera;
  - 7 Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
  - 8 De hidrocarburos;
  - 9 Petroquímica;
  - 10 Cementera;
  - 11 Calera;
  - 12 Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
  - 13 Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
  - 14 De celulosa y papel;
  - 15 De aceites y grasas vegetales;
  - 16 Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
  - 17 Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
  - 18 Ferrocarrilera;
  - 19 Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
  - 20 Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

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

22 Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

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

2 Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.” (12)

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dicho precepto en su artículo 523, habla sobre la aplicación de las normas laborales por las autoridades del trabajo de acuerdo a su jurisdicción.

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

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; ...

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

VI. A la Inspección del Trabajo; ..

Las cuales son autoridades administrativas.”

El artículo 527, comenta sobre la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, este expresa lo pactado en la fracción XXXI del artículo 123, apartado A, de la Carta Magna. Ambos apartados tratan sobre la competencia de las autoridades federales.

El artículo 529, primer párrafo habla de la competencia de las autoridades locales.

“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.” (13)

De lo anteriormente escrito, tenemos que la competencia de las autoridades federales es clara, y la que no se establece a favor de éstas corresponde a las autoridades locales. Dicha teoría procede del artículo 124 de la Constitución, que ordena que todas las facultades que no están expresamente concedidas por este precepto a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.

## **REGLAMENTO DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.**

Su artículo 1º habla del ámbito de competencia de las autoridades federales y el artículo 2º de la aplicación de sus normas por dichas autoridades. Los cuales a la letra dicen:

“ARTICULO 1º. - Las disposiciones de este Reglamento son de orden público y rigen en todo el Territorio Nacional en la forma y términos que en el mismo se establecen.

ARTICULO 2º. - La aplicación del presente Reglamento corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.(14)

## **REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN LOCAL DEL TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL.**

Esta norma en sus primeros artículos trata de la competencia de las autoridades locales del trabajo, así mismo de las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo:

“Artículo 1º. - El presente Reglamento es de orden público y tiene por objeto determinar las atribuciones, forma de su ejercicio y deberes de la Inspección Local del Trabajo en el territorio del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3º- El presente Reglamento es aplicable en lo relativo a las empresas y establecimientos ubicados en el territorio del Distrito Federal, no considerados de competencia federal por la Ley.

Artículo 4º- La aplicación del presente Ordenamiento compete al Departamento, por conducto de la Inspección.” (15)

## **2. - REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DEL TRABAJO.**

Los Reglamentos de la Inspección Federal y Local del Trabajo, artículos 9o y 8o, respectivamente, nos remiten a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 546, el cual dice, que para ser Inspector del Trabajo se requiere: ser mexicano, mayor de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos; haber terminado la educación secundaria; no pertenece a las organizaciones de trabajadores o de patrones; demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; no pertenecer al estado eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal. (16)

Son las mismas condiciones para ser Inspector del Trabajo, y además, en el caso de los Inspectores Federales, aprobar los correspondientes exámenes de aptitud ante las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los Inspectores Locales ante el Departamento del Distrito Federal.

En cuanto al grado de escolaridad, hoy día, se ha venido incorporando a pasantes y egresados de Universidades, con el objeto de que estos servidores públicos cumplan con el papel que les ha sido encomendado ya que una persona con tan solo la educación secundaria, trabajosamente tendría conocimientos de derecho, de seguridad e higiene en el trabajo, económicos, técnicos, etc., por lo que no podría solucionar los conflictos que se le presentaran.

### **3.- DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.**

La Ley Federal del Trabajo se ocupa detalladamente de las responsabilidades y facultades del Inspector en su artículo 541:

“Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.
- III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

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

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

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

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.” (17)

Los Inspectores del Trabajo, como autoridades administrativas que son, deben vigilar el cumplimiento de las normas laborales. El interrogar solos o ante testigos tanto a los trabajadores como a los patrones, la revisión de documentos y el recorrido por el centro de trabajo, permite al Inspector examinar directamente el hecho que se quiere probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos y lo haga saber a su superior.

#### Deberes y Atribuciones de los Inspectores en el Trabajo a Domicilio:

“Artículo 330. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el “Registro de Patrones”. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los “Libros de registro de trabajadores a domicilio” y las “Libretas de trabajo a domicilio”;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

- V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
- VI. Practicar visitas en los locales en donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y
- VII. Informar a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.” (18)

La misma Ley, en su artículo 311 y siguiente, determina el trabajo a domicilio:

“Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se registrará por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 312. El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.”(19)

Luego entonces, si el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador, obviamente éste no cuenta con las medidas de seguridad e higiene que la Ley establece ya que no es el lugar adecuado para este fin. En el supuesto de que el trabajo se ejecute en un local, los cuales muchas de las veces no se encuentran inscritos en el “Registro de patrones del trabajo a domicilio”, trae como consecuencia que no se cumpla con las normas laborales. El trabajador a domicilio no cuenta con ninguna clase de prestaciones, su salario es inferior al que marca la Ley. Como ejemplo tenemos a las costureras, quienes han sido explotadas por los patrones. En realidad no se lleva a la práctica esta atribución de los Inspectores, ya que a éstos no se les ordena que visiten los domicilios en donde se realiza este tipo de trabajo. Y, en el supuesto de que el Inspector llegue a informar a sus superiores jerárquicos que, en determinada empresa se encuentran trabajadores a domicilio, la cual no

cumple los requisitos que la Ley Federal del Trabajo impone, se puede apercibir a la empresa para que cumpla con lo establecido, en caso de reincidir se le multa pero no se le da aviso a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos trayendo como consecuencia que no se le preste ayuda alguna al trabajador.

“Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.” (20)

El espíritu del precepto es lograr el cumplimiento de las normas laborales.

Asimismo, reglamenta las principales actividades del Inspector del Trabajo.

El vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, visitar las empresas o establecimientos, interrogar a los trabajadores y patrones y revisar los documentos relativos a la situación a inspeccionar le permite al Inspector conocer de modo directo las posibles anomalías existentes en el centro de trabajo y proceder de acuerdo a lo que la ley establece, para así lograr una protección efectiva de los derechos de los trabajadores y cumplir de esta forma con la función social que le encomiendan las normas laborales.

#### **4.- OBLIGACIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.**

El artículo 542 de nuestra Ley Federal del Trabajo, estipula el compromiso de los Inspectores en esta materia, que a la letra dice:

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

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

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

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

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes.”

La credencial con que se identifica el Inspector es proporcionada por su superior jerárquico, contiene: fotografía del inspector, su nombre cargo y firma, dependencia a la que pertenece, nombre cargo y firma del director de dicha dependencia y fecha de vigencia.

Las visitas de inspección extraordinaria, son las que se practican fuera del programa de la Inspección, y proceden cuando los Inspectores son requeridos para ello por

sus superiores o cuando reciben una denuncia relativa a la violación de las normas laborales, previa la orden escrita del Director General.

Baste decir, que las actas que levantan los Inspectores hacen prueba plena, en ellas se especifica los pormenores de la inspección realizada. Este tema será tratado ampliamente en el capítulo siguiente.

## **5.- PROHIBICIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.**

Se encuentran en el artículo siguiente de la Ley mencionada con anterioridad:

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

- I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;
- II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y
- III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.” (21)

El contenido del artículo anterior muestra la difícil responsabilidad de los Inspectores. Son principios que deberán acatar estos funcionarios.

En el primer caso se prohíbe a los Inspectores que tengan interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos, es necesaria la imparcialidad e independencia de estos servidores públicos, en caso contrario se verían comprometidos si tuvieran algún tipo de beneficio con los trabajadores o patrones.

El ordenar esta prohibición es con el fin de evitar que los Inspectores utilicen su cargo para obtener ventajas personales o de grupo en un determinado momento.

Cabe señalar, en lo que se refiere a la fracción segunda, que en el curso de sus actividades, el Inspector tiene acceso a los centros laborales, analiza documentos, examina la maquinaria y los procesos de producción entonces conocerá el movimiento del negocio, por lo que se le prohíbe revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se entere con motivo del ejercicio de su profesión.

En cuanto a la fracción tercera debe ser imparcial. Le está vedado patrocinar o representar a los trabajadores o patronos en los conflictos de origen laboral.

## **6.- CAUSAS ESPECIALES DE RESPONSABILIDAD DEL INSPECTOR LOCAL Y/O FEDERAL DEL TRABAJO.**

La Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 547: Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

- I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;
- II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;
- IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patronos;
- V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y
- VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Las inspecciones a que se refiere el punto primero son las ordinarias y las extraordinarias.

Por otra parte, el Inspector del Trabajo no realiza la denuncia ante el Ministerio Público del patrón que omite el pago o que ha dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio, siendo que este acto ilícito se hace muy a menudo en nuestro Territorio Nacional.

**EL REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN LOCAL DEL TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL**, publicado en el DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, de 6 de octubre de 1988, en su capítulo VI, artículo 44 habla de las responsabilidades del Inspector, que a la letra dice:

“Artículo 44.- Son responsables los inspectores que en el ejercicio de sus atribuciones y desempeño de sus funciones, por error o con dolo, ejecuten actos o incurran en omisiones que infrinjan lo dispuesto en la Ley, este Reglamento y demás ordenamientos aplicables, y que lesionen los intereses de los trabajadores o patrones o alteren el ejercicio de las atribuciones de las autoridades laborales.”

**EL REGLAMENTO DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO**, publicado en el DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN de 10 de noviembre de 1982, en él capítulo VIII, artículo 51, comenta dichas responsabilidades, su contenido es casi igual al anterior.

Pero en su artículo siguiente, dedica una explicación relevante.

“Artículo 52.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

- I.- Omitir la ejecución de las normas laborales y ordenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones;
- II.- Retardar sin justificación alguna, la práctica de una inspección, o retener indebidamente la documentación correspondiente, sin dar cuenta del resultado de la diligencia a sus superiores jerárquicos, dentro del término establecido por este Reglamento;
- III.- Omitir dar conocimiento a las autoridades correspondientes de los delitos cometidos en contra de los patrones o trabajadores;
- IV.- Cuando enterados de que a los trabajadores de una empresa o establecimiento, se les ha violado su derecho de percibir las

remuneraciones que les correspondan por su trabajo o se les haya dejado de pagar el salario mínimo general, no procedan a denunciarlo ante las autoridades competentes;

V.- Omitir asentar en el acta correspondiente las incidencias que durante la diligencia se hubiesen presentado, así como asentar hechos falsos en la misma;

VI.- Incurrir en actos relacionados con las prohibiciones a que se refieren las Fracciones II, III, IV y V del Artículo 24 de este Reglamento; y

VII.- Cualquiera otra que determine la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables en la materia.”

## **7.- SANCIONES AL INSPECTOR LOCAL DEL TRABAJO.**

Se encuentran contenidas en el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, anteriormente mencionado, en su artículo 45, el que a su vez nos remite al artículo 549 de la Ley Federal del Trabajo.

Las sanciones que ambos artículos imponen son: amonestación; suspensión hasta por tres meses, y destitución.

Y el artículo 549 del último ordenamiento mencionado se refiere a las normas a seguir para dicho fin.

“Artículo 549. - En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I.- El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;

II.- El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y

III.- Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión.

# **CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO**

## **CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO**

### **1. - LA QUEJA QUE PRESENTA EL TRABAJADOR ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.**

Una de las obligaciones del Inspector del Trabajo, es el de practicar inspecciones ordinarias o periódicas, extraordinarias, de oficio o a petición de los interesados. Su fundamento legal lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo artículo 542 fracciones II y III; en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo artículo 27 y en el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal artículos 20, 21 y 22. En dichos articulados encontramos la definición de los diferentes tipos de inspección.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

... II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

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

### **REGLAMENTO DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.**

“Artículo 27. - Las autoridades del trabajo deberán hacer la programación de las visitas iniciales, periódicas y de verificación que deben practicarse a los centros de trabajo. Las periódicas se efectuaran con intervalos de seis meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que hagan dichas autoridades, tomando en consideración el grado de riesgo, el número de trabajadores y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo. Asimismo, las autoridades del trabajo podrán ordenar la práctica de visitas extraordinarias, de oficio o a petición de los interesados, haciéndose mención de ello en la orden de inspección correspondiente.

### **REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN LOCAL DEL TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL.**

“Artículo 20. - Las visitas de inspección a las empresas o establecimientos, serán:

I.- Ordinarias, y

II.- Extraordinarias.

Artículo 21. - Las visitas de inspección ordinarias son las que se practican periódicamente, atendiendo al programa de la Inspección, para supervisar que las empresas o establecimientos cumplan con las normas de trabajo y para verificar la corrección de deficiencias o violaciones laborales que se hayan detectado.

Artículo 22. - Las visitas de inspección extraordinarias, son las que se practican fuera del Programa, y procederán cuando los Inspectores sean requeridos para ello por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo, previa la orden escrita a que se refiere el artículo 24 del presente Reglamento”.

A mayor abundamiento tenemos que la inspección es:

### **INICIAL.**

Cuando se practica por primera vez a un centro de trabajo, puede ser por apertura, cuando se haya recibido aviso del patrón o de los trabajadores; por cambio de razón social o domicilio, habiendo estado registrada; y por detección del personal del Directorio de Empresas.

### **PERIÓDICA.**

La que se efectúa a intervalo de seis meses y comprende generalmente la revisión de condiciones de trabajo y de seguridad e higiene. El plazo mencionado puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe, tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo.

### **DE VERIFICACIÓN.**

Son las que se llevan a cabo para constatar el cumplimiento que los patrones hayan dado a las modificaciones ordenadas en materia de seguridad e higiene, mediante un

emplazamiento, expedido a fin de ajustar en el lapso que en ese documento se indique, las instalaciones o equipos de los centros de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos o instructivos.

### **EXTRAORDINARIA.**

Son las que se llevan a cabo en cualquier tiempo, independientemente de que haya transcurrido el lapso de seis meses. Por regla general tiene por objeto investigar la existencia de alguna violación a la normatividad laboral. La mayoría de las veces estas inspecciones se llevan a cabo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral. Igualmente, por denuncia de incumplimiento de alguna disposición laboral, presentada por uno o varios trabajadores o sus sindicatos. Asimismo, estas inspecciones extraordinarias pueden ordenarse de oficio, en el caso de que las propias autoridades de inspección presuman la existencia de alguna violación a las disposiciones laborales.

El procedimiento para iniciar una Inspección Laboral, con el fin de verificar las condiciones de seguridad jurídica o de seguridad e higiene en el trabajo, es con la queja que presenta el trabajador o un grupo de trabajadores ante la autoridad competente, en este caso es ante el responsable del departamento de Inspección Local del Trabajo el cual da la orden a un Inspector para que atienda al quejoso.

La solicitud para tramite de queja, contiene los siguientes datos:

Fecha de recepción; fecha de trámite, número de registro; tipo de comparecencia; nombre, domicilio y teléfono del promovente; domicilio teléfono y actividad de la empresa; descripción del asunto; trámite; observaciones; nombre, cargo y firma de quien atendió la solicitud.

El Inspector Local del Trabajo, para poder dar trámite a esta petición, habla con el trabajador inconforme para determinar si procede o no dicha queja, en caso de que proceda debe de fundamentarla y turnarla a su superior jerárquico, el que a su vez la turna al Director

General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, quien posteriormente ordenara la orden de visita de Inspección Laboral.

## **2. - LA ORDEN DE VISITA DE INSPECCIÓN LABORAL.**

Como anteriormente comente, esta orden la gira el Director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, la cual debe estar fundada, motivada y ser por escrito, en hojas membreadas de la Dependencia en cuestión, con número de oficio y expediente, sellada y firmada por esta autoridad, una vez que le ha sido turnada la queja del (los) trabajador (es) fundamentada por el Inspector que atendió aquella.

La orden en comento, como lo establece el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su artículo 26 deberá precisar: el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance.

“Artículo 26. - Los Inspectores, para practicar visitas, deberán estar provistos de órdenes escritas en las que se precise el centro de trabajo, su ubicación el objeto de la inspección y su alcance.

Así mismo, el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, en su capítulo V, artículo 25 ordena los siguiente requisitos:

Artículo 25. - La orden de inspección a que se refiere el artículo anterior, deberá contener, cuando menos:

- I.- La denominación o razón social y ubicación de la empresa o establecimiento en donde se practicará la inspección;
- II.- El nombre del Inspector autorizado para practicar la diligencia;
- III.- La determinación precisa del motivo y objeto de la visita, y
- IV.- Los fundamentos legales en que se apoye el mandamiento de que se trata”.

Y si la orden de visita de inspección es para el desahogo de condiciones de seguridad e higiene, se sigue el mismo procedimiento que para la orden de visita de inspección laboral.

A grosso modo, diríamos que el origen y procedimiento de la orden de visita de inspección es:

## **ORIGEN.**

- a).- El Director General selecciona empresas y ordena visitas de inspección.
- b).- El Director General recibe y aprueba propuesta de visitas de inspección, producto de quejas de trabajadores o extrabajadores.
- c).- El Director General aprueba y ordena visitas de inspección propuestas por las distintas áreas de la Dirección
- d).- El Director General ordena extraer del archivo y al azar empresas para inspeccionar.
- e).- El Director General ordena visitas extraordinarias de inspección en casos de extrema urgencia.
- f). - El Director General firma sin excepción, todas las ordenes de visita de inspección.

## **PROCEDIMIENTO.**

- a) El Jefe de Inspección recibe de la Dirección General las relaciones de empresas que deben ser inspeccionadas.
- b) El Jefe de Inspección elabora ordenes de visita de inspección autorizadas y las envía a firma del Director General.
- c) El Jefe de Inspección recibe las ordenes de inspección firmadas y las distribuye a los Inspectores de trabajo.
- d) Los Inspectores proceden a realizar las visitas de inspección indicadas.

### 3.- LA INSPECCIÓN LABORAL Y EL ACTA CIRCUNSTANCIADA.

La inspección laboral o inspección del trabajo, es la Institución encargada de vigilar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo. En nuestro país éste órgano se encuentra integrado a la Administración Pública Centralizada, federal o local, dependiente del Poder Ejecutivo.

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

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

La misma esencia de las normas laborales requiere la existencia de una autoridad que vigile que esas normas sean plenamente observadas y el artículo 89 fracción I de nuestra Carta Magna atribuye al Poder Ejecutivo la facultad de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera Administrativa a su exacta observancia.

Por esta razón la Ley Federal del Trabajo contiene un capítulo dedicado a las funciones y atribuciones de la inspección del trabajo, lo que se ha complementado respecto a la competencia federal con el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo publicado en el "Diario Oficial" de la Federación del 5 de noviembre de 1982.

En cuanto a la competencia local sólo se tiene conocimiento del Reglamento de Inspección del Trabajo del Departamento del Distrito Federal muy similar al Federal puesto que reglamenta los mismos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Esto es así porque la expedición de las Leyes del Trabajo es facultad del Congreso de la Unión de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero en cuanto a su aplicación algunas materias son competencia de la Federación y otras de las autoridades de las Entidades Federativas y del Departamento del Distrito Federal de acuerdo a la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Luego entonces, en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales coexisten dos sistemas, uno a cargo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de las Delegaciones Federales del Trabajo, dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y otro bajo la responsabilidad de los Gobernadores de las Entidades Federativas y del Jefe del Departamento del Distrito Federal; pero ambos con iguales funciones para aplicar el régimen laboral.

El artículo 540 de nuestra Ley Federal del Trabajo trata sobre la inspección del trabajo.

“Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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

El maestro Euquerio Guerrero, en su libro titulado Manual de Derecho del Trabajo, manifiesta que, “ La Ley establece expresamente la obligación patronal de permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del Trabajo practiquen en su establecimiento, para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean

indispensables, cuando lo soliciten los patrones podrán exigir a los Inspectores que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

Las visitas de que se trata normalmente se refieren a vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene pero es factible que los Inspectores de Trabajo acudan a un centro de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de otros deberes del patrón, el que esta obligado a permitirles el acceso”.

Entre otras, las funciones de la Inspección son:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los Reglamentos, convenios, acuerdos y contratos laborales.

- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

- Vigilar que las empresas contribuyan al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y les proporcionen los equipos y útiles indispensables para tal fin.

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

- Llevar a cabo, cuantas veces sea necesario las inspecciones en los centros de trabajo.

- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten sus superiores jerárquicos y los que juzgue necesarios para procurar la armonía entre trabajadores y patrones.

- Vigilar el funcionamiento de las comisiones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

- Proteger el trabajo de los menores trabajadores, vigilando de una manera especial las condiciones en que presten sus servicios en las empresas.

- Proteger la situación laboral de las madres trabajadoras durante los períodos pre y postnatales.

### **ACTA CIRCUNSTANCIADA.**

El acta circunstanciada es el documento que realiza el inspector para dejar constancia del cumplimiento o incumplimiento de las normas de trabajo, así como de su visita a las empresas a inspeccionar.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 511-II y 542-IV faculta a los Inspectores del Trabajo para:

- Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran.
- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda
- El artículo 543, de la norma antes mencionada establece que, 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.

Existen tesis de Jurisprudencia que hablan de las formalidades del acta circunstanciada:

**“VISITA DOMICILIARIA. NO BASTA QUE LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO MUESTREN LA ORDEN DE PRACTICARLA AL SUJETO VISITADO, SINO QUE ES INDISPENSABLE QUE LE ENTREGUEN UN EJEMPLAR DEL DOCUMENTO RESPECTIVO.**

El reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece, en su artículo 17, que los inspectores del trabajo deberán identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones, así como exhibir en cada caso la orden de inspección correspondiente, expedida por las autoridades del trabajo. En relación con dicho precepto, contrariamente afirmado por las autoridades demandadas en el juicio fiscal del que proviene la sentencia reclamada, y contra lo sostenido en dicha sentencia, debe decirse que no es suficiente que los inspectores federales del trabajo muestren al sujeto visitado la orden para practicarle una visita en su domicilio, a fin de verificar si aquél a cumplido o no con las obligaciones que en su carácter de patrón le impone la Ley Federal del Trabajo, sino que es indispensable se le haga entrega de un ejemplar del documento en que se contenga la respectiva orden de realizar la correspondiente inspección, porque el artículo 16 constitucional establece que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento; además de la mencionada disposición constitucional señala las formalidades que deben respetarse durante la práctica de una visita domiciliaria, entre ellas la consistente en señalar, en la respectiva orden, el propósito de la visita; de ahí que, si la visita o inspección correspondientes deben efectuarse con apego a lo ordenado por la autoridad competente, es claro que debe proporcionarse al sujeto visitado un ejemplar del documento en que se ordena verificar la visita, así como un ejemplar del acta circunstanciada que al efecto se levante, a fin de que aquél se encuentre en razonable posibilidad de determinar si el desarrollo de dicha visita resulta acorde con la orden de practicarla; de otro modo, el derecho de defensa del gobernado sufriría una restricción no permitida por el artículo 14 constitucional. Además debe decirse que, en términos del artículo 16 del reglamento invocado “los inspectores entregarán a los patrones o a los trabajadores, las notificaciones y citatorios que fueren necesarios y hayan sido ordenados por las autoridades del trabajo”, consecuentemente, la orden de realizar la visita domiciliaria e inspección a que se ha hecho referencia, debe ser entregada, en vía de notificación al sujeto visitado; y al no haberse hecho de esta manera, el acto de autoridad impugnado ante la Sala responsable, resulta ilegal por provenir de un procedimiento viciado en su origen.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Página 280.

### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1463/91. Seguros la territorial, S.A. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Jesús García Vilchis.

“VISITAS DOMICILIARIAS, FORMALIDADES DE LAS. EL ACTA CORRESPONDIENTE SE DEBE LEVANTAR PRECISAMENTE EN EL LUGAR VISITADO.

Si por imperativo del artículo 16 de la Constitución Federal las autoridades administrativas al practicar visitas domiciliarias deben observar fielmente las formalidades prescritas para los cateos, por constituir éstos y aquéllas las únicas excepciones al principio de inviolabilidad del domicilio que tal presente constitucional consagra, resulta incuestionable que el acta circunstanciada de la visita se debe levantar precisamente en el lugar visitado, por ser este el sitio donde se encuentran los testigos que deben presenciar ese acto.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Página 186.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 1115/82.Reyes y Garza, S.A. 25 de octubre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

#### **VISITAS DOMICILIARIAS.**

Aun cuando es cierto que el artículo 16 Constitucional previene, en último análisis, con respecto a las visitas domiciliarias, las exigencias de que de las mismas se levantará acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar, o en ausencia o negativa del ocupante, por la autoridad que practique la diligencia, es claro que las actas concernientes, por ser su naturaleza, como la de toda acta, la de constancias completas y fehacientes de los hechos a que se refieren, sí deben ser firmadas por las personas que en ellas intervengan, cuando esas personas supieren firmar y quisieren y pudieren hacerlo”.

Sexta Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación. Página 123.

Revisión fiscal 33/60. Carlos Carrasco Sánchez. 30 de enero de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Rivera Pérez Campos.

## **4.- ELEMENTOS DE FONDO Y FORMA DE LAS ACTAS DE INSPECCIÓN.**

### **GENERALIDADES.**

Como quedó anotado anteriormente, una de las obligaciones de los Inspectores del Trabajo es la de levantar acta de cada inspección que practiquen, en ella deben intervenir los trabajadores, el patrón, dos testigos de asistencia y los integrantes de las comisiones mixtas que correspondan, los testigos pueden ser también los integrantes de dichas comisiones. En las actas

se hacen constar las violaciones a las normas laborales o las deficiencias en su aplicación que detecten los Inspectores como resultado de la visita practicada, del mencionado documento deben entregar copias a quienes hayan intervenido y turnar el original a la autoridad correspondiente, para que ésta determine las presuntas violaciones y emplace, en su caso, las medidas que procedan.

El contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma establecidos por las disposiciones legales.

Los requisitos de fondo, son aquellos elementos que deben contener las actas de inspección para su validez, es decir para que produzcan efectos jurídicos.

En cuanto a los requisitos de forma son aquellos que deben observarse en las actas, los cuales, sin afectar su validez, faciliten su trámite y análisis, es decir, se refieren a la presentación del documento.

### **REQUISITOS DE FONDO.**

Son requisitos de fondo, las referencias en el acta a:

Orden de inspección

Citatorio.

Identificación de la inspección

Lugar.

Fecha.

Razón social.

Domicilio

Comparecientes y acreditación de personalidad de los que intervienen, especialmente del patrón o su representante y del inspector; testigos y miembros de las comisiones mixtas.

Contenido material del acta.

Manifestaciones de las partes y firma.

Distribución de copias del acta.

### **DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN.**

En el punto dos de este capítulo, quedo anotado que, para que un Inspector esté autorizado a efectuar una visita, requiere estar provisto de una orden escrita en la que se precise el centro de trabajo a inspeccionar, su domicilio, el objeto de la inspección y su alcance. Esta orden debe estar fundada, motivada y expedida por la autoridad competente para ello.

### **DE LOS CITATORIOS.**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 743 fracción III y IV, establece que la primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

“...III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada”.

El artículo 750 del mismo ordenamiento legal ordena que:

“Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario”.

El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, señala en su artículo 27 que al momento de iniciar la inspección, si no se encontrare el patrón o su representante, el Inspector dejará citatorio para que lo espere en una determinada hora el día hábil

siguiente, apercibido de que de no esperarlo, se practicará la inspección con cualquier persona que se encuentre presente en la empresa o establecimiento, hecho que se asentará en el acta de inspección correspondiente. Y el artículo 28 establece los requisitos que deberá contener el citatorio como es el nombre, denominación o razón social y domicilio de la persona a quien se va a inspeccionar; los datos de la autoridad que ordeno la diligencia de que se trate; la fecha y hora en que el Inspector se presentó en la empresa o establecimiento para llevar a cabo la inspección; nombre y firma de la persona con la que entendió la diligencia o en su defecto la circunstancia de no haber encontrado a nadie y fecha y hora en que se llevará a cabo la inspección de la empresa o establecimiento, con el apercibimiento que señala el artículo anterior.

### **DE LA IDENTIFICACIÓN DE LA INSPECCIÓN.**

Se refiere al lugar en que se levanta o elabora el acta, debiendo mencionar la población, municipio y estado en que se actúa; la fecha, incluyendo la hora, día, mes y año; razón social de la empresa; domicilio completo, con todos los datos que sirvan para su localización futura; calle, colonia, población o barrio, municipio, estado, código postal; fundamento legal; tipo o clase de inspección que se vaya a efectuar; datos de la orden de inspección que motivó su visita; fecha, número de folio y persona que la haya expedido; y objeto y alcance de la inspección que se haya ordenado.

Los elementos contenidos en la introducción del acta, son requisitos de fondo, exceptuando los que se refieren a los datos que ayuden a localizar el domicilio de la empresa, ya que sólo tienen carácter práctico

### **LUGAR Y FECHA.**

Son requisitos de fondo del acta porque precisan cuándo y dónde tuvo lugar la diligencia, aportan un elemento de seguridad e identificación, tanto para la autoridad como para las partes interesadas.

### **RAZÓN SOCIAL Y DOMICILIO.**

Estos datos de identificación de la empresa, constituyen también un requisito de fondo, ya que no se puede efectuar una visita de inspección a una empresa distinta a la mencionada en la orden de inspección laboral.

El nombre y cargo de la persona que realiza la inspección es un requisito de fondo, porque según la Ley y los Reglamentos, son los Inspectores del Trabajo los encargados de realizar la función de inspección, aparte que sirve para identificar al funcionario público que está actuando, ratificar, en su caso, hechos que consignan y determinan al responsable.

El tipo de visita que se pretende realizar, constituye, sin duda, otro de los requisitos de fondo, en virtud de que se está cumpliendo el principio de legalidad que debe revestir a todo acto de autoridad. Este principio se salvaguarda mencionando lo asentado en la orden de inspección, nombre y cargo de la autoridad que la suscribe, así como el objeto y alcance de la misma Inspección.

#### **COMPARECIENTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONALIDAD DE LOS QUE INTERVIENEN, ESPECIALMENTE DEL PATRÓN Y DEL INSPECTOR. TESTIGOS Y COMISIONES.**

Una vez que se ha terminado la introducción del acta de inspección, el siguiente requisito de fondo que debe incluirse en el acta es la acreditación de personalidad.

El Inspector deberá identificarse con credencial expedida a su favor por la Dependencia para la cual labora, citando: número de credencial, vigencia y autoridad que la expide, lo cual quedará asentado en el acta; mostrar la orden de inspección y hacerle saber al patrón o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes el objeto de la visita, éstos a su vez tendrán que acreditar su personalidad y el inspector anotará el cargo o puesto que tienen en la empresa.

La presencia del patrón o de su representante constituye un requisito de fondo, porque, como se estableció, de la inspección pueden derivar hechos que afecten a sus intereses; el

único caso en que no es necesaria su presencia, es cuando habiéndosele dejado citatorio no lo atiende, ni nombra representante que lo substituya.

Entonces, se hará constar en el acta que la diligencia se efectúa con el patrón, el representante legal de la empresa o con algún representante del patrón que ejerza funciones de dirección o administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo sujeto a inspección. En este sentido, además del nombre y cargo de la persona que atienda la diligencia y de los documentos con que acrediten su personalidad, ya sea acta constitutiva, poder notarial y/o carta poder, deberán quedar asentados los datos que permitan su identificación en cuanto a nombre y cargo; exclusivamente cuando la persona con quien se entienda la diligencia no cuente con algún documento que lo identifique plenamente, recurrirán a establecer que el representante manifiesta, bajo protesta de decir verdad, llamarse como quede escrito, ocupar el cargo con el que se ostenta, así como tener representación y facultades para atender la inspección, independientemente de que las personas que intervienen en la misma, citando sus nombres, lo identifican y señalan su puesto.

Son representante de los patrones, y con ellos pueden entenderse las diligencias, en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, pero el Inspector hará constar los medios por los que se cercioró de que la persona que lo atendió reúne esas características.

También se hará constar en el acta que la diligencia se lleva a cabo con la intervención del representante de los trabajadores, por conducto del funcionario sindical correspondiente o de la persona designada por los mismos, previo requerimiento que el Inspector formule al patrón que comparezca. Asimismo, se hará constar la intervención de los integrantes de las comisiones respectivas, según el tipo de inspección de que trate, así como de que el Inspector requirió la designación, por parte del patrón, de dos testigos de asistencia, pudiendo recaer esta designación en los integrantes de las comisiones. En su caso, deberá mencionar que los testigos fueron designados por el Inspector ante la negativa del patrón o su representante, pero invariablemente deberán señalar a los testigos.

El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo, en su artículo 29 dispone el nombramiento de dos testigos de asistencia.

Los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene deberán comparecer cuando la inspección que se realice comprenda esos aspectos. Otras comisiones que en su caso pueden participar son las de capacitación y adiestramiento y de participación de utilidades entre las más importantes.

El artículo 32 del citado Reglamento, señala que, si el Inspector lo solicita, pueden intervenir las comisiones laborales.

La intervención de los integrantes de las comisiones no es propiamente un requisito de fondo, ya que su no- intervención no afecta la validez del acta, sino sólo es un elemento de apoyo en la investigación que el Inspector realiza. Lo que sí constituye un requisito de fondo importante es la presencia de los testigos de asistencia.

### **CONTENIDO MATERIAL DEL ACTA.**

Una vez cumplidos los requisitos mencionados anteriormente, el Inspector deberá referirse al resultado de la inspección, apartado donde se consigna el incumplimiento de la empresa o patrón a las normas de trabajo.

Se llega por dos procedimientos simultáneos al contenido material del acta o resultado de la inspección: la revisión de la documentación que acredite el cumplimiento o incumplimiento de las normas de trabajo y la observancia directa del Inspector, mediante el recorrido por el centro de trabajo, complementada con los interrogatorios que debe formular a los trabajadores y al patrón, lo cual se encuentra sustentado en el artículo 541, fracciones III, IV y VIII.

Si la observancia de las normas de trabajo puede acreditarse mediante la exhibición de documentos, el Inspector deberá formular al patrón un requerimiento de presentación de libros, registros y demás documentos a que obliguen las normas laborales.

Si la inspección comprende la vigilancia de obligaciones no acreditables con documentos, como es el caso de las diligencias de verificación, el Inspector deberá asentar que realizó un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo, mencionando el resultado del mismo, así como de los interrogatorios que practicó.

### **DE LAS MANIFESTACIONES DE LAS PARTES.**

El Inspector antes de concluir el levantamiento del acta asentará, en su caso, las manifestaciones formuladas por los trabajadores, el patrón o su representante. Este requisito es con el fin de dejar constancia en el acta de las observaciones o aclaraciones que tengan las partes sobre el resultado de la inspección. Su omisión puede tener como consecuencia que se nieguen a firmar el acta y, posteriormente, impugnarla. Al efecto, el Inspector invitará a las partes a hacer uso de la palabra; si manifiestan que no tienen nada que declarar, así lo debe expresar el Inspector en el acta.

### **DEL CIERRE, FIRMA DEL ACTA Y DISTRIBUCIÓN DE COPIAS DEL ACTA.**

Una vez que las partes han manifestado lo que ha su derecho convenga, el Inspector sólo podrá asentar algún hecho relevante que requiere ser mencionado para complementar la actuación, si no existe, así deberá manifestarlo y dar por terminada el acta con la hora y la fecha en que se concluyó, dándola a leer e invitando a firmar a los que en ella intervinieron, principalmente al patrón y los testigos de asistencia, suscribiéndola también el propio Inspector.

De acuerdo al artículo 38 del Reglamento, si alguna de las partes se niega a firmar, se hará constar esta circunstancia en la propia acta, lo que no afectará el valor probatorio del documento. Asimismo, el siguiente artículo, establece que el Inspector deberá entregar copia del acta a cada una de las partes que intervinieron, habiéndose asentado previamente ese hecho en el cuerpo del acta.

### **REQUISITOS DE FORMA.**

### Presentación de Inspección.

Las actas de inspección deben estar escritas en papel con sello oficial; constarán en original y las copias que sean necesarias para entregar a las partes que intervienen y la distribución interna que se hace en la unidad administrativa que gira la orden de inspección laboral.

Al margen superior derecho asentarán los datos que identifiquen a la unidad administrativa que expidió la orden, la unidad departamental, número de oficio y expediente, en asunto se anotará el tipo de inspección de que se trate.

El margen izquierdo será de aproximadamente cuatro centímetros, para dar espacio a las firmas y no se mutile el texto cuando se archive; el margen derecho será de medio centímetro.

Las actas se escribirán a renglón seguido y cuando quede un espacio para terminar un renglón se llenará con guiones, a efecto de que no se pueda escribir en ese espacio y así evitar alteraciones al texto.

Las actas de inspección no deberán llevar faltas de ortografía, borrones, tachaduras o enmendaduras; si existe algún error en el texto se deberá salvar, es decir se pone la expresión "se dice" entre comillas seguida del texto correcto. A falta de máquina de escribir se podrá hacer manuscrita, con la letra más clara posible.

No afecta la validez del acta el orden en que se mencionen los requisitos de fondo; pero se debe iniciar con el lugar, seguido por la fecha, hora, nombre y cargo del inspector, empresa de que se trate y domicilio; fundamento legal, que se tomará de la orden de inspección, así como objeto y alcance de la inspección.

Finalmente se anota por quién comparecen las personas que intervienen (por la empresa o por los trabajadores), su nombre, personalidad o cargo y la mención de que se procedió a desahogar la diligencia. Concluida esta fase, se da inicio al apartado correspondiente a

los datos generales de la empresa (excepto en las de verificación o extraordinarias con finalidad muy específica).

### **DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.**

En el acta de inspección, después de haber hecho la introducción, se expresan los datos de la empresa, los que sirven para identificar al centro de trabajo y actualizar los registros del directorio de empresas de jurisdicción local

- Razón social completa o nombre del propietario;
- Domicilio, con datos complementarios para su fácil localización en visitas posteriores, calles entre las que se encuentra, puntos de referencia notable o fácilmente localizable, etc.;
- Actividad económica;
- Registros:

Registro Federal de Contribuyentes; del Instituto Mexicano del Seguro Social

- Tipo de Centro de trabajo: matriz, sucursal, oficinas, etc. Si bajo la misma razón existen diversos centros de trabajo en distintos lugares, el inspector anotará el domicilio y giro de cada uno de ellos;
- Dimensiones aproximadas del centro de trabajo inspeccionado, considerando la superficie del predio y la construida;
- Número de trabajadores, desglosado en nombres, mujeres y menores, clasificados en base, confianza, eventuales y total;
- Capital social y capital en giro;

- Sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato ley, nombre del secretario general y domicilio social del sindicato, en su caso.

## **DOCUMENTACIÓN A REVISAR**

Para la acreditación del cumplimiento o determinación del incumplimiento a las normas de trabajo, el inspector está facultado para solicitar al patrón la presentación de libros, registros y otros documentos, atribución que está conferida por la fracción IV del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo.

La práctica inspectiva ha determinado que se debe solicitar la siguiente documentación:

- Acta constitutiva de la empresa, en caso de ser persona moral; y solicitud de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito público en caso de ser persona física;
- Capital Social y capital en giro;
- Registro Federal de Causantes;
- Cédula de empadronamiento del Impuesto al Valor Agregado (IVA);
- Registro o registros patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; con clasificación, así como la última determinación del grado de riesgo;
- Liquidación del último bimestre de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguros Social, y altas y bajas de trabajadores en ese lapso;
- Última liquidación bimestral de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT);

- Relación de los pagos al Fondo Nacional de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, si existen trabajadores que hayan obtenido crédito a través de esa institución;
- Carátula sellada de la última declaración anual al ingreso global de las empresas del último ejercicio fiscal (para efectos de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa);
- Acta de integración de la Comisión Mixta para el reparto de utilidades de la empresa;
- Nóminas y recibos de pago de la participación de utilidades de cada uno de los trabajadores;
- Dos últimas nóminas y listas de raya, quincenas y semana;
- Tarjetas de asistencia, lista y relación de las jornadas de trabajo;
- Recibos de pago de vacaciones y de primas vacacionales;
- Recibos de pagos de aguinaldo;
- Contrato colectivo registrado o contrato ley aplicable, en su caso, y contratos individuales;
- Reglamento interior de trabajo registrado;
- Registro de la Comisión de Seguridad e Higiene, acta constitutiva de la misma;
- Libro médico registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, historias clínicas, copias de las conferencias mensuales del médico y número de registro del médico ante tal Secretaría, si el centro de trabajo tiene más de cien trabajadores;

- Registro de Comisiones de Capacitación y Adiestramiento, planes y programas autorizados; y
- Copia del acta de la última inspección laboral practicada en el centro de trabajo.

Considero importante transcribir la Jurisprudencia y Tesis de Jurisprudencia aisladas, que hacen mención a las inspecciones y actas levantadas por los Inspectores del Trabajo.

#### **“DOMICILIO. INSPECCIONES, MULTAS Y NOTIFICACIONES LABORALES.**

Conforme a los artículos 11, 16, 17, 523, fracciones I y III, 541, fracción II, 542, fracción II, 689, fracción I, 887 y relativos de la Ley Federal del Trabajo, las inspecciones que se realizan en los centros de trabajo, para determinar si existen violaciones a la Ley Federal del Trabajo, y las sanciones que por tales violaciones se impongan, son actos de carácter laboral, realizados por autoridades expresamente designadas como autoridades del trabajo, y se realizan en cumplimiento y para la vigilancia de la ley laboral. En consecuencia, tales actos están regidos en primer lugar por dicha ley laboral, y no por la legislación civil ni mercantil. Por otra parte, si las autoridades del trabajo tienen derecho a inspeccionar no sólo a las empresas, definidas como unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, sino también a los establecimientos, entendidos como la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte de la empresa, se debe concluir que al practicar una visita, y en los actos relacionados con dicha visita, los actos relativos serán realizados en la matriz o en la sucursal o agencia en la que se trate de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo. Y si la inspección ha de realizarse en un establecimiento, en el mismo se pueden practicar las notificaciones relativas a la visita domiciliaria o al procedimiento para imponer sanciones derivadas de esas visitas. En efecto, el artículo 689, fracción I, antes mencionado, y que conforme al artículo 17 resulta supletoriamente aplicable a esas notificaciones, señala que el notificador “se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación”. Ahora bien es claro que la notificación se puede hacer en cualquiera de esos lugares, ya que están ligados por expresión “o”. Es decir, la notificación es correcta si se efectúa en el lugar donde el notificado habita, o donde trabaja, o donde tiene su domicilio. Ahora bien, tratándose de una persona moral, no se puede decir que habite en algún lugar, porque ésto se refiere sólo a personas físicas. Pero las personas morales sí efectúan actividades de producción o distribución de servicios, por lo que debe entenderse, tratándose de personas morales, que el

precepto se refiere al lugar donde esa persona moral desarrolla aquellas actividades de producción o distribución, en relación con las cuales se hace la notificación. O sea que si se trata de actividades realizadas en uno de los establecimientos, sucursales o agencias, en el lugar donde se realizan esas actividades o está ubicado el establecimiento, puede legalmente hacerse la notificación. O bien puede hacerse en el domicilio de la empresa, para determinar el lugar si se opta por este modo de notificación, acudir a las normas que el derecho civil y el mercantil dan al respecto. Por lo demás, no puede estimarse ilegal una notificación hecha en un establecimiento de la empresa, si se refiere a actividades de ese establecimiento, por el sólo hecho de que la empresa niegue en forma ambigua la validez de la notificación por no haberse hecho en el domicilio de su administración, pues en todo caso debió combatir frontalmente esa notificación por sí misma, aduciendo al respecto los vicios legales que pueda contener, pero sin que baste la ambigüedad de negarle la notificación por haberse hecho donde se hizo. Por lo demás, conforme al artículo 11 a comento, para los efectos laborales serán considerados representantes del patrón, con quienes pueden entenderse las diligencias, las personas que ejercen funciones de dirección o administración en cada uno de los establecimientos que forman parte integrante de la empresa.

Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 66 Sexta Parte, Pág. 102.

#### **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Séptima Época, Sexta Parte:

Volumen 63, pág. 31. Amparo Directo 794/73. Distribuidores 1, 2, 3, S.A. 26 de febrero de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

Volumen 63. Pág. 32. Amparo Directo 767/73. Distribuidores 1, 2, 3, S.A. 4 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

Volumen 63. Pág. 32. Amparo Directo 781/73. Distribuidores 1, 2, 3, S.A. 4 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona ponente.

Volumen 63. Pág. 32. Amparo Directo 764/73. Distribuidores 1, 2, 3, S.A. 11 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona ponente.

Volumen 63. Pág. 32. Amparo Directo 797/73. Distribuidores 1, 2, 3, S.A. 26 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona ponente.

#### **ACTAS DE INSPECCIÓN. LOS REQUISITOS DE FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN NO SON APLICABLES A LAS, POR NO SER RESOLUCIONES.**

Los requisitos constitucionales de motivación y fundamentación legales, que se imponen a los actos de autoridad, no son aplicables a las actas de inspección que realiza la autoridad administrativa, por no ser resoluciones, actas que sólo deben cumplir con una debida circunstanciación.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo 86-1, Febrero de 1995.

**CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo en revisión 2524/90. Víctor J. Sotelo Sánchez. 22 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez, Secretario: Fernando A. Ortiz Cruz.

Amparo en revisión 2664/90. Santa Noriega Guerrero. 17 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez, Secretario: Fernando A. Ortiz Cruz.

Amparo en revisión 704/94. Jorge Ibarra Calderón y coagraviados. 27 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón, Secretaria: Silvia Martínez Saavedra.

Amparo en revisión 1184/95. Marco A. Ruiz Jiménez y coagraviados. 8 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez, Secretario: Emiliano Hernández Salazar.

Amparo en revisión 2324/94. Jefe de la Unidad Departamental de Reglamentos e Inspección de la Delegación Iztapalapa. 25 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: David Delgadillo Guerrero, Secretario: Ramón E. García Rodríguez.

**ACTAS LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO. TIENEN PLENA VALIDEZ.**

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a los inspectores del trabajo para visitar, previa identificación, las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesario; facultándolos igualmente para interrogar al personal de los establecimientos, sin presencia de testigos, y solicitar toda clase de documentos y registros a que obliga la mencionada Ley; debiendo hacer constar en el acta que al efecto levante, si encontraron irregularidades en la empresa visitada; de la lectura del invocado precepto legal, relacionado con el artículo 402 de la propia Ley Federal del Trabajo, se obtiene que los inspectores del trabajo son autoridades laborales, con fe plena, pues no pretendió otra cosa el legislador al establecer que dichos funcionarios podrán interrogar al personal de los establecimientos que visitan sin presencia de testigos; y si esto es así, resulta incuestionable que la circunstancia de que del acta ofrecida como prueba por el trabajador no aparezca que el inspector del trabajo hubiese ofrecido a las partes, y en especial a la demandada, que firmaran dicha acta, ni aparezcan las firmas de los representantes de aquella no resta valor probatorio al mencionado documento, por no requerir la Ley, para la validez del mismo, que aparezcan las firmas de las personas interrogadas o de los representantes de los establecimientos visitados, o su negativa para firmar. nota: el artículo 404 corresponde al 541 y el 402 al 523, fracción I, III y VI de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

Sétima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 19 Sexta Parte.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.**

Amparo Directo 84/970, Trabajo. Ricardo García Sánchez. 10 de julio de 1970. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres.

**INSPECTORES DEL TRABAJO. IDENTIFICACIÓN DE LOS.**

El artículo 542 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, recogiendo el principio del párrafo II del numeral 156 de nuestra Carta Magna, exige a los inspectores del trabajo identificarse con credencial debidamente autorizada ante los patrones y trabajadores. De ese modo, los inspectores de la Secretaría del Trabajo, cuando practiquen inspecciones en las fuentes de trabajo, a fin de cumplir con el imperativo constitucional establecido en el segundo párrafo del artículo 16 constitucional, es necesario que en las actas respectivas, asienten todos los datos que permitan una plena seguridad de que el visitado se encuentra realmente ante un inspector de la dependencia mencionada y en consecuencia, pueda practicar la visita correspondiente. Por lo que, deben mencionar el documento de su identificación, el número del mismo, la autoridad que lo expidió, etc.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII-Enero.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Amparo Directo 605/93. Filamentos Técnicos Mexicanos, S.A. de C.V. 25 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor. Secretario: José Luis Flores González.

**VISITAS DE INSPECCIÓN PRACTICADAS CON APOYO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REQUISITOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS VISITADORES.**

Tratándose de una visita de inspección ordenada por las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para constatar el puntual cumplimiento de las normas contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se impone la observancia de los requisitos previstos por el artículo 16 constitucional para el caso de visitas domiciliarias practicadas por autoridades administrativas con el propósito de comprobar la observancia de los Reglamentos de Policía (en el sentido amplio de la expresión), requisitos entre los cuales destaca el levantamiento de un acta circunstanciada al concluir la diligencia y la observancia de las formalidades prescritas por las leyes secundarias aplicables a cada negocio, las normas secundarias en esta materia, consignadas en los artículos 542 de la Ley Federal del Trabajo y 17 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, publicado este último en el Diario Oficial de la Federación del día diez de noviembre de mil novecientos ochenta y dos, establecen a cargo de los inspectores el deber de identificarse

ante las personas con quienes entiendan la visita. De la correlación de los preceptos citados, se advierte que para reputar legalmente una visita de este género, es menester no sólo que en el acta respectiva se asiente simplemente que el personal de inspección se identificó ante el visitado, sino que además es preciso que en aquella conste claramente la descripción pormenorizada del documento mostrado por el inspector para identificarse, incluyendo su fecha de expedición, su vigencia y en su caso el número de credencial, tarjeta y oficio en cuestión, pues sólo así el particular estará en aptitud de controvertir la actuación de la autoridad administrativa, precisamente una de las preocupaciones fundamentales del constituyente.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario judicial de la Federación. Tomo IV Segunda Parte-1.

### **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo Directo 933/89. Cyanamid de México, S.A. de C.V. 4 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Lanz Cárdenas. Secretario: Juan Carlos Cruz Razo.

Amparo Directo 1583/88. Especialidades Industriales y Químicas, S.A. de C.V. 25 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Adriana Leticia Campuzano Gallegos.

Tomo II, Segunda Parte-2, Página 625.

### **ACTAS LEVANTADAS POR INSPECTORES DEL TRABAJO**

Es cierto, en principio, que las actuaciones practicadas fuera de juicio por los inspectores del trabajo no pueden tener el mismo valor probatorio que las pruebas rendidas ante la Junta que conoce del conflicto, pero si ambas partes ofrecen como prueba documental copias del acta levantada por un inspector en la que constan declaraciones de las dos partes, es lógico considerar que efectivamente hicieron las manifestaciones contenidas en el documento, ya que de no ser así no se habrían ofrecido como prueba, debiéndose tomar en cuenta tales declaraciones en cuanto perjudiquen a la parte que las hizo.

Sexta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Volumen XXI, Quinta Parte.

Amparo directo 3755/58. Constructora y Urbanizadora Nacional, S.A. 2 de marzo de 1959. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: Gilberto Valenzuela.

### **INSPECTORES DEL TRABAJO, VALOR DE LAS ACTAS QUE LEVANTE.**

Los inspectores del trabajo no carecen de facultades para practicar investigaciones, pues expresamente el artículo 404 de la ley federal del trabajo

los faculta para visitar las empresas e interrogar al personal, inspeccionando los documentos o registros que los patrones deben llevar y también para levantar las actas conducentes, y la circunstancia de que la parte a quien perjudiquen las actas que levanten no puedan preguntar a los que en ellas intervengan, no constituye una causa en virtud de la cual deban desecharse por la autoridad correspondiente, como carentes de todo valor probatorio, pues en todo caso, esas actas deben ser calificadas en relación con las objeciones que en contra se presenten y con las otras pruebas rendidas, y de acuerdo con las facultades que competen a la autoridad por lo que en estos casos debe concederse el amparo, a fin de que la autoridad responsable tome en cuenta el acta levantada por el inspector del trabajo, calificándola de acuerdo con la ley. nota: el artículo citado, corresponde al 541 de la ley federal del trabajo del año de 1980.

Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXVII. Página 309.

Amparo En Materia De Trabajo 9940/42. Huerta Celestino Y Coags. 5 Votos.  
Tomo LXXVII. Pág. 309 2 de julio de 1943.

## **5.- EL INFORME QUE SE RINDE EN RELACIÓN A LA ORDEN DE VISITA DE INSPECCIÓN LABORAL.**

El Inspector que dio cumplimiento a la orden de visita de inspección laboral, girada y firmada por el Director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, le rinde a esta autoridad, una vez concluida la diligencia de que se trate, un informe por escrito en el que escribe los datos, alcance y fundamento legal de la orden comentada así como todo lo realizado durante la diligencia practicada.

Podría afirmar que el informe en comento es ocioso, ya que repite lo que ha quedado anotado tanto en la citada orden como en el escrito del acta circunstanciada.

Lo nuevo que aporta el informe es que se establecen conclusiones o recomendaciones referentes a las desviaciones detectadas en las prestaciones laborales y en las condiciones de seguridad e higiene, si este fuera el caso, así como las medidas de carácter necesario que el Inspector crea se deben contemplar, ya sea porque ponen en peligro la salud o la vida de los trabajadores de determinado centro laboral.

CAPÍTULO IV.  
LA INSPECCIÓN EN  
CENTROS DE  
TRABAJO QUE  
OCUPAN MENORES  
DE EDAD,  
MUJERES  
GESTANTES Y EN  
PERIODO DE  
LACTANCIA.

## **CAPITULO IV. LA INSPECCIÓN EN CENTROS DE TRABAJO QUE OCUPAN MENORES DE EDAD, MUJERES GESTANTES Y EN PERIODO DE LACTANCIA.**

### **1. - ANTECEDENTES.**

Pretender establecer el origen de la participación de los menores en las labores productivas, es perderse en el tobogán de los tiempos. Desde siempre se les ha identificado como partícipes del trabajo. Sin embargo, las peculiaridades de los servicios que tradicionalmente han presentado los menores, han dado lugar a que los estudiosos del derecho, hasta en las últimas décadas, se hayan ocupado en este aspecto de la producción del hombre.

Lo anterior se manifiesta en la sucinta cronología del trabajo de los menores que comenzamos en la Europa de mediados del siglo XVIII.

A la caída del régimen corporativo, bajo el cual el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres, en los cuales laboraban los menores en calidad de aprendices, surgió el movimiento llamado "Revolución Industrial", que produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que ha registrado la historia; de ahí que se haya empleado el término revolución para indicar los extraordinarios cambios efectuados en las relaciones de producción.

La incipiente mecanización de las industrias demandaba grandes volúmenes de mano de obra; a los trabajadores les resultaba atractivo participar en la industria; el trabajo en las fábricas les brindaba ingresos más altos que los de la agricultura, además la certeza que las faenas del campo no les garantizaban. A cambio de estos beneficios hubieron de someterse a jornadas extenuantes desarrolladas en locales antihigiénicos, oscuros y húmedos en donde era muy frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes.

Pese a las deplorables condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial, continuaron multiplicándose los centros de trabajo de este tipo. La excesiva demanda de trabajadores originó la pronta ocupación de toda la mano de obra adulta disponible, y fue entonces cuando los dueños de las empresas volvieron sus ojos hacia el trabajo de las mujeres y de los menores.

El ingreso de los menores al trabajo en la industria, que inicialmente se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico.

De ser una urgencia de los dueños de las fábricas se volvió una necesidad vital de las familias proletarias, las que se vieron obligadas a emplear aun a sus más pequeños integrantes con fines de subsistencia.

A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores, además de ser sujetos más dóciles y poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y máquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana, la retribución que se pagaba era más baja. Para ese efecto resultaba muy socorrido el torpe argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos.

La escasez de brazos para la industria, aunada a una mayor economía en la producción, hizo que los patrones acordaran con las autoridades encargadas de la asistencia de menesterosos y con padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los párvulos laboraban de catorce a dieciséis y hasta dieciocho horas diarias, a cambio de solamente alimentación, habitación y vestido.

La injusta explotación de que eran objeto los trabajadores, inicialmente no encontró ningún alivio de parte de las autoridades, en razón de que el espíritu liberal-individualista que campeaba en esa época, consideraba que los contratos eran libres para fijar las condiciones de trabajo, y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad de los individuos.

La normatividad encaminada a la protección el trabajo de los menores se inició en Inglaterra en el año de 1802, limitada exclusivamente a las industrias de la lana y el algodón. En ese año se sanciono la llamada "Moral and Health Act", como consecuencia de los informes producidos por la Oficina de Sanidad. Limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos. Además obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz indumentaria apropiada y a darle una instrucción mínima general y religiosa.

En 1819, en Inglaterra, se fijaron, por primera vez, los nueve años como edad mínima de admisión al trabajo, en la "Cotton Mill Act" la cual ampliaba su vigencia a los demás establecimientos de la ciudad

En 1825 en los talleres de hilados de lana y algodón, se redujo la jornada de los sábados a 9 horas, de tal manera que la jornada semanal se estableció en 69 horas, asimismo, se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad.

Lamentablemente la escasa protección legal al trabajo de los menores distaba mucho de tener una adecuada aplicación; así se desprende de un informe presentado al parlamento inglés en 1831, en el cual se afirmaba que niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornada de 15 o 16 horas, interrumpidas sólo para comer, lo cual mermaba su salud y provocaba deformaciones físicas.

Hasta el año de 1833 la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de los niños recaía en los Jueces de Paz, los que nombraban en calidad de visitadores honorarios, a un pastor anglicano y a un Juez de Paz independiente, cuya tarea dejaba mucho que desear.

En 1833 se estableció la jornada máxima de nueve horas para los menores entre nueve y trece años, y de diez horas desde los trece hasta los dieciocho.

Asimismo, el cuerpo de inspectores de fábricas pasó a ser controlado y retribuido por el Estado, lo que hizo más eficaz el servicio de inspección.

La Ley sobre el Trabajo de Minas, de 18 de agosto de 1842 prohibió el trabajo subterráneo de los menores de 10 años.

En la Ley de Fábricas de 1844 se redujo la edad mínima de admisión al trabajo de 8 años.

Los inspectores de fábricas sostuvieron, a través de sus informes, que los menores corrían menos riesgos en su salud y en moralidad si trabajaban; las escuela de asistencia voluntaria no eran del todo satisfactorias y el régimen de asistencia obligatoria, únicamente se aplicaba a los niños sujetos a las leyes de fábricas.

Este ordenamiento incorporó el sistema de "media jornada" para niños de ocho a trece años de edad, que consistía en laborar sólo durante seis horas y media a fin de poder asistir a la escuela durante tres horas diarias, por lo menos.

En el año de 1867 se expidió una ley que extendió la aplicación de las leyes de fábrica a otras industrias como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio; tabaco, así como a aquellos establecimientos con más de cincuenta trabajadores, con excepción de las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentadas.

En Francia, por decreto de 13 de enero de 1813, se fijó la edad mínima de 10 años para el trabajo en las minas. Con una ley de 22 de marzo de 1841, se redujo la edad mínima a 8 años, extendiéndose la protección a toda la industria; asimismo, se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de 8 a 12 años de edad y de doce horas para los de doce a dieciséis; también se prohibió el trabajo nocturno hasta los 13 años.

A partir de estas medidas, en términos generales, el resto de los países europeos, durante la segunda mitad del siglo pasado, fueron instrumentando la protección legal del trabajo de los menores.

Sin embargo, la generalidad de los intentos proteccionistas del trabajo de los menores, durante la centuria pasada, fueron poco eficaces, debido, entre otras causas, a la falta de cuerpos de inspección funcionales, que velaran por el cumplimiento de las disposiciones legales.

En las Leyes de Indias se incluyeron algunas disposiciones como fue la prohibición del trabajo de los menores de 18 años, es decir, de los indios que no habían llegado a la edad de tributar; como excepción se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de sus padres.

Por cédula real de 1682, expedida por Carlos II, se prohibió el trabajo de los menores de once años en los obrajes e ingenios, salvo que se realizara a título de aprendizaje.

Al consumarse la independencia de México, en el año de 1821, se sucedieron años difíciles en los cuales la preocupación inmediata era organizar al naciente Estado mexicano, y toda la atención se centraba hacia este propósito.

Es por eso que el primer antecedente de protección al trabajo de los menores, aparece hasta 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía: " Los menores de 14 años no pueden realizar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ello, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar no pudiendo exceder de cinco años las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido o no le instruya convenientemente".

Posteriormente, el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado por Maximiliano de Hamsburgo el 10 de abril de 1865, estableció: "Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores o a falta de ellos, de la autoridad política".

En el mismo año, el príncipe austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos; estableció : "A los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamada a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde ".

En los albores del presente siglo, el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, fundamento indiscutido de la Constitución de 1917, propuso en el punto 24: "Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años".

El laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907 para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, con todo el retroceso que significó, dispuso en el artículo 7: " No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas para que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores".

En los apasionados debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución.

Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los diputados constituyentes decidieron incluir en el texto original del artículo 123, en las fracciones II, III y XI, las siguientes medidas de protección del trabajo de los menores:

"II. ... Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche."

"III. ... Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato."

"XI. ... En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos."

La preocupación por el trabajo de los menores hizo que durante el período presidencial del licenciado Adolfo López Mateos se reformaran (Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962) las fracciones II y III del artículo 123 constitucional. Con esas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de doce a catorce años; esto último en un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente. (22)

## **2.- EL TRABAJO DE MENORES.**

Es muy frecuente la ocupación de menores, considerados como auténticas medias fuerzas de trabajo, sujetos a jornadas excesivas, con salarios reducidos y en condiciones laborales y sanitarias deplorables.

Es enervante la tolerancia de la inspección del trabajo frente a la continua utilización de los menores con salarios muy inferiores a los mínimos, lo que constituye el delito de fraude, pese a la disposición que obliga a las autoridades laborales, y particularmente a los inspectores a denunciar tales irregularidades ante el Ministerio Público

Uno de los casos más ilustrativos es el trabajo de los menores llamados "cerillos" utilizados sin control alguno en los principales centros comerciales de autoservicio. (23)

Con relación al trabajo de los "cerillos", hay un Instructivo para regir su trabajo, el cual dice:

"I. Todo menor para poder trabajar necesita de la expedición de su Permiso General de Trabajo.

Para obtener el permiso se requiere:

- a) Exhibir acta de nacimiento para constatar que tiene la edad mínima para trabajar, que conforme a la Ley, debe ser de 14 años.
- b) Presentar constancia escolar a fin de comprobar que ha terminado su educación primaria.
- c) Presentar por escrito la autorización de quienes ejercen la Patria Potestad o la Tutela.
- d) Entregar dos fotografías de tamaño infantil.
- e) Presentarse en esta Dependencia para que les sea practicado un examen médico a fin de acreditar su aptitud para el trabajo.

Reunidos los requisitos antes citados se procede a la expedición del Permiso General de Trabajo.

- II. El área de trabajo de los menores empacadores se circunscribe al espacio que ocupa la caja y el necesario para realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía de la clientela.
- III. Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor empacador al interior de la tienda en horas de trabajo, evitando así, la realización de actividades diferentes a las que les corresponden.
- IV. Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un

coordinador del trabajo de los menores, quién debe ser empleado de la misma.

- V. El Coordinador de menores se encargara de llevar el control de un archivo con los permisos y demás documentos relativos a los empacadores y servirá como enlace entre los menores y las autoridades del Trabajo y de la Previsión Social.
- VI. El Coordinador deberá registrarse en la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres, como responsable del trabajo de los menores empacadores ante la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.
- VII. Para la aplicación de medidas disciplinarias el Coordinador de Menores se sujetará al criterio de la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres.
- VIII. Son funciones del Coordinador de Menores, coordinar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda, así como mantener informadas a las autoridades del trabajo de las visitas mensuales que lleve a cabo ante las mismas, respecto de sus labores realizadas.
- IX. Se prohíbe que la empresa o cualquier otra persona, sea representante de la misma o no, les cobre cuotas a los menores empacadores.
- X. Los delantales y gorro, o cualquier otro accesorio (uniforme de los menores), deben ser proporcionados por la tienda sin costo alguno para los menores.
- XI. Queda prohibido que los menores transporten mercancías voluminosas y pesadas en los brazos, ya que esto constituye un trabajo superior a sus fuerzas, lo cual puede impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- XII. Es necesario que la tienda tome las medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores en aquellos casos en que algún menor sufriera alguna lesión o accidente que afecte su salud.
- XIII. La empresa deberá designar un lugar para que los menores tomen su descanso.
- XIV. La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias, divididas en periodos de 3 horas, con descanso de una hora entre cada periodo.
- XV. Por cada 6 días de trabajo existirá un día de descanso.
- XVI. La empresa está obligada a efectuar la publicidad necesaria para que en el cliente sepa que el menor empacador trabaja a partir de propinas.

XVII. Se impondrá multa de \$100,00 a \$5 000.00 al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores”.

Estas multas ya son totalmente obsoletas.

El instructivo comentado, especifica los requisitos que el menor debe presentar para poder laborar así como sus condiciones de trabajo, lo que me parece razonable, si este instructivo se cumpliera, ya que éstos menores trabajadores deben de regirse por una reglamentación especial que facilite su educación, su desarrollo físico y su salud. Y digo si se cumpliera porque la mayoría de las tiendas de autoservicio no designan al coordinador del trabajo de los menores o si lo designan solo es de manera simbólica ya que éste no cumple con el trabajo encomendado, no existe enlace alguno entre esta persona y las autoridades laborales.

Referente a este punto, en el periódico La Jornada del día domingo 11 de julio de 1999, página 4, se encuentra una nota que habla de los menores empacadores manifestando que los miembros de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., (ANTAD) firmaron con las autoridades del Gobierno del DF un "Convenio de protección a menores empacadores", cuya finalidad esencial es la protección de los menores de entre 14 y 16 años que laboran en las tiendas de autoservicio, del otro lado de las cajas, para empaquetar las compras y llevarlas en los carritos a los automóviles de los clientes. Son ciertamente trabajadores de la propina.

El convenio, de fecha 1° de julio, además de un relato breve de los antecedentes que atienden a las facultades de los participantes, entre los que destaca la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, establece las consideraciones que justifican el acuerdo.

Entre otras cosas que aporta el convenio, es el compromiso de la ANTAD de mantener una comunicación permanente con el Gobierno del DF a través de la Dirección de Previsión Social con relación a las actividades de los cerillos. Enseguida, llevar un control riguroso, con informes al Gobierno del DF, de los menores empacadores, avisando

cada seis meses de sus altas y bajas. Además, un examen médico semestral que les practicarán las autoridades del DF y, lo que es muy importante, la oferta del Gobierno del DF para que sean en sus diversas instalaciones médicas.

La ANTAD se compromete a controlar los resultados de sus estudios dando aviso a la autoridad en caso de que se interrumpan para que la Dirección de Previsión Social busque la manera de que los continúen y a procurar la obtención para ellos de servicios de seguridad social.

También la ANTAD establece un incentivo anual para la continuación de sus estudios consistente en una cuota en efectivo variable según los promedios de calificaciones. Ocho o más, \$200.00, y nueve o más \$300.00, cuyo importe se aumentará en la misma medida de los salarios mínimos.

Habrán programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad y de capacitación para menores discapacitados.

El Gobierno del DF se compromete a instrumentar mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos del convenio.

Sin duda se trata de un trabajo no asalariado Pero con un control riguroso, jornadas no mayores de seis horas interrumpidas por una hora de descanso y preferencia para tiempo de estudios.

Esperemos que esta Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., (ANTAD) cumpla con lo prometido ante el Gobierno del Distrito Federal, ya que es muy atractiva su propuesta. Lo nuevo es que atenderán a estos menores trabajadores en las diversas instalaciones médicas de las autoridades del D.F., los servicios de seguridad social, los incentivos anuales para que sigan estudiando y la capacitación y adiestramiento para los menores discapacitados.

Nuestra Constitución, en su artículo 123, apartado A, norma el trabajo de los menores:

“La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años” (fracción II).

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas (fracción III)

Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por cien más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos (fracción XI).

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con una mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores (artículos 173 a 180).

Los principios jurídicos de protección al trabajo de los menores son:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Entonces, toda prestación de servicios personales y subordinados, cualquiera que sea el acto que le dé origen, constituye una relación de trabajo.

“Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

Es necesario precisar que "la prohibición impuesta para la no-utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de... asegurara los trabajadores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios... y tampoco lo es (incapacidad), y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria".

La minoría de edad para efectos de la relación de trabajo trae como consecuencia la disolución de la misma, y el patrón que conozca de la minoría de edad de su trabajador debe separarlo el trabajo, ya que se está en contra de lo dispuesto por la Constitución y la Ley. Aún cuando habrá de pagarle por concepto de salario y demás prestaciones las cantidades que le correspondan, pues independientemente de la prohibición constitucional y legal, si se da la prestación de un servicio personal subordinado existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspondientes. Si el patrón no lo hace, incumple el mandato laboral e incurre en responsabilidad penal y laboral.

El establecimiento en la Ley de los catorce años como edad mínima de admisión al trabajo tiene modalidades en algunos trabajos especiales:

“Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de quince años, y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques, y de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

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

La razón por la cual se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además, implica pasar largos periodos lejos de la familia y la actividad es sumamente riesgosa; y en las maniobras de servicio público porque se produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

A partir de los 16 años se pueden prestar servicios libremente, con las excepciones que establece la misma Ley. Los mayores de 14 y menores de 16 años para poder prestar sus servicios requieren de la autorización, en orden de prelación, de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

El hecho de percibir personalmente sus salarios confirma de capacidad de trabajadores.

Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Entre las normas cuyo cumplimiento se somete a la vigilancia especial de la Inspección del Trabajo se encuentran las concernientes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, al trabajo de las mujeres y de los menores, y a las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, como lo ordena el artículo 541, fracción I.

“Artículo 541. Los inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

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

Del adecuado funcionamiento de la Inspección del Trabajo, en lo relativo a los menores, como lo he reiterado anteriormente, dependerá la eficacia de su protección legal, por lo que si ésta no procede con celo, atingencia y con la franca colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patrones, la protección resultará nugatoria.

“Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

“Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales”.

Con respecto a la prohibición en trabajos subterráneos o submarinos puede decirse que esas labores constituyen en sí mismas actividades con un alto riesgo, y además, requieren que el trabajador tenga una condición física completa debido al gran esfuerzo que se realiza en su desempeño. También se prohíbe el trabajo en labores peligrosas o insalubres.

El siguiente artículo establece cuáles son estas labores.

“Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición”.

El artículo 175 también prohíbe el servicio en trabajos superiores a sus fuerzas, los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal y en establecimientos no industriales después de las 10 de la noche.

Se prohíbe a los menores de 18 años: el trabajo nocturno industrial (artículo 175, fracción II); el trabajo en el extranjero, a no ser que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados (artículo 29); y el ya mencionado trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros, dentro del trabajo de los buques (artículo 191).

Los menores trabajadores tienen una jornada máxima especial de 6 horas diarias, como quedó anotado anteriormente en el artículo 123, fracción II constitucional.

El artículo 177 de la Ley agrega que dicha jornada debe dividirse en periodos máximos de 3 horas que entre cada periodo de la jornada se les deberá conceder un reposo de 1 hora, por lo menos.

En la Exposición de Motivos de la reforma legal de 1962, que es el antecedente inmediato de la actual disposición, se argumentó: "seis horas continuas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos".

"Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas.

Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75".

Se trata de una prestación superior a la que se concede a los adultos en el mismo supuesto, ya que a éstos, de acuerdo con los artículos 67 y 68, las 9 primeras horas de tiempo extraordinario en una semana, se les pagarán con un salario doble, y sólo a partir de la 10ª hora extra se les cubre un salario triple.

Para el caso de que un menor preste servicios en un día de descanso semanal u obligatorio, se le remunerará en idéntica forma que a los adultos, es decir, con un salario triple (artículos 73, 75 y 178).

Estas prohibiciones son con el fin de que el menor pueda convivir con su familia, practicar algún deporte, departir con los amigos, conmemorar las fiestas nacionales, etc.; es decir, se trata de proteger el desarrollo normal familiar del menor.

Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

Los menores tienen derecho a que se les cubra una prima de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Tomando en cuenta la frágil condición de los menores, el legislador decidió establecer un periodo vacacional largo, desde el primer año de servicios que les permitiera recuperarse de las fatigas propias del trabajo. El beneficio se hace más palpable si se considera que, con base en los derechos mínimos y conforme a la determinación de las vacaciones para los adultos, de acuerdo al sistema de aumento progresivo consignado en el artículo 76, un mayor de 16 años tendría derecho a descansar durante 18 días laborables, sólo cuando hubiera cumplido 19 años en el trabajo.

“Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

V. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten”.

Tenemos entonces que, nuestra Ley Federal reglamenta el trabajo de los menores. , Estableciendo que corresponde a los Inspectores del Trabajo la vigilancia y el cumplimiento de dichas disposiciones.

En efecto es una vigilancia y protección especial la que el Inspector tiene a su cargo, pero es importante señalar que esto sería posible si también participan los padres del menor, los sindicatos y patronos para llevar a cabo una real tarea social de carácter laboral. Ya que la realidad nos muestra que no se cumple con lo dispuesto por esta ley.

Por ejemplo, en el periódico La Jornada de fecha viernes 25 de junio de 1999, pagina 62, aparece un artículo que comenta que en Ciudad Juárez, Inspectores de Previsión y Trabajo Social del gobierno estatal localizaron a 556 menores de 16 años, quienes laboraban en plantas maquiladoras ubicadas en esta ciudad. El jefe de la oficina de la dependencia en Ciudad Juárez, dijo que los menores laboraban en 231 plantas de 170 empresas, y no contaban con el permiso que exige la ley. En la revisión que hicieron, localizaron a 12 adolescentes de 14 años de edad.

En el periódico Excélsior, con fecha martes 8 de junio de 1999, página 14, hay una noticia que dice: centenares de miles de niños pobres, y sobre todo las niñas son empleadas como criados en África, Asia y América Latina. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), que examina actualmente una nueva convención jurídica para eliminar las peores formas de trabajo de los niños (esclavitud, trata de niños, explotación sexual...) estima que en el mundo trabajan unos 250 millones de niños de 5 a 14 años. Cuando el niño recibe un salario, la paga es mediocre e irregular, y el coste de la alimentación a menudo es descontado. La demanda para esta mano de obra dócil, a menudo limitada a un trabajo de 15 horas al día o más, favoreció el desarrollo de una oferta organizada.

Otro anuncio de esta índole lo encontramos en el periódico La Jornada del día miércoles 2 de junio de 1999, página 56, en el que Robert Badinter, senador de la República Francesa, en conferencia magistral en torno a "Los derechos humanos en el siglo XXI", afirma que en la actualidad existen en el mundo 235 millones de niños, de entre 5 y 14 años, a los que se obliga a trabajos forzados, casi en calidad de esclavos, y por falta de atención a enfermedades curables, mueren diariamente 35 mil criaturas, igual a 12 millones 775 mil menores al año.

Y podríamos citar un sin número de ejemplos para documentar que no se cumple con lo dispuesto por las normas que tienden a proteger a los menores trabajadores, ya que, como lo afirmé anteriormente, esto solo será posible cuando autoridades laborales, padres de familia, sindicatos y patrones vigilen y hagan cumplir los principios reguladores de la situación laboral de los menores, aún cuando sabemos que la Ley le encomienda esta disposición al Inspector del Trabajo.

A este respecto tenemos la siguiente Jurisprudencia:

“Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXIV<sup>o</sup>

Página: 127

**MUJERES Y MENORES, OFICINA INVESTIGADORA DE LA SITUACIÓN DE LOS, COMO TRABAJADORES.** Los inspectores de esta oficina, que dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, extienden sus atribuciones a donde quiera que trabajen menores y mujeres, sin distinción de industrias.

Amparo directo en materia de trabajo 1787/42. Barba Juan. 1<sup>o</sup> de octubre de 1942. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. Relator: José M. Mendoza Pardo.

“SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. TOMO LXXIV. PAGINA 127. QUINTA ÉPOCA. CUARTA SALA”.

La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, es a través de las actas que levantan los inspectores del trabajo, federales o locales, en las visitas periódicas que practican a las empresas o establecimientos.

Sin embargo, el panorama es nada halagador, toda vez que la falta de recursos humanos y económicos suficientes provoca que la Inspección del Trabajo se convierta en un mecanismo poco eficaz, objeto de burla por parte de los patrones. Urge que la Inspección del Trabajo empiece a ser una realidad.

Sería útil, que en el ámbito legal se dispusiera que el monto de las multas impuestas por violar las normas protectoras del trabajo de los menores se destinara al beneficio de éstos.

Otro punto importante que tocan varios juristas es el trabajo autónomo de los menores.

La amplitud que puede llegar a adquirir el derecho del trabajo, con base en el carácter expansivo que le es inherente, ha sido motivo de desacuerdo en el ámbito teórico. Así, Néstor de Buen sostiene que "en un futuro próximo, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza,... quedará amparada por el derecho laboral"; en similar sentido se pronuncia Alberto Trueba Urbina, desde el momento en que considera como meta fundamental de la disciplina, el poder proteger "a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana". En cambio, el Maestro Russomano sostiene que "aun con el concepto económico de trabajo humano tenemos únicamente el género. El trabajo, en sentido jurídico, es especie de ese género. Todo trabajo jurídico es trabajo económico, más no todo trabajo económico es trabajo jurídico. Existen actividades económicas que no se encuadran en los principios tutelares del derecho del trabajo"; el Maestro Mario de la Cueva, por su parte, se muestra escéptico a pensar que lo inacabado del derecho del trabajo pueda llegar a asimilar a grupos de trabajadores autónomos que no están identificados con la clase trabajadora.

Pese a la anterior disparidad de criterios, lo cierto es que en el momento actual, el derecho mexicano del trabajo regula exclusivamente el trabajo subordinado. No se contemplan categorías sociales, filosóficas o económicas; el de la Ley es un planteamiento jurídico.

Entendemos por trabajo subordinado la prestación de un servicio personal dentro del marco de la facultad jurídica de mando del patrón y el correlativo deber jurídico de obediencia del trabajador; es decir, es la actividad caracterizada por la limitación de la iniciativa del trabajador en el servicio. En el trabajo subordinado se presenta en forma clara

la figura del patrón, a quien el trabajador puede exigir todas las prestaciones legales que le correspondan conforme a derecho.

Paralelamente se encuentra el trabajo autónomo o independiente, en el cual el trabajador no está subordinado a nadie, es decir, desarrolla los servicios por cuenta propia. Este fenómeno jurídico rebasa, por ahora, el ámbito del derecho del trabajo.

Si bien el trabajo autónomo se presenta en todas las esferas de la población, cobra especial importancia entre los menores. Tenemos a miles de niños andando por las calles realizando actividades como lustradores de calzado, limpiaparabrisas, vendedores de dulces, vendedores de chicles de periódicos, cargadores de bolsas, "dragones lanzallamas", etc.

Estas actividades no las realizan los menores por gusto, sino que las hacen para poder subsistir ellos y su familia; ya que en demasiados casos son el sostén principal de su progenie.

Como se ha expresado, el trabajo autónomo no está regulado por el derecho del trabajo, mas esto no impide que se le proteja por los medios con que cuenta el Estado.

Debe ser a través de los sistemas de seguridad social, como se otorgue protección a estos trabajadores en las diversas circunstancias a que están expuestos con motivo de su trabajo autónomo.

El trabajo de los menores está permitido y protegido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, el de los menores de 14 años, lo prohíben expresamente dichos ordenamientos.

Los patrones que ocupan los servicios de menores pretenden justificar las violaciones que infringen a los ordenamientos legales con el argumento de que al darles trabajo les están haciendo un favor, ya que se arriesgan a ser objeto de sanciones por las

autoridades laborales, por lo que los menores deben agradecerles y no exigir mayores prestaciones ni crearles problemas, ya que en caso contrario prescindirán de sus servicios.

Hay quienes han llegado a la incongruencia de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años, basándose en la falsa interpretación de que si la Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces, no puede reconocérseles la categoría de trabajadores.

Las normas efectivamente contienen una prohibición terminante, pero la realidad es otra. Desde el momento mismo en que se ocupen los servicios de un menor de 14 años, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales.

Acorde a la legislación, trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado (artículo 8), en tanto que patrón es la persona física o moral que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10); es evidente que tanto el menor como la persona que ocupa sus servicios cubren los supuestos de trabajador y patrón, respectivamente.

Por otra parte, el vínculo jurídico laboral que se crea entre un menor trabajador que presta un servicio personal subordinado a un patrón, constituye una relación de trabajo en los términos del artículo 20.

Luego entonces, a pesar de la prohibición constitucional, lo real es que existe una relación de trabajo, y en consecuencia, debe aplicarse la legislación. Es decir, el derecho del trabajo protege al trabajo del ser humano.

El problema del trabajo de los menores constituye un mal permanente que tiende a agravarse día a día, de tal forma que es urgente encontrar la solución precisa, para que quienes se ven en la necesidad de trabajar, abandonando prematuramente su condición de niños, encuentren al menos alivio en sus fatigas y compensación a sus sacrificios.

Los niños no hacen patente su inconformidad, porque ni siquiera tienen conciencia de los abusos que padecen. Se transgrede sin ningún recato en contra de su salud física, intelectual y espiritual, porque los menores ignoran que existe algún medio de protección.

Evidentemente la solución sería que se garantizara el cumplimiento estricto de las normas legales protectoras del trabajo de los menores; sin embargo, las imperiosas necesidades económicas actuales rebasan la bondad de la legislación. Una medida de este tipo implicaría, entre otras cosas, evitar el trabajo de los menores de 14 años, lo cual sería tanto como arrebatarles el pan de la boca y privarlos de la posibilidad de contribuir al sostenimiento de sus familias.

Debemos tener presente que estos menores no trabajan por placer, lo hacen para tratar de cubrir por lo menos sus necesidades vitales; por esto, la aplicación estricta de la norma sería en perjuicio de aquellos a quienes se pretende proteger.

Se podría sugerir que si la realidad diaria demuestra que no se respeta la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, consecuentemente habría necesidad de reducir la edad mínima de admisión al trabajo a 8 o 10 años, por ejemplo.

Sin embargo, con una medida como la anterior, México estaría incumpliendo grandes compromisos morales y sociales; además en el orden internacional, incurriría en la violación de los convenios que sobre la materia tiene suscritos. Pero por encima de todo, significaría un grave retroceso social, sería el retorno hacia etapas históricas ya superadas.

La posible solución, que comprendería a todos los menores trabajadores, a los subordinados y a los autónomos, sería que el Estado asumiera toda la responsabilidad de todos los menores de 16 años que de modo indispensable necesiten del trabajo para poder vivir.

Se convocaría a los hombres más brillantes de nuestro país, para que con su participación se elaborara un proyecto de grandes alcances, pero factible.

La solución seguramente deja abiertas muchas cuestiones, (sin embargo, es una propuesta impulsada por la magnitud y complejidad del problema) como serían, entre otras:

¿Cuál sería el marco jurídico de este proyecto nacional?.

¿Cuál sería el sistema dentro del que los menores se desarrollarían?.

¿De dónde se tomarían los recursos materiales necesarios?.

¿Es necesario para lograr este objetivo la creación de una dependencia del más alto nivel dentro de la administración pública?.

El Estado garantizaría a los menores el alimento, la educación, la instrucción, la diversión, la formación para el trabajo; gradualmente los iría introduciendo a la vida económica del país.

Se hace inaplazable la reforma de las normas que rigen el trabajo de los menores. Solo proporcionando al menor lo que es su derecho, defendiendo la formación de su espíritu y la constitución de su cuerpo es que la sociedad podrá contar con hombres útiles a sí mismos y a la comunidad nacional. Una solución de esta dimensión crearía el ambiente propicio en el cual surgiría el hombre nuevo, con una mística de responsabilidad, de trabajo, de solidaridad (25).

### **3.- EL TRABAJO DE MUJERES.**

En el capítulo primero del presente trabajo, quedo anotada la evolución en el derecho laboral de las mujeres, materia que ha sido tratada con interés, en razón de la condición especial bajo la cual se encuentra el trabajo de las mujeres.

Es significativo reconocer que las mujeres nos integramos cada vez más al mercado laboral, esto amerita una necesaria revisión de las reglamentaciones laborales, desde la problemática de las mujeres trabajadoras y lo que éstas han traído de novedoso a las relaciones laborales.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo parte de la igualdad de derechos para las mujeres y los hombres en el trabajo, la única diferencia es que establece la protección a la maternidad, aunque es más correcto decir la protección a la mujer embarazada.

Las mujeres y los hombres entramos al mundo del trabajo en condiciones diferentes y desiguales ya que en la mayoría de las actividades industriales no tenemos acceso igualitario las mujeres.

La Ley es ciega respecto a estas desigualdades laborales y por lo tanto no establece medidas tutelares de los derechos de las mujeres trabajadoras, no dicta medidas específicas que terminen con la discriminación laboral, es decir, propuestas concretas, de hecho, que partan del reconocimiento de la desigualdad en la que se encuentran las mujeres en el trabajo y que con este tipo de medidas las mujeres puedan lograr la igualdad real.

En Italia, se aprobó una ley (la ley 125) que instauro el precepto legal de no a la discriminación por sexo en el trabajo. Dicha ley ordena la obligación de contratar ciertos porcentajes de mujeres en los centros de trabajo donde no están. Decreta también medidas concretas para que las mujeres accedan al adiestramiento y capacitación.

En los países de Canadá y Estados Unidos existen normas mediante las cuales las mujeres pueden llevar a cabo juicios laborales por motivos de discriminación, cosa que no tenemos en México. El que la ley establezca que los hombres y las mujeres gozamos de los mismos derechos en el trabajo, no significa nada en la práctica legal. Si nuestra ley determinara acciones positivas para lograrlo, el principio básico de la igualdad tendería a cumplirse.

Podría ser que se dicte una ley que exija a las empresas, como una obligación consagrada en nuestro artículo 123 constitucional, que el 30% de los trabajadores en las industrias sean mujeres, por ejemplo que el 30% de los trabajadores en la industria eléctrica sean mujeres, y que los inspectores del trabajo se aboquen a la tarea de vigilar su observancia.

La contratación de hombres en algunas empresas cada vez tiene menos que ver con la idea de que se desempeñan trabajos pesados que requieren de mucha fuerza. Con la tecnología tan avanzada de hoy día, demasiadas de estas tareas se han simplificado y han permitido el acceso a mujeres para su realización. Podrá pensarse que la contratación preferente de hombres, tiene que ver, con el hecho de que a la mujer se le relaciona con la maternidad, con todas las prestaciones y permisos inherentes (descanso pre y posnatales; el goce de dos descansos diarios, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; etc.) lo cual no es productivo para el patrón.

Es necesario eliminar aquel requisito que implique que una mujer no puede ingresar a trabajar porque va a ser madre; establecer que por ningún motivo las mujeres podrán ser despedidas de su trabajo por estar embarazadas. La legislación no sólo tiene que proteger al producto sino también a la madre la cual se encuentra en serios problemas cuando tiene que regresar a trabajar y enfrentarse de manera cotidiana a sus labores profesionales, técnicas o manuales, y a la responsabilidad individual de criar a sus hijos.

Una posible solución sería que los permisos en los centros de trabajo fueran dados tanto para las madres trabajadoras como para los padres, servicios médicos eficientes, suficientes centros de desarrollo infantil donde los pequeños estuvieran el tiempo necesario, horarios escolares acordes con la jornada de trabajo, todo esto podrían disminuir las inasistencias de la mujer al trabajo.

Como quedó anotado anteriormente la Ley protege a la mujer embarazada, no así el derecho a la protección de su maternidad, no existe ninguna norma que garantice o tutele los derechos de las madres trabajadoras. Los permisos para atender

problemas escolares de los hijos e hijas, permisos para cuidarlos cuando están enfermos y todo lo que implica la maternidad no aparecen en parte alguna de nuestra legislación laboral. Las mujeres trabajadoras deben resolver solas estos problemas, muchas mujeres son despedidas de su trabajo por no poder justificar sus permisos.

El examen de ingravidez que se les pide a las mujeres cuando van a solicitar empleo, es una muestra extrema de la situación de desprotección de la mujer madre, como si esto no bastara algunos empresarios despiden a las mujeres cuando están embarazadas.

Como una muestra tenemos que, en un artículo publicado en el periódico la Jornada, de fecha jueves 2 de marzo de 2000, página 14, se dice que es un requisito de contratación en el Instituto Federal Electoral (IFE) el certificado de no gravidez a las mujeres para contratarlas de manera eventual o por honorarios.

Este fue un lineamiento expedido en julio de 1996 por la Dirección Ejecutiva de Administración del mencionado Instituto, el cual en noviembre de 1999 difundió un documento nuevo sobre el tema, en el que ya no se hace alusión a la ingravidez como requisito de admisión, pero como algunos funcionarios estatales y distritales no han recibido los últimos lineamientos siguen aplicando las indicaciones que recibieron en 1996.

En cuanto al otorgamiento de los permisos para atender los problemas de los hijos, serían tanto para la madre como para el padre, porque si no es así lo único que se lograría es que las empresas no contrataran a mujeres, pues se volverían una fuerza de trabajo muy problemática.

Respecto a los permisos en el trabajo, el escritor Miguel Borrell Navarro, afirma: "Es lo cierto que la madre si goza de atenciones y beneficios legales, pero se ha olvidado el legislador del padre, cuando con frecuencia vemos cómo los padres viudos, solteros o divorciados a veces tienen la necesidad de cuidar a su prole y no cuentan a su favor con ninguna disposición legal como podrían ser permisos con goce de salario y otras"

Autores como José Barroso Figueroa, afirma que: "el trabajo femenino da materia a una de las controversias más enconadas dentro del Derecho Laboral contemporáneo y que duda cabe que la confrontación de ideas ha trascendido del ámbito local al de los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obviamente en las legislaciones de los países Miembros se ha dejado sentir, con gran fuerza, el impacto del mutante papel asignado socialmente a la mujer; pero, ¿cómo puede plantearse sustancialmente la cuestión concerniente al trabajo de ésta? Diremos, en síntesis, que la progresión seguida por tal cuestión, se ciñe a esta breve dialéctica: una primera prolongadísima fase, en que la labor femenina no fue objeto de protección alguna; una segunda, en que la que bajo el supuesto de su inferioridad física -y aún intelectual- se proveyó a la mujer de las protecciones que su demeritada condición reclamaba y, por, último, la que ahora vive -y respecto de la que aún no existe consenso general- que equipara a ambos sexos y más que dispensar cuidado especial a la trabajadora, lo hace a la madre y sólo en consideración al producto.

En efecto, cuando el imperio de la concepción individualista del Derecho, la mujer no fue objeto de específicas protecciones legales en lo que se refiere al régimen laboral que le era aplicable. Más aún, considerada apriorísticamente inepta (tanto en tratándose de quehaceres intelectuales como de materiales), su trabajo fue siempre remunerado por debajo del masculino, independientemente de que la previsible futura ausencia originada por la procreación significó constantemente obstáculo para su acceso al trabajo".

Dicho autor sigue reiterando que: "la corriente socializadora -que precisamente generó esta rama del Derecho Social que es el Derecho del Trabajo- creó un Derecho tutelar de la mujer, que rodeó a ésta de múltiples "protecciones", pues había que mantenerla sana para que cumpliera su papel de reproductora, así como darle especial amparo durante el trance del parto y ponerla a salvo de toda contaminación a su moralidad, en tanto que se le estimaba depositaria de la honra familiar.

Se advierte palmariamente la buena intención de este proceder, ampliamente justificado, de otro lado dada la concepción que prevaleció a fines del siglo

pasado y durante la primera mitad del presente, acerca del papel social de la mujer: finisecularmente se adoptaron algunas medidas para remediar los abusos de los empresarios y conceder ciertas franquicias a la mujer encinta o puérpera, amanecido este siglo, resultan innumerables los textos legales que aparecen, uno tras otro, otorgando crecientes "prerrogativas" al sexo femenino.

Pero tal proceder revirtió pronto en perjuicio de la mujer, pues al vedársele el acceso a aquellas ocupaciones que supuestamente ponían en peligro su salud (digamos por requerir un esfuerzo físico considerable, o por ser nocturnas, o por exponerla a la contaminación proveniente de sustancias o gases nocivos) o su moralidad, se le restaban también posibilidades de obtener una colocación remunerada, en tiempos en que la contribución de la mujer al sostenimiento del hogar se iba haciendo cada vez más necesaria".

Y termina diciendo: "es preciso evaluar qué resulta, últimamente, más conveniente a la mujer: si ser excluida de ciertas labores que de alguna manera pueden perjudicarle, o bien que se le permita arrostrar dichos peligros, a cambio de no caer en el desempleo. Parece ir prevaleciendo la tendencia a disminuir protecciones, a favor de ofrecer al género femenino mayores oportunidades de ocupación"(27).

Efectivamente, es una paradoja la protección especial que se otorga a la mujer, porque se ha convertido en un obstáculo; algunas empresas exigen como requisito para la contratación certificados médicos de no embarazo; rehusan contratar mujeres para el trabajo, y suelen despedir a las trabajadoras cuando se embarazan para evitar el pago de las erogaciones establecidas por la Ley con motivo de la maternidad, como descansos pre y posnatales, descansos extraordinarios para alimentar a sus hijos, etc., situaciones anteriormente comentadas.

Como quedo anotado, en la mayoría de las actividades industriales no tenemos acceso igualitario las mujeres, no así en la industria textil y en la industria maquiladora de la frontera norte, en donde la participación e la mujer se da, sino de manera

exclusiva, sí en forma mayoritaria. Dentro de este grupo, la mano de obra que se demanda está bien definida: mujeres-jóvenes-solteras.

En el periódico La Jornada de fecha jueves 24 de junio de 1999, página 57, aparece una información interesante: Alrededor de 10 mil mujeres fueron despedidas el año pasado de alguna de las 120 mil empresas que hay en el Distrito Federal; una gran mayoría de los casos se debió a problemas relacionados con su género, como embarazo... el mayor número de despidos se da en las pequeñas empresas de costura o de alimentos. "A partir de estudios realizados entre las costureras, se ha detectado que el 70 por ciento de las mujeres son madres solteras, sobre las que se puede ejercer mayor presión para obtener una mayor producción con un menor salario, la ampliación de las jornadas laborales y el no pago de las horas extra"... el reglamento vigente de inspecciones de trabajo no establece medidas para sancionar a las empresas, por lo que el gobierno capitalino sólo puede efectuar una campaña de sensibilización, para que los empresarios apliquen las medidas que establece la Ley Federal del Trabajo.

Este es uno de los tantos ejemplos que podríamos citar, para patentizar la injusticia que se da en la mujer trabajadora.

#### **4. - COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

La capacitación y el adiestramiento para el trabajo comúnmente lo ha facilitado el Estado a través de escuelas artesanales -institutos de artes y oficios- y escuelas profesionales -universidades y tecnológicos-. La explosión demográfica, la creciente complejidad de las relaciones humanas y el extraordinario desarrollo tecnológico que ha transformado la industria moderna en un complejo estrechamente combinado, de ciencia, técnica y producción, han obligado a que la formación artesanal y profesional no sólo se reserve al Estado sino que se lleve a las empresas.

El primer intento legislativo nacional para trasladar a las empresas la formación artesanal, lo encontramos en el artículo 218 de la Ley de 1931, que disponía que el contrato de aprendizaje era "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a

prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Del 18 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, que estuvo vigente el precepto transcrito, fue de gran utilidad porque la gran mayoría de trabajadores electricistas, herreros torneros, mecánicos, impresores, carpinteros, etcétera, recibieron las enseñanzas de sus artes y oficios mediante el sistema de aprendizaje.

El intento mencionado aún cuando rindió frutos, se prestó a abusos por parte de los patrones porque permitía con el pretexto de enseñanza, que durante el período de aprendizaje se pagara un salario inferior al mínimo o dejar, incluso, de pagar sus salarios a los trabajadores.

Esto origino que en muchos casos se explotara al trabajador pagándole salarios menores sin que estuviera aprendiendo arte u oficio alguno sino desempeñando un trabajo que no requería mayor preparación; o en algunas otras ocasiones, aún cuando el trabajador conocía el arte u oficio en que prestaba el servicio, con pretexto de que se le estaba enseñando, se le pagaba un salario inferior al mínimo legal.

Estos abusos fueron en aumento y "porque tal como se encontraba reglamentado el aprendizaje -se explica en la exposición de motivos- era una reminiscencia medieval", en la Ley de 1970, se suprimió el contrato de aprendizaje y se consagró como sustituto la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

### **CONCEPTO.**

Se ha pretendido distinguir entre capacitación y adiestramiento, y se explica: "capacitar es proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña. Y adiestrar es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña".

Esto es, la capacitación es para un puesto distinto y el adiestramiento para el mismo puesto que se desempeña.

### **FINALIDADES.**

Las finalidades de la capacitación y el adiestramiento van dirigidas a que los trabajadores aprendan los conocimientos y destrezas de un trabajo nuevo o para mejorar los conocimientos y destrezas de un trabajo que ya saben.

Pero no basta que los trabajadores mejoren los conocimientos y destrezas de un trabajo, sino que es necesario que se les capacite y adiestre para que puedan desempeñar ese trabajo conforme a las medidas de seguridad e higiene preventivas de accidentes y enfermedades.

La capacitación y el adiestramiento van dirigida fundamentalmente a las aptitudes intelectuales: desenvolvimiento del intelecto y preparación para la utilización de la técnica; y a las aptitudes físicas: desarrollo orgánico de las condiciones psicobiológicas y utilización científica de las energías del hombre trabajador, otra de las finalidades de la capacitación y el adiestramiento es la de elevar el nivel de vida de los trabajadores y la de incrementar la productividad.

### **PATRONES OBLIGADOS.**

La fracción XIII, del artículo 123-A de nuestra Constitución prescribe: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo".

Dicho precepto se está refiriendo al empresario y no a la empresa, impone la obligación de proporcionar la capacitación y el adiestramiento sólo a los patrones que tienen el carácter de empresarios.

### **CONVENIO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS.**

Además de que la fracción XIII del artículo 123 A de la Constitución y la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, imponen a los empresarios la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, los artículos 25, fracción VIII, 153 M y 391 fracción VII de la misma Ley, requieren que en las constancias de las condiciones de trabajo y en los contratos colectivos de trabajo se incluyan, por una parte, cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento y por la otra, que esa capacitación y adiestramiento se proporcione conforme a los planes y programas que de común acuerdo formulen el patrón y sindicato o sus trabajadores.

Advertimos que, independientemente de la elaboración de las constancias de las condiciones de trabajo o del contrato colectivo de trabajo, es necesario para proporcionar la capacitación y el adiestramiento, celebrar un convenio entre las partes que contenga los planes y programas. En tanto no estén elaborados los planes y programas, el patrón no puede impartir la capacitación y el adiestramiento y, por consiguiente, no incurre en responsabilidad. Es importante que los trabajadores exijan y celebren los convenios respectivos.

### **SUJETOS QUE DEBEN CELEBRARLO.**

Para precisar las personas que pueden intervenir en la celebración del convenio de planes y programas para la capacitación y el adiestramiento, es necesario distinguir, en primer lugar, si en la empresa de que se trate existe o no sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo.

En el supuesto de que exista un sindicato, los sujetos celebrantes del convenio son el sindicato y el empresario (artículos 153 A y 375 de la Ley Federal del Trabajo).

En el caso de que no exista sindicato, el convenio debe celebrarlo el empresario con todos y cada uno de los trabajadores o, en su caso, con los representantes

que designen los trabajadores reunidos en asamblea de coalición (artículos 153 A y 355 de la Ley Federal del Trabajo).

Lo normal es que sólo se tenga que celebrar un convenio, pro en algunas ocasiones se requiere se celebren dos o más convenios.

Si existen dos o más sindicatos, que conforme a lo dispuesto por el artículo 388, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo tienen, respectivamente, celebrados contratos colectivos con el mismo empresario. En este caso hay que celebrar con cada sindicato un convenio que regule la capacitación y el adiestramiento de las categorías profesionales que cada uno de ellos representa (artículo 153-D).

En las empresas que tienen varios establecimientos, con contratos colectivos de trabajo distintos, se debe celebrar un convenio por cada establecimiento (art. 153-D).

Suele suceder que en el contrato colectivo de trabajo, con fundamento en el artículo 184 de la citada Ley, se excluya de su aplicación a los empleados de confianza. En este supuesto, se debe celebrar un convenio con el sindicato y otro con todos y cada uno de los trabajadores de confianza o, en su caso, con los representantes que designen.

### **MATERIA DE LOS PLANES Y PROGRAMAS.**

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social distingue entre plan y programa.

El plan es el todo y el programa la parte.

La citada Secretaría, a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), considera como plan el "documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y

adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen".

La materia del plan, conforme la explicación que antecede, debe contener una ordenación general de actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen.

La propia UCECA propone que para ordenar las actividades, se clasifiquen en puestos y grupos ocupacionales.

Por puesto entiende la UCECA el "conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica susceptible de ser desempeñada por una persona".

Todos los puestos y sus niveles existentes en la empresa, dispone la fracción II, del artículo 153-Q deben incluirse en los planes y programas.

La materia de los planes y programas no necesariamente debe ser formulada por las partes, sino que pueden convenir que las actividades de enseñanza-aprendizaje se regulen conforme a un "sistema general de capacitación y adiestramiento" (art. 153-B), al cual voluntariamente se adhieran.

Los "sistemas generales de capacitación y adiestramiento", previstos en el artículo mencionado, la UCECA explica que consisten en los planes y programas autorizados por ella misma, para que se capacite y adiestre a los trabajadores que ocupen un puesto que coincide con el puesto al cual está dirigido el sistema de que se trate.

La adhesión a estos sistemas generales es convencional para las partes y puedan adherirse para que se capacite a todos los trabajadores de todos los puestos o solamente para los de algunos puestos y elaborar, para los restantes, sus propios planes y programas.

## TRABAJADORES A QUIENES DEBE CAPACITARSE.

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento sólo se impone a favor de los trabajadores que ya vienen prestando sus servicios en la empresa, así lo establecen los artículos 153-E y 153-F de la Ley:

“Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las actitudes del trabajador.

También a los trabajadores de nuevo ingreso:

Artículo 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos”.

Pero puede también convenirse proporcionarla a trabajadores que aspiren ingresar en una empresa:

“Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo”.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

## **ESFERA DE APLICACIÓN.**

Los límites de aplicación de los convenios de los planes y programas varían, según la extensión de las partes, de común acuerdo y conforme a la representación que ostentan.

Los planes y programas pueden ser formulados respecto de un puesto determinado, de todos los puestos de un establecimiento, de los puestos de dos o más establecimientos, de los puestos de dos o más empresas o de toda una rama industrial (art. 153-D).

## **CAPACITADORES.**

Los capacitadores pueden ser personal de la empresa: instructor interno habilitado e instructor interno especializado; personal especialmente contratado: instructor externo independiente e instructor externo de institución capacitadora; o un organismo especializado: institución o escuela.

**Instructor interno habilitado:** es el trabajador que destina parte de su tiempo de la jornada de trabajo a capacitar y adiestrar a sus compañeros de labores.

**Instructor interno especializado:** el trabajador que tiene como función exclusiva capacitar y adiestrar a los demás trabajadores de la empresa en que presta sus servicios.

**Instructor externo independiente:** la persona autorizada para impartir por sí, sin ser trabajador de la empresa, cursos de capacitación y adiestramiento.

**Instructor externo de institución capacitadora:** la persona que en representación y bajo la responsabilidad de una institución o escuela de capacitación y adiestramiento imparte cursos a los trabajadores de una empresa.

Institución o escuela: es el organismo especializado para impartir cursos de capacitación y adiestramiento.

Las instituciones o escuelas, los instructores de esas instituciones y los instructores externos independientes -no así los instructores internos habilitados o especializados- deben estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153).

El registro puede revocarse cuando una entidad instructora contravenga las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, dicha revocación la aplica la Secretaría mencionada, si se deja de cumplir con los requisitos que motivaron dicho registro o si las instituciones o escuelas dejan de prestar sus servicios por más de un año o los instructores no ejerzan su actividad como tales por más de tres años.

En el convenio de los planes y programas se debe especificar el nombre de las entidades instructoras, su número de registro y especificar qué curso van a cubrir respectivamente los capacitadores.

El artículo 153-P de la Ley, dispone cuales son los requisitos para obtener la autorización y registro:

1. *Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;*

2. *Acreditar satisfactoriamente a juicio de la UCECA, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación y adiestramiento;*

3. *No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción VI del artículo 3º Constitucional.*

## TIEMPO Y LUGAR EN QUE DEBE IMPARTIRSE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

Este lapso de tiempo, podemos analizarlo desde tres puntos de vista:

1. Período que deben abarcar los planes y programas: de acuerdo al artículo 153-Q fracción I, los planes y programas deberán "referirse a periodos no mayores de 4 años". Transcurrido el lapso de tiempo que abarcan los planes y programas deberá reiniciarse su aplicación.

2. Etapas en que debe proporcionarse: El legislador dispuso en la fracción III, del artículo 153-Q, que en los planes y programas se debe "precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la Empresa". Por lo que en el convenio de los planes y programas se deberá especificar el número de horas que abarca cada curso y la fecha del inicio y terminación de cada etapa. Si son varios los trabajadores que ocupan un mismo puesto y no se les puede proporcionar la enseñanza a todos en la misma etapa, en los planes y programas - de acuerdo al artículo 153-Q, fracción IV -, "se señalará el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría".

3. Horario en que debe impartirse: Durante las horas de la jornada, fuera de las horas de la jornada o parte dentro y parte fuera de las horas de la jornada, es decir en forma mixta.

El artículo 153-E, establece como regla general, la primera de las tres posibilidades mencionadas, y dispone: "la capacitación y el adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada". Pero hay dos excepciones a la regla general: el artículo en cuestión dispone, como primer caso de excepción que "atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador podrán convenir que se imparta fuera de las horas de la jornada", y como segundo caso de excepción, prevé "que la

capacitación puede realizarse fuera de la jornada de trabajo, en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña”.

La capacitación y el adiestramiento en los dos casos de excepción examinados, puede también proporcionarse de manera mixta: parte dentro y parte fuera de las horas de trabajo.

### **CONDICIONES EXIGIDAS POR LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

Independientemente de las condiciones que deben reunir los convenios de los planes y programas en el artículo 153-Q, fracción VI, se dispone que, además, deberán cumplir aquellos otros requisitos que establezcan los criterios generales de la UCECA que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación”.

Los requisitos que ha establecido la UCECA son, además de los analizados, los siguientes: número de Registro Federal de Causantes del patrón, rama industrial a la que pertenece la empresa, fecha de revisión del contrato colectivo de trabajo y copia fotostática del mismo, fecha de integración y nombre de las personas que constituyen la comisión de capacitación y adiestramiento, firma del patrón, del sindicato o, en su caso, de los trabajadores.

### **APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS.**

En lo que atañe a la aprobación de los convenios y los planes y programas, la Ley distingue si rige o no contrato colectivo de trabajo en la Empresa en que se van a aplicar.

En las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, dispone el artículo 153-O de la Ley, deberán los empresarios someter a la aprobación de la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar.

En las empresas en que rija contrato colectivo de trabajo, los empresarios, prescribe el artículo 153-N, deberán presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a su celebración, revisión o prórroga, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer.

Los términos de 60 y 15 días para presentar los planes y programas, deben reputarse como días naturales, puesto que no se especifica expresamente que sean hábiles y que no se tratan de términos procesales.

Los planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por los empresarios, independientemente de que hayan sido aprobados por la Secretaría (artículo 153-Q).

La aprobación de los planes y programas puede ser expresa o tácita: la Secretaría dentro de los 60 días - se especifica expresamente hábiles- siguientes a la presentación de los planes y programas, deberá expresamente aprobarlos, rechazarlos o disponer que se le hagan las modificaciones que estime pertinentes; si transcurre ese lapso sin que la autoridad laboral los haya objetado, se entenderán tácitamente aprobados, de manera definitiva (artículo 153-R).

La obligación de los empresarios de aplicar de inmediato los planes y programas aún cuando no hayan sido o aprobados por la Secretaría y la facultad de ésta para rechazarlos o modificarlos, plantean situación de especial relevancia.

Es ilógico que se obligue capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme a unos planes y programas que pueden ser rechazados o modificados por la autoridad. Independientemente del costo, cabe preguntar qué pasa con los cursos impartidos conforme a un programa que fue rechazado o modificado.

Facultar a la autoridad laboral para que pueda rechazar o modificar los planes y programas, independientemente de que abre una nueva y amplia puerta al intervencionismo estatal, resulta inoperante. La autoridad no cuenta con todos los especialistas necesarios para poder examinar y calificar todos los cursos de los planes y programas que se presenten por la infinita variedad de puestos que existen en las empresas. La resolución que rechace o modifique un plan o programa, deberá fundarse y motivarse por la autoridad. Aun cuando no exista recurso ordinario para impugnar esa resolución, en caso de no estar fundada ni motivada, con fundamento en los artículos 14 y 16 Constitucionales, se puede atacar por la vía del juicio de amparo.

En la parte final del artículo 153-N, se dispuso que las empresas en que rige contrato colectivo de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración, revisión y prórroga, los empresarios deberán presentar a la Secretaría "en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con la aprobación de la autoridad laboral".

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Dos obligaciones fundamentales, vistas las finalidades de la capacitación y el adiestramiento, debieron haberse impuesto a los trabajadores: en primer lugar, la obligación de capacitarse y adiestrarse y, en segundo lugar, la obligación de colaborar, durante las horas de su jornada, como instructores internos habilitados, en la capacitación y el adiestramiento de sus compañeros de trabajo.

El legislador no instituyó esas dos importante obligaciones y solamente, con timidez y con un criticable sentido de protección, se atrevió, en el artículo 153-H, imponer a los trabajadores que acepten recibir la capacitación y el adiestramiento, las obligaciones siguientes:

1.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

2.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y adiestramiento y cumplir con los programas respectivos y,

3.- Presentar los exámenes de evaluación, de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Se dejó a la plena y libre voluntad de cada uno de los trabajadores decidir si aceptan o no ser capacitados y adiestrados. Los trabajadores están facultados, no obligados, a capacitarse y adiestrarse. El trabajador puede negarse, sin ninguna responsabilidad a capacitarse y adiestrarse.

Si es importante que los trabajadores estén obligados a capacitarse y adiestrarse, también resulta de trascendental importancia que se les obligue a contribuir en la capacitación y adiestramiento de sus compañeros de trabajo. Son los propios trabajadores quienes mejor conocen, por estar operándola durante todas sus jornadas, la maquinaria que se encuentra a su cargo y, por razón natural, son las personas más idóneas para ser los instructores.

### **CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES.**

Cuando una empresa proporcionó la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, les debe entregar por el capacitador una constancia de habilidades laborales, que es un documento en el cual el capacitador acredita que el trabajador llevó y aprobó un curso de capacitación y adiestramiento de los contenidos en los planes y programas aplicables en la empresa; dicha constancia debe ser autenticada por la Comisión de capacitación y adiestramiento de la empresa y registrada ante la UCECA por el empresario, a través del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial correspondiente o en su caso de la autoridad del trabajo. (28)

### **REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, en su Título Cuarto, Sección III, Capítulo Quinto, reglamenta la capacitación, concretando que “el patrón deberá capacitar a los trabajadores informándoles sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos, de acuerdo con los planes y programas formulados entre el patrón y el sindicato sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría” (artículo 135).

Su artículo 136 ordena que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento en materia de promoción y salud y de seguridad e higiene en el trabajo.

Quien evalúe los resultados de las acciones de capacitación y adiestramiento, será el patrón de la empresa de que se trate, así lo establece el artículo 137, del ordenamiento citado.

El apartado 138, explica los casos en que la capacitación debe ser especializada: el personal encargado de la operación del equipo y maquinaria, así como aquel que maneje, transporte o almacene materiales peligrosos y sustancias químicas, deberán contar con capacitación especializada para llevar a cabo sus actividades en condiciones óptimas de seguridad e higiene.

En este reglamento, entre otras de las obligaciones del patrón para con sus trabajadores es que deberá capacitarlos para el uso adecuado y seguro de las herramientas de trabajo. Así como para la conservación, mantenimiento, almacenamiento y reposición del equipo de protección personal (artículos 139 y 140).

En el artículo 141, el patrón tendrá la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores en la ejecución del programa de seguridad e higiene.(29)

## **5.--COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

Las normas de seguridad e higiene en el trabajo, se iniciaron con la reglamentación del trabajo de los menores y de las mujeres y con posterioridad se extendió al de los adultos.

Las normas de seguridad tienden a reducir la peligrosidad en el trabajo y las de higiene la salubridad del medio en que se presta el servicio.

La Constitución, en su artículo 123, fracción XV, decreta que “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 su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;”

Y el último párrafo de la fracción XXXI, consigna la federalización y vigilancia de las normas de seguridad e higiene, “es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo respecto a la seguridad e higiene en los centros de trabajo”. La vigilancia y aplicación de las normas relativas a la seguridad e higiene se encuentra encomendada a las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; comisión consultiva nacional de seguridad e higiene en el trabajo; comisión consultiva estatal y del Distrito Federal de seguridad e higiene en el trabajo, inspección del trabajo, instituto de medicina y seguridad en el trabajo y médicos de empresas.

El afán de reducir al mínimo la peligrosidad y la insalubridad, se manifiesta, en síntesis, en las fracciones XVI y XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que imponen a los patrones las obligaciones de acondicionar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, los establecimientos de trabajo y las instalaciones de la maquinaria, así como proporcionar implementos de protección a los trabajadores e

implantar sistemas de prestación del trabajo, conforme a esos mismos principios, para abatir los riesgos y lo malsano en el desarrollo de las relaciones laborales.

Los trabajadores, a su vez, están obligados frente a sus patrones y compañeros de trabajo, a observar las medidas de seguridad e higiene implantadas en su centro de trabajo (artículo 134, frac. II)

Las obligaciones de seguridad e higiene tienen una naturaleza comunitaria porque se imponen recíprocamente al patrón y trabajadores y a éstos entre sí.

Los deberes de seguridad e higiene consisten, por ende, en las obligaciones recíprocas del patrón y los trabajadores, y de éstos entre sí, de conservar salvos y sanos a sus compañeros de trabajo.

La misma Ley en su artículo 509, establece que “en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

El artículo 510 dice “las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

#### **AJUSTES DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, maquinarias, equipos de seguridad y sistemas de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes.

Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la comisión de seguridad e higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría aporte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Las anteriores prevenciones y ejecuciones para ajustar las medidas de seguridad e higiene, se encuentran previstas en el artículo 512-D, de la Ley Federal del Trabajo.(30)

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Título primero, capítulo primero, artículo 2º, fracciones XIV y XVI, aclara lo que debe entenderse por programa de seguridad e higiene y seguridad e higiene en el trabajo, en el primer concepto tenemos que es el “documento en el que se describen las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad e higiene que deberán observarse en el centro de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, mismo que contará en su caso, con manuales de procedimientos específicos”.

Y la seguridad e higiene en el trabajo “son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es quien expide y revoca las autorizaciones en materia de seguridad e higiene, así mismo brinda asesoría y orientación para el cumplimiento de la normatividad laboral de la materia (artículos 10 y 12 del Reglamento).

### **OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.**

En el capítulo segundo, artículo 17, del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, encontramos dichas disposiciones.

“Artículo 17. Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;

II.- Contar en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene, a que se refiere este Reglamento;

III.- Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo requiera;

IV.- Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las Normas correspondientes, y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando ésta así lo requiera;

V.- Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las Normas correspondientes;

VI.- Elaborar el programa de seguridad e higiene y los programas y manuales específicos a que se refiere el presente Reglamento, en los términos previstos en el artículo 130 del mismo y en las Normas aplicables;

VII.- Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo;

VIII.- Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene; darles facilidades y proporcionarles la información y documentación que les sea requerida legalmente;

- IX.- Presentar a la secretaría cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación;
- X.- Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran, de acuerdo a la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo;
- XI.- Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencias y actividades peligrosas, que salvaguarden la vida y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo;
- XII.- Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran;
- XIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento;
- XIV.- Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el Capítulo V del Título VII de la Ley, se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención de riesgos y protección de los trabajadores, así como el centro de trabajo, y
- XV.- Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables”.

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Los compromisos de los trabajadores en materia de seguridad e higiene se hallan en el artículo 18 del ordenamiento arriba citado.

“Artículo 18. Son obligaciones de los trabajadores:

- I Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este Reglamento, las Normas expedidas por las autoridades competentes y del reglamento interior del trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo;
- II Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que presten sus servicios, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, este Reglamento y la Norma correspondiente;
- III Dar aviso inmediato al patrón y a la comisión de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos;
- IV Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe;
- V Conducirse en el centro de trabajo con la probidad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo;

VI Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón de conformidad con las Normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo;

VII Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo, y

VIII Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas”.

## **5.- COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

Los siguientes artículos del ordenamiento invocado, establecen la integración, funcionamiento, organización, registro y actividades de las comisiones que nos ocupan.

“Artículo 123. La Secretaría, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Artículo 124. La Secretaría determinará la organización de las comisiones de seguridad e higiene, a través de la Norma correspondiente, la cual precisará las características y modalidades para su constitución y funcionamiento, de acuerdo a los criterios para determinar el tipo y escala de los centros de trabajo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 7º del presente Reglamento.

Artículo 125. Las comisiones de seguridad e higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades en la empresa o establecimiento, y será responsabilidad del patrón registrarlas ante la Secretaría, en los casos que determine la Norma respectiva.

Artículo 126. Las actividades que deben realizar los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene, son las siguientes:

I. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios;

II. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las Normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan;

III. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y

IV. Las demás que establezca la Norma correspondiente”.

## **6.- NORMATIVIDAD INTERNACIONAL.**

### **EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos: en la Conferencia de Leeds de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería poner fuera del alcance de la competencia de todos los países “un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo”. En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente la fuerza de las organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de la Paz, se designara una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz.

### **EL NACIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

La paz universal sería la base para el reinado de la justicia social, pero ésta, extendida sobre todos los pueblos, sería la base más firme para la paz universal. La comprensión de esta relación dialéctica determinó la creación de la Sociedad de Naciones, cuya misión sería la preservación de la paz universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la O.I.T.:

a).- La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social;

b).- Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo;

c).- La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la O.I.T. se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la Ciudad de Washington, el 29 de octubre de 1919.

## **LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

La creación de la O.I.T. fue de las clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional.

La lucha de clases había durado un siglo, desde los años de la edad heroica y fue ahí, en el palacio de Luis XIV, donde se decidió la creación de un derecho internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores y sirviera de estímulo y de base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia.

La O.I.T. fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

## **EL CONTENIDO DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

El contenido del Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes: su contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales, y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

Su contenido esencial, está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo: el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración Universal de los derechos del hombre y las declaraciones de los pueblos americanos: la Carta de la Organización de los Estados americanos y su consecuente Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, y las resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la O.I.T.

1. La Declaración de derechos sociales del tratado de Versalles: se inicia con un principio general, formulado por vez primera, el que si bien yace en el fondo de nuestra Declaración de 1917, no aparece en ella en forma expresa: "El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Nos encontramos frente a una afirmación decisiva para la historia del pensamiento jurídico, de la que puede decirse que es un principio que sirve de punto de partida a la concepción nueva de nuestra disciplina, a la que apartó para siempre del derecho civil.

2. La Carta de las Naciones Unidas: el derecho del trabajo dejó de existir en los regímenes totalitarios, porque no puede darse ahí donde falta la libertad. La segunda guerra, sirvió para reafirmar la conciencia de la humanidad en los derechos del hombre y en los del trabajo. Y en la Carta de las Naciones Unidas, el artículo 55 dice que las Naciones Unidas promoverán "niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social".

3. La Declaración de Filadelfia: en el año de 1944, la O.I.T. comprendió que era necesario ir más lejos, porque así lo exigía la conciencia universal. Su capítulo trece es una síntesis magnífica del pensamiento de la institución, que a la vez que engloba algunas medidas concretas para el derecho del trabajo, señala un plan de acción social, de colaboración en el propósito de elevar los niveles de vida de los hombres.

4. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre: para el derecho del trabajo posee una importancia grande, porque en ella se dio a sus principios fundamentales el mismo rango y la base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre. Por lo tanto, los iusnaturalistas podrán sostener que el derecho del trabajo, de la misma manera que las libertades de pensamiento, de enseñanza, de conciencia, de prensa y de tránsito, para citar algunas, derivan de la naturaleza humana; los historicistas, a su vez, están autorizados para afirmar que juntamente con las libertades mencionadas, los derechos del trabajo son una conquista irreversible de la historia; y los positivistas podrán declarar que son las normas impuestas por la vida social en las declaraciones nacionales e internacionales, en las constituciones de los pueblos y en las leyes de los parlamentos y congresos. Pero todos coincidirán en un principio: el fundamento de las viejas declaraciones y el de las nuevas es uno mismo, a saber, el respeto integral a la dignidad de la persona humana.

5. El Derecho Internacional Americano del Trabajo: cuando los pueblos de la América Latina conduzcan una vida democrática y dejen de estar gobernados por dictaduras y burguesías materialistas y apátridas, revivirá el sueño de Bolívar y reunidos otra vez en Panamá, declararán la independencia del hombre y como una consecuencia de ella, la de los pueblos. Fue en 1923, en Santiago de Chile, en la quinta Conferencia Internacional Americana, donde se trató por vez primera un tema de trabajo. Ahí se ratificó el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como mercadería o artículo de comercio.

La novena Conferencia Internacional Americana se celebró en Bogotá en el año de 1948.

La importancia de aquella Conferencia es para México doble, porque en ella se aprobó la Carta de la Organización de los Estados Americanos y porque la delegación nuestra, cuyo presidente fue el canciller Jaime Torres Bodet, logró que se incorporara a la Carta un capítulo de normas sociales, cuyas ideas están recogidas en la Ley de 1970. En el año de 1967 se reformó la Carta en el Protocolo de Buenos Aires: las normas de 1948 permanecieron intocadas, pero se agregó un párrafo tercero, tan valioso como los anteriores; he aquí la introducción y los tres primeros párrafos del artículo 43 de la Carta, que son los que contienen las normas de trabajo:

Los Estados Miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios: a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica; b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar; c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.(31)

## INGRESO DE MÉXICO A LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El ingreso de nuestro país al magno organismo acaece en el año de 1931, poco más de una década después de la fundación de éste. Este retraso fue por dos circunstancias determinantes al respecto: La primera de ellas es que para 1919,

**cuando la fundación de la O.I.T., México carecía de peso específico en la política internacional.**

La segunda circunstancia consistió en que durante el primer tercio del presente siglo, nuestro país era contemplado con desconfianza, dado el caudal de violencia que implicó la lucha armada, primero contra el Porfiriato y después entre las propias fracciones revolucionarias, que se disputaban el poder.

México empezó a tener contacto con la O.I.T. hacia fines de la tercera década del presente siglo. En 1930 nuestro país envió al señor licenciado Antonio Castro Leal como observador, a la que fue Décima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el representante mexicano destacó vigorosamente en dicha ocasión, la simetría evidente entre los principios rectores de la Constitución de 1917 y los informadores del Tratado de Versalles, agregando que, incluso, en los primeros se daba cabida resumidamente a los instrumentos –convenios y recomendaciones- adoptados hasta entonces por la O.I.T.

La intervención de Castro Leal fue saludada con entusiasmo por varios de los delegados gubernamentales asistentes a la reunión, como los señores Shinwell (Gran Bretaña), Fontaine (Francia) y Brown (Canadá), quienes se mostraron complacidos con la presencia de México.

Dada la madurez y cordialidad que había alcanzado la relación entre México y la Organización Internacional del Trabajo, era previsible que, en breve, el primero se integraría como miembro de la segunda, lo que aconteció, como consecuencia del acuerdo unánime adoptado el día 12 de septiembre de 1931 por la Asamblea de la Sociedad de Naciones, en concordancia por lo establecido por el artículo 387 del tratado de Paz de Versalles, de acuerdo al cual la calidad de Miembro de la Sociedad conllevaba la adquisición de membresía respecto a la Organización Internacional del Trabajo.

Mediante comunicación del 8 de octubre siguiente, dirigida a Genaro Estrada, a la postre Secretario de Relaciones Exteriores, el entonces Director de la Oficina

Internacional el Trabajo, Albert Thomas, hizo saber al Gobierno Mexicano el beneplácito experimentado por la propia Oficina con motivo del ingreso de nuestro país a la Organización.

El Decreto por el cual el Gobierno Mexicano aceptó su ingreso a la Organización Internacional del Trabajo, es de 14 de septiembre de 1931 y para el 18 de noviembre del mismo año, el Gobierno Mexicano acusó recibo de la citada comunicación de 8 de octubre.

Es a partir de esta histórica fecha que somos uno de los Estados Miembros de la Organización.

La República vivió en ese año de 1931 momentos estelares para el movimiento obrero mexicano; no sólo se ingresa a la O.I.T., con la aportación legislativa y de otros órdenes que ello implica, sino que también aparece la primera Ley Federal del Trabajo(32).

### **LA PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS Y DE LOS ADOLESCENTES.**

Como sucedió en el plano nacional, el trabajo de los niños, en el plano internacional, fue uno de los principales campos en que se adoptó una reglamentación. Originada en el concepto de "tutela de los débiles", esta reglamentación se proponía eliminar los muy serios abusos a que había dado lugar, al comienzo de la era industrial, el trabajo de los niños. Fue la preocupación de proteger a los niños contra unas condiciones de trabajo que habían indignado las conciencias lo que inspiró, inicialmente, el mismo concepto de una legislación tanto nacional como internacional del trabajo. Fueron en efecto, las miserias de los niños de cinco o seis años empleados en las fábricas de hilados la causa principal que movió a los iniciadores de los primeros movimientos a favor de una acción internacional.

La Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado convenios dirigidos especialmente a proteger a los niños y los adolescentes desde tres puntos de vista:

en materia de edad mínima de admisión al empleo, de trabajo nocturno y de examen médico. Además en recomendaciones se establecieron normas relativas al desempleo de los menores, a la orientación profesional, al aprendizaje y a la formación profesional. Finalmente en varios convenios de aplicación más general se han insertado disposiciones a favor de los jóvenes. Normas sobre la protección de los niños y de los trabajadores menores figuran igualmente en resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

### **LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES.**

En el trabajo de las mujeres, dos preocupaciones han inspirado la acción internacional. La primera ha consistido en proteger a las mujeres contra las condiciones de trabajo excesivamente duras, especialmente en caso de maternidad.

Esta preocupación de protección contra los abusos, que habían sido terribles en el siglo XIX, inspiró la adopción de uno de los convenios de Berna en 1906.

En 1919, encontró su expresión en el preámbulo de la Constitución de la O.I.T.

Después, fue origen de varios convenios internacionales del trabajo.

Una preocupación paralela ha sido la de asegurar la igualdad de derechos y de trato de las mujeres con los hombres. El aspecto más conocido de la discriminación fundada en el sexo es la cuestión de la igualdad de remuneración, que figuraba también, en 1919, entre los principios generales de la O.I.T. y que habría de ser objeto, en 1951, de un convenio que tuvo un gran impacto.

A veces, estos dos tipos de preocupaciones han parecido contradictorios y ciertos partidarios del principio de la igualdad se han opuesto a medidas de protección que les parecían podrían comprometer la realización de este principio, causando cierta discriminación.

En resoluciones adoptadas en 1975, la Conferencia Internacional del Trabajo pidió que se examinase la necesidad de nuevos instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres en materia de empleo, con miras a contemplar los convenios existentes y que se procediese a un examen y, eventualmente, a la revisión de los instrumentos de la O.I.T., especialmente de los relativos al empleo de las mujeres, a fin de determinar si sus disposiciones siguen siendo adecuadas (33).

## **LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES ADOPTADAS POR LA O.I.T.**

La labor normativa de la O.I.T. se concreta en los convenios y en las recomendaciones, que son instrumentos que aquélla ha venido adoptando desde su fundación en 1919. Para cuando se inicia el año de 1987 el número de convenios se eleva a 162 y el de recomendaciones a 172. Existe entre los convenios y las recomendaciones una diferencia muy marcada, que reposa en su diversa fuerza obligatoria, como lo veremos a continuación.

### **LOS CONVENIOS.**

Los convenios son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación.

En última instancia vienen a materializar el criterio de una asamblea mundial –como lo es la Conferencia Internacional del Trabajo– que legisla sobre materia laboral. De ahí que el convenio posea la autoridad que le confiere tan amplio consenso. Su texto es resultado de la opinión de los gobiernos concurrentes y de la participación directa de los trabajadores y los empleadores.

### **LAS RECOMENDACIONES.**

A diferencia de los convenios, las recomendaciones no hacen surgir para los Estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y práctica nacionales los principios rectores contenidos en ellas. En realidad, la obligación de los países adheridos a la O.I.T. se reduce a someter la recomendación "a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto", a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes y a rendir los informes que les solicite la O.I.T.

Aunque no necesariamente, puesto que existen ciertas recomendaciones que no son complementarias de convenios, la enorme mayoría de aquéllas tiene como finalidad completar a éstos en el tratamiento de alguna materia. Así, suele ocurrir que cuando se procede a la regulación de una determinada materia por la Conferencia Internacional del Trabajo, quedan incluidas dentro de un convenio las normas básicas, aquellas respecto de las cuales existe el propósito de que sean acogidas por las legislaciones de todos los países miembros, porque representan, en ese momento, el *minimum deseable* para la protección de los trabajadores dentro de la materia en cuestión.

Pero estas normas básicas quedan generalmente cortas en su reglamentación, de ahí que exista la necesidad de complementarlas con otras, más amplias y detalladas, que ofrezcan a los trabajadores prerrogativas mayores; estas normas más generosas son las que pasan a integrar las recomendaciones, con el propósito de que sirvan de paradigma, inspiración y orientación a los Estados, para cuando legislen sobre el tema de que se trate. Obviamente la flexibilidad de la recomendación es mucho mayor a la del convenio, pues no es lo mismo decidir potestativamente si se sigue o no un consejo, que tener que plegar la propia conducta a una norma preestablecida.

Esta forma de proceder de la Conferencia Internacional del Trabajo propicia la ratificación de los convenios, pues si todas las normas atinentes a una cierta materia figuraran en aquellos (es decir, incluso las que se acostumbra incorporar en las recomendaciones), muchos países se verían imposibilitados de suscribirlos, por no permitírsele sus condiciones económicas o sociales internas. En cambio, si el compromiso que los Estados contraen es más breve, esto los inducirá a hacer su ratificación, quedando así obligados en una medida aceptable para la O.I.T. y para ellos mismos. Empero, si

desean ampliar la regulación derivada del convenio, la recomendación les proporciona directrices idóneas para ello.

Cabe aclarar que los convenios y las recomendaciones no son las únicas normas emanadas de la O.I.T., aunque sí las principales. Deben citarse adicionalmente los instrumentos adoptados por las conferencias gubernamentales especiales, que se limitan a un cierto número de países convocados por la O.I.T. y otro de carácter menos formal que los convenios y las recomendaciones, como son los relativos a las normas de política económica y social, contenidos en las resoluciones y las conclusiones de las comisiones técnicas de expertos y de las conferencias especiales y organismos establecidos para ocuparse de ciertos sectores particulares (comisiones de industrias, comisión paritaria, marítima, etcétera).

#### **ACUERDOS INTERNACIONALES.**

Una de las tareas esenciales de la Organización Internacional del Trabajo, es la protección de los niños y los adolescentes en materia de edad mínima de admisión al empleo, de trabajo nocturno y de examen médico (como quedó anteriormente anotado).

El convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (número 138), que complementó una recomendación (número 146), es de alcance general y obliga a los Estados a perseguir una política nacional tendiente a asegurar la abolición efectiva del trabajo de los niños y a elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo hasta un nivel que permita a los adolescentes alcanzar el más completo desarrollo físico y mental. Los Estados que ratifiquen el convenio habrán de especificar una edad mínima de admisión al empleo que no deberá ser inferior a la del fin de la escolaridad obligatoria ni en todo caso inferior a quince años —catorce como primera etapa para los países insuficientemente desarrollados—. Se prevé una edad superior (dieciocho años) para las ocupaciones insalubres y peligrosas.

Este convenio no ha sido ratificado por México.

Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (número 90), la revisión del presente escrito consistió, sobre todo, en aumentar de once a doce horas el período nocturno, en flexibilizar el intervalo que debe comprender este período, en permitir excepciones por las necesidades del aprendizaje o de la formación profesional de los menores de dieciséis a dieciocho años y en prever medidas relativas a la publicidad de la legislación nacional en la materia, el control de su aplicación en el plano nacional mediante un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de sus disposiciones y, finalmente, sanciones.

Este convenio fue ratificado por México el día 20 de junio de 1956.

El convenio (número 78) relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales, 1946, contiene disposiciones que se refieren a los trabajos no industriales, es decir, distintos a los trabajos industriales, agrícolas o marítimos. Una recomendación del mismo año (número 79) vino a completar este convenio precisando el campo de aplicación de la reglamentación, las modalidades de los exámenes médicos, las medidas relativas a las personas reconocidas no aptas en el examen, los métodos de aplicación, etc.

El examen médico ha sido, en materia de protección de los niños y los adolescentes, el campo en que se han encontrado mayores dificultades, se debe, por una parte, a que los convenios prevén un examen general para el conjunto de los trabajadores industriales y no industriales y no para ciertas ocupaciones determinadas; por otra parte, se deben a la periodicidad anual que deben tener los exámenes médicos. Estas exigencias tropiezan con las disposiciones más limitadas de las legislaciones nacionales, con deficiencias de los procedimientos administrativos, con la escasez de personal y de los servicios médicos, finalmente con la insuficiencia de las medidas tomadas en vista a la reorientación y a la readaptación física y profesional de los jóvenes.

El presente convenio no ha sido ratificado por nuestro país.

México ha participado activamente en la promoción de los derechos de la mujer, en particular, ha apoyado todos los acuerdos internacionales encaminados a eliminar la discriminación de la mujer en el mercado laboral, tales como la Convención contra la discriminación de la mujer en la educación promovida por la UNESCO, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer, entre otros.

La orientación de la labor normativa de la O.I.T. en materia del trabajo de la mujer gira en torno a dos preocupaciones fundamentales:

\*Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, al empleo, a la promoción, a la organización y a la toma de decisiones, y lograr la igualdad de condiciones en lo que se refiere a los salarios. Las ventajas, la seguridad social y las prestaciones de carácter social que van ligadas al empleo.

\*La preocupación es la de proteger a la mujer trabajadora, en especial en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que pudieran representar riesgos para la mujer embarazada.

Lo anterior se traduce en tres convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

\*El convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), completado por la recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 90), que establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (convenio número 100).

Para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente:

a) Garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;

b) Adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;

c) Estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y

d) Promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres (recomendación número 90).

El convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), completado por la recomendación número 111 con idéntico título, en el que se promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral (también engloba la discriminación basadas en motivos distintos del sexo).

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga

por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (convenio número 111).

### Formulación y Aplicación de la Política

Todo miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

a) El fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;

b) Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

i) Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;

ii) Acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;

iii) Ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;

iv) Seguridad en el empleo;

v) Remuneración por un trabajo de igual valor;

vi) Condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;

c) Todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;

d) Los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;

e) En las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;

f) Las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales (recomendación número 111).

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), que trata de lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

De los convenios antes mencionados, los dos primeros se encuentran ratificados por México, el convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, fue ratificado el 23 de Agosto de 1952, el convenio 111 sobre la discriminación en el empleo fue ratificado con fecha 11 de Septiembre de 1961.

El convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares no está ratificado por México, considerándose que no es factible la ratificación ya que adoptar medidas compatibles entre las condiciones de trabajo y las necesidades propias de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares como lo establece el Convenio en algunas partes, pareciera implicar un derecho preferencial para estos trabajadores, en detrimento del resto de los trabajadores que no tienen una responsabilidad familiar.

Otra dificultad estriba en que no se cuenta con la infraestructura suficientemente desarrollada para atender las necesidades particulares de este grupo de trabajadores. En todo caso es preferible fortalecer e impulsar la infraestructura existente y vigilar y aplicar una correcta coordinación donde se requiera.

El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

El artículo 3° del Convenio, está en contraposición con la legislación mexicana pues las condiciones de trabajo señaladas por la LFT son derechos mínimos y habría que incorporar en los contratos -colectivos y contratos ley-, disposiciones

encaminadas a conciliar el desempeño del trabajo con las responsabilidades familiares, tales como reducir la duración de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias.

En el artículo 4° del convenio hay discrepancia con las leyes mexicanas, pues habla de lograr una igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras en cuanto a ocupaciones y empleo, que conllevan a una serie de prestaciones de seguridad social.

También existe discrepancia en el artículo 7° con la legislación mexicana en cuanto a reintegrarse al trabajo tras una ausencia debida a responsabilidades familiares, pues la ley sólo contempla la ausencia y reingreso por responsabilidades familiares en cuanto a embarazo y parto.

Por otra parte conviene mencionar que el principal impedimento para la ratificación de los convenios no ratificados lo constituye hasta ahora la consideración de que el país no se encuentra en condiciones de cumplirlos cabalmente. En este contexto, y atendiendo a las presiones internacionales y nacionales, para la futura ratificación, se hace necesario un análisis a fondo de tal impedimento a efecto de crear mediante acciones específicas, las condiciones propicias para ello.

Finalmente el artículo 11 estipula que las organizaciones de empleadores y trabajadores tiene el derecho de participar en la elaboración y aplicación de medidas para dar efecto a las disposiciones del Convenio, lo anterior no aplicaría a nuestra legislación, ya que el Congreso de la Unión es el único facultado para elaborar y aplicar las disposiciones de orden público y observancia general.

Para concluir con el capítulo que nos ocupa, tenemos el convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, (número 81), completado por la recomendación número 81 con idéntico título, ambos, establecen las pautas a seguir sobre la inspección del trabajo. El primero de ellos habla del sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales, del cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como

horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, de la asesoría que se brindará tanto al patrón como a los trabajadores para el cumplimiento de las disposiciones legales. Determina los derechos, obligaciones, requisitos y prohibiciones de los inspectores e inspectoras del trabajo.

La recomendación, entre otros puntos trata de la colaboración que debe haber entre trabajadores y empleadores, de la cooperación de las comisiones de seguridad e higiene y de los informes sobre la labor de los servicios de inspección.

México no ha ratificado el convenio 81, a pesar de ello, lo decretado por los documentos antes mencionados, se encuentran de manera generosa en nuestra Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en los Reglamentos de Inspección Federal y Local del Trabajo (como ha quedado anotado con anterioridad).

## ***NOTAS BIBLIOGRÁFICAS***

1. - Cueva, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A.. Tomo II, México 1964. pp. 875, 876.
2. - Cueva, Mario de la. *Op. Cit.* pp. 876.
3. - San Miguel, Arribas Luis. *La Inspección del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México. pp. 43, 44, 102.
4. - Cueva, Mario de la. *Idem.* pp. 876.
5. - San Miguel, Arribas Luis. *Op. Cit.* pp 57.
6. - Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México 1973. pp. 676.
7. - Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. México 1928.
8. - Cavazos Flores, Baltazar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*. Editorial Trillas. México 1994. pp. 70, 71, 72.
9. - Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México 1991. pp. 440-446.
10. - Santos Azuela, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. U.N.A.M., 1987. Pp. 251-254.
11. - Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. Décima Séptima Edición. México 1990. pp. 446.
12. - *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* Editorial Sista, S.A. de C.V. México, D.F. 1997. Pp. 76, 80, 81.
13. - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México 1991. pp. 283, 284 y siguientes.
- 14.- *Reglamento de Inspección Federal del Trabajo* Publicado en el Diario Oficial de 10 de noviembre de 1982. pp. 3.
- 15.- *Reglamento de la Inspección Local del Trabajo* en el D.F. Publicado en el Diario Oficial del 22 de septiembre de 1982. pp. 62, 63.

16. - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Op. Cit. pp. 297, 298.
17. - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Idem. pp. 295, 296.
18. - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Op. Cit. pp. 161, 162.
19. - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Idem. pp. 156 y sig.
20. - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Op. Cit. pp. 295, 296.
21. - Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ibidem. pp. 296, 297.
- 22.- Dávalos, José, El Trabajo de los Menores y de los Jóvenes. Obra Jurídica Mexicana. Procuraduría General de la República. México 1985. Tomo I. pp. 565-572.
- 23.- Santos Azuela, Héctor. Op. Cit. pp. 664, 265.
- 24.- Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. pp. 217, 218.
- 25.- Dávalos, José. Op. Cit. pp. 575, 576.
- 26.- Borrell Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, S.A. de C.V. México. pp. 89, 90, 197, 200, 224.
- 27.- Barroso Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1987. pp. 331, 332.
- 28.- Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II Instituciones. Editorial Porrúa, S.A. México 1983. pp. 221-228; 231-238.
- 29.- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. pp. 5, 6, 9, 36, 37, 39, 40, 41.
- 30.- Muñoz Ramón, Roberto, Op. Cit. pp. 250, 253, 254.
- 31.- Cueva, Mario de la. Op. Cit. pp. 26, 27, 30-34.
- 32.- Barroso Figueroa, José. Op. Cit. pp. 390-393.
- 33.- Valticos, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid 1977. pp. 394, 395, 402, 404, 410, 411.

## **CONCLUSIONES.**

**PRIMERA.-** La inspección consiste en el examen que el inspector hace directamente del hecho que se quiere probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos y el resultado lo haga saber a su superior jerárquico. La inspección del trabajo, es aplicable sobre objetos, documentos, actos o personas. Se debe precisar quien la ordena, el objeto materia de las misma, lugar donde debe practicarse, quien la ejecutará, objetos, documentos, actos o personas que deben ser examinados y fundamento legal.

Actividades que no se cumplen totalmente por falta de interés de las autoridades competentes para su realización, ya que el inspector del trabajo tiene limitantes, entre otras, el no poder realizar una inspección en determinada empresa porque se le impida el acceso a ésta, porque la orden de inspección tenga algún vicio en los requisitos de fondo: que la razón social de la empresa o del domicilio no son correctos. Lo que demuestra la deficiencia, en algunos casos, de las autoridades laborales

**SEGUNDA.-** El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo V, Título Once, contempla una Institución básica consistente en la Inspección del Trabajo. Los Reglamentos Federal y Local el Trabajo regulan con precisión y en forma integral la inspección del trabajo. Por último, tenemos El Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo, 1947, y la Recomendación con igual número y nombre, los cuales son acuerdos internacionales. Documentos, todos ellos, citados en el presente trabajo.

Mismos que no se contemplan por parte de los empresarios, por las múltiples irregularidades de las autoridades laborales para su aplicación en las diversas Entidades Federativas, ya sea por el conflicto que se presenta en el ámbito de competencia, el cual algunas de las veces no lo tienen bien definido por interpretarlo inadecuadamente o por la corrupción que se ha dado en la no aplicación de las normas laborales por las autoridades competentes. Situaciones por demás intolerables, que deben ser sancionadas enérgicamente por las autoridades responsables, con correctivos reales a los responsables de dichos actos.

**TERCERA.-** El inspector local del trabajo, en ejercicio de sus funciones, vigila el cumplimiento de las normas de trabajo relativas a los menores y las mujeres, por ser deberes y atribuciones especiales que la Ley le otorga. En cuanto al trabajo de las mujeres, el propósito fundamental es la protección a la maternidad y en los menores su vida, su desarrollo y su salud física y mental.

Pero estas atribuciones especiales que la Ley le confiere al inspector del trabajo, ciertas veces no se realizan porque el inspector se encuentra mal preparado, no se le capacita adecuadamente; mal pagado, hecho éste último que influye cuando el inspector solicita o recibe dinero o cualquier otra dádiva por parte de la empresa a inspeccionar, para hacer o dejar de hacer algo justo o injusto relacionado con sus funciones. Por lo que se debe exigir mayor responsabilidad a las autoridades laborales instrumentando áreas más competentes y contratando a funcionarios con el perfil de peritos multidisciplinarios en materia laboral.

**CUARTA.-** Los servicios de la Inspección del Trabajo, están a cargo de las autoridades Federales y Locales, pero bajo una reglamentación similar, en virtud de que su regulación fundamental proviene de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo es de dominio público que en materia de inspección algunas veces surgen conflictos entre dichas autoridades.

**QUINTA.-** El artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo consigna, entre otros requisitos, que para ser inspector se necesita haber terminado la educación secundaria, artículo totalmente obsoleto, mismo que debe ser observado por el Poder Legislativo, a fin de que incorporen a las funciones de la inspección a personal que cuente con el perfil necesario y multidisciplinario en el conocimiento de la seguridad y previsión social, así como en la materia laboral, y con un mínimo de requisito de que sean pasantes en la carrera profesional correspondiente.

**SEXTA.-** Con relación al acta de inspección, su contenido dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma establecidos por las disposiciones legales. En este sentido, entendemos por requisitos de fondo, aquellos elementos que deben contener las actas de inspección para su validez, es decir para que produzcan efectos jurídicos.

Los requisitos de forma son aquellos que deben observarse en las actas, los cuales, sin afectar su validez, faciliten su trámite y análisis, concretamente es la presentación del documento.

Requisitos que solamente puede cumplimentar personal capacitado y con estudios superiores.

**SEPTIMA.-** En cuanto al trabajo de menores, en México, la mayor parte de los niños empleados entre los 12 y los 15 años, trabajan en el sector informal, el cual se caracteriza por la inestabilidad de sus ganancias y por la naturaleza de sus operaciones de

tipo familiar; de hecho en este sector existe un alto nivel de trabajadores no asalariados y de tiempo parcial.

Resultando deficiente la intervención de las autoridades laborales para el control de dichos trabajadores, ya que muchas Entidades Federativas carecen de los medios y recursos económicos para instrumentar administrativamente la asistencia a los mismos. Por lo que se hace necesario destinar mayor presupuesto a este rubro.

**OCTAVA.-** México tiene amplias leyes que regulan el trabajo de menores, con el fin de proporcionar condiciones de trabajo seguras e higiénicas. Por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo, entre otras restricciones, prohíbe el trabajo de jóvenes entre 14 y 15 años en cualquier actividad considerada como "trabajo peligroso o insalubre". Asimismo, prohíbe a los jóvenes de 16 y 17 años el trabajo nocturno industrial y el de pañoleros o fogoneros en los buques. Más aún, existen algunas reglas que prohíben a los menores de menos de 18 años trabajar en actividades tales como la minería, el transporte público (por tierra, aire o mar) y en lugares donde se emitan radiaciones ionizantes.

Normatividad que en la actualidad algunos empresarios desconocen, por lo que corresponde a las autoridades competentes difundirlas y hacerlas del conocimiento para que las contemplen y/o las apliquen sobre todo aquellos patrones que contratan a menores de edad y mujeres gestantes y en periodo de lactancia.

**NOVENA.-** México tiende ha reducir el número de horas trabajadas por los jóvenes de 16 y 17 años, y ha prohibido a los de 14 y 15 años el trabajo en actividades "que tiendan a afectar la moralidad o la decencia..." así como su desarrollo físico. Tal es el caso del trabajo en bares, centros nocturnos, o como estibadores.

**DÉCIMA.-** Antes de entrar a trabajar, los menores de menos de 16 años deben terminar sus estudios de educación primaria, obtener certificado médico y un permiso para trabajar, de sus padres o tutor legal; en el caso de que éstos no existan, del sindicato al que el menor pertenezca, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la autoridad política o de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o en su caso de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social en su departamento de medicina del trabajo.

Situaciones que gran parte de los patrones no respetan, ya que emplean a menores que no cumplen con los requisitos que la Ley indica, por lo que se debe sancionar a quienes no acaten los preceptos legales correspondientes.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Asegurar el cumplimiento a la Ley sobre el trabajo de menores es responsabilidad del Gobierno Federal, del Gobierno del Distrito

Federal, o de las autoridades estatales, dependiendo de la industria de que se trate. La estrategia utilizada para lograr el cumplimiento de la Ley consiste en: 1) la identificación por parte del patrón y del trabajador de los problemas existentes en el lugar de trabajo, mediante comisiones mixtas obligatorias; 2) las inspecciones realizadas por los inspectores del trabajo; 3) las quejas de los sindicatos, y 4) las quejas de cada trabajador en particular.

**DÉCIMA SEGUNDA.**- El Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 164 a 172 establece las diversas normas protectoras de las mujeres trabajadoras, diciendo además que las disposiciones del capítulo son tendientes a la protección de la maternidad. En el artículo 164 se establece el principio de igualdad jurídica del hombre y la mujer al determinar que ambos disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones. A partir del artículo 165 están las normas protectoras de la maternidad, excepción hecha del artículo 167 que define las labores insalubres y peligrosas como aquellas que "por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto".

Luego entonces, tenemos que el artículo 164 de la Ley en cuestión habla sobre el principio de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, principio que en la realidad no se presenta, ya que la raquítica participación femenina en la producción, demuestra que las mujeres están en evidentes condiciones de inferioridad. No han sido reconocidas ni respetadas en toda su valía, cuando podrían contribuir de manera muy importante a la solución de los más apremiantes problemas nacionales. Es urgente revalorizar el trabajo de las mujeres. A medida que avanza el desarrollo industrial, más mujeres dedican más tiempo fuera de sus hogares en el servicio ajeno. Es necesario comprender que el tiempo que las mujeres dedican al hogar representa una inversión social y no un gasto inútil de su fuerza de trabajo.

**DÉCIMA TERCERA.**- La capacitación y el adiestramiento son instrumentos de progreso, son los medios más eficaces para salir del subdesarrollo económico. Las comisiones de capacitación y adiestramiento, previa detección de las necesidades de cada empresa, elaboran los programas de capacitación y adiestramiento correspondientes; importante es su función, ya que se encargan de investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, además de proponer medidas para prevenirlas, también reportan a las autoridades laborales las violaciones a las disposiciones legales en la materia, por tal motivo actúan como auxiliares de los inspectores del trabajo.

**DÉCIMA CUARTA.**- La autoridad laboral, debe promover el establecimiento, registro y funcionamiento de las comisiones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene y, respecto de las registradas, efectuar el seguimiento necesario para su evaluación y control, debiendo proporcionar a los integrantes de dichas comisiones, capacitación y asesoría. Para que así se cumpla con lo establecido

por la Ley respectiva, ya que algunas empresas contratan despachos que utilizan machotes para elaborar los programas y recorridos de las comisiones, no siendo acordes con lo que sucede en la empresa.

**DÉCIMA QUINTA.-** La Organización Internacional del Trabajo, nacida del caos que dejó tras de sí una guerra mundial y fogueada por tres cuartos de siglo de cambios turbulentos, fundamenta su razón de ser en el principio plasmado en su Constitución con arreglo al cual la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. El respeto de los derechos humanos, niveles de vida decorosas, condiciones de trabajo humanas, oportunidades de empleo, y seguridad económica son, todos ellos, elementos fundamentales de la justicia social que la Organización Internacional del Trabajo se esfuerza en garantizar a los trabajadores del mundo.

**DÉCIMA SEXTA.-** En el curso de los años, la Organización Internacional del Trabajo ha ido constituyendo un código de normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones, algunos de los cuales han servido para complementar el presente escrito, de los que se desprende, entre otros, las líneas de acción a seguir por los países miembros. Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales para evitar la discriminación por sexo, edad, estado civil y gravidez; segregación ocupacional y disparidad por sexo en las remuneraciones y oportunidades de promoción. Mecanismos para garantizar el cumplimiento de los derechos de la mujer trabajadora y su acceso a los sistemas de previsión y seguridad social en igualdad de condiciones que los hombres. Impulso de programas de generación de empleo dirigidos a las mujeres y promoción de su capacitación para el trabajo para elevar su productividad. Acciones de capacitación y adiestramiento para desempleadas o que retornen al desempeño de una actividad remunerada, de manera que cuenten con los conocimientos y destrezas que les permitan satisfacer sus necesidades. Investigación sobre las características de la participación laboral de hombres y mujeres. Eliminación de las diferencias en la remuneración de las mujeres y de los hombres en tareas que exigen calificación y horarios similares.

### **3.- *LEGISLACION CONSULTADA.***

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.
- 4.- Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el D.F.
- 5.- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- 6.- Catálogo de Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo.
- 7.- Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1999. IUS 9.

#### **4.-BIBLIOGRAFÍA.**

- 1.- Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. México 1964.
- 2.- San Miguel, Arribas Luis, La Inspección del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México.
- 3.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México 1973.
- 4.- Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. México 1928.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México 1994.
- 6.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1991.
- 7.- Santos Azuela, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. U.N.A.M., 1987.
- 8.- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A .Décimo Séptima Edición. México 1990.
- 9.- Dávalos, José, El Trabajo de los Menores y de los Jóvenes. Obra Jurídica Mexicana. Procuraduría General de la República. Tomo I. México 1985.
- 10.- Borrell Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, S.A. de C.V. México.
- 11.- Barroso Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1987.
- 12.- Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II Instituciones. Editorial Porrúa, S.A. México 1983.
- 13.- Valticos, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos, .S.A. Madrid 1977.