



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA

DE MEXICO

CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

LICENCIATURA EN DERECHO

CLAVE U.N.A.M. 3219



LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD, EN EL AMBITO DE

COMPETENCIA LOCAL, DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL Y HUMANO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA :

TRINIDAD ANA LOPEZ BANTOS

México, D. F.

1993.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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

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

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

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

I N D I C E

LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD, EN EL AMBITO DE  
COMPETENCIA LOCAL, DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL Y HUMANO.

I N D I C E

INTRODUCCION.

Pag.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.1.-	Breve semblanza de la situación laboral en México, en los inicios del Siglo XX.	1
1.2.-	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Artículo 123 ....	8
1.3.-	Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	9
1.4.-	Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	10
1.5.-	Ley Federal del Trabajo de 1980 .....	12
1.6.-	Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo .....	15

CAPITULO SEGUNDO

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS  
TRATADOS INTERNACIONALES.

2.1.-	La Organización Internacional del Trabajo .....	17
2.2.-	Los Tratados Internacionales .....	19

## CAPITULO TERCERO

Pag.

### COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN - - MATERIA DE INSPECCION.

21

## CAPITULO CUARTO

### CONCEPTUALIZACION JURIDICA

4.1.-	Definición de Derecho del Trabajo .....	25
4.2.-	Concepto de trabajador .....	25
4.3.-	Concepto de patrón .....	25
4.4.-	Concepto de empresa .....	26
4.5.-	Concepto de relación de trabajo .....	26
4.6.-	Concepto de condiciones de trabajo ....	26

## CAPITULO QUINTO

### LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD

5.1.-	Funciones de la Inspección del Trabajo	28
5.2.-	Deberes y atribuciones de los Inspectores del Trabajo .....	45
5.2.1.-	Obligaciones de los patronos .....	45
5.2.2.-	Obligaciones de los trabajadores .....	47
5.2.3.-	Prohibiciones a los patronos .....	48
5.2.4.-	Prohibiciones a los trabajadores .....	48

	Pag.
5.2.5.- Trabajo de mujeres y menores .....	49
A.- Trabajo de las mujeres .....	49
B.- Trabajo de los menores .....	50
5.2.6.- Medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene .....	52
5.3.- Obligaciones de los Inspectores del Trabajo .....	57
5.4.- Prohibiciones a los Inspectores del Trabajo .....	59
5.5.- Requisitos para ser Inspector del Trabajo .....	61
5.6.- Responsabilidad de los Inspectores del Trabajo .....	64

## CAPITULO SEXTO

### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INSPECCION LABORAL DE COMPETENCIA LOCAL, COMPARADO DE 1988 A 1989.

6.1.- 1 9 8 8 .....	67
6.2.- 1 9 8 9 .....	69
6.3.- Nuevo procedimiento de la Inspección Local del Trabajo en las empresas del Distrito Federal, con la participación ciudadana de trabajadores y empresarios .....	83
6.4.- Inconstitucionalidad del nuevo procedimiento seguida por la autoridad laboral en el ambito de competencia local, en materia de inspección .....	88

	Pag.
<u>CONCLUSIONES</u> .....	90
A.- Desde el punto de vista legal .....	90
B.- Desde el punto de vista humano .....	93
<u>BIBLIOGRAFIA</u> .....	96
<u>APENDICES</u> .....	101

# I N T R O D U C C I O N

## INTRODUCCION

El trabajo, sustento de la vida diaria y base fundamen-  
tal en la economía de toda sociedad, constituye un condicione-  
ta, que si llegara a resquebrajarse, traería graves consecuen-  
cias en el ámbito político, económico y social de nuestra país.

El Derecho del Trabajo, es el resultado de uno de los ca-  
pítulos más dramáticos de nuestra historia. Se considera un -  
derecho social, en razón de ser un conjunto de normas jurídi-  
cas que a la vez que tutela y protege al trabajador que en su  
conjunto forman la fuerza productiva del país, también vigila  
y cuida el desarrollo de la producción con el fin de armonizar  
sus factores ( capital y trabajo ).

Conviene recordar que para lograr esa armonía, es neces-  
rio que el patrón observe lo dispuesto por la Ley Federal del  
Trabajo, toda vez que la misma contempla los mínimos derechos  
de que deben disfrutar los trabajadores.

Es por ello, que la Fracción VI del Artículo 523 del ar-  
denamiento legal citado, considera a LA INSPECCION DEL TRABAJO  
COMO AUTORIDAD y le impone el deber de vigilar mediante visi-  
tas de inspección periódicas ( ordinarias y extraordinarias ),  
que en las empresas y establecimientos sean observadas las dis-  
posiciones legales laborales, principalmente las relativas a :

A.- Remuneración del trabajo; duración de los jorna-  
das y descansos; pago del salario fijado como mínimo general y  
profesional; trabajo de las mujeres y menores; porcentaje en -

la utilización de trabajadoras mexicanas; pago de tiempo ex - traordinario; disfrute de descansos semanales obligatorios remunerados; pago y disfrute de días de descansos obligatorios; disfrute de vacaciones remuneradas; pago de prima vacacional; pago de aguinaldo; pago de reparto de utilidades, y

B.- Cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tienen como fin el prevenir un riesgo inminente o bien, localizar, evaluar y determinar las causas que produjeron o tuvieron relación directa con el accidente o enfermedad de trabajo, a efecto de sugerir medidas tendientes a eliminar los defectos comprobados en las instalaciones o métodos de trabajo, cuando constituyan una violación a las normas laborales o un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores.

A efecto de delimitar las funciones y responsabilidades de las Autoridades Laborales, el Artículo 527 de la ley en comento, establece la competencia de las mismas y las divide en FEDERAL y LOCAL, por lo que en materia de INSPECCION tenemos:

- LA INSPECCION DEL TRABAJO DE COMPETENCIA FEDERAL, - que en la Capital del país se encuentra a cargo de la Dirección General de Inspección Federal, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y

- LA INSPECCION DEL TRABAJO DE COMPETENCIA LOCAL, a cargo de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, - dependiente del Departamento del Distrito Federal.

Y es precisamente LA INSPECCION DEL TRABAJO DE COMPETENCIA LOCAL, a la que en forma especial habremos de referirnos, por ser la Autoridad que da motivo al tema objeto del presente estudio, en razón de que a partir del día 10 de abril de 1989 la Dirección General de Trabajo y Previsión Social inició un PROCESO ADMINISTRATIVO MODERNIZADOR DE LA INSPECCION LABORAL por el que suspendió el procedimiento sancionador a patrones que no habían observado lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, suspendiendo también, las visitas domiciliarias en materia laboral. Lo anterior, en cumplimiento al ACUERDO que bajo el lema " AMNISTIA LABORAL " emitió en la fecha antes citada, el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Un nuevo Acuerdo de fecha 6 de junio de 1989 emitido por el mismo funcionario, instituye la participación ciudadana de trabajadoras y empresarias como coadyuvantes de la INSPECCION DEL TRABAJO y convoca a los miembros de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad que funcionan en las empresas cuya actividad sea competencia de las Autoridades Laborales Locales a formar EL CUERPO DE VERIFICADORES VOLUNTARIOS HONORARIOS DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO, en quienes actualmente recaen las funciones y responsabilidades de los Inspectores Laborales.

Al respecto, es necesario reconocer que si bien es cierto que nadie como ellas conocen las irregularidades y malas condiciones que priven en los centros de trabajo en donde presten sus servicios, también es cierto que no tienen las facultades de los Inspectores en la materia y mucho menos, el poder coactivo del Estado.

Por lo antes mencionado y con el fin de conocer las circunstancias en que se dieron los Acuerdos de referencia y el efecto jurídico de los mismos, nos dispusimos a desarrollar el presente trabajo a través de métodos de investigación prácticos consistentes en el estudio y comprensión de documentos relacionados con el tema objeto de la presente tesis; análisis del contenido de los Artículos 540 a 544 y 546 a 549 de la Ley Federal del Trabajo, así como entrevistas personales a funcionarios y empleados de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social dependiente del Departamento del Distrito Federal.

N D T A  
\*\*\*\*\*

PARA LOS EFECTOS DE INTERPRETACION DEL PRESENTE TRABAJO,  
DEBERA ENTENDERSE POR :

- 1.- LEY, a la Ley Federal del Trabajo
- 2.- REGLAMENTO, al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 3.- DEPARTAMENTO, al Departamento del Distrito Federal.
- 4.- DIRECCION a D.G.T. y P.S., a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F.
- 5.- I.M.S.S., al Instituto Mexicano del Seguro Social
- 6.- INFONAVIT, al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores.
- 7.- INSPECTOR, al Inspector Local del Trabajo.

## CAPITULO PRIMERO

### A N T E C E D E N T E S

- 1.1.- BREVE SEMBLANZA DE LA SITUACION LABORAL EN MEXICO, EN LOS INICIOS DEL SIGLO XX.
- 1.2.- LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS - UNIDOS MEXICANOS Y EL ARTICULO 123
- 1.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
- 1.4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
- 1.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980
- 1.6.- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES

1.1.- BREVE SEMBLANZA DE LA SITUACION LABORAL EN MEXICO, EN LOS INICIOS DEL SIGLO XX.

En los inicios del Siglo XX, los brotes revolucionarios - en contra del régimen dictatorial de Porfirio Díaz, crecen en - demanda de reivindicaciones y libertades sociales. La situa - ción de la clase trabajadora durante el Porfiriato empeoró y - los obreros de las fábricas y los mineros, soportaban un traba - jo agobiador de hasta 14 horas diarias, a cambio de salarios su - mamente reducidos.

De la época porfirista se ha dicho mucho y quizá aún no - se ha dicho lo suficiente, sin embargo, no es nuestra intención relatar detalladamente los hechos ocurridos en ese tiempo, sino referirnos a ellos, como el motivo que dió origen a la expresi - ón de descontento de los trabajadores que propició se organi - zaran y empezaran a exigir a los patronos mejoras salariales, dis - minución de las horas de trabajo, etc., y al no ser atendidas - sus peticiones, dió como resultado el surgimiento de las huel - gas de los mineros en Cananea, Son., y la de los obreros texti - les en la fábrica de Rio Blanco, Ver.

" ... Los problemas sociales que se presentaron ... a con - secuencia de esa larga dictadura que paralizó la evolución de - la seguridad social en nuestro país, fué lo que originó movimien - tos, planes, leyes y diversas campañas que reflejaban la necesi - dad del pueblo para obtener seguridad; esa necesidad desencade - ñó la lucha revolucionaria de 1910 que terminó al quedar plas - mados en la Constitución de 1917, los ideales de seguridad se -

cial por las que se luchaba y que se traducían en elevar el nivel de vida de la población en general, procurando su seguridad física y económica. " 1

Dejando a un lado el aspecto negativo de lo que dió por llamarse " la época del Porfiriato ", es necesario reconocer que en materia de legislación laboral hubo algunos aciertos, entre los que pueden mencionarse : "... Las Leyes Sobre Accidentes de Trabajo dictada en el Estado de México, conocida como " Ley Vicente Villada ", promulgada el 30 de abril de 1904; y la dictada en el Estado de Nuevo León, por el General Bernardo Reyes, promulgada el 9 de noviembre de 1906.

Lo importante de ambas leyes deriva de que, adptan la teoría del riesgo profesional, que sustituyó la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa, ya que aún cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la Ley de Villada y muy superiores en la de Reyes, lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, así como en la inversión de la prueba, que se refería a que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario " 2

Al referirnos a esa época, inevitablemente surge la necesidad de mencionar la figura de Ricardo Flores Magón, quien en su carácter de Presidente del Partido Liberal Mexicano, lanza el 18 de julio de 1906, desde San Luis Missouri, E. U. A., el Programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del Artículo 123 Constitucional.

- (1) TENA BUCK Rafael-Italo Morales Huga, " Derecho de la Seguridad Social ", Pac, 2a Ed, México, 1990, p. 6
- (2) DE BUEN LOZANO Nester, " Derecho del Trabajo ", Porrúa, 7a Ed, t. I, México, 1989, pp. 304-305

"... Del Programa del Partido Liberal Mexicano conviene mencionar que en su Capítulo denominado " Capital y Trabajo " resaltan los siguientes puntos :

- 21.- Establece un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.
- 22.- Reglamenta el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.
- 23.- Adepta medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
- 24.- Prohíbe el empleo de niños menores de 14 años.
- 25.- Obliga a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener mejores condiciones de higiene y seguridad.
- 26.- Obliga a los propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos, exija que reciben albergue de dichos patrones o propietarios.
- 27.- Obliga a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- 28.- Declara nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
- 29.- Adepta medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 31.- Prohíbe a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otra modo que no sea con dinero efectivo; prohíbe y castiga -

el que se impongan multas a los trabajadores y - se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe de su trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado. Suprima también - las tiendas de raya.

32.- Obliga a todas las empresas e negociaciones a recuperar entre sus empleados y trabajadores, sine una minoría de extranjeros. No permite en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se pague por el mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hace obligatorio el descanso semanal.

... cabe mencionar que el documento al que se hace referencia, es el de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, - al menos, desde el punto de vista social...<sup>3</sup>

No es nuestra intención al hacer un relato de lo que fué - el movimiento armado en contra del General Porfirio Díaz, lo que verdaderamente pretendemos, es realizar un bosquejo de los sucesos que diversas autores han considerado fueron los más importantes en la evolución del proceso social en México, con el fin de adelantarnos paulatinamente en el tema objeto del presente estudio, que se refiere a LA INSPECCION DEL TRABAJO y lo esencial de sus funciones para garantizar la debida aplicación de la Ley Laboral.

\* En 1913 surge la Ley de Descanso Municipal de Rafael Cepeda, que determina sanciones concretas por la infracción a la -

disposición legal, con multa de diez a cien pesos duplicada en caso de reincidencia, a dueños y administradores de talleres, almacenes, fábricas y tiendas que hicieran trabajar los domingos a dependientes, obreros y empleados. Dichas multas serían impuestas por el Presidente Municipal, quien debía levantar un acta en la que se hicieran constar las circunstancias en las cuales se había cometido la infracción.

Nóe adelante, en 1914, se promulga en el Estado de Jalisco la Ley de Manuel M. Dieguez, que consigna el descanso dominical y descanso obligatorio de días feriados; vacaciones de ocho días anuales; jornada limitada en los almacenes de repuesto y tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas con dos horas de descanso al mediodía; establece sanciones a quienes obliguen a trabajar en los días de descanso y vacaciones y concede denuncia pública por violaciones a la ley.

Es hasta el 19 de octubre de 1914 que Cándido Aguilar, en el Estado de Veracruz, promulga la Ley del Trabajo, misma que de mayor importancia a la función de vigilancia por parte del Estado, para que se cumplan las normas de trabajo, surgen de así la figura de LOS INSPECTORES LABORALES, quienes tienen la obligación de vigilar que fueran observadas las disposiciones contenidas en dicha ley y que se referían entre otras, a : Jornadas de trabajo de nueve horas con descansos intermedios para tomar alimentos; descanso dominical y salario mínimo general. Dicha ley dió base a la seguridad social, obligando a los patronos a proporcionar médicos y medicinas a obreros accidentados en el desempeño de sus actividades, así como a prestar un servicio médico de recreo. " 4

" Más tarde, en 1915, en el mismo Estado de Veracruz, - aparece un Reglamento que regula las funciones de los Inspectores de Trabajo Agrícola, en el que se facultaba a dichos funcionarios a investigar el verdadero carácter del agricultor como mediero, habitante o arrendador e indagar si devengaba un salario. El Inspector tenía el deber de pedir datos sobre duración de jornadas y monto de salarios; vigilar que la raya fuera paga da en sábados y no en domingos e informar rápida y expresamente los asuntos que pudieran relacionarse con la situación de vida del obrero, con la finalidad de impedir la vil explotación del trabajo humano y promover el mejoramiento intelectual y mate - rial del proletariado. Su informe debía relatar los medios usa dos para obtener los datos referidos, siendo la declaración de los obreros la mejor y más crediticia fuente de información.

En dicho Reglamento se establecía que el objeto de la vi - site no solo era con el fin de pedir informes sino también el de constatar hechos. Se prohibía al Inspector recibir aloj a - miento, alimentos o servicio alguno por parte de los hacenda - rios.

En 1916, en el Estado de Coahuila, se promulgada la Ley - del Trabajo por el Gobernador Gustavo Espinosa Mirales, y a la antes legislada en materia de trabajo, se agrega : Que los tra - bajadores participan en los beneficios; establece disposiciones referentes a accidentes de trabajo y faculta a los INSPECTORES LABORALES a vigilar el cumplimiento de las normas relativas a - higiene y seguridad. " <sup>5</sup>

De lo antes expuesto se desprende que la figura jurídica de LA INSPECCION DEL TRABAJO surge de la necesidad de vigilar - que en las empresas y establecimientos se observen las normas -

legales dictadas en materia laboral; que no se permitan los abusos patronales; que las violaciones a los preceptos jurídicos que estatuyen derechos en favor de los trabajadores, se denuncien a la Autoridad y que ésta, en uso de su poder coactivo, haga efectiva las sanciones previstas para el caso de incumplimiento.

1.2.- LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
Y EL ARTICULO 123.

" El texto del Artículo 123 Constitucional, contiene todo un compendio dirigido a lograr el equilibrio de las relaciones obrero-patronales. Establece una jornada máxima de trabajo; agleria mínima para cada región de la República; protección a mujeres y menores; edad mínima para establecer contratos de trabajo; descanso semanal obligatorio; protección a la maternidad; participación de los obreros en las utilidades de las empresas; proporcionalidad entre el trabajo y el salario; derechos de asociación para obreros y patronos; derechos de huelga para los obreros y el de paro para los empresarios, así como otros aspectos tendientes a conseguir la armonía entre los factores de la producción. " 6

Consideramos que para lograr tan elevadas fines, es necesario que las Autoridades en quienes recae la responsabilidad de vigilar el debido cumplimiento de las normas jurídicas laborales, cumplan con los deberes que la Ley Federal del Trabajo les impone, toda vez que la misma, emana del precepto constitucional aludido.

(6) LEON PORTILLA Miguel, " Historia de México ", Salvat, t. 11, México, 1978, p. 2468

1.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de agosto de 1931 por el entonces Presidente de la República Gral. Abelardo L. Rodríguez, contiene un capítulo relativo a LA INSPECCION - DEL TRABAJO, reglamentando sus facultades en los Artículos 402 al 406 que aunque establece como función primordial la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, no regula el procedimiento que debe observarse en las visitas de inspección.

La expención de motivos de dicha legislación, dió cobida a una posible insuficiencia en el contenido y alcance resolutivo de las normas que contenía, porque sabía que la aplicación de las mismas era el correspondiente a su época y, además, reconocía que el Derecho del Trabajo es dinámico y se encuentra en expansión.

Lo anterior se hace patente en el texto del numeral que a continuación se transcribe :

" 56.- La reglamentación legal del trabajo garantiza tan solo un mínimo de derechos que al Estado se considera obligado a proteger en beneficio de la clase trabajadora. Sobre este mínimo, la voluntad de las interesadas puede crear otros derechos e ampliar los reconocidos en Ley... " <sup>7</sup>

Debemos entender entonces, que el orden jurídico del Estado debe garantizar que las normas legales que contemplan beneficios a favor de la clase trabajadora SEAN EFICACES. Dicho ésto, en su más amplia sentido de estricta aplicación de la Ley.

(7) TRUEBA URBINA Alberto, " Nuevo Derecho del Trabajo ", -  
Parrón, 2a Ed, México, 1972, p. 172

#### 1.4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En la exposición de motivos para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se trataron diversos puntos que consideramos importantes para el desarrollo de nuestro tema de estudio, en razón de que se indica lo que debe entenderse por - " INSPECCION DEL TRABAJO " quedando redactada de la siguiente manera :

"... es otra de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correctas de las leyes del trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la institución..."<sup>8</sup>

La INSPECCION DEL TRABAJO en la legislación que nos ocupa, se encuentra regulada por los Artículos 540 al 550 y una de las ediciones que se estima necesario puntualizar, es la siguiente:

" Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo :

Fración VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patron 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."<sup>9</sup>

Esta innovación trae aparejada una seguridad jurídica para el trabajador que percibe el salario mínimo general por el desempeño de sus labores, tomando en consideración que dicho salario es insuficiente para cubrir las necesidades primordiales

(8) Nueva Ley Federal del Trabajo, Ediciones Andrade, México, - 1970.

(9) Idem.

de los trabajadores, tales como : Alimentos, transporte, vestido, educación, etc., tal disposición viene a resaltar la importancia que reviste la intervención de la INSPECCION DEL TRABAJO para vigilar que en las empresas y establecimientos sean observadas las normas jurídicas contenidas en la Ley de la materia, salvaguardando así, los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, debe reconocerse que para que los destinatarios de dichas normas puedan estar en condiciones de costarlas, primero deben conocerlas y ésto no solo se logra adquiriendo un ejemplar de la ley, ya que se considera que el método más efectivo es a través de la difusión que la Autoridad proporciona, - ya sea directamente por conducto de sus funcionarios o por los medios de información que juzgue convenientes.

1.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

La Fracción VI del Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, contempla a la INSPECCION DEL TRABAJO como AUTORIDAD, tema en el cual se abundará más adelante, toda vez que es el motivo que da origen a la realización del presente trabajo.

En el Proyecto de iniciativa para promover las reformas al ordenamiento legal citado, el entonces Presidente de la República Lic. José López Portillo, manifestó :

" Las normas que rigen al proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con lo posible -- aplicación de una norma. También es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retrasa es justicia que se deniega." <sup>10</sup>

Conviene recordar que toda norma jurídica tiene como fin, el regular la vida en sociedad, coordinar la conducta humana y encauzarla al bien común, en razón de que cuando dos o más seres humanos conviven, surge la necesidad de crear una normatividad que encauce y dirija esa vida en común, con objeto de que pueda desarrollarse por un sendero de orden tendiente a evitar el caos y se logre alcanzar la paz social. De lo contrario, pueden surgir conflictos que conduzcan a la lucha de todos contra todos, al triunfo de los más fuertes y al sojuzgamiento de los débiles.

(10) Ley Federal del Trabajo, S.T. y P.S., 3a Ed, México, 1980, - p. 5

Por ello, es necesario reconocer la importancia que tiene - la intervención del Estado a través de la INSPECCION DEL TRABAJO, Institución de la que se comenta lo siguiente :

"... si se ha reconocido la posición intervencionista del - Estado como natural consecuencia, es porque NO BASTA CON DICTAR - LEYES QUE PROTEJAN AL TRABAJADOR, que es el material humano de la producción, sino que la infracción a las leyes y el olvido en su aplicación son tan factibles, que se impone su organica la institución encargada de comprobar el debido cumplimiento a la ley y - en caso contrario, se impone al infractor la sanción pertinente  
...

... sin INSPECTORES, sin la potencial visita de los mismos, sin el riesgo de una denuncia de los transgresores, los empresarios no tardarían tal vez, en recuperar su posición avasalladora de los primeros tiempos de la Revolución Industrial, y entonces, LA REGLAMENTACION SOBRE EL TRABAJO SERIA LETRA MUERTA Y SE TORNARIA EN UN SIMPLE PAPEL...

... Por esa razón, el servicio de INSPECCION ejercido con - responsabilidad y honestidad resulta imprescindible, pero requiere de funcionarios con conocimientos laborales, de sólida formación ética que los aparte de la corrupción venal y con la autoridad y experiencia suficientes para actuar con eficacia..." 11

En nuestra opinión, el INSPECTOR DEL TRABAJO ( hombre o mujer ) debe ser una persona pulcra, cuidadosa de su apariencia física, cuya presencia imponga respeto a su cargo y refleje positivamente la imagen de la Autoridad que representa, que tenga un - carácter firme y conocimientos sólidos y suficientes de la meta -

(11) CABANELLAS Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Editores Libreros, t. II, Buenos Aires, 1968, p. 756

ria laboral y de la seguridad social, que le permita dar pronta y veraz respuesta a las preguntas que le sean formuladas y solucionar en forma inmediata los problemas que pudieren presentarse con motivo de las visitas de inspección a los centros de trabajo; que no se amilene ante los empresarios poderosos; que actúe con rectitud, responsabilidad y decencia y que verdaderamente vigile que sean aplicadas las normas de trabajo, en beneficio y para seguridad de la clase trabajadora.

## 1.6.- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Desde sus orígenes, el hombre ha tenido que dedicar gran parte de su existencia a pensar y actuar, con el fin de obtener las satisfacciones necesarias para subsistir o para lograr una mejor forma de vida social e individual. La transformación paulatina de aquel hombre primitivo al técnico e científico de nuestros días, se ha efectuado gracias a la evolución de la actividad humana, la que en ningún momento ha estado exenta de riesgos de magnitud variable.

"... el desarrollo industrial en México, ha cobrado su precio, reflejado éste en una gran cantidad de víctimas de accidentes, enfermedades y muertes. Antaño, el hombre cazador, el pescador, el agricultor y el guerrero, fueron afectados por contingencias derivadas de su ocupación y más tarde, cuando el hombre se dedicó a otros tipos de actividades en las talleres artesanales, en las fábricas textiles, en las minas, etc., y se vieron expuestas a intoxicaciones provocadas por las condiciones insalubres y largas jornadas de trabajo, diversas enfermedades derivadas del trabajo comenzaron a aparecer, dando como resultado que se elevara el índice de accidentes y enfermedades profesionales..."<sup>12</sup>

La modernización de la industria, actualmente requiere de mano de obra cada vez más especializada y esto no se logra tan fácil y oportunamente, por ello, los accidentes de trabajo han ocasionado grandes pérdidas humanas y económicas, surgiendo así, la imperiosa necesidad de crear una actividad que tuviera como fin, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para tratar de evitar el daño a la

(12) Cuaderno de Orientación de Medicina del Trabajo, I.M.S.S. México, 1986, pp. 7-8

maquinaria más valiosa con que cuenta una empresa; el recurso máspreciado de un país, que es, sin lugar a dudas, la vida, - la salud y la integridad física de sus trabajadores.

Tales disposiciones se encuentran contenidas en el Re - glamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que es establece un conjunto de medidas tendientes a prevenir los acci - dentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. \*

\* Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo pu - blicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 1978.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y**

#### **LOS TRATADOS INTERNACIONALES**

##### **2.1.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

##### **2.2.- LOS TRATADOS INTERNACIONALES**

CAPITULO SEGUNDO

2.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

2.1.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

" La O. I. T. fué creada el 11 de abril de 1919, dentro del seno de la Sociedad de Naciones, quedando aprobada su constitución en el Título XIII del Tratado de Versalles y en 1946 se convierte en el primer organismo especializado, asociado a la Organización de las Naciones Unidas.

Entre sus propósitos está :

- Contribuir al establecimiento de una paz duradera, fomentando la justicia social.
- Mejorar a través de la acción internacional, las condiciones de trabajo y los niveles de vida, promoviendo la estabilidad social y económica.

A fin de lograr estos propósitos la O. I. T. reúne a los gobiernos, mano de obra y empresas, para recomendarles niveles mínimos internacionales y redactar convenciones internacionales de trabajo sobre asuntos tales como : Derechos Humanos, libertades de asociación, salarios, horas de trabajo, edad mínima del trabajador, condiciones de trabajo en distintas ramas, compensación a las trabajadoras, seguro social, vacaciones pagadas, seguridad industrial, servicios de empleo e INSPECCION DE CONDICIONES DE TRABAJO. " 13

En los últimos años, México ha suscrito varios Convenios y adoptado recomendaciones internacionales que tuvieron su origen en la Organización Internacional del Trabajo y cuyo contenido fué necesario incorporar a nuestra legislación laboral, - con el fin de facilitar en mayor grado el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

La O. I. T. tiene su sede en Ginebra, Suiza.

## 2.2.- TRATADOS INTERNACIONALES

CONCEPTO DE TRATADO INTERNACIONAL.- En opinión de Max Sorensen " El Tratado es cualquier acuerdo internacional que celebran dos o más Estados u otras personas internacionales, y que está regido por el Derecho Internacional. " <sup>14</sup>

Para la realización del presente trabajo, se ha considerado importante mencionar los principales documentos que han sido aprobados internacionalmente :

a).- " El Tratado de Versalles, que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Establece, entre otros puntos, los siguientes : - Salario mínimo, jornada de ocho horas, descanso semanal, supresión del trabajo de los niños, salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo e INSPECCION DEL TRABAJO.

b).- La Carta del Atlántico, formulada el 14 de agosto de 1941 entre el Presidente Roosevelt y el Primer Ministro Winston Churchill, donde se consagran algunos breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.

c).- La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, Cal., en 1945, cuyo Artículo 55 señala que la Organización habrá de promover : " a).- Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; b).- La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de otros problemas conexos, así como la cooperación internacional en el orden cultural y educativo y, c).- El respeto universal

(14) *Idem*, t. I, p. 615

a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, idioma o religión y la efectividad de tales derechos y libertades.

d).- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de las Naciones Unidas, de la que vale la pena transcribir los siguientes artículos :

" Artículo 22.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas." 15

De lo antes señalado, se desprende lo siguiente :

I.- El Derecho Internacional pretende que sus normas tengan aplicación universal.

II.- El objetivo primordial de la O. I. T., como Organismo Especializado en materia laboral, es el de realizar los fines de justicia social en el ámbito de validez de los Estados miembros, y

III.- " El Tratado de Ginebra ", prevé la figura jurídica de la INSPECCION DEL TRABAJO, cuyo fin es la permanente vigilancia por parte de las autoridades, para que las normas de trabajo sean observadas.

**CAPITULO TERCERO**

**COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO**

**EN MATERIA DE INSPECCION.**

CAPITULO TERCERO

3.- COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO EN MATERIA DE INSPECCION.

El Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, derivado de la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", establece la competencia de las Autoridades Laborales, mismo que por considerarse necesario su conocimiento para el desarrollo y comprensión del presente trabajo, a continuación se transcribe :

" Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I.- RAMAS INDUSTRIALES :

- 1.- Textil
- 2.- Eléctrica
- 3.- Cinematográfica
- 4.- Huleira
- 5.- Azucarera
- 6.- Minera
- 7.- Metalurgica, siderurgica ...
- 8.- De hidrocarburos
- 9.- Petroquímica
- 10.- Cementera
- 11.- Calera
- 12.- Automotriz ...
- 13.- Química ... química farmacéutica y medicamentosa
- 14.- De celulosa y papel
- 15.- De aceites y grasas vegetales
- 16.- Productora de alimentos ...
- 17.- Elaboradora de bebidas ...
- 18.- Ferrocarrilera
- 19.- Maderera básica ...
- 20.- Vidriera ...
- 21.- Tabacalera ...

II.- EMPRESAS :

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

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

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

También corresponderá a las autoridades federales, la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. " 16

En relación a los párrafos resaltados con subraya en el numeral que antecede, importante nos parece, mencionar lo dispuesto por el Artículo 527-A de la ley en comento :

" Artículo 527-A.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a higiene y seguridad en el trabajo, las Autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas y establecimientos que, en los

demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estos últimos." <sup>17</sup>

Como puede apreciarse, los preceptos legales antes mencionados, establecen la competencia de las Autoridades del Trabajo y las dividen en FEDERAL y LOCAL, por lo que en materia de Inspección, tenemos a :

- LA INSPECCION DEL TRABAJO DE COMPETENCIA FEDERAL, que en la Capital del país, se encuentra a cargo de la Dirección General de Inspección Federal, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y
- LA INSPECCION DEL TRABAJO DE COMPETENCIA LOCAL, a cargo de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, dependiente del Departamento del Distrito Federal.

Ambas autoridades con similitud de funciones que cada una realiza dentro del ámbito de su competencia, tienen como fin primordial el vigilar que en los centros de trabajo sean observadas las disposiciones legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de armonizar las relaciones obrero-patronales.

Y es precisamente LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD EN EL AMBITO DE COMPETENCIA LOCAL, a la que en forma especial habremos de referirnos, en razón de haber llamado nuestra atención, las disposiciones contenidas en Acuerdo emitido por -

el Jefe del Departamento del Distrito Federal el día 10 de abril de 1989, por el que ordena suspender los procedimientos administrativos laborales ya iniciados y seguidos en contra de empresas y establecimientos de su competencia, por faltas e violaciones a la Ley Federal del Trabajo y a los Reglamentos de ella derivados, "... por estar apoyados en inspecciones administrativas irregulares y no confiables...". Siendo así como se inicia en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, la llamada "AMNISTIA LABORAL", que entre otros efectos, trae como consecuencia, la suspensión indefinida de los visados domiciliarios en materia de trabajo.

A este respecto, es necesario hacer notar que ninguna justificación es válida cuando en virtud de ella, se cumple no solo con el deber impuesto por la Ley Laboral, sino también, con las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, que establece lo siguiente :

" Artículo 18.- Al Departamento del Distrito Federal, corresponde el despacho de los siguientes asuntos en materia jurídica y administrativa :

V.- VIGILAR LA OBSERVANCIA Y APLICACION DE DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUS REGLAMENTOS Y LAS DISPOSICIONES DE ELLOS DERIVADAS, EN LAS INDUSTRIAS, COMERCIOS Y ESTABLECIMIENTOS DE JURISDICCION LOCAL. " 18

(18) Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de diciembre de 1978.

## **CAPITULO CUARTO**

### **CONCEPTUALIZACION JURIDICA**

- 4.1.- DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO
- 4.2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR
- 4.3.- CONCEPTO DE PATRON
- 4.4.- CONCEPTO DE EMPRESA
- 4.5.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO
- 4.6.- CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO CUARTO

4.- CONCEPTUALIZACION JURIDICA

4.1.- DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales y tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción ( capital y trabajo ). ( Art. 2º L.F.T.)

4.2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR

" Trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado...

... Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. " ( Art. 8º L.F.T.)

4.3.- CONCEPTO DE PATRON

" Patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utilice los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. " ( Art. 10º L.F.T.)

#### 4.4.- CONCEPTO DE EMPRESA

" Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa." ( Art. 16º L.F.T.)

#### 4.5.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

" 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." - ( Art. 20 L.F.T.)

#### 4.6.- CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Condiciones de trabajo, son aquellas establecidas en ley y enmarcadas en el pacto de contratación.

Son normas que fijan los requisitos necesarios para la protección de la salud, la vida y la integridad física de los trabajadores, además de aquellas que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo.

" Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley." ( Art. 56 L.F.T.)

## CAPITULO QUINTO

### LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD

- 5.1.- FUNCIONES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO
- 5.2.- DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO
  - 1.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES
  - 2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
  - 3.- PROHIBICIONES A LOS PATRONES
  - 4.- PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES
  - 5.- TRABAJO DE MUJERES Y MENORES
    - A.- TRABAJO DE LAS MUJERES
    - B.- TRABAJO DE LOS MENORES
  - 6.- MEDIDAS PREVENTIVAS DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE
- 5.3.- OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO
- 5.4.- PROHIBICIONES A LOS INSPECTORES DEL TRABAJO
- 5.5.- REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DEL TRABAJO
- 5.6.- RESPONSABILIDAD DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

CAPITULO QUINTO  
\*\*\*\*\*

5.- LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD

La Fracción VI del Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo contempla a LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD y el Artículo 540 del mismo ordenamiento legal, establece sus funciones :

Artículo 540.- LA INSPECCION DEL TRABAJO tiene las funciones siguientes :

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo \*

Dicha vigilancia debe ser a través de visitas domiciliarias en los centros de trabajo y para tal efecto, la Autoridad del Trabajo debe emitir una orden de inspección que deberá contener, cuando menos :

- \* - La denominación e razón social y ubicación de la empresa y establecimiento en donde se practicará la inspección;
- El nombre del Inspector autorizado para practicar la diligencia;
- La determinación precisa del activo y objeto de la visita, y
- Los fundamentos legales en que se apoya el mandamiento de que se trata. " \*\*

La visita de inspección deberá realizarse dentro de las horas de trabajo y entenderse directamente con el patrón e su

- \* Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota 10, p. 328
- \*\* Artículo 25 del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el jueves 6 de octubre de 1988.

representante legal. En el supuesto de que no se encontraran, el INSPECTOR dejará citatorio para que lo espere en una hora - determinada del día hábil siguiente, percibido que de no esperarlo, se practicará la inspección con cualquier persona que - se encuentre presente en el centro de trabajo, lo que se asentará en el acta de inspección correspondiente.

Presente el patrón o su representante legal, se iniciará la inspección, solicitandoles que hagan comparecer al representante de los trabajadores y designe dos testigos de asistencia para que participen en el acto y en caso de ausencia del responsable o ante su negativa, los testigos serán nombrados por el INSPECTOR.

El patrón y los trabajadores o los representantes de - - ambos, deberán dar todas las facilidades para practicar la inspección, a efecto de lo cual, estarán obligados a proporcionar los datos solicitados por el INSPECTOR y a exhibir los siguientes documentos :

- Acta constitutiva de la empresa, en caso de ser persona moral o inscripción como contribuyente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, si se trata de persona física.
- Capital social
- Registro Federal de Contribuyentes
- Cédula de empadronamiento ( I.V.A.)
- Copia del acta de la última inspección de trabajo.
- Tarjetas de asistencia y/o listas de asistencia
- Reglamento Interior de Trabajo ( registrado )
- Cuadro de antigüedades y comisión mixta que lo formuló.

- Recibos de pago de sueldos
- Recibos de pago de vacaciones y prima vacacional
- Recibos de pago de aguinaldo
- Contrato colectivo de trabajo y/o contratos individuales de trabajo.
- Proyecto de reparte individual de la participación de utilidades.
- Carátula de la Última Declaración Anual del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas.
- Acta de integración de la Comisión Mixta para el reparte de utilidades.
- Recibos de pago de utilidades.
- Constancia anual de antigüedad a favor de cada trabajador.
- Registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; planes y programas y constancias de habilidades.
- Registro de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; acta constitutiva de la misma y actas de recorridos mensuales de los últimos seis meses.
- Copia de liquidación de las cuotas obrero-patronales al I.M.S.S. del último bimestre, así como avisos de altas y bajas de trabajadoras en ese período.
- Copia de liquidación de aportaciones del último bimestre al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

EL INSPECTOR además de revisar la documentación antes señalada, realizará un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo con el fin de cerciorarse si han sido observadas las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad, debiendo levantar acta circunstanciada en donde se consigne el resultado de la visita de inspección.

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

Se presupone que LOS INSPECTORES deben tener los conocimientos suficientes que les permita asesorar a las partes y - que dichos conocimientos deben ser aunados a la experiencia - adquirida en el desempeño de sus actividades. Además, debe tener la sutileza de hacerles comprender tanto a trabajadores como a los patronos, que la mejor manera de lograr una verdadera armonía entre ellos, es cuando ambos respetan sus derechos y - cumplen con sus obligaciones laborales.

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

Para poder determinar que en una empresa no se ha cumplido con la disposición legal, debemos analizar primero el tipo de "deficiencia" que pudiera encontrarse y la autoridad que en nuestro concepto debe conocer de la violación a las normas de trabajo. Por ello, enunciemos las siguientes :

<u>TIPO DE DEFICIENCIA</u>	<u>AUTORIDAD A QUIEN SE DEBE COMUNICAR :</u>
A.- Salario inferior al mínimo general	Ministerio Público Art. 547-VI L.F.T.
B.- Salario inferior al mínimo profesional en mano de obra calificada.	S. H. C. P. I. M. S. S. INFONAVIT

\* Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota - 10, p. 328

\*\* Idem.

<u>TIPO DE DEFICIENCIA</u>	<u>AUTORIDAD A QUIEN SE DEBE COMUNICAR</u>
C.- Omisión de pago de participación de utilidades.	S. H. C. P.
D.- Incumplimiento del patrón de inscribir a sus trabajadores bajo el régimen obligatorio del Seguro Social.	I. M. S. S. INFONAVIT S. H. C. P.
E.- No proporcionar capacitación y adiestramiento.	S. T. y P. S.
F.- Inadecuadas instalaciones y/o malas condiciones en materia de higiene y seguridad.	I. M. S. S.

En nuestro concepto, el tipo de violación cometida, determina la Autoridad a quien le compete conocer. Lo anterior, independientemente de la sanción que impone la D.G.F. y P.S., en razón de causar los siguientes efectos :

- A.- El patrón que no cubre a su trabajador el salario mínimo general establecido, no solo incumple con los preceptos legales laborales, sino que incurre en la comisión del delito de fraude al salario que se encuentra tipificado en el Artículo 387 Fracción XVII del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales.

El Artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo contempla tal omisión como delito especial y la Fracción VI del Artículo 547 del mismo ordenamiento legal establece como CAUSA ESPECIAL DE RESPONSABILIDAD DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO " 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. " \*

- B.- Cuando el patrón paga salario inferior al mínimo profesional a un trabajador a su servicio que presta una labor calificada, no solo afecta la conciencia del trabajador, ya que el salario profesional que la Comisión de Salarios Mínimos ha establecido a partir del 10 de enero del año actual, de por sí, no es suficiente para "satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural ni para proveer la educación obligatoria de los hijos" como lo dispone el Artículo 90 de la ley que nos ocupa, sino que también afecta su seguridad social, ya que si llegara a contraer una enfermedad o a ocasionarse cualquier tipo de lesión que perturbara su salud o en el peor de los casos, tuviera un accidente de trabajo y con ello,

\* Ley Federal del Trabajo, Ob.Cit. nota 10, p. 331

la necesidad de "incapacitarse", el subsidio que el I.M.S.S. le otorgaría sería de acuerdo a sus cotizaciones, lo que ocasionaría un grave perjuicio a su economía.

Por otro lado, sabemos que el salario mínimo profesional es objeto de cargas impositivas fiscales tales como : Impuesto Sobre Productos del Trabajo y cuotas obrero-patronales ante el I.M.S.S., además de las aportaciones que el patrón debe enterar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Por lo anterior, se considera necesario que tomas conocimiento de tales irregularidades las siguientes Dependencias : I.M.S.S., INFONAVIT y la S.H.C.P., en razón de que resultan afectadas por no captar en forma correcta las contribuciones fiscales fijadas en ley.

- C.- Cuando en una empresa se omite pagar el reparto de utilidades o no se hace conforme a lo dispuesto por los Artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo, la Autoridad competente para conocer de dicha irregularidad es la S.H.C.P. que tiene las facultades para ordenar se practique una auditoría en el centro de trabajo que no haya observado lo dispuesto en los preceptos legales citados, con el fin de determinar las utilidades obtenidas.

Los Inspectores del Trabajo no tienen facultades para revisar la documentación contable de la empresa visitada, motivo por el cual, su examen deberá partir tomando como base la cantidad

que el patrón declare como "utilidad" y tenerla como cierta.

A este respecto, dichos funcionarios unicamente se concretan a revisar :

- Que se encuentre formada la comisión mixta para el reparto de utilidades.
- Que dicho reparto se haya realizado conforme a la ley.
- Que el proyecto respectivo se encuentre a la vista de los trabajadores, y
- " La carátula " de la Declaración Anual del Impuesto al Ingreso Global de las Empresas.

Para el caso de que los trabajadores manifiesten su inconformidad, se considera necesario informarles que la Autoridad Competente en este renglon, lo es la S.H.C.P. en razón de que la propia Ley Federal del Trabajo en su Artículo 526 dispone : " Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII..... de esta Ley.", y dicho numeral se refiere a la PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Conviene mencionar que cuando el INSPECTOR DEL TRABAJO encuentre una violación a la ley por el concepto en comento, la D.G.T. y P.S. solo podrá imponer una sanción económica al infractor.

D.- El patrón, tiene entre otras, las siguientes obligaciones :

- Inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S. dentro de un plazo no mayor de cinco días contados a partir de la fecha en que se inicie la relación de trabajo.

- Enterar al I.M.S.S. las cuotas obrero-patronales; al INFONAVIT las aportaciones de seguridad social y a la S.H.C.P. los impuestos correspondientes.

Por tanto, consideramos que cuando un patrón no inscribe a sus trabajadores en el régimen obligatorio del seguro social, lo hace con el doloso propósito de evadir al fisco, pero además, tal omisión trae aparejadas diversas consecuencias :

1.- EN LO ECONOMICO INDIVIDUAL, porque el trabajador que no tiene acceso al servicio médico, farmacéutico y hospitalario para él y su familia, en caso necesario, tiene que ir a pagar de su reducida percepción, cantidades de las cuales en la mayoría de los casos, no dispone.

2.- EN LO ECONOMICO SOCIAL, porque las contribuciones es la cantidad de dinero que el Estado exige obligatoriamente al contribuyente, con el objeto de costear los gastos públicos (19), y el no ingresar a sus arcas en forma correcta las contribuciones fiscales, no se encuentra en posibilidad de satisfacer eficazmente los servicios públicos que presta, lo que necesariamente afecta a la comunidad.

3.- EN LO POLITICO, porque el Estado tiene fines y uno de los principales es, o debe ser, conservar la paz

(19) MARGAIN MANAUTOU, Emilio, "Introducción al Estudio del Derecho Tributario Mexicano" Porrúa, 9a Ed, México, 1989, p. 75

social y el mejor medio para conseguirlo, es elevando el nivel de vida de los mexicanos y ésto no podrá lograrse si a nuestros trabajadores no se les garantiza el derecho humano a la salud; a la protección de los medios de subsistencia, a la obtención de créditos baratos y suficientes para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación, así como a los servicios culturales y deportivos que les permitan tener actividades recreativas.

Lamentable sería entonces, que esos trabajadores pasaran a engrosar las filas de los pobladores marginados que requieran de servicios que presta la asistencia pública.

De lo anterior se concluye que las Dependencias competentes para conocer este tipo de infracciones a la ley, lo son: el IMSS, el INFONAVIT y la S.H.C.P.

E.- Cuando un patrón no proporciona capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, se causan los siguientes efectos:

1.- La empresa no estará en condiciones de elevar su productividad ni la calidad de los productos que en la misma se elaboran.

2.- Los trabajadores que desconozcan el funcionamiento de la maquinaria o equipo que por razones de su trabajo tengan que operar, estén expuestos a cometer imprudencias que tenga como resultado el que se produzcan accidentes de trabajo.

3.- Se impide a los trabajadores -  
lograr su superación personal al no -  
poder aspirar a ocupar vacantes o -  
puestos de nueva creación.

F.- El objetivo primordial de que en las  
empresas se observen las disposicio -  
nes que en materia de higiene y segu -  
ridad establecen la Ley y su Reglame -  
nto, no es solo con el fin de prevenir  
los accidentes de trabajo y las enfer -  
medades profesionales sino la de pro -  
teger la empresa misma, como unidad -  
económica de producción, en razón que  
de llegar a producirse un accidente, -  
ocasionaría efectos negativos tanto -  
para los trabajadores como para los -  
patrones :

1.- Lesión del trabajador y la con -  
siguiente incapacidad para seguir la -  
boreando, la que puede ser parcial o -  
total; temporal o permanente.

2.- Deterioro o pérdida de objetos  
materiales, maquinaria, herramienta o  
materia prima.

3.- Extinción de mano de obra cali -  
ficada y con ello, la necesidad de -  
preparar y capacitar a otra persona -  
para que ocupe el puesto del trabaja -  
dor accidentado.

Por ello, si EL INSPECTOR se percata  
de que en el centro de trabajo por él  
visitado, existen deficiencias y/o en  
las condiciones ambientales que pudie -  
ran poner en peligro la vida, la sa -  
lud o la integridad física de los tra -  
bajadores, debe SUGERIR se eliminan -  
los defectos en las instalaciones y -  
se corrijan las violaciones, debiendo  
dictar las medidas de aplicación inme -  
diata en caso de peligro inminente.

Sin embargo, no siempre se hace caso de las observaciones y sugerencias - hechas por LOS INSPECTORES, quedando al arbitrio del patrón el corregir - las deficiencias encontradas, ya que esto implica gastos que no siempre - están dispuestos a sufragar.

Es por eso, que consideramos conve - niente que las irregularidades que - se hubieran observado con motivo de LA INSPECCION, no solo sea objeto de sanción económica por parte de la - D.G.T. y P.S., sino que también se - dé aviso al I.M.S.S., con el fin de que tome conocimiento de la inobser - vancia a la Ley y del peligro exis - tente, a efecto de que ORDENE la Ins - pección que corresponda; determine - el grado de riesgo y dicte las medi - das procedentes.

Con lo expuesto, pretendemos justificar el porqué una Au - toridad diversa a la D. G. T. y P. S. dependiente del D.D.F., - debe conocer de las deficiencias encontradas por LOS INSPECTORES LABORALES en los centros de trabajo por ellos visitados.

Otro tipo de deficiencias que pudieran encontrar LOS INS - PECTORES DEL TRABAJO, podrían ser :

- Que no se celebraran contratos de trabajo por escri - to o que éstos no estuvieran debidamente requisitados.

- No tener formadas las comisiones mixtas de : Higiene y seguridad; reparto de utilidades, cuadro general de antigueda - des; capacitación y adiestramiento o del Reglamento Interior de Trabajo. A este respecto, el Artículo 424 de la Ley dispone - que el Reglamento Interior de Trabajo se formulará "... si las partes se ponen de acuerdo...", lo que interpretado en sentido

contrario significa que si a la fecha en que El INSPECTOR - - practique la visita, las partes aún no se han puesto de acuerdo para formularlo, dicha omisión no podrá considerarse como - violación a la ley.

- Incumplimiento de las normas relativas a: Remunera-  
ción del trabajo; duración de las jornadas y descansos; traba-  
jo de las mujeres y menores; descansos obligatorios.

- Violación a las normas que regulan el trabajo reali-  
zado en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos -  
análogos.

No proporcionar anualmente a los trabajadores una cong-  
tancia anual que contenga su antigüedad, los días de vacaciones  
que le corresponde disfrutar y la fecha en que deben hacerlo.

Por lo que se refiere al concepto de vacaciones, es necesa-  
rio mencionar que las empresas acostumbra otorgar a sus tra-  
bajadores a cuenta de dicha prestación, tres días en semana san-  
ta y los restantes a que tuvieran derecho, les son concedidos -  
en fechas diversas.

Al respecto, cabe señalar que el Artículo 76 de la Ley -  
dispone : " Los trabajadores que tengan más de un año de servi-  
cio, disfrutarán de un período de vacaciones pagadas QUE EN --  
NINGUN CASO PODRAN SER INFERIORES A SEIS DIAS LABORABLES...", -  
por lo que si atendemos a la literalidad de la Ley, dicha cir-  
cunstancia debemos considerarla como una violación a la misma,  
pero si tomamos a LA COSTUMBRE como fuente formal del Derecho -  
del Trabajo, entonces no hay tal deficiencia, pero en fin, en -  
resumen cuentas, ese criterio no le compete aplicarlo al INS-

PECTOR, sino al Dictaminador que conozca del caso concreto al tener en su poder el acta levantada con motivo de la visita domiciliaria. Lo que sí debe quedar bien claro, es que al INSPECTOR le corresponde asentar en dichas actas, las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos mencionados en las mismas.

Y así como las deficiencias mencionadas en párrafos anteriores, podemos señalar otras muchas que saltan a la vista si tenemos el interés y la curiosidad de observar lo que ocurre en muchos de los negocios que se encuentran establecidos en el Distrito Federal y que por el tipo de actividad que desarrollen se desprende que son de competencia local. Estos negocios son visitados por nosotros como simples consumidores, pero no dejamos de notar las violaciones a la Ley laboral.

Cuántos de nosotros entramos o simplemente pasamos por Almacenes, tiendas de autoservicio, salones de belleza, restaurantes, talleres mecánicos, panaderías, etc., por citar unos cuantos, y nos encontramos que en ellos, no existen las condiciones de higiene y seguridad que señala el Reglamento tantas veces mencionado en el presente trabajo; o que los empleados se quejen de las jornadas excesivas de trabajo; o si logramos percibirnos de que en dichos establecimientos se encuentran laborando mujeres embarazadas que prestan sus servicios en trabajos no propios a su estado de preferir; o si encontramos a menores realizando trabajos pesados, y entonces nos preguntamos ¿Qué hace la autoridad responsable al respecto ?

Por lo antes mencionado, debemos reconocer la importancia que reviste la figura del INSPECTOR DEL TRABAJO como funcionario y LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD, ya que éstos, en -

uso de las facultades y atribuciones que la ley les confiere, -  
deben VIGILAR QUE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE SU COMPETENCIA,  
SE OBSERVEN LAS DISPOSICIONES LEGALES CONTENIDAS EN NUESTRO CO-  
DIGO LABORAL.

Solo así, podrán armonizarse verdaderamente las relacio -  
nes obrero-patronales, ya que los patronos estarán en condicio -  
nes no solo de cumplir con las obligaciones que la ley les impo -  
ne, sino con los más elevados fines del Derecho del Trabajo - -  
que hará que su trato hacia sus trabajadores sea de respeto a -  
su dignidad humana.

Por ello, el cuerpo de INSPECTORES debe ser en cantidad -  
suficiente que permita cubrir una gran parte de los centros de  
trabajo ubicados en el ámbito de su competencia. Dichos funcio -  
narios deben tener los conocimientos suficientes y la sensibili -  
dad necesaria que les permita detectar las irregularidades en -  
las condiciones de trabajo; los riesgos que pudieran presentar  
las inadecuadas instalaciones de maquinaria y sobre todo, essee -  
ger a las partes sobre la mejor manera de que ambos cumplan con  
sus obligaciones laborales y respeten sus derechos. La solven -  
cia moral de los citados funcionarios no debe estar sujeta a du -  
da y su imparcialidad debe estar presente en todo momento.

A este respecto se dice que : " El comportamiento con --  
ciente del hombre civilizado dentro de su comunidad, es garan -  
tía de orden y progreso en tanto corresponda a actitudes lícitas  
y morales que se encuentran en el orden social y por ende, que  
tengan carácter positivo; no caracterizándose así, provoquen los  
aspectos opuestos del desorden y estancamiento social..."<sup>20</sup>

(20) DIAZ MAX Luis, "Del Personal de Inspección", Revista Mexicana  
del Trabajo, Editorial Divulgación, México, 1967, p. 59

Continuando con nuestro estudio, es el turno de analizar la Fracción IV del Artículo 540 de la Ley.

" IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que se soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones. "

En nuestro concepto, dicha fracción se refiere a aquellas innovaciones que se dan en los centros de trabajo y que han dado un resultado positivo, una coordinación y compenetración de problemas a vencer y metas a lograr y que dan como resultado el lograr la armonía verdadera entre trabajadores y patrones. LOS INSPECTORES LABORALES al visitar una fuente de trabajo, han de captar si en los mismos se han adoptado modalidades que motiven a los trabajadores a ser más eficientes y a los patrones a corresponder económicamente su esfuerzo; y a manera de ejemplo, se nos ocurra pensar si en una empresa existen estímulos de PUNTUALIDAD, ASISTENCIA, PRODUCTIVIDAD, etc., que aunque sabemos que el existir puntualmente a nuestro trabajo es nuestra obligación, dichos estímulos siempre son necesarios para cumplir mejor con nuestro cometido.

De llegar a comprobarse que estas modalidades procuran la armonía entre los factores de la producción, es posible que en un futuro mediante la Ley las establezca con carácter de obligatorias, y entonces, se exija que sean observadas en todas las empresas y establecimientos.

Finalmente, la Fracción V del artículo comentado, se refiere a que las funciones de los INSPECTORES DEL TRABAJO se llevarán a cabo conforme a los lineamientos y facultades que

\* Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota 10, p. 328

les confieran " LAS DEMAS LEYES ", lo que a nuestro parecer y atendiendo a la jerarquía de las normas, consideramos procedente que se adicione a tal Fracción, lo relativo a los " REGLAMENTOS ".

La justificación a la anterior proposición de adición, consiste en que la INSPECCION DEL TRABAJO tiene competencia local y federal, dependiendo del objeto social del centro de trabajo y que derivado de ello, también existen dos Reglamentos que si bien es cierto, tienen un mismo fin de aplicación, también lo es, que su contenido es diverso en algunos puntos.

Pero además de la reglamentación citada, también deben ser aplicadas las disposiciones contenidas en :

- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, y
- REGLAMENTO GENERAL DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION.

## 5.2.- DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

° 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 trabajadoras y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y menores y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. °

La Fracción que ahora nos ocupa, hace especial énfasis - en la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo que se refieren a : DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORAS Y PATRONES; TRABAJOS DE MUJERES Y MENORES y MEDIDAS PREVENTIVAS DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE, motivo por el cual, aunque de manera muy resumida, haremos mención de lo que nos parece más importante.

El Capítulo I del Título Cuarto de la Ley, establece los derechos de los trabajadores y patronos :

### 5.2.1.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

- a).- Pagar los salarios e indemnizaciones.
- b).- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de sus trabajos.
- c).- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
- d).- Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de sillas, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- e).- Proporcionar becas cuando se empleen más de 100 trabajadoras.

\* Artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota 10  
p. 328

- f).- Proporcionar a los trabajadores los medicamentos - profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.
- g).- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establecen los reglamentos.
- h).- Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- i).- Expedir cada quince días, a solicitud del trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- j).- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- k).- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- l).- Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo.
- m).- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio de sus deberes cívicos.
- n).- PERMITIR LA INSPECCION Y VIGILANCIA QUE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO PRACTIQUEN EN SUS ESTABLECIMIENTOS PARA CERCIONARSE DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO Y DARLES LOS INFORMES QUE A ESE EFECTO SEAN INDISPENSABLES, CUANDO LO SOLICITEN.
- o).- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles necesarios.
- p).- Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- q).- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.

- r).- Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan.
- s).- Guardar a los trabajadores la debida consideración y abstenerse del mal trato de palabra u obra.

Es importante señalar que la legislación laboral no solo es un conjunto de normas protectoras de la clase trabajadora. - También contiene un cúmulo de normas, que en la medida en que establecen obligaciones a cargo de los trabajadores, fundamentan derechos paralelos a favor de los patrones :

#### 5.2.2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- a).- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenido.
- b).- Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impiden concurrir al trabajo.
- c).- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- d).- Integrar los organismos que establezca la ley, fundamentalmente comisiones mixtas a nivel empresarial.
- e).- Comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimiento de ellas.
- f).- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- g).- Restituir al patrón los materiales no usados.

- h).- Someterse a los reconocimientos médicos.
- i).- Observar buenas costumbres durante el servicio.

#### 5.2.3.- PROHIBICIONES A LOS PATRONES

- a).- Rechazar a trabajadores por razón de su edad o de su sexo.
- b).- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- c).- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admite en el trabajo.
- d).- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo.
- e).- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- f).- Portar armas en el interior del centro de trabajo.
- g).- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico.

#### 5.2.4.- PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

- a).- Divulgar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos que elabore la empresa y sus asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar daños a la empresa.
- b).- Ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas.
- c).- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- d).- Sustraer del trabajo, útiles o materia prima elaborada.
- e).- Portar armas en el lugar de trabajo, salvo que éste lo exija.
- f).- Suspender las labores sin autorización del patrón (salvo que sea por una causa justificada - huelga por ejemplo -).

5.2.5.- TRABAJOS DE MUJERES Y MENORES

5.2.5.a.- TRABAJO DE LAS MUJERES

El objetivo primordial de la Ley es regular el trabajo de las mujeres, es la protección de la maternidad, lo que se desprende del contenido de las disposiciones legales consignadas en el Título Quinto de dicho ordenamiento legal :

- a).- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio - después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
- b).- Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso.
- c).- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto.
- d).- Los períodos de descanso a que se refiere la - - fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario, en el caso de que se encuentren incapacitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- e).- En el período de lactancia tendrán dos reposos - extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- f).- Las madres trabajadoras tendrán el derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha - del parto.

- g).- Se computarán en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

#### 5.2.5.b.- TRABAJO DE MENORES

Al legislador le preocupa más el menor desde el punto de vista físico que jurídico, por ello, al reglamentar su trabajo en primer lugar ordena UNA VIGILANCIA Y PROTECCION ESPECIAL A CARGO DE LA INSPECCION DEL TRABAJO ( Art. 173 ), y en segundo término, exige como requisito previo a la admisión en el trabajo, que los menores de dieciséis años y mayores de catorce, ob tengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y que periódicamente, cuando lo ordene la INSPECCION - DEL TRABAJO, se someten a nuevos exámenes médicos ( Art. 174 ). Por último y atendiendo a la formación moral de los menores, - integra un catálogo de prohibiciones en la forma siguiente :

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 AUTORIZACION ESPECIAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.
- d).- Trabajos subterráneos o submarinos.
- e).- Lugares insalubres o peligrosos.
- f).- Trabajos superiores a sus fuerzas y las que - pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g).- Establecimientos no industriales después de - las diez de la noche.

II.- De dieciocho años en :

Trabajos nocturnos industriales.

Asimismo, las condiciones especiales de trabajo de los menores de dieciséis años y mayores de catorce años, son las siguientes :

a).- JORNADA DE TRABAJO.- No podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en dos períodos máximos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora, por lo menos. Se prohíbe terminantemente que laboren en jornadas extraordinarias. En caso de violación a esta norma, se pagaran las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada. ( Arts. 177 y 178 ).

b).- DIAS DE DESCANSO.- Necesariamente deberán descansar los domingos y en los días de descanso obligatorio. En caso contrario, tendrán derecho a recibir la prima dominical establecida en el Artículo 71.

c).- VACACIONES.- Deben disfrutar los menores de un período de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. ( Art. 179 ).

Cabe mencionar que la Ley establece las siguientes obligaciones especiales a cargo de los patrones :

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

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

II.- Llevar un registro de INSPECCION ESPECIAL con la indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, ho-rario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan - del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; - - asistir a escuelas de capacitación profesional, y

IV.- PROPORCIONAR AL INSPECTOR DEL TRABAJO LOS INFORMES QUE LES SOLICITEN.

5.2.6.- MEDIDAS PREVENTIVAS DE RIESGOS DE TRABAJO, SEGURIDAD E HIGIENE.

En toda empresa o establecimiento deben adoptarse las me-didias preventivas tendientes a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo la mejor manera de lograrlo, el observar las disposiciones legales en materia de higiene y - seguridad, tales como :

- a).- Proporcionar a los trabajadores el equipo de pro-tección adecuado a las labores que desarrollan.
- b).- Entubar la instalación eléctrica.
- c).- Colocar letreros elusivos a higiene y seguridad.
- d).- Colocar extinguidores en cantidad suficiente, - vigilando que el tipo de carga sea el adecuado a la materia prima que se maneja en el centro de - trabajo, debiendo colocar sus señalamientos en - forma estratégica.
- e).- Delimitar las areas de trabajo mediante franjas de color amarillo pintadas en el piso.
- f).- Instalar extractores de polvo de capacidad ade-cuada.

- g).- Instalar servicio de agua caliente y fría en las regaderas.
- h).- Instalar botiquín con los medicamentos y materiales de curación necesarios.
- i).- Instalar extractor de aire en los muros para forzar la salida de gases tóxicos.
- j).- Vigilar que los hidrantes y equipos contra incendio se encuentren en buen estado de funcionamiento.
- k).- Ventilación adecuada.
- l).- Instalar regaderas en proporción de una por cada veinte trabajadores o fracción mayor de diez.
- m).- Instalar excusados y mingitorios en proporción de uno por cada quince trabajadoras o fracción mayor de diez.
- n).- Instalar lavabos en proporción de uno por cada veinticinco trabajadores o fracción mayor de - - diez.
- o).- Colocar papel sanitario y toallas desechables en los baños.
- p).- Higiene satisfactoria en todo el centro de trabajo.
- q).- Luz natural suficiente o artificial adecuada.
- r).- Que la protección a la maquinaria, equipo e instalación eléctrica, sea la adecuada.
- s).- Que exista orden y limpieza en todo el centro de trabajo.
- t).- Evitar fugas de lubricantes, agua, sustancias químicas, etc.
- u).- Evitar la presencia de contaminantes.
- v).- Ordenar se practiquen exámenes médicos iniciales y periódicos a los trabajadores.
- w).- Evitar que los trabajadores no se encuentren expuestos a niveles de ruido mayores de los que puede soportar el organismo.
- x).- Evitar la existencia de temperaturas altas en el lugar de trabajo, etc. "

\* Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de junio de 1978.

La Fracción II del Artículo 541 establece la obligación del INSPECTOR DE TRABAJO de visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.\*

De lo anterior podemos afirmar que ciertamente los INSPECTORES DE TRABAJO cumplen con dicho deber, lo que normalmente hacen dentro del horario de labores que tienen asignado, - sin embargo, creemos difícil que realicen inspecciones en horario nocturno industrial, salvo que los centros de trabajo - que se visiten, sean bares, centros nocturnos y lugares análogos.

La Fracción III del Artículo que se comenta, señala otra de las facultades de los INSPECTORES DE TRABAJO : Interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.\*\*

El interrogatorio a los trabajadores se hace por medio - de "machotes" con el fin de apoyar los datos asentados en el acta respectiva y forma parte de la misma. Se considera la - más crediticia fuente de información.

El interrogatorio a los patronos generalmente versa so - bre el motivo que dió origen a las deficiencias encontradas - ( que pueden ser por error u omisión de carácter aritmético o de mala fé ), - desde luego, si se trata de pago de percepciones, ya que si la violación a la ley fuera de otra naturaleza, pudiera ser diversa la causa, por ejemplo, por desconocimiento de la Ley - aunque como sabemos, no se justifica en razón de - lo dispuesto por el Artículo 21 del Código Civil para el D.F.

\* Artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota - 10, p. 328

\*\* Idem.

Para terminar con el comentario de la Fracción que ahora nos ocupa, solo resta mencionar que el interrogatorio que se realice a trabajadores y patronos, es con la intención de corroborar si en el centro de trabajo visitado se han observado las disposiciones legales laborales y en caso contrario, - - - orientar a las partes sobre la mejor manera de cumplir con los ordenamientos legales, explicando el contenido de los mismos y sugiriendo se corrijan las deficiencias que se hubieren encontrado.

Uno más de los deberes y atribuciones que tienen los INSPECTORES DEL TRABAJO lo establece la Fracción IV del Artículo a que hemos venido haciendo referencia, que a la letra dice : " Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo " \*

En obvio de repeticiones inútiles, nos remitimos a los comentarios hechos al analizar la Fracción I del Artículo 540 de la Ley.

La Fracción V del Artículo 541 dispone que los INSPECTORES DEL TRABAJO deben " Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo." \*\*

En la práctica, EL INSPECTOR LABORAL suele hacer mención de las irregularidades encontradas en el centro de trabajo visitado y como lo señala la Fracción que ahora se comenta, sugiera y dé ideas para que se corrijan las anomalías, independientemente de que tiene el deber de asentar las mismas, en el cuerpo del acta que se levante con motivo de la inspección y hacer las observaciones que juzgue necesarias.

\* Idem.

\*\* Ibidem.

Las mismas consideraciones señaladas en el párrafo que --  
antecede, deben ser aplicadas a la Fracción VI del Artículo en  
cuestión, que dispone lo siguiente : " El Inspector del Trabajo  
debe supervisar se eliminen los defectos comprobados en las instala-  
ciones y métodos de trabajo cuando constituyen una violación de  
los normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de  
los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación in-  
mediata en caso de peligro inminente."

La Fracción VII del multicitado artículo, a la letra dice:  
" Examinar las substancias y materiales utilizados en las empre-  
sas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos." \*\*

A este respecto, es importante señalar que la D.G.T. y P.S.  
no cuenta con el equipo ni con la tecnología propia para reali-  
zar este tipo de exámenes a las substancias que se emplean en -  
los centros de trabajo, por lo que si a juicio del Inspector se  
consideran peligrosas las substancias que los trabajadores utili-  
zan para el desarrollo de sus actividades, solo le queda asentar  
lo en el acta respectiva y rendir un informe por separado a su -  
superior jerárquico a efecto de que tome conocimiento de los he-  
chos y se encuentre en condiciones de ordenar lo procedente.

La Fracción VII dispone : Las demás que le confieran las -  
Leyes.

A este respecto, consideramos conveniente que debiera re-  
ferirse a la Ley del Seguro Social.

\* Idem.

\*\* Ibidem.

### 5.3.- OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

El Artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo establece :  
" Los inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes :

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

Es común que la credencial que LOS INSPECTORES DEL TRABAJO exhiben, aún cuando están autorizadas por la Dependencia, no siempre están actualizadas, por lo que se sugiere que en el mes de enero de cada año, las citadas credenciales sean renovadas.

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

Es obvio que en algún momento se realice una primera visita y que de ella se derivaran las posteriores. Por ello, la Dirección debe contar con un padrón que le permita conocer no solo la denominación de la empresa que se pretenda visitar, sino también su domicilio y objeto social, por lo que se sugiere se gire oficio a la S.H.C.P. que es la Dependencia ante quien se tiene la obligación de registrarse como contribuyente, cualquier persona física o moral que instale una empresa o establecimiento, para que en apoyo a las funciones que tiene encomendadas la D.G.T. y P.S., proceda a enviar una relación actualizada de los negocios establecidos en el Distrito Federal.

\* Artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota 10, p. 329

\*\* Idem.

" III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando -  
sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna de-  
nuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo." \*

Este tipo de inspecciones generalmente se ordenan cuando algún trabajador presenta su denuncia ante la Dirección, proce- diendo ésta a tomar los datos necesarios para que en un breve término se gire la orden de inspección respectiva y se consti- tuya EL INSPECTOR en el domicilio de la empresa para llevar a cabo una minuciosa revisión de documentos e instalaciones y - así, estar en posibilidad de determinar si existen violaciones a la Ley.

" IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen,  
con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo -  
constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo,  
entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnar  
la a la autoridad que corresponde." \*\*

Como se ha venido mencionando en el desarrollo del pre- sente trabajo, EL INSPECTOR debe asentar en las actas que levan- ten con motivo de la visita, no solo las deficiencias y viola- ciones a las normas de trabajo, sino también, el que se tuvie- ron a la vista los documentos requeridos y que de ellos se des- prende que la empresa cumplió o no, con las disposiciones lega- les. Una vez terminada la visita y leída y ratificada el acta levantada, deberán firmarla las personas que intervinieron en - la diligencia, entregándose copia del acta al patrón o su repre- sentante y al representante de los trabajadores. El original - del acta levantada se debe entregar al superior jerárquico para los efectos procedentes.

\* Idem.

\*\* Ibidem.

#### 5.4.- PROHIBICIONES A LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

El Artículo 544 de la Ley en comento, dispone : "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. "

Al respecto cabe comentar lo siguiente :

La Fracción I condiciona la prohibición a que alude, desde el momento en que señala que "queda sujeta a su vigilancia "

En lo referente a la Fracción II, es lógico pensar que de la naturaleza de las funciones del INSPECTOR, éste se constituye en el domicilio de las empresas con las facultades suficientes para realizar un recorrido por todo el centro de trabajo y que con ese motivo, debe recibir información sobre el funcionamiento de la maquinaria y de los procesos industriales, pero eso no quiere decir que EL INSPECTOR solicite la información para realizar actos ilícitos, sino más bien, consideramos que - el legislador al redactar tal precepto, lo hizo con el propósito de prevenir una conducta anómala por parte del Inspector.

\* Artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota - 10, p. 330

Por último, la Fracción III, solo prohíbe a LOS INSPECTORES DEL TRABAJO el patrocinar a cualquiera de las partes en un conflicto de trabajo, por lo que si atendemos a la literalidad del precepto en comento, queda abierta la posibilidad de que dichos funcionarios puedan intervenir en otro tipo de trámites administrativos que de ninguna manera constituyen un " conflicto de trabajo ".

5.5.- REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DE TRABAJO

El Artículo 546 de la Ley de la materia, establece los - requisitos que deberá reunir el INSPECTOR DEL TRABAJO, señalando los siguientes :

" I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- HABER TERMINADO LA EDUCACION SECUNDARIA.

III.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos.

IV.- DEMOSTRAR CONOCIMIENTOS SUFICIENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y TENER LA PREPARACION TECNICA NECESARIA PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

V.- No pertenecer al estado eclesiástico, y

VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal. "

De los requisitos señalados, creemos que los de mayor importancia son los mencionados en las Fracciones II y IV, en razón de que resalta la incongruencia, toda vez que por un lado exige como requisito el HABER TERMINADO LA EDUCACION SECUNDARIA y por el otro, QUE DEMUESTREN CONOCIMIENTOS SUFICIENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y TENER LA PREPARACION TECNICA NECESARIA PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

\* Artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota - 10, pp. 330-331

A este respecto, es menester que reconozcamos la importancia que tiene en sus relaciones con los factores de la producción la figura del INSPECTOR DEL TRABAJO, ya que como lo previene la Fracción IV del Artículo comentado, dicha persona debe tener los conocimientos suficientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, porque como vimos en apartados anteriores, EL INSPECTOR DEL TRABAJO debe aplicar no solo sus conocimientos sino su experiencia y criterio para tratar de resolver los problemas que pudieran presentarse durante el desarrollo de la visita de inspección, además de que debe FACILITAR INFORMACION TECNICA Y ASESORAR a los trabajadores y patronos sobre la mejor manera de dar cumplimiento a la Ley, motivo por el cual no debe desconocer su contenido, ya no solo de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad de ella derivado, sino también, de la Ley del Seguro Social.

Ahora bien, la Fracción que comentamos, también se refiere a LA PREPARACION TECNICA DEL INSPECTOR y de ello es necesario comentar, que quienes aspiren a dicho puesto o quienes se encuentran desempeñando tales funciones, tienen el derecho y el deber de documentarse sobre las condiciones en que los trabajadores deben desempeñar sus servicios; conocer por lo menos, las generalidades en materia de instalación de maquinaria y el equipo de trabajo que se requiere para cada oficio, porque tenemos la firme convicción de que solo cumpliendo con los requisitos señalados en la Fracción IV del Artículo en cuestión, se puede entrar a un centro de trabajo a realizar una visita de inspección y salir dignamente y con la profunda satisfacción de haber cumplido con su deber.

Se afirma lo anterior, en razón de no concebir que una persona que escasamente tiene la educación media, pueda actuar

en un ambiente que no siempre es grato a la vista de los demás, pero si bastante criticado, porque una gran parte de la gente - piensa que si una persona funge como INSPECTOR, cualquiera que sea la materia a la que se dedique, es porque " es gente de confianza del jefe "; que es ignorante y que solo ingresó a " X " Dependencia para realizar actos corruptos, pero cuando alguien actúa con honestidad nunca se le reconoce, porque no dudamos - que a pesar de todo cuanto se ha dicho de la corrupción que impera en ese medio, exista ese "alguien" que se preocupa por dejar una imagen diferente no solo de sí mismo, sino de la Institución que representa, un "alguien" en quien todavía se pueda - confiar.

5.6.- RESPONSABILIDADES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

El Artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo establece - como causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo, las siguientes :

" I.- No practicar las Inspecciones a que se refiere el Artículo 542, Fracciones II y III. " \*

Las inspecciones a que se refieren las Fracciones II y - III del precepto legal aludido en el numeral que ahora nos ocupa, son las ordinarias y extraordinarias que deben realizar pe- riódicamente LOS INSPECTORES DEL TRABAJO en las empresas y esta blecimientos y a este respecto, conviene recordar que dichos - funcionarios solo pueden constituirse en los centros de trabajo a realizar las visitas de inspección ordenadas por su superior jerárquico y aún cuando sea el Inspector mismo, quien toma con- cimiento de una denuncia en relación a violaciones a las normas de trabajo, no puede ni debe practicar diligencia alguna que no haya sido ordenada por la superioridad.

" II.- Asentar hechos falsos en los actas que levantan. " \*\*

Es lógico suponer que cuando un INSPECTOR DEL TRABAJO se constituye en una empresa o establecimiento en donde no son - observadas las normas jurídicas laborales, la persona que - atiende la diligencia ( Propietario o en su caso, Representan- te Legal del centro de trabajo visitado ), busque por todos - los medios hacerces de la Simpatía del funcionario con el fin - de pasar por alto las deficiencias encontradas y si EL INSPEC- TOR accede a ello, se tipifica lo señalado en la presente Prec- ción.

\* Artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. nota 10, p. 331

\*\* Idem.

• III.- La violación de las prohibiciones a que se refiere el Artículo 544. •

En obvio de repeticiones inútiles, debemos estar a lo comentado en el Artículo respectivo.

• IV.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o patronos. •

A este respecto, consideramos que difícilmente un trabajador podrá ya no digamos dar, ni siquiera ofrecer algo mas que gratitud, cuando ha sido beneficiado de alguna manera en razón de la visita practicada por EL INSPECTOR DEL TRABAJO en la empresa en donde presta sus servicios, pero lo que sí puede ser, es que el patrón que haya quedado satisfecho por la asesoría brindada por el funcionario visitador, ofrezca retribuirlo económicamente, siendo en ese momento en donde EL INSPECTOR DEL TRABAJO puede elegir entre dejar en la empresa la digna imagen de su persona y de la Dependencia que representa o salir de ella con la cartera llena.

• V.- No cumplir las ordenes recibidas de su superior jerárquico. •

A este respecto cabe comentar, que no se concibe que una persona que haya logrado obtener ese puesto que para muchos representa " un jugoso negocio ", se atreva a desobedecer las ordenes de su superior jerárquico, sabiendo anticipadamente que esto daría lugar a que en el mejor de los casos, lo tuvieran " congelado ".

• Idem.

•• Idem.

••• Idem.

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

En este supuesto, se insiste nuevamente que EL INSPECTOR DEL TRABAJO que hubiera detectado la violación a la Ley a la que hace referencia la Fracción en comento, no tiene facultades para presentar la denuncia correspondiente ante el Organismo Investigador, pero si consideramos necesario que además de asentar los hechos en el acta que levante con motivo de la inspección, rinda un informe detallado a su superior jerárquico para que sea éste quien ordene lo procedente.

• Ibidem.

## CAPITULO SEXTO

### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INSPECCION LABORAL DE COMPETENCIA LOCAL, COMPARADO DE 1988 A 1989

6.1.- 1 9 8 8

6.2.- 1 9 8 9

6.3.- NUEVO PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION LOCAL DEL -  
TRABAJO EN LAS EMPRESAS DEL DISTRITO FEDERAL, -  
CON LA PARTICIPACION CIUDADANA DE TRABAJADORES Y  
EMPRESARIOS.

6.4.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL NUEVO PROCEDIMIENTO SE-  
GUIDO POR LA AUTORIDAD LABORAL EN EL AMBITO DE -  
COMPETENCIA LOCAL, EN MATERIA DE INSPECCION.

**6.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INSPECCION LABORAL DE COMPETENCIA LOCAL, COMPARADO DE 1988 A 1989.**

**6.1.- 1988**

En el periodo a que hacemos referencia, la entonces Unidad Departamental de Inspección y Quejas dependiente de la Dirrección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, contaba con un número insuficiente de Inspectores ( 24 ) que según datos estadísticos fidedignos que nos fueron proporcionados por personal de dicha Institución, realizaban un promedio de 10 a 15 inspecciones semanales cada una, lo que al mes daba como resultado un total de entre 960 a 1440 negocios visitados.

Se contaba con un padrón de registro de datos mediante tarjeta en orden alfabético que contenía :

- 1.- Nombre del propietario, si se trataba de persona física.
- 2.- Razón social o denominación, si era persona moral.
- 3.- Domicilio de la persona física o moral.
- 4.- Nombre del Inspector
- 5.- Número de oficio y fecha de la orden de inspección.
- 6.- Fecha de la visita de inspección.
- 7.- Actividad de la empresa visitada.
- 8.- Total de trabajadores.
- 9.- Violaciones a la Ley Federal del Trabajo y/o del Reglamento de Seguridad e Higiene.
- 10.- Fecha de la visita de inspección anterior.

Lo anterior, no solo con el fin de llevar un mejor control de las empresas visitadas, sino también con objeto de conocer - las irregularidades encontradas por EL INSPECTOR DEL TRABAJO y - el número de trabajadores afectados por las violaciones a la - - Ley, lo que permitía determinar si procedía o no, una visita ex-traordinaria de verificación.

6.2.- 1989

A mediados del mes de diciembre de 1988 es designado como Titular de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, - el Lic. Agustín Alanís Fuentes, funcionario que tiene una amplia y reconocida trayectoria como Penalista, en razón de haber desempeñado el cargo de Procurador General de Justicia del D. F., en la administración del Ex Presidente Lic. José López Portillo; - sin embargo, no es sino hasta el mes de enero de 1989 cuando - - realmente entra en funciones, después de haberse realizado la - formal entrega de la Dependencia señalada.

Algunos de los actuales colaboradores de dicho funcionario afirman que desde que tomó posesión de su cargo en la referida - Dependencia, puso especial interés en la Unidad Departamental de Inspección y Quejas y tan fué así, que en menos de tres meses ha bía designado nueve Jefes de Departamento, algunos de los cuales habían hecho su "debüt y despedida" el mismo día en que habían - sido nombrados y no fué sino hasta que tuvo a bien designar al - Lic. Sergio T. Mancera Rodríguez en el mes de marzo de ese mismo año, cuando volvió a funcionar la Unidad Departamental de refe - rencia.

Hombre joven, de gran talento, enérgico y dinámico, dicen de él, quienes tuvieron la oportunidad de trabajar a su lado. - LOS INSPECTORES DEL TRABAJO que aún permanecen en esa Oficina, - aún cuando ya no realizan las funciones inherentes a su cargo y tienen asignada una comisión diversa, manifiestan que fueron me - ses de gran inquietud, en que las inspecciones que se llevaban a cabo, no sólo eran objeto de revisión de las actas que los ins - pectores entregaban, sino de una supervisión física de las condi

ciones que prevalecían en las empresas visitadas, con el fin de constatar que los datos y hechos asentados en los citados documentos, fueran ciertos.

Por esas fechas se recibieron en la mencionada Dependencia, algunas quejas presentadas por personas que habían sido sorprendidas por supuestos Inspectores del Trabajo, quienes habían exigido diversas cantidades para "pasar por alto" las irregularidades encontradas en sus empresas, lo que dió como resultado que el Jefe del Departamento de Inspección solicitara la intervención de la Procuraduría de Justicia del D. F., habiéndose logrado la detención de dos personas, una de ellas, autor intelectual de la comisión del delito que el Artículo 214 Fracción II del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales tipifica como EJERCICIO INDEBIDO DE SERVICIO PUBLICO en razón de que se trataba de un ex inspector del trabajo que, en ese tiempo, tenía asignado cargo diverso al que indebidamente ostentaba, y el otro detenido, cómplice del primero y autor material del ilícito señalado.

Lo anterior propició que se generara un ambiente de desconfianza respecto a las actuaciones de LOS INSPECTORES DEL TRABAJO y que las actas levantadas con motivo de las visitas que continuaban practicándose con motivo de las quejas presentadas por trabajadores afectados por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, carecieran de credibilidad.

Surge entonces el Acuerdo emitido por el Jefe del Departamento del Distrito Federal de fecha 10 de abril de 1989, publicado en la Gaceta Oficial el 19 del mismo mes y año, por el que se ordena SUSPENDER LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES y derivado del mismo, se suspenden también las visitas domiciliarias en materia de trabajo. \*

\* Ver apéndice 1

El Acuerdo en cuestión, al referirse a LOS INSPECTORES DEL TRABAJO, lo hace en razón de su conducta y de sus funciones, y así, en los numerales correspondientes al CONSIDERANDO, dice lo siguiente :

PRIMERO.- " Que las disposiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos de esa materia en el Distrito Federal... - de ninguna manera constituyen una oportunidad para que en el ámbito de su observancia se propicien actos de corrupción BAJO EL PRETEXTO DE LA SALVAGUARDA DE LAS EMPRESAS. "

SEGUNDO.- " Que la vigilancia en el cumplimiento de esas disposiciones, no es atribución pública para facilitar que malos SERVIDORES PUBLICOS de la Inspección del Trabajo, al ejercer presión dolosamente a los empresarios o a través de EXTORSION, los induzcan para - actuar indebidamente. "

TERCERO.- " Que en muchos de los casos, se ha encontrado que en las actuaciones practicadas con motivo de las diligencias de inspección, - NO SE HAN OBSERVADO LAS FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS DISTINTOS REGLAMENTOS DE APLICACION LOCAL, Y MAS AUN, NO SE HAN RESPETADO LAS GARANTIAS DE AUDIENCIA Y DE LEGALIDAD, CONSIGNADAS EN LOS ARTICULOS - 14 y 16 CONSTITUCIONALES, lo que revela graves irregularidades en la verificación administrativa y por ende en el proceso sancionador. "

CUARTO.- " Que por todo lo anterior, se generó un DETERIORO DE LA CONFIANZA EN LAS ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL... "

QUINTO.- " EL GOBIERNO SURGE DE LA SOCIEDAD - PARA SERVIRLA y representarla dentro del marco legal, pero además, para orientar a sus miembros, en lo que VOLUNTARIAMENTE PUEDAN Y QUIERAN PACTAR , concertar, conciliar o convencer entre sí o con las autoridades, para ejercer derechos o atender obligaciones. "

SEXTO.- " ... el Departamento del Distrito Federal a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social de esta jurisdicción, ha puesto en marcha una NUEVA FILOSOFIA EN MATERIA DE POLITICA LABORAL, para que las disposiciones del trabajo y de la previsión social cuya observancia es vigilada por esta Dependencia, sean estrictamente aplicadas en beneficio de los sectores de la producción y no para que sean utilizadas como un medio de coerción que induzca a los empresarios y a los trabajadores a su incumplimiento y los coloque en el inevitable terreno de la sanción."

SEPTIMO.- " Que esta moderna actitud de comportamiento institucional incorpora al gobierno del Distrito Federal, una nueva filosofía de la inspección del trabajo que la sitúa como efectivo instrumento del Estado para ordenar el mejor cumplimiento de la ley y no para propiciar su incumplimiento, que provoca LA SANCION, ASPECTO NEGATIVO DEL DERECHO Y FACTOR DE ENFRENTAMIENTO SOCIAL. "

De los párrafos transcritos, se han subrayado frases de las cuales es preciso su comentario, en razón de su contenido, lo que hacemos en el orden correspondiente.

C O M E N T A R I O S

PRIMERO.- Es necesario reconocer que las normas jurídicas laborales NO SALVAGUARDAN LAS ENFRESAS sino LOS DERECHOS de trabajadores y patrones.

SEGUNDO.- Se acusa a MALOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO de presionar dolosamente a los empresarios o a través de EXTORSION, los induzcan para actuar indebidamente, lo que hace pensar de quienes intervinieron en la redacción del Acuerdo de referencia, que no tienen un conocimiento sólido respecto de los sujetos que intervienen en la comisión de los delitos, pues si hablamos de SERVIDORES PUBLICOS entonces nos estamos refiriendo a la figura jurídica de COHECHO y si hablamos de EXTORSION, el sujeto activo es "CUALQUIER PERSONA" y NO UN SERVIDOR PUBLICO, lo que se desprende de lo dispuesto por los Artículos 222 y 390 del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales :

Artículo 222.- " Cometén el delito de COHECHO :

I.- EL SERVIDOR PUBLICO que por sí o por interpósita persona solicite o reciba indebidamente para sí o para otro, dinero o cualquier otra dóliva, o acepte una promesa, para hacer o dejar de hacer algo justo o injusto relacionado con sus funciones, y

II.- El que de manera espontánea dé u ofrezca dinero o cualquier otra dóliva a alguna de las personas que se mencionan en la Fracción anterior, para que CUALQUIER SERVIDOR PUBLICO haga u omita un acto justo o injusto relacionado con sus funciones. "

El Artículo 390 hace referencia a la figura --  
jurídica de EXTORSION y establece lo siguiente:  
" Al que sin derecho obligue a otro a hacer, to  
lerar o dejar de hacer algo, obteniendo un lu -  
cro para sí o para otro y causando un perjuicio  
patrimonial, se le aplicarán las penas previs -  
tas para el delito de robo."

Asimismo y en relación a la supuesta culpabilidad de LOS  
INSPECTORES DEL TRABAJO en actos de corrupción, es menester -  
mencionar lo siguiente :

a).- Que en su oportunidad fué detenido y consignado  
un servidor público de la Dependencia aludida, que en esa ópp-  
ca realizaba funciones DIVERSAS a la de Inspector del Trabajo  
y que se ostentaba como tal.

b).- Que los actos de corrupción, si los hay, no son  
propios ni exclusivos de la Inspección del Trabajo en el ámbi-  
to de competencia local.

c).- Que se olvidó aplicar uno de los principios gene-  
rales del Derecho que en materia penal es : "TODOS SOMOS INO-  
CENTES HASTA QUE SE NOS DEMUESTRE LO CONTRARIO"

d).- Que de haberse recibido en la citada Dependencia  
queja o denuncia en contra de alguna de las personas que en -  
ese tiempo conformaban el cuerpo de Inspectores o de haberse -  
tenido la ligera sospecha de alguno de ellos, el Director Gene-  
ral DEBIO haber observado lo dispuesto por los Artículos 548 y  
549 de la Ley Federal del Trabajo, por ser los preceptos lega-  
les que regulan el procedimiento a seguir en la imposición de  
sanciones a los Inspectores del Trabajo :

Artículo 548.- " Las sanciones que puedan imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son :

- I.- Amonestación
- II.- Suspensión hasta por tres meses; y
- III.- Destitución

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

I.- EL DIRECTOR GENERAL PRACTICARA UNA INVESTIGACION CON AUDIENCIA DEL INTERESADO.

II.- El Director General podrá imponer - las sanciones señaladas en el Artículo anterior, Fracciones I y II.

III.- Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la DESTITUCIÓN, dará cuenta al ..... JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, para su decisión.

TERCERO.- Que si en las visitas de inspección no se observaban las formalidades del procedimiento y se violaban las disposiciones constitucionales establecidas en los Artículos 14 y 16, ESTO NO ES IMPUTABLE AL INSPECTOR DEL TRABAJO COMO FUNCIONARIO, SINO A LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD, POR SER LA EMISORA DEL ACTO.

CUARTO.- Que el deterioro de la confianza en las Autoridades del Trabajo del Distrito Federal, si es que se propició y - la hay, no creemos que sea generalizada, porque entonces SE DEBITARIA LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD, LO QUE INEVITA

BLEMENTE ACARREARIA SU DESAPARICION EN EL AMBITO LOCAL, QUEDAN-  
DO BAJO EL MAS COMPLETO DESAMPARO LOS TRABAJADORES QUE VEN VID-  
LADOS SUS DERECHOS LABORALES Y QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CEN-  
TROS DE TRABAJO SUJETOS A LA CITADA COMPETENCIA.

QUINTO.- Que la mejor manera de demostrar que una Autori-  
dad reconozca que debe servir a la sociedad ES CUMPLIENDO CON -  
LAS FUNCIONES QUE TIENE ASIGNADAS y que en razón de que las nor-  
mas de trabajo contemplan los mínimos derechos de que deben dis-  
frutar los trabajadores DEBE VIGILARSE SU DEBIDO CUMPLIMIENTO Y  
NO DEJARSE A LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES la observancia a -  
las mismas y mucho menos a lo que QUIERAN Y PUEDAN PACTAR.

SEXTO.- Que al hablarse de una NUEVA FILOSOFIA en materia  
de política laboral, se retoma la frase que nueve años antes, -  
cuando el actual Titular de la Dirección General de Trabajo y -  
Previsión Social fungía como Procurador General de Justicia del  
Distrito Federal, que en su " Acuerdo de fecha 3 de marzo de -  
1980, señalaba la NUEVA FILOSOFIA del Ministerio Público y crea  
ba los Consejos de Orientación Ciudadana integrada por VISITADO  
RES VOLUNTARIOS HONORARIOS. \* 21

De lo que resulta que ni la frase de NUEVA FILOSOFIA ES -  
TAN NUEVA ni la denominación de lo que mas adelante, en el desa-  
rrollo del presente trabajo, conoceremos como VERIFICADORES VO-  
LUNTARIOS HONORARIOS de la Inspección del Trabajo.

(21) PALLARES Eduardo, "Prontuario de Procedimientos Penales", -  
Porra, 11a Ed, México, 1989, pp. 287-290

SEPTIMO.- Que de una manera que nos parece ilógica, SE HABLA DE LA SANCION, COMO EL ASPECTO NEGATIVO DEL DERECHO Y FACTOR DE ENFRENTAMIENTO SOCIAL, es por ello, que deseamos hacer un comentario especial al respecto, lo que haremos citando la opinión de diversos autores :

- HANS KELSEN afirma : " ... si el derecho es concebido como un orden coactivo, es decir, como un orden que estatuye actos de coacción, el enunciado jurídico que describe el derecho - aparece entonces como el enunciado que afirma que hajo determina las condiciones - es decir, condiciones determinadas por el orden jurídico -, debe efectuarse determinado acto coactivo. - - Actos coactivos son actos que han de cumplirse aún contra la voluntad del afectado por ellos y en caso de oposición, recurriendo a la fuerza física..." 22

- MANUEL OVILLA MANUJANO dice respecto a la sanción :  
" La sanción coactiva se define dentro del derecho, visto socialmente como un determinado tipo de violencia prescrita que se usa contra otro tipo de violencia social proscrita. Es un mecanismo de control y dominación que toda sociedad reclama en la exigencia de las clases sociales. Por su parte, dentro de la estructura lógica de la norma, la sanción coactiva es definida como norma y como elemento jurídico que surge cuando se califican ciertos comportamientos considerados delincuentes, esto es, cuando se realizan conductas prohibidas por el orden jurídico. La sanción coactiva por un lado es norma y por el otro es un acto humano prescrito por normas. Es la reacción del derecho contra ilícitos y además, constituyen un elemento de la organización social que garantiza el propósito del derecho y de la norma jurídica.

(22) KELSEN, Hans, "Teoría Pura del Derecho", Traducción de la 2a. Ed., U.N.A.M., México, 1986, p. 123

Como norma, la sanción es el uso reglamentado de la fuerza. Como hecho, es una reacción violenta contra la violencia.

El poder coactivo del Estado, sirve también para indicar principalmente, cuatro formas del uso de la fuerza :

- 1.- El poder de constreñir ( con la fuerza ) a quienes no hacen lo que deberían de hacer.
- 2.- El poder de impedir ( con la fuerza ) a quienes hacen lo que no deberían de hacer.
- 3.- El poder de substituir ( con la fuerza ) a quienes no han hecho lo que deberían de hacer. ( ejecución forzada ).
- 4.- El poder de castigar ( con la fuerza ) a quienes han hecho lo que no debían de hacer. ( pena, multa ).

Manifiesta también que : " Hay normas que no tienen sanción ni referencia alguna para evitar la sanción coactiva. Pero una cosa es que el Derecho se explica sin la coacción y otra muy distinta es que leyes o reglamentos tengan normas sin sanción..." 23

- RAFAEL HERNANDEZ PRECIADO afirma : " La sanción jurídica, estrictamente consiste en la consecuencia que atribuye la norma a la observancia o inobservancia de lo preceptuado por ella..." 24

- (23) OVILLA MANUJANO Manuel, "Teoría del Derecho", U.N.A.M. México, 1985, pp. 132, 136, 139
- (24) HERNANDEZ PRECIADO Rafael, "Lecciones de Filosofía del Derecho", U.N.A.M. 2a Ed, México, 1986, p. 117

- EDUARDO PALLARES define la sanción jurídica como : -  
" La consecuencia jurídica que se produce por la violación de -  
la norma, que tiene por objeto restablecer el orden legal o evi-  
tar una futura violación del mismo..."

En nuestra opinión, la sanción jurídica es el castigo  
que debe imponerse al infractor de una norma legal, que debe es-  
tar prevista en ley.

(25) PALLARES-Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", -  
Parrón, 18a Ed, México, 1988, p. 720

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Continuando con ese orden de acontecimientos, con fecha - 19 de junio de 1989 se publica en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, otro Acuerdo emitido por el Lic. Manuel Camacho Solís, por el que "... se instituye la participación ciudadana de trabajadores y empresarios como coadyuvantes de la INSPECCIÓN LOCAL DEL TRABAJO en las empresas del Distrito Federal." \*

Entre otros puntos señala los siguientes :

PRIMERO.- " Se instituye el Sistema de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios para coadyuvar en las tareas de inspección del trabajo, a fin de fortalecer la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales y de las condiciones en que debe desarrollarse la relación laboral, vigilando la aplicación de las medidas que garantizan LA SEGURIDAD JURÍDICA, LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y LA SALUD EN EL TRABAJO en las empresas de jurisdicción local en el Distrito Federal. "

SEGUNDO.- " Para alcanzar los fines a que se refiere el artículo anterior se crea el cuerpo de COMISIONADOS VERIFICADORES VOLUNTARIOS HONORARIOS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO como una instancia de apoyo a las tareas institucionales de vigilancia que las Autoridades Laborales del Distrito Federal realizan en materia de inspección del trabajo. "

Lo cierto, es que dichos Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios de la Inspección del Trabajo, son en realidad los representantes de los trabajadores y empresarios que integran las Comisiones Mixtas Paritarias de Seguridad e Higiene en el Trabajo que funcionan en las empresas.

\* Ver apéndice 2

En el mismo año de 1989 y en cumplimiento al Acuerdo - - dictado por el Lic. Manuel Camacho Solís, Jefe del Departamento del Distrito Federal, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, lanza la CONVOCATORIA correspondiente, por medio - de la cual, se sustentan las bases para integrar el Cuerpo de - Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios de la Seguridad Jurídica, de la Seguridad Industrial y de la Salud en el - Trabajo. \*

Dentro de los requisitos que se señalan para ser miembro de este cuerpo verificador, se encuentran los siguientes :

- Ser integrantes de la Comisión Mixta -  
Parlamentaria de Seguridad e Higiene de -  
la empresa o centro de trabajo en que  
prestan sus servicios.
- Aceptar recibir la capacitación y el -  
adiestramiento específicos, que debe -  
ser proporcionado por el equipo de téc -  
nicos y especialistas en materia de -  
seguridad e higiene en el trabajo.
- Registrar las comisiones en las domici -  
lios de las Unidades Regionales señala -  
das en dicha Convocatoria.
- Exhibir oficio debidamente autorizado  
por la empresa y el sindicato, en el -  
que se haga constar su carácter de ca-  
misionado.
- Firmar el documento por medio del cual  
los Comisionados Verificadores asumen  
el compromiso de coadyuvar con las au-  
toridades laborales en la vigilancia -  
de las medidas que establezcan las dis-  
posiciones laborales.

\* Ver apéndice 3

La pretensión de la Autoridad Laboral es que al aplicar esta modalidad de la INSPECCION DEL TRABAJO, la misma se vea fortalecida en virtud de que se presume operará de acuerdo a una realidad que viven directamente los representantes de los sectores obrero y empresarial, lo que se supone, debe conducir a la adopción de medidas que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores y de las empresarias.

A este respecto, es necesario insistir en que aún cuando los trabajadores que integran las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad conocen a la perfección las irregularidades y malas condiciones ambientales que privan en los centros de trabajo en donde prestan sus servicios, NO TIENEN LAS FACULTADES DE LOS INSPECTORES EN LA MATERIA NI EL PODER COACTIVO DEL ESTADO.

6.3.- NUEVO PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO -  
EN LAS EMPRESAS DEL DISTRITO FEDERAL, CON LA PARTICIPA  
CION CIUDADANA DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS.

Bajo el lema de " ORIENTAR PARA CUMPLIR LA LEY, NO PERSEGUIR PARA SANCIONAR " se emite un COMUNICADO por medio del - - cual se les da a conocer a los representantes legales de las - - empresas cuya actividad sea competencia de las autoridades laborales locales, el documento oficial que los Nuevos Servidores Públicos de la Inspección del Trabajo deberán exhibirles - - cuando hayan sido comisionados para atender las quejas presentadas por los trabajadores afectados por violaciones a la ley, señalando el nombre de estos últimos y el del servidor público de la verificación laboral. \*

Para darnos una idea del nuevo procedimiento en materia de Inspección Laboral implantado por la D. G. T. y P. S., se transcribe lo señalado en el Periódico Mural alusivo al tema, - - que se encuentra en exhibición en la entrada principal de dicha Dependencia.

\* De acuerdo a la moderna filosofía de comportamiento institucional que en materia Laboral está instrumentando el Departamento del Distrito Federal a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, a partir de esta fecha ( no se señala cuál, pero fue publicado en 1990 ), y con la participación ciudadana de trabajadores y empresarios que integran las comisiones mixtas permanentes de seguridad e higiene del trabajo que funcionan en las empresas, las diligencias de verificación de las condiciones laborales que realiza la inspección local del trabajo, serán detalladas en un COMUNICADO suscrito por el Director General de esta Dependencia y dirigido a los repre-

\* Ver apéndice 4

representantes legales de la empresa y del sindicato en donde habrán de efectuarse y, en tal caso, proporcionarán la más amplia orientación a los trabajadores y patronos para lograr el mejor cumplimiento de las disposiciones legales, ABOLIENDO ASI, las negativas y ofiosas actitudes de persecución y coacción con los vicios de corrupción, que venían realizando irresponsables impactos - res del trabajo - que ya han sido dados de baja -, que aprovechaban debidamente la no observancia de la normatividad y propiciaban la ejecución de conductas ilícitas y a sufrir las consecuencias de graves sanciones, con un fuerte deterioro de la armonía en las relaciones obrero-patronales, tenen caerme en este importante momento que vive el país.

Las diligencias de verificación serán atendidas por NUEVOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO, CON UN ALTO Y RECONOCIDO NIVEL PROFESIONAL, auxiliados por el cuerpo de comisiones verificadoras voluntarias honorarias de la seguridad jurídica, de la seguridad industrial y de la salud en el trabajo, que integran las comisiones mixtas permanentes de seguridad e higiene en cada planta productiva, como comités - vantes de las autoridades del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

Después de identificarse entre los representantes legales de la empresa y del sindicato, el servidor público de la Inspección Local del trabajo de la Dirección General y - los comisiones verificadores, instalarán una reunión en las que serán considerados - los temas y cuestiones que se planteen para buscar conjuntamente la solución a los problemas existentes y promover las alternativas técnicas y jurídicas más adecuadas para optimizar las condiciones de trabajo, al - concluir, se levantará un acta que contenga -

drá todo lo observado y opinado por los participantes quienes suscribirán conjuntamente este documento comprobatorio con las conclusiones y resoluciones que se adopten.

Independientemente de las actuaciones que se deriven de la diligencia de verificación, los representantes legales de los trabajadores y de empresarios deberán contestar el QUESTIONARIO que se anexa al comunicado para conocer su opinión sobre el comportamiento del servidor público responsable de las diligencias y sus puntos de vista sobre este nuevo procedimiento de verificación, que promueve el más oportuno y eficaz cumplimiento de las normas del trabajo y compromisos derivados de la concertación laboral, en un ambiente de real y profunda solidaridad humana de los sectores productivos y con una franca actitud de participación ciudadana. "

De lo antes transcrito, es menester comentar lo siguiente:

I.- Que por muy buena voluntad de perfeccionamiento, reordenación jurídica y modernización de la política laboral que actualmente impera en el ámbito de competencia local en el Distrito Federal, debemos atender a la jerarquía del orden jurídico y reconocer que un ACUERDO JAMAS PODRA ESTAR POR ENCIMA DE LAS LEYES y mucho menos cuando en virtud de éste, se vulnera el respeto a la dignidad humana y se crean procedimientos que contravienen los más elevados fines que contempla la Ley Federal del Trabajo.

II.- Que mucha se habló de la corrupción de los entonces INSPECTORES DEL TRABAJO, pero nunca se dieron a conocer los nombres de aquéllas que hubieran sido dados de baja por ese motivo.

III.- Que las mismas personas a quienes se señaló de corruptos e irresponsables inspectores, fueron aquellas que poco tiempo después eran designadas Nuevos Servidores Públicos - de la Inspección Local del Trabajo, con un alto y reconocido nivel profesional, lo que hace pensar que ellas podía deberse a las siguientes causas :

a).- Que no se contaba con el presupuesto suficiente para contratar nuevo personal que tuviera las conocimientos necesarios para desempeñar esas funciones,

b).- Que para ese entonces, el Titular de la Dependencia ya se había percatado de que no existía tal corrupción y fué una manera de dignificarlos sin necesidad de hacer las pertinentes aclaraciones.

IV.- Que actualmente las disposiciones contenidas en la legislación laboral, son LETRA MUERTA por lo que hace a la observancia de la misma en empresas y establecimientos cuya actividad sea competencia de las autoridades laborales locales, ya que al haberse suspendido las visitas domiciliarias, ha quedado al arbitrio de los patrones su cumplimiento.

V.- Que debemos recordar que no basta que una norma jurídica sea válida ( válida, entendiéndose como sinónimo de existencia ), sino que es necesario que sea eficaz, en su más amplio sentido de efectiva aplicación del orden jurídico.

VI.- Que ninguno de los preceptos legales que se men-  
cionan en el Acuerdo emitido por el Jefe del Departamento del -  
Distrito Federal publicado en la Gaceta Oficial el día 19 de ju-  
nio de 1989, fundamenten el nuevo procedimiento de la Inspec --  
ción Local del Trabajo y mucho menos, el pasar por alto las dis-  
posiciones Constitucionales enmercadas en el Artículo 123 Apar-  
tado "A" de donde emana la Ley Federal del Trabajo, que hoy en  
día ha quedado en completa inobservancia.

6.4.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL NUEVO PROCEDIMIENTO SEGUIDO POR LA AUTORIDAD LABORAL EN EL AMBITO DE COMPETENCIA LOCAL, EN MATERIA DE INSPECCION.

" El Nuevo Procedimiento de la Inspección Local del Trabajo en las Empresas del D. F., con la Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios ", implantado por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social en cumplimiento al Acuerdo emitido por el Jefe del Departamento del Distrito Federal a que hemos hecho referencia en el Apartado anterior, es un acto que se considera arbitrario toda vez que no encuentra apoyo en ninguna norma legal o reglamentaria, por lo tanto, es inconstitucional.

A efectos de dar congruencia a la afirmación anterior, se considera necesario mencionar los siguientes criterios :

- " La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado la Tesis de que : -  
" ... las autoridades no tienen más facultades que las que la ley les otorga, pues si así no fuera, fácil sería superar implícitas todas las necesarias para sostener actos que tendrían que ser arbitrarios por carecer de fundamentos legales...

... corroborando este criterio, la Segunda Sala de nuestro más alto Tribunal ha sostenido que : " Los actos de autoridades administrativas que no están autorizados por la ley, importan violación de garantías. " 26

(26) BURDIA Ignacio, "Las Garantías Individuales", Porrúa, 22a Ed, México, 1989, pp 597-599

El Jefe del Departamento del Distrito Federal ni siquiera puede aducir que actúa en ejercicio de su facultad discrecional, ya que ésta se estima como el poder de apreciación que tiene la autoridad respecto de un caso concreto para encuadrarlo dentro de la hipótesis normativa existente. Lo que en otras palabras quiere decir, que dicha facultad no otorga el poder de alterar la norma jurídica.

\* La sola idea de que una autoridad puede, bajo el pretexto de ejercitar su facultad discrecional, actuar sin ley e contra la ley, equivale a subvertir todo el régimen de derecho, mediante la VULNERACION AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD QUE LO SUSTENTA\*  
(27)

Al respecto, es menester mencionar que un Acuerdo no puede bajo ningún pretexto, hacer ineficaz una norma legal que no solo tiene como fin primordial promover el cumplimiento de los preceptos jurídicos que contemplan beneficios en favor de los trabajadores sino el más sublimis afán de lograr el equilibrio entre dos clases sociales acónomicamente diferentes y procurar conservar la armonía entre los factores de la producción.

Por lo antes expuesto, consideramos necesario que la Autoridad Laboral de Competencia Local, reinicie sus actividades de INSPECCION y se encuentre en posibilidad de cumplir con las funciones, deberes y responsabilidades que la propia ley le impone.

## CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

A.- DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL :

1.- LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD, EN EL AMBITO DE COMPETENCIA LOCAL, tiene el deber de vigilar mediante visitas de inspección periódicas ordinarias y ex --traordinarias, la observancia y aplicación de la Ley - Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposicio-nes de ellos derivadas, en los comercios, industrias y establecimientos de jurisdicción local, sin embargo :

a).- Por Acuerdo emitido por el Jefe del Departamen-  
to del Distrito Federal el día 10 de abril de 1989, se  
ordenó a la Dirección General de Trabajo y Previsión -  
Social suspender los procedimientos administrativos -  
sancionadores en materia de inspección y con ello, se  
suspenden también las visitas domiciliarias, en razón  
de haberse generado un ambiente de desconfianza en las  
actuaciones de los INSPECTORES DEL TRABAJO.

b).- Por Acuerdo de fecha 6 de junio de 1989 emiti-  
do por el mismo funcionario, se instituye la participa-  
ción ciudadana de trabajadoras y empresarios como - -  
coadyuvantes de la INSPECCION DEL TRABAJO y se convoca  
a los miembros de las comisiones mixtas de higiene y -  
seguridad que funcionan en las empresas cuya actividad  
sea competencia de las Autoridades Laborales Locales,-

para formar EL CUERPO DE VERIFICADORES VOLUNTARIOS - HONORARIOS DE LA INSPECCION DEL TRABAJO en quienes - actualmente recogen las funciones y responsabilidades de los Inspectores Laboreles.

- 2.- La presente administración pública se ha distinguido por su dinamismo y porque se ha hecho presente su constante esfuerzo por modernizar sus acciones, pero dicha modernización no debe llevarse al extremo de crear modalidades en el procedimiento administrativo laboral en materia de inspección, que al ser aplicadas contravengan los más elevados fines que contempla la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Las normas jurídicas se crean en razón de la necesidad de regular las conductas humanas, con el fin de que al ser aplicadas se precure impulsar un proyecto de vida colectiva y proteja valores que a la sociedad le interesa resguardar.
- 4.- Debe recordarse que las acciones del gobierno se miden por el efecto que producen en la sociedad y que se podrá seguir modernizando pero nunca conseguir el propósito deseado y en tal virtud, carece de sentido implantar modalidades que provoquen confusión en sus destinatarios.

- 5.- La Ley Federal del Trabajo establece los mínimos derechos de que deben disfrutar los trabajadores, por tanto, es necesario que la Autoridad responsable de vigilar que tales disposiciones sean observadas, cumpla con los deberes que la propia ley le impone.
  
- 6.- La Dirección General de Trabajo y Previsión Social, debe reiniciar sus actividades de vigilancia dentro del marco legal establecido por la Ley Laboral y ordenar visitas de inspección a empresas y establecimientos cuya actividad se encuentre comprendida dentro de su competencia, con el fin de constatar que las disposiciones contenidas en la ley de la materia sean observadas, lo que indiscutiblemente redundará en beneficio de la clase trabajadora que hoy en día ven violados sus derechos. Solo así, podrá lograrse la verdadera armonía entre los factores de la producción.
  
- 7.- El Director General, ante la más ligera duda respecto de las actuaciones de LOS INSPECTORES DEL TRABAJO, debe poner en práctica el procedimiento sancionador previsto para dichos funcionarios que se encuentra regulado por la ley en comento, independientemente de lo que dispongan las leyes penales.
  
- 8.- La modernización administrativa debe ser encauzada en beneficio de la colectividad y ésta no solo debe tener el fundamento jurídico que da seguridad a los gobernados, sino el más sublimis afán de lograr la JUSTICIA SOCIAL.

B.- DESDE EL PUNTO DE VISTA HUMANO :

- 1.- Los seres humanos, por más diversos que parezcan sus caracteres y temperamentos; por más disímiles sus fi nes particulares; por más contrarias sus actitudes, coinciden en un punto fundamental : En una genérica aspiración de lograr su felicidad.

Una de las condiciones indispensables para que el in dividuo realice sus propios fines, desarrolle su per sonalidad y logre sus objetivos, es la libertad, que no es otra cosa, que la facultad de elección frente a un sinnúmero de posibilidades y para ello, la per sone humana se forja metas o ideales que determinan su conducta en la que según el criterio individual - puede estribar su bienestar.

El Artículo 50 Constitucional consagra como garantía individual condicionada solo a su licitud, la liber tad de trabajo, por el que cada individuo escoge los medios que estima idóneos para conseguir su objetivo.

- 2.- ¿ Pero que porcentaje del potencial humano que repre senta la fuerza productiva de nuestro país, se en -- cuentra en condiciones de elegir la actividad que - más esté de acuerdo a su idiosincrasia, a sus incl inaciones naturales e innatas, a sus conocimientos y

experiencia ? , quizás aquéllos cuya mano de obra especializada les ha permitido colocarse en grandes empresas cuya actividad se enmarca dentro de la jurisdicción federal y cuyas condiciones de trabajo se ven regidas por contratos colectivos o contratos ley, que superen las prestaciones que como mínimos derechos contempla nuestro Código Laboral. Trabajadores que han logrado elevar no solo su nivel de vida individual o familiar, sino también, la productividad en las empresas en las que prestan sus servicios, la calidad de los productos que elaboran y con ello, han alcanzado entrar al mercado competitivo de las industrias extranjeras, que hoy en día significa un reto para todos los mexicanos.

3.- ¿ Pero cuántos otros, debido a su ignorancia y extrema pobreza se ven en la necesidad de aceptar desempeñar su trabajo en condiciones desventajosas, en lugares insalubres o peligrosos; con jornadas excesivas y salarios reducidos, con el temor constante de ser despedidos de su empleo en forma injustificada si no acceden a laborar en las condiciones exigidas por el patrón ? .

Dichos hombres se encuentran alejados del progreso cultural y social al que todo ser humano aspira y ven frenados sus deseos de lograr un mejor ambiente de trabajo en el cual, le sean otorgados los mínimos be-

neficios que la Ley Federal del Trabajo establece a su favor. Para todo es preferible a estar desempleados.

Los trabajadores que se sienten explotados al ver su esfuerzo doblemente rendido y con una requitica retrición económica, se encuentran sumergidos en la marginación y pobreza, ocupados únicamente en lograr satisfacer sus necesidades básicas de existencia.

Para ellos, el progreso cultural y social está vedado debido a sus carencias económicas. Sus necesidades primordiales deberán ser cubiertas en primer término, quedando en segundo lugar su derecho a la recreación, lo que a la larga puede traer como consecuencia diversos estragos en su conducta social.

Los trabajadores cuyo mano de obra no calificada tienen asignado el salario mínimo general, jamás estarán en condiciones de asegurarse un nivel de vida económica decorosa, como lo dispone el Artículo 30 de la ley en comento, pero todos tienen el derecho a lograr su superación personal que les permite obtener satisfacción para él y su familia y uno de esos derechos, es el que tiene de recibir capacitación y adiestramiento en el centro de trabajo en donde presta sus servicios.

Por lo expuesto, no es posible dejar al arbitrio de los patrones el cumplimiento a las normas jurídicas laborales que hoy en día han quedado en completa inobservancia en lo que corresponde a la competencia local.

## **BIBLIOGRAFIA**

B I B L I O G R A F I A

- Aguirre Martínez Eduardo, Manual de Seguridad e Higiene, Trillas, México, 1985.
- Arallano García Carlos, Derecho Internacional Público, -  
Tomo II, Porrúa, México, 1983.
- Bermúdez Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho  
del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978
- Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, -  
Harla, México, 1985.
- Burgos Orihuela Ignacio, Las Garantías Individuales, 22a  
Ed, Porrúa, México, 1989.
- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Edi-  
tores Libreros, Buenos Aires, 1968.
- Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral  
Editorial Trillas, México, 1983.
- Cavazos Flores Baltazar, Los 500 preguntas más usuales -  
sobre temas laborales, 3a Ed, Trillas, México, 1990.
- Cordeva Cordeva Alejandro, La Dimensión Humana del Acci-  
dents del Trabajo, Editorial Popular de los Trabajadores,  
México, 1976.
- Dévalos Morales José, Derecho del Trabajo I, Porrúa, - -  
México, 1985.

- De Buen Lazaro Nestor, Derecho del Trabajo I y II, Parrón, México, 1989.
- De la Cueva María, Derecho Mexicano del Trabajo, 5a Ed, - Parrón, México, 1976.
- De la Cueva María, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a Ed, Parrón, México, 1984.
- Delgado Moys Ruben, Derecho del Trabajo, 4a Ed, Parrón, - México, 1985.
- García Maynes Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 30a Ed, Parrón, México, 1986.
- Guerrero Euzeris, Manual de Derecho del Trabajo, 13a Ed, Parrón, México, 1983.
- Hernández Preciado Rafael, Leciones de Filosofía del Dere-  
cho, 2a Ed, UNAM, México, 1986.
- Nelson Hans, Teoría Pura del Derecho, Traducción de la 2a  
Ed, UNAM, México, 1986.
- M. Surva Evelina, Seguridad Social y Acción Pública, Libro  
ros Mexicanos Unidos, México, 1965.
- Ojeda Paullada Pedro, Política Laboral, Talleres Gráficos  
de la Nación, México, 1978.
- Ovilla Mandujano Manuel, Teoría del Derecho, UNAM, México,  
1985.
- Pallares Eduardo, Precursores de Procedimientos Penales, -  
lla Ed, Parrón, México, 1989.

- Pallares Eduardo, El Derecho Desahumizado, Ediciones -  
Betos, México, 1944.
- San Miguel Arribas Luis, La Inspección del Trabajo, Insti-  
tuto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.
- Tena Suck Rafael-Itala Morales Hugo, Derecho de la Seguri-  
dad Social, 2a Ed, Pac, México, 1990.
- Trueta Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2a Ed,-  
Porrús, México, 1972.
- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1988, - - -  
S. T. y P. S. México, 1988.
- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1989, - - -  
México, 1989.

LEYES Y REGLAMENTOS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 89 Ed, Porrúa, México, 1990.
- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Andrade, México, 1970.
- Ley Federal del Trabajo, S.T. y P.S. México, 1980
- Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, 10a Ed, - Porrúa, México, 1989.
- Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo, D.G.T. y P.S. D.D.F. México, 1980.
- Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal, - ( 23 de agosto de 1985 ) México, 1985.
- Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el - día 6 de octubre de 1988.

FUENTES INFORMATIVAS DIVERSAS

- Cuaderno de Orientación de Medicina del Trabajo, IMSS, México, 1989.
- Diaz Max Lois, Revista Mexicana del Trabajo - Artículo Informativo " Del Personal de Inspección ", Editorial Divulgación, - México, 1967.
- Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal publica - ción de 19 de junio de 1989, pp. 81-83 ( Acuerdo emitido por - el Jefe del D.D.F. ).
- Historia de México, T. II, Enciclopedia Salvat, México, 1978.
- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, 18a Ed, Porrúa, México, 1988.
- Pina Vara Rafael, De, Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1968.
- Periodicos Murales que se encuentran en exhibición en la planta baja del Edificio que ocupa la Dirección General de Trabajo y - Previsión Social del D. D. F., sito en José Ma. Izazaga Núm. - 142 ( Estación del Metro Pine Suárez ), Centro, D. F.
- " AMNISTIA LABORAL " basado en el Acuerdo emitido por el Jefe del Departamento del Distrito Federal de fecha 10 de abril de 1989.
- " ORIENTAR PARA CUMPLIR LA LEY, NO PERSEGUIR PARA SANCIONAR " basado en el Acuerdo emitido por el mismo funcionario, el día 6 de junio de 1989.

**A P E N D I C E . . . 1**



# DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

## ACUERDO

Por el que la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal suspende los procedimientos administrativos laborales ya iniciados y seguidos en contra de empresas o de patronos en lo individual sujetos a la competencia local por faltas o violaciones a la Ley Federal del Trabajo y a sus reglamentos que no fueron debidamente acreditadas conforme a la legislación vigente de la materia al estar apoyadas en inspecciones administrativas irregulares y no contables.

CC. Director General de Trabajo y Previsión Social  
Subdirector de Trabajo  
Subdirector de Previsión Social  
Jefe de la Unidad Departamental de Sanciones  
Jefe de la Unidad Departamental de Inspección del Trabajo

Con fundamento en los artículos 840, fracc. I y II, 841, fracc. I, 530, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo, fracción I, 4o., 10 y 17, fracc. XVII y XVIII y 18 fracc. V, de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, fr. y 17 fracc. I, II y III del Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal, fr. 6o., y 7o. del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo, y:

### CONSIDERANDO

**PRIMERO** — Que las disposiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos de esa materia en el Distrito Federal, son mandamientos que regulan las condiciones de trabajo a que debe sujetarse la relación obrero patronal y tutelan el ejercicio de derechos y el cumplimiento de deberes derivados del mandato legal y de la concertación laboral y que en ninguna manera constituyen una oportunidad para que en el ámbito de su observancia se produzcan actos de corrupción bajo el pretexto de la salvaguarda de los intereses.

**SEGUNDO** — Que la vigilancia en el cumplimiento de esas disposiciones, no es atribución pública para facilitar que malos servidores públicos de la Inspección Local del Trabajo, al ejercer, presionar o influenciar a los empresarios o a través de éstos, les induzcan para actuar indebidamente, rompiendo con ello el principio de derecho que debe imperar en la ejecución de las responsabilidades que les impone la ley y la concertación.

**TERCERO** — Que en muchos de los casos, se ha encontrado que en las actuaciones practicadas con motivo de las diligencias de inspección, no se han observado las formalidades establecidas por la Ley Federal del Trabajo y los distintos reglamentos de aplicación local, que de ellas emanan, y más aún, no se han respetado las garantías de audiencia y de igualdad, consignadas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de la República, lo que revela graves irregularidades en la verificación administrativa y por ende en el proceso sancionador.

**CUARTO** — Que por todo lo anterior, se generó un deterioro de las actuaciones en las unidades de las autoridades del Trabajo del Distrito Federal, mismo que está en proceso de corrección en beneficio de los trabajadores y empresarios así como del buen desarrollo de las relaciones laborales.

**QUINTO** — Que no puede ser aceptable una incidencia burocrática o la separación radical entre gobierno y sociedad civil, para encarar los mejores todos a la problemática laboral, porque finalmente, el gobierno surge de la sociedad para servir y representarla dentro del marco legal, pero además, para brindar a sus miembros, en lo que voluntariamente puedan y quieran pelear, concertar, conciliar o convenir entre sí o con las autoridades, para ejercer derechos o atender obligaciones.

**SEXTO** — Que a fin de abolir todos estos vicios y desviaciones administrativas y dar a la autoridad del Trabajo y de la Previsión Social del Distrito Federal su justa dimensión de recurso gubernamental, que garantiza plenamente el correcto ejercicio de los derechos y el cabal cumplimiento de los deberes que surgen de la ley en el ámbito de las relaciones obrero patronales, el Departamento del Distrito Federal a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social de esta jurisdicción, ha puesto en marcha una nueva filosofía en materia de política laboral, para que las disposiciones del trabajo y de la previsión social, cuya observancia es vigilada por esta dependencia, sean estrictamente aplicadas en beneficio de los sectores de la producción y no para que sean utilizadas como un medio de coacción que induzca a los empresarios y a los trabajadores a su incumplimiento y los coloque en el inevitable terreno de la sanción.

**SEPTIMO** — Que esta moderna actitud de comportamiento institucional incorpora al gobierno del Distrito Federal, una nueva filosofía de la ejecución del trabajo que la sitúa como efectivo instrumento del Estado para orientar el mejor cumplimiento de la ley y no para propiciar su incumplimiento, que provoca la sanción, aspecto principal del derecho y factor de engrandecimiento social.

Por todos los considerandos anteriores, se determina dictar el siguiente

### ACUERDO

I. — La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, a partir de esta fecha, acuerda la suspensión de los procedimientos administrativos laborales ya iniciados y seguidos en contra de empresas o de patronos en lo individual sujetos a la competencia local, por faltas o violaciones a la Ley Federal del Trabajo y a los reglamentos de ella derivados, que no fueron debidamente acreditadas conforme a la legislación vigente de la materia, al estar apoyadas en inspecciones administrativas irregulares y no contables.

II. — La Unidad Departamental de Sanciones de esta Dirección General, procederá de inmediato a dictar el provvedimento de suspensión correspondiente, notificándolo personalmente a las empresas o patronos involucrados, los que deberán, en este acto, manifestar su conformidad expresa, para someterse a esta instancia, en los términos del presente acuerdo.

III. — Una vez notificados los representantes legales de las empresas o de los patronos, deberán acudir al trámite de esta instancia de verificación, señalada dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de notificación, para acreditar ante la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, el cumplimiento a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de los reglamentos que de ella se derivan, así como para argumentar lo que a su derecho convenga respecto de los conceptos de violación en que hubiera incurrido la autoridad respectiva. Concluida esta instancia y con base en lo actuado, se determinará el sobrestamiento o, en su caso, la continuación del procedimiento sancionador. Dicha instancia tendrá lugar en la Unidad Departamental de Sanciones de esta Dirección General, con domicilio en calle de José María Izazaga 142 4o. piso, Centro, de la Ciudad de México, Distrito Federal.

IV. — A partir de esta fecha, en los procedimientos administrativos que se inicien en la Unidad Departamental de Sanciones por incumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos de aplicación local, a petición de parte interesada, podrá con acuerdo del C. Director General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, abrirse un incidente de suspensión del procedimiento para dar lugar al desahogo de una instancia de verificación, en la que la parte que se considere afectada por alguna violación, deberá acreditar las irregularidades o faltas procesales de los actos de inspección y la autoridad instructora ordenará la práctica de las diligencias que estime necesarias a fin de resolver las cuestiones planteadas, ordenando en su caso, el sobrestamiento o la readecuación del procedimiento sancionador en los términos de ley.

### TRANSITORIOS

UNICO — Los servidores públicos, titulares de las unidades administrativas de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social que se mencionan en este acuerdo, deberán proveer su estricto cumplimiento, a partir de la fecha de su publicación.

Hecho en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los diez días del mes de abril de mil novecientos ochenta y nueve

El Jefe del Departamento del Distrito Federal

Lc. Manuel Camacho Soto

A P E N D I C E 2

## DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL

### **Acuerdo por el que se instituye la participación ciudadana de trabajadores y empresarios como coadyuvantes de la Inspección Local del Trabajo en las empresas del Distrito Federal.**

**MANUEL CAMACHO SOLIS**, Jefe del Departamento del Distrito Federal, y con fundamento en los Artículos 509, 510, 512, 512 B, 523 fracción III, 527 A, 540 fracción I, II y III, 541 fracción I, 550, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; lo., 4o. y 17 fracción XVI y 18 fracción V, de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal; lo., 4o., 17 fracciones I, IX y X del Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal; lo., 3o., 4o. y 9o., fracciones I, II, III, IV, V, 11 y 12 del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo, y

#### **CONSIDERANDO**

Que se ha iniciado un intenso proceso de modernización en las estrategias administrativas que tiene a su cargo el Departamento del Distrito Federal, para manejar la política laboral en el desarrollo de las relaciones obrero patronales de esta jurisdicción;

Que destaca en este proceso la adopción de una nueva filosofía de la inspección del trabajo, que la convierte en un instrumento del Gobierno del Distrito Federal para promover, entre los trabajadores y los patronos, el cumplimiento estricto de la ley y de los compromisos derivados de la concertación laboral;

Que las nuevas formas administrativas para verificar el cumplimiento de las obligaciones que surgen de la relación de trabajo imponen, necesariamente, un mayor acercamiento de los trabajadores y patronos con las autoridades laborales, para que, conjuntamente, determinen las condiciones que den seguridad jurídica, seguridad indus-

trial y seguridad social a los trabajadores y garantice a las empresas un incremento productivo, así como para que se comprometan a cumplirlas solidariamente;

Que la suma de esfuerzos institucionales que propiciará dicho acercamiento habrá de apoyarse, necesariamente, en un importante proceso de participación voluntaria y honoraria de quienes integran, de conformidad con las disposiciones laborales aplicables, las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene que ya funcionan en los centros de trabajo, quienes, al asumir el carácter de comisionados verificadores voluntarios, coadyuvarán en las tareas de inspección que tienen a su cargo las autoridades del trabajo del Departamento del Distrito Federal;

Que esta nueva modalidad de la inspección del trabajo se verá fortalecida en virtud de que operará de acuerdo a una realidad que viven directamente los representantes de los sectores obrero y empresarial, lo que conducirá a la adopción de medidas que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores y de los empresarios;

Que mediante el mencionado proceso de participación, la inspección del trabajo tendrá en las comisiones mixtas de seguridad e higiene un apoyo institucional para la coadyuvancia en la verificación de las condiciones de trabajo, de la seguridad y de la salud, con un sentido de corresponsabilidad;

Que la participación voluntaria de los comisionados verificadores representantes de los obreros y empresarios fortalecerá significativamente las tareas que las Autoridades Laborales del Departamento del Distrito Federal realizan en materia de inspección de trabajo;

Que a través de este mecanismo de coadyuvancia, el resultado final de la inspección del trabajo será más confiable, ya que se sustentará en información inmediata y objetiva de los comisionados verificadores, quienes actúan en el momento en que ocurren los accidentes de trabajo y conocen las condiciones en que se desarrollan las relaciones laborales, he tenido a bien expedir el siguiente

### ACUERDO

**PRIMERO.**—Se instituye el Sistema de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios para coadyuvar en las tareas de inspección del trabajo, a fin de fortalecer la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales y de las condiciones en que debe desarrollarse la relación laboral, vigilando la aplicación de las medidas que garanticen la seguridad jurídica, la seguridad industrial y la salud en el trabajo, en las empresas de jurisdicción local en el Distrito Federal.

**SEGUNDO.**—Para alcanzar los fines a que se refiere el artículo anterior se crea el Cuerpo de Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios de la Inspección del Trabajo, como una instancia de apoyo a las tareas institucionales de vigilancia que las Autoridades Laborales del Distrito Federal realizan en materia de inspección del trabajo.

**TERCERO.**—Los Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios serán los representantes de los Trabajadores y Empresarios que integran las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene del Trabajo que funcionan en las Empresas de Jurisdicción Local del Distrito Federal.

**CUARTO.**—Los comisionados a que se refiere este acuerdo participarán como verificadores de la seguridad jurídica, de la industrial y de la salud de los sectores que representan, en los centros de trabajo como un moderno recurso en la inspección del trabajo, que coadyuvará en la vigilancia de las medidas que establezcan las disposiciones laborales o la concertación laboral y que deben adoptarse en la prevención de los accidentes laborales.

**QUINTO.**—Los Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios sólo podrán intervenir en tareas de verificación dentro de las Empresas o en los Centros de Trabajo en que presten sus servicios, con el acreditamiento y autorización de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y con la conformidad de los representantes legales de la Empresa y del Sindicato Titular del Centro de Trabajo.

**SEXTO.**—Los comisionados a que se refiere este acuerdo podrán presentarse en la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal exhibiendo el oficio o comunicado debidamente autorizado por la empresa y el sindicato en que se haga constar su carácter de comisionado para realizar el trámite de su inscripción.

A partir del 12 de junio del año en curso la inscripción se llevará a cabo de las 10:00 a las 18:00 horas en la Unidad Central de las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene del Trabajo de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, en José Ma. Izazaga 142, 3er. piso y a partir del 1o. de julio en las Unidades Regionales de Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene, establecidas en los domicilios que se indican a continuación, de acuerdo con la zona en que se localiza la empresa a la que pertenezcan, donde se verificará el trámite de su inscripción.

UNIDAD REGIONAL	UBICACION
Vallejo - COPARMEX	Av. Colector 15 S/N Magdalena de las Salinas C.P. 07760
Aragón - CTM	Eduardo Molina Esq. Calz. Aragón C.P. 07450 Centro
Juárez - CROC	Popocatepetl No. 14-8o. piso Col. Hipódromo Condasa

Reforma - CONACO	Paseo de la Reforma No. 51 12o. piso, Edificio Anáhuac
Mixcoac - CHOM	José Ma. Rico No. 710 Col. del Valle
Sur - CONCAMIN	Calzada del Hueso S/N Ex-Hacienda de Coapa

SEPTIMO.—En el momento de la inscripción se toma nota del compromiso que asume los Comisionados Verificadores y se les entregará el acreditamiento que les permitirá ejercer sus responsabilidades.

OCTAVO.—La Verificación que realicen los comisionados, en apoyo a las tareas de la inspección del trabajo, podrá llevarse a cabo de oficio o a petición de parte. Los resultados de la verificación se harán constar en el acta que con tal motivo se levante, con las firmas autorizadas de los comisionados, formulando, en su caso, las recomendaciones procedentes.

NOVENO.—Las actas que contengan los resultados de la verificación y las recomendaciones suscritas por los comisionados serán enviadas a la Unidad Central de Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal o a la Unidad Regional de la zona a que pertenezca la empresa de que se trate, para ser turnadas a la Unidad de Dictaminación correspondiente de acuerdo con la materia que comprendan.

DECIMO.—Las autoridades laborales en el Distrito Federal, en uso de las facultades que les confiere la Ley, analizarán técnica y científicamente el contenido de las actas que levanten los comisionados, y formularán los dictámenes respectivos, los cuales tendrán como propósito orientar el estricto cumplimiento de las normas del trabajo y de la previsión social, así como la adopción de óptimas medidas de seguridad y de salud, y sólo en caso de extrema urgencia comprenderán el emplazamiento coercitivo, cuando exista manifiesta resistencia a la observancia de la Ley o, en su caso, de los compromisos derivados de la concertación.

DECIMO PRIMERO.—Los comunicados, las notificaciones, los proveídos de orientación y los emplazamientos que se deriven del dictamen de la autoridad del trabajo y de previsión social, serán enviados a las Unidades Regionales para que a su vez los hagan llegar, por medio de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, a las empresas que correspondan a su jurisdicción, a fin de que provean a su más estricto cumplimiento, quedando sujetas dichas empresas a la vigilancia y verificación de sus comisionados.

DECIMO SEGUNDO.—Los Comisionados Verificadores respaldarán la manifiesta disposición de los patrones para cumplir o adoptar las normas de seguridad en el trabajo, reportando a la Unidad Regional y, en su caso, a la Unidad Central, los términos en que se obligarán a establecer las medidas que se juzguen como pertinentes, o que se ordenen como urgentes, así como los plazos para su implementación, a fin de que se pueda mantener actualizada la información correspondiente.

## TRANSITORIOS

PRIMERO.—El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la *Gaceta Oficial* del Departamento del Distrito Federal.

SEGUNDO.—La Dirección General del Trabajo y Previsión Social, así como los Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios debidamente acreditados, deberán proveer a su estricto cumplimiento.

TERCERO.—Publíquese en la *Gaceta Oficial* del Departamento del Distrito Federal.

Dado en la ciudad de México, Distrito Federal, el día \_\_\_\_ del mes de junio de mil novecientos ochenta y nueve.

**LIC. MANUEL CAMACHO SOLIS**

Jefe del Departamento del Distrito Federal

Rúbrica

A P E N D I C E 3



En cumplimiento del ACUERDO dictado por  
el C. LIC. MANUEL CAMACHO SOLIS,  
Jefe del Departamento del Distrito Federal,  
la Dirección General de Trabajo y Previsión Social,

# CONVOCA

## la PARTICIPACION CIUDADANA

### de TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

#### EN LA INSPECCION DEL TRABAJO

para Integrar  
EL CUERPO DE COMISIONADOS VERIFICADORES  
VOLUNTARIOS HONORARIOS  
DE LA SEGURIDAD JURIDICA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL  
Y DE LA SALUD EN EL TRABAJO

en las empresas de jurisdicción local del Distrito Federal, para coadyuvar en  
las tareas institucionales de vigilancia que desarrollan las autoridades laborales del Distrito Federal  
en el cumplimiento de las disposiciones de la legislación del Trabajo y de la Previsión Social

#### FUNDAMENTACION

1. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.
2. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.
3. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.
4. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.

#### DA FEB:

1. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.
2. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.
3. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.
4. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.
5. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.

VIII. El presente es un convenio suscrito entre el Director de Bienestar Social del Distrito Federal y el Director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en virtud de lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la participación ciudadana en la inspección del trabajo.

UNIDOS EN LA SEGURIDAD Y EN LA SALUD  
PROTEJAMOS EL TRABAJO



A P E N D I C E 4

**ORIENTAR PARA CUMPLIR LA LEY, NO PERSEGUIR PARA SANCIONAR**

**Alcance y funcionamiento de La Inspección Local del Trabajo en las Empresas  
con el apoyo de la Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios**



**1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento tiene como finalidad explicar el alcance y funcionamiento de la Inspección Local del Trabajo en las Empresas, así como el rol de la Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en este proceso.

La Inspección Local del Trabajo es una instancia clave para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y promover condiciones de trabajo dignas y seguras en las empresas. Su funcionamiento se basa en la colaboración y el apoyo de los actores involucrados, especialmente de los trabajadores y empresarios.



**2. ALCANCE Y FUNCIONAMIENTO**

El alcance de la Inspección Local del Trabajo abarca todas las empresas que operan en el territorio nacional, independientemente de su tamaño o sector. Su función principal es supervisar el cumplimiento de la legislación laboral, así como promover la conciliación y el diálogo social.

El funcionamiento de esta instancia se basa en la colaboración y el apoyo de los actores involucrados, especialmente de los trabajadores y empresarios. Esto implica la realización de visitas de inspección, la emisión de resoluciones y la promoción de medidas preventivas para evitar conflictos laborales.

**Opinión**

La Inspección Local del Trabajo es una instancia clave para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y promover condiciones de trabajo dignas y seguras en las empresas. Su funcionamiento se basa en la colaboración y el apoyo de los actores involucrados, especialmente de los trabajadores y empresarios.

Es importante destacar que la Inspección Local del Trabajo no es un organismo de persecución, sino que su función principal es promover la conciliación y el diálogo social. Esto implica la realización de visitas de inspección, la emisión de resoluciones y la promoción de medidas preventivas para evitar conflictos laborales.

**OPINIÓN DE LOS AUTORES**

**Identificación**

Formulario de identificación con campos para nombre, cargo y firma.

Formulario de identificación con campos para nombre, cargo y firma.