



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

"BENEFICIO SOCIOECONOMICO DE LA  
CONCILIACION A TRAVES DE LA  
INSPECCION DEL TRABAJO".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ROBERTO ISMAEL QUIROZ ALBA



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES  
Ciudad Universitaria México D. F. 1988



## **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.

## INDICE GENERAL

### INTRODUCCION.

#### CAPITULO I.

##### ANTECEDENTES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO.

1. Concepto. . . . .	1
2. Antecedentes Históricos.	
A). Jalisco; . . . . .	5
B). Veracruz; . . . . .	8
C). Yucatán. . . . .	11
3. Antecedentes Legislativos.	
A). Constitución Política de 1917. . . . .	15
B). Ley Federal del Trabajo de 1931. . . . .	21
C). Ley Federal del Trabajo de 1970. . . . .	24
D). Reglamentos de Inspección del Trabajo. . . . .	28

#### CAPITULO II.

##### LA CONCILIACION COMO MEDIO PARA DIRIMIR CONFLICTOS LABORALES.

1. Concepto. . . . .	37
A). Antecedentes Históricos. . . . .	41
2. El Arbitraje. . . . .	47
A). Antecedentes Históricos. . . . .	50
3. Autoridades Competentes.	
A). Nacionales:	
a). Juntas de Conciliación; . . . . .	52
b). Juntas de Conciliación y Arbitraje; . . . . .	56
c). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. . . . .	59
d). La Inspección del Trabajo. . . . .	62
B). Internacionales:	
a). Organización Internacional del Trabajo. . . . .	66
b). Corte Permanente de Justicia Internacional. . . . .	70

#### CAPITULO III.

##### LA INSPECCION DEL TRABAJO.

1. Naturaleza Jurídica. . . . .	74
---------------------------------	----

2. Tipos de Inspección:	
A). Inicial; . . . . .	77
B). Periódica; . . . . .	79
C). Extraordinaria. . . . .	81
3. Marco Jurídico.	
A). Reglamentos de Inspección. . . . .	84
B). Competencia. . . . .	87
C). Facultades del Inspector del Trabajo. . . . .	91

**CAPITULO IV.**

**LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SU REGULACION EN OTRAS LEYES Y DEPENDENCIAS.**

1. Con el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. . . . .	96
2. Con el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. . . . .	100
3. Con el Instituto Mexicano del Seguro Social. . . . .	103
4. Con la Procuraduría General de la República. . . . .	106
5. Con la Secretaría de Gobernación. . . . .	111
6. Con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. . . . .	116

<b>CONCLUSIONES . . . . .</b>	<b>.122</b>
-------------------------------	-------------

**BIBLIOGRAFIA.**

## INTRODUCCION.

La conciliación definida como actividad tendiente a la - solución de conflictos de cualquier índole, en forma pacífica y sin la utilización de cualquier fuerza coactiva, tanto a ni vel doméstico como internacional, ha sido a través del mismo- desarrollo de la humanidad un problema para su aplicación, ya que siempre se han buscado métodos y sistemas para hacerla -- efectiva sobre todo con justicia y rapidez, con credibilidad- y que sean respetados y llevados a cabo.

El presente trabajo se realizó con la finalidad de resal tar la institución de la inspección del trabajo, sobre otras- que realizan tales actividades, ya que las atribuciones, debe res y responsabilidades de los inspectores del trabajo asigna das en la Ley y sus reglamentos, les permite actuar y tener - una visión mucho más ampia de la que pueden tener los funcio narios de otras dependencias que desarrollan unicamente acti- vidades conciliatorias desde el escritorio, ya que están limi tados en su actuación a lo que manifiestan y exhiben las par- tes en conflicto, lo cual impide a éstos tener una visión to- tal del problema y por ende estar en aptitud de emitir una -- opinión justa y equilibrada.

Aunque normalmente se identifica a los servicios de ins- pección del trabajo, unicamente como autoridad fiscalizadora, existiendo opiniones de respetables autoridades en la materia, en cuanto a que unicamente deben avocarse a tal actividad; el funcionario inspectivo de hecho tiene que efectuarla, aún sin

desearlo, ya que debe conciliar a las partes obrero y patronales para que cooperen en el desarrollo de la diligencia ordenada por la superioridad, amén de los conflictos que tiene -- que solucionar en el transcurso de la misma.

La experiencia demostró que los inspectores del trabajo -- sobre todo los de la Secretaría del Trabajo, por la amplitud e importancia de las ramas de industria que conoce, tiene amplia capacidad para efectuar conciliación. En 1978 el titular de la dependencia estimuló tal actividad apegado a la reglamentación vigente, creándose una unidad administrativa especializada dependiente de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, dando por resultado una gran cantidad de problemas de trabajadores, patronos y hasta gremiales fueran resueltos favorablemente y rápidamente para las partes.

Este trabajo tiene la intención de exponer las posibilidades de la inspección del trabajo en actividades de conciliación como parte importante y permanente de sus funciones además de las de fiscalización que ya posee, ya que definitivamente la eficacia de las actividades de conciliación por parte de los inspectores del trabajo, está basada en las atribuciones que tienen para realizar auditorias laborales.

En el desarrollo de este estudio ubicamos al inspector del trabajo quien junto con otras entidades del sector laboral, está facultado para desempeñar actividades de conciliación sin detrimento o invasión de la esfera jurídica de otras

dependencias que funcionan facultadas expresamente para realizar tales funciones.

De manera general, la finalidad de este trabajo tiene la motivación para que las autoridades correspondientes otorguen importancia a la conciliación como medio de solución de conflictos de cualquier naturaleza y que afectan a las distintas ramas del derecho, lo cual sería benefico social y económicamente, ya que las posibilidades de éxito en esta instancia es mucha, tomando como fundamento que la mayoría de los conflictos surgen por confusión entre las partes.

De esta manera la conciliación puede ser la terminación-rápida y efectiva de muchísimos conflictos, con la consecuente disminución de la intervención del Estado mediante sus órganos jurisdiccionales en función coactiva, así como el consiguiente beneficio hacia la comunidad.

CAPITULO I. ANTECEDENTES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN  
MEXICO.

1. CONCEPTO.

2. ANTECEDENTES HISTORICOS.

- A). JALISCO;
- B). VERACRUZ;
- C). YUCATAN.

3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

- A). CONSTITUCION POLITICA DE 1917;
- B). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931;
- C). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970;
- D). REGLAMENTOS DE INSPECCION DEL TRABAJO.



## I. ANTECEDENTES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO.

### 1. CONCEP-TO.

La experiencia histórica desde la creación de sistemas jurídicos, en este caso de la regulación de las relaciones de trabajo subordinadas especialmente en rubros como: jornadas de trabajo, salarios, seguridad e higiene, problemas relativos a la edad y sexo de la clase trabajadora, sería letra muerta hasta en tanto no fueran tutelados por medio de un organismo especial.

Este instrumento del Estado, producto de su actividad consistente, por una parte en la regulación de las actividades de los particulares en las relaciones que ellos tienen entre sí, con el fin de asegurar un orden de dichas relaciones y por otra parte la " reglamentación, la vigilancia y el control de la actividad privada ". (1) Para salvaguardar el derecho de los débiles.

Stambler manifiesta: " El derecho sólo se puede convertir en realidad de las aspiraciones que le son enunciadas cuando disponen de poder bastante para imponerlas ". (2) Cualquiera que sea el concepto de coacción siendo la nota esencial

En el derecho civil resulta suficiente la acción que ejercita el particular ante el representante de la ley, pero en el derecho del trabajo, este único recurso hace ilusoria la acción y vigencia de sus normas. En consecuencia corresponde al Estado la obligación de vigilar la legislación, siendo en este caso el concepto fundamental de sus ordenamientos.

El primer antecedente de la Inspección del Trabajo fue - durante el reinado de Maximiliano de Habsburgo en 1865, quien expidió una legislación tendiente a disminuir la explotación de campesinos y trabajadores. La Ley del Trabajo del Imperio, se expidió el primero de noviembre de 1865 y entre otras cosas importantes el artículo 19 enunciaba, "...Se nombran comisiones de policía que continuamente recorran los distritos para asegurarse de la ejecución y cumplimiento de estas disposiciones..." ( 3 )

El proyecto de Francisco I. Madero, llevada a categoría de ley y que fue promulgada el 18 de diciembre de 1911, en la que se creó la oficina denominada Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, en la cual se hace referencia a la existencia de dos inspectores, sin que se señalara ninguna clasificación o atribuciones.

La inspección del trabajo ya como sistema aparece en la legislación mexicana, hasta donde ha sido posible determinarse, en la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz, conocida por la Ley de Cándido Aguilar del 19 de octubre de 1914, siendo esta legislación el punto de partida para la historia de la inspección del trabajo.

Ubicados en su origen de la inspección laboral, ya podemos afirmar que es una actividad que realiza el Estado mediante una institución que tiene su raíz en la esencia misma del derecho del trabajo, y aunque puede variar de un país a otros parte medular de la administración del trabajo.

Nuestra legislación laboral, se ha definido porque la -- función del inspector del trabajo sea eminentemente adminis -- trativa, ya que de no ser así, encontraríamos que dicho servi -- cio tendría en su poder toda la fuerza opresora, porque se -- convertiría por una parte, en un funcionario que vincula y -- constata un hecho determinado del que podría resultar un con -- flicto, y por otra parte sería quien resolviera sobre el mis -- mo, teniendo en su potestad la función de juez y parte, lo -- cual sería ilógico y peligroso en todo sentido.

Conociendo la esencia de las funciones de la inspección -- del trabajo y para encontrar un concepto, podemos recurrir a la experiencia internacional, la cual previa investigación y análisis en las convenciones, recomendaciones y resoluciones -- que los países han adoptado respecto de la definición de esta institución, es la siguiente:

" La Inspección del Trabajo es una actividad y un órgano al -- que corresponde:

a). Velar por el cumplimiento de disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajaj -- dores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposi -- ciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad e higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, -- en la medida en que los inspectores de trabajo están encarga -- dos de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b). Facilitar información técnica y asesorar a los emple -- adores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de -- cumplir las disposiciones legales existentes. " ( 4 )

La anterior definición corresponde al texto del convenio número 81, adoptado en la trigésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1947.

En nuestra legislación laboral, en el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala las funciones de la - institución que de manera general son: Vigilar el cumplimiento de la ley, asesorar a patrones y trabajadores y realizar - estudios para realizar sus relaciones. ( 5 )

Podemos concluir, que la creación del órgano especial para la vigilancia de la aplicación de la legislación laboral, - no fue arbitraria, sino que nació como instrumento del Estado para la vigilancia de sus ordenamientos legales.

Como característica especial de la inspección del Trabajo podemos apuntar, la posibilidad que tiene el inspector laboral para trasladar la legislación positiva , abstracta, general e impersonal y sobre todo fría, a la realidad, en cuanto a la aplicación concreta de la misma hacia respecto de la anomalía detectada.

El inspector del trabajo lleva en su actuación el medio con el fin, ya que estricto apego a las leyes, puede aplicarlos objetivamente al caso concreto, lo cual redundo en beneficio sobre todo para la clase trabajadora, toda vez que detectada la violación respectiva, hace posible que de inmediato - pueda ser corregida.

2. ANTECEDENTES HISTORICOS.

A). JALISCO.

Este Estado junto con el de Veracruz, fueron de los más prolíficos en la creación y promulgación de leyes; encontramos los primeros antecedentes legislativos relacionados a disposiciones del derecho del trabajo en este estado por el decreto de Manuel Diéguez de fecha 2 de septiembre de 1914, por el cual se establece el descanso dominical y la jornada de trabajo de nueve horas.

Aguirre Berlanga, expidió un decreto el 17 de octubre de 1914, por el cual reclamaba el jornal mínimo y la protección al salario, así como la prescripción de las deudas de los trabajadores. Esta reglamentación según opinión del Maestro de la Cueva, merece el título de " la primera Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista. " ( 6 ) Poste- riormente, se vió sustituido y mejorado por el del 28 de diciembre de 1915, en él se incluyó además de las reglamentaciones anteriores, la de reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Respecto de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en este Estado, Aguirre Berlanga, fue muy criticado, porque influenciado por los legisladores europeos, había empleado el término "obrero", lo cual limitaba su acción como ocurría con las legislaciones del viejo continente. ( 7 )

El primer antecedente de la inspección del trabajo en el Estado de Jalisco, aparece en la Ley del Trabajo del 3 de agosto de 1923, la que señala la existencia de un departamento de trabajo, del cual dependía el personal inspectivo, y clasificándolos en: Inspectores de Trabajo e Inspectores Técnicos.

De conformidad al artículo 270 de la mencionada ley, tenían funciones para " Inspeccionar fábricas, ingenios, talleres, explotaciones petroleras o mineras, hacienda, fundiciones, cervecerías y demás centros de trabajo..." (2)

Aunque de manera general, se otorga al inspector de trabajo facultades para desarrollar actividades de conciliación-enunciadas en la fracción VII del mismo artículo 270 que señala: Estudiar las causas generales de los conflictos entre el trabajo y el capital ", que si bien no es expresa, es posible vincularla, por lo demás no existe información al respecto sobre el funcionamiento de tal institución.

Cabe mencionar que los inspectores de trabajo, tenían amplias facultades para actuar en ciertas circunstancias, todavez que de conformidad con el artículo 273, tenían la facultad de retirar de los centros de trabajo a los menores de edad trabajadores fijada por la ley (mayores de 12 y menores de 16 años), de los establecimientos industriales o fabriles-debiendo posteriormente informar su actuación al departamento de trabajo.

Además conforme el artículo 274 de la mencionada ley, -

el inspector tenía la facultad de dictar las órdenes conducentes a fin de suspender los trabajos de los lugares que amenazarán ruina, desplome o derrumbamiento, lugares notoriamente insalubres y en aquellos lugares donde los trabajadores laboraran sin que fueran dotados de los equipos o medios para evitar la absorción de sustancias nocivas para la salud.

Como es posible observar, las atribuciones del inspector del trabajo en esta ley, en situaciones concretas permitía actuar al funcionario de manera inmediata y sin necesidad de autorización expresa, lo cual indudablemente permitía actuar correspondientemente en forma inmediata acorde con la situación concreta.

B). VERACRUZ.

En el año de 1914, se inició en el Estado una gran actividad reformadora que vino a desembocar en las primeras y más importantes conquistas del dinámico derecho mexicano del trabajo; las asociaciones se multiplicaron, la revolución en ese momento contra Victoriano Huerta, hizo que el Gobierno Constitucionalista comandado por Venustiano Carranza, apoyara la integración de organizaciones obreras para que, éstas a su vez se unieran y apoyaran el movimiento armado.

El 14 de enero de 1914, se impuso el descanso semanal, - además se fijó la jornada máxima de nueve horas, la determinación de un salario mínimo, la teoría del riesgo profesional, - la creación de escuelas sostenidas por empresarios y la reorganización de la justicia; un año después, se promulgó la ley de Asociaciones Profesionales de la República.

Lo que podría denominarse, antecedentes de la moderna - inspección del trabajo, aparece precisamente en este Estado, - mediante la emisión del decreto de Cándido Aguilar, el 26 de agosto de 1914, creándose además las Juntas de Administración Civil en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen; dichas juntas servirían para conocer y dirimir - las quejas entre patrones y obreros, así como tendrían que escuchar a los representantes de los gremios y sociedades y al " Inspector del Gobierno ", dicha organización no tenía ninguna fisonomía de tribunales laborales. ( 2 )



Posteriormente el 19 de octubre de 1914, fue expedida integrada ya en una ley, la denominada "Ley de Cándido Aguilar" que tuvo enorme resonancia en el resto del país; al respecto señala el racstro de la Cueva: "...Dicha ley no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, se completó con la de 18 de junio de 1924 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió de precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931..." (10)

En algunos de sus renglones de la exposición de motivos de esta ley de 1914, se hace sentir el sentido propio de lo nacional, lo cual es la característica que coincide con el origen y la evolución propia de nuestro derecho del trabajo, el cual no quiso ser imitación de normas de otros pueblos por bondades que éster fueran.

Los artículos décimo y décimo primero de la mencionada ley, señala la autorización para que el gobierno del Estado nombrara el número de inspectores de trabajo que fueran indispensables, " para el exacto cumplimiento de la ley ". (11) Aun que no se precisó más.

Cabe señalar que en esta legislación de 1914, se desprenden de ya de sanciones pecuniarias resultado del incumplimiento de los ordenamientos de esta legislación, aplicadas por la inspección del trabajo, estando contempladas en el artículo décimo sexto que fijaba una multa de cincuenta a quinientos pesos, o bien prisión de ocho a treinta días, pudiendo duplicarse en caso de reincidencia.

Realmente, las características de la inspección del trabajo, en el Estado en cuanto a su actividad y desarrollo durante la vigencia de esta ley de 1914 son pocos, no teniendo lo medios para allegarnos de información más ámplia y detallada.

Lo que es necesario considerar, es la importancia histórica y trascendencia de es Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 1914, ya que fue la base jurídica para que otras legislaciones de los demás Estados de la República la tomaran como base. Además de los rubros ya señalados de esta ley, también legisló en materia de reconocimiento de libertad sindical así como el derecho de huelga, proyectando un ámbito panorama para el desarrollo del movimiento laboral al resto del país.

## C). YUCATAN.

Fue precisamente en esta tierra yucateca en donde se presentaron muchos hechos ignominiosos en contra de los aborígenes, primero por parte del conquistador y posteriormente por los blancos y los mestizos, quienes fueron un verdadero flagelo para este núcleo de población, heredera de una gran cultura.

Por causas de la injusticia como en otros Estados estallaron muchos conflictos, resultado de la dinámica de la explotación, haciendo que el indio esclavizado así como el obrero explotado, se revelara por medio de movimientos armados, reviviendo así las grandes gestas guerreras de sus antepasados.

Resultado de las luchas libradas por las clases desprotegidas, fue el reconocimiento en forma lenta pero firme de sus derechos conquistados a base de sangre y sacrificio, siendo como la cristalización de una serie de sueños la obra del general Salvador Alvarado quien desarrolló toda una obra legislativa emanada de la revolución. " No puede olvidarse que el Estado de Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y que en ese Estado, por lo tanto, es donde se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis progresistas..." (12)

En la materia que nos ocupa, el General Alvarado promulgo el 14 de mayo de 1915 la Ley de la creación del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, así como la Ley del Trabajo del Estado el 11 de diciembre del mismo año, " siendo

los cuales creados por primera vez en el país, tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades - procesales y que rompieron la estructura tradicional civilista, humanizando la justicia..." (1?)

Menciona el mismo maestro Trueba que la palabra Juntas de Conciliación, fue originalmente empleada precisamente en - los textos de la Ley Alvarado de 1915, siendo adoptada por - los demás Estados del país posteriormente.

En esta ley del trabajo de 1915, se reconoció y declaró- algunos de los principios básicos que más tarde integrarán el artículo 123 de nuestra constitución, como:

El derecho al trabajo, el cual está destinado a dar satisfac- ción a una clase social; el trabajo no puede ser considerado- como una mercancía; las normas legales contienen beneficios - mínimos que deben disfrutar los trabajadores, pudiendo comple- mentarse y desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a la inspección del trabajo, de conformidad con la Ley del Trabajo del Estado de 1918, ya se enuncia toda una serie de disposiciones para los inspectores del ramo, los cu les estaban clasificados en dos categorías: Generales y técni cos, ambos dependían del jefe de la oficina de "Bolsa de Tra- bajo". Dicha oficina, tenía actividades tan ajenas y diversas como: establecimiento y organización de cajas de ahorro, de - seguros populares, invalidez, de vida, la cesación involunta- ria de trabajo y de accidentes, organizar y fomentar la cons- titución de sociedades cooperativas para construcción de casas

baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en abonos o a plazos determinados, llevar el libro de registro de los contratos y los convenios industriales.

Los artículos 131 al 133 de la mencionada ley, enuncia las obligaciones de los inspectores generales, los cuales deberían vigilar las condiciones higiénicas y de seguridad de los centros de Trabajo, las condiciones en que prestan sus servicios mujeres y niños, la duración de la jornada de trabajo y la observancia en general de todas las leyes reguladoras del Trabajo.

Los inspectores Técnicos inspeccionarían, las máquinas y calderas, cada vez que lo ordenara el jefe de la oficina de la bolsa de trabajo, o que ellos lo consideraran conveniente, de conformidad a los artículos 135 al 137 del ordenamiento citado.

Si bien no se encuadra el ordenamiento legal a la función conciliadora del inspector del trabajo, dentro de la vigilancia de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene, si aparece dentro del engranaje de la conciliación de los Tribunales de Trabajo y en las Juntas de Conciliación, las cuales se integraban por, las uniones de trabajadores, otra designada por los patronos y un juez presidente, este último designado por la concurrencia de todas las Juntas de Conciliación funcionando en Pleno en la Ciudad de Mérida.

El procedimiento consistía en ambas dependencias señaladas, en la práctica de una investigación por una comisión de -

signada por los trabajadores, los patrones afectados y el representante del tribunal, los cuales tenían plenos poderes para examinar testigos, libros de contabilidad y la "práctica de inspecciones", etc. Una vez practicada la diligencia se proponía la fórmula conciliatoria, si era aceptada, se dictaba el fallo correspondiente, el que tendría efectos de un convenio industrial, según vocablo del general Alvarado, tomando la terminología empleada por la leyes de Nueva Zelanda. (14)

### 3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

#### A). CONSTITUCION DE 1917.

Según datos fehacientes, mediante informaciones periódicas y folletos de la época, se puede asegurar que el ingeniero Felix P. Palavicini, fue quien sugirió a Venustiano Carranza la necesidad de convocar a un Congreso Constituyente, a fin de formalizar una legislación y crear una nueva Constitución.

El 19 de septiembre de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador del mismo Venustiano Carranza, desconociendo la legitimidad del gobierno usurpador de Victoriano Huerta, invita al resto del país a unirse al movimiento y a luchar por el derrocamiento del traidor y restablecer el régimen de derecho en el convulsionado país.

Venustiano Carranza en su plan de Guadalupe, sentó las bases y los propositos fundamentales para su lucha y para la restitución de la vigencia de la Constitución; haciendose la convocatoria para que se reuniera el Congreso Constituyente de 1917, que dió origen a nuestra Carta magna, de la cual se desprenden hasta la fecha los principios fundamentales de nuestra legislación.

Por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, se convocó a elecciones al congreso constituyente, que debería reunirse el 10. de diciembre de 1916, en la ciudad de Queretaro, y

después de extenuantes y discutidas jornadas legislativas, -- concluyó sus labores el 31 de enero de 1917. En dos meses se elaboró la nueva Carta Constitucional de la Nación.

Las reformas sociales que posteriormente iban a ser plasmadas en el proyecto de la Constitución de 1917 fueron: El decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914 el cual introduce reformas de carácter social; el pacto celebrado entre el Gobierno Constitucional y los representantes de la "Casa del Obrero Mundial", del 17 de febrero de 1915, en dicho compromiso la clase obrera de México se comprometió a luchar en defensa de la Revolución Constitucionalista para hacer cumplir y triunfar el programa de reformas sociales; También incluía el señalamiento del Gobierno Constitucionalista por el cual se obligó a expedir leyes en favor de la clase trabajadora, y éstos a su vez se comprometieron a tomar parte activa en defensa de la revolución, siendo de esta manera como se formaron los "batallones rojos", integrados por obreros que estuvieron a las órdenes de los jefes militares revolucionarios.

El 26 de diciembre fue el primer debate del Congreso legislativo, en el cual el primer jefe constitucionalista, presentó un proyecto de Constitución que mejoraba la anterior de 1857, aunque de manera general no aportaba cosas nuevas, reproduciendo algunos artículos como es el caso de los ordenamientos 4o. y 5o., este último artículo únicamente agregaba que, "... el contrato de trabajo no podía exceder de un año en perjuicio del Trabajador..."



El artículo 27 del proyecto, sostuvo la ocupación de la propiedad privada por causas de utilidad pública. Se adicionó la fracción X del artículo 73, el cual faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes en materia de comercio, instituciones de crédito y trabajo.

Los diputados A. Aguilar, Heriberto Jara, Victoria y E.-Gongora, fueron los que presentaron las reformas al artículo-50, con el objeto de establecer en este precepto garantías para las clases trabajadoras como: jornada máxima de ocho horas, prohibición para que mujeres y niños trabajen jornadas industriales nocturnas y obligatoriedad del descanso hebdomadario-entre otros, así como el derecho de asociación profesional de obrero y patronos e igualdad de salario a trabajo igual. (15)

El diputado Lizardi, fue el primero en combatir el dictamen manifestando, "...Que al establecer como garantía que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin la justa retribución y sin su pleno reconocimiento, no debía contener otras disposiciones, como la limitación de la jornada -de trabajo, la prohibición para que las mujeres y los niños -trabajen en jornadas industriales nocturnas y la obligatoriedad del descanso hebdomadario, porque estas vendrían a ser limitantes, no sólo a lo prevenido en la primera parte del artículo 50., sino también al artículo 40., referido a la libertad-del trabajo..." (16)

Lizardi proponía que todo lo relativo a trabajo se estableciera en el artículo 73, dándole facultades al Congreso de la Unión para expedir leyes de la materia y que todas éstas -

quedaran establecidas en un código obrero.

Froylán Manjarrés, apoyando los argumentos de Jara y Victoria, respecto de la necesidad de transformar la Constitución promovió, "inscribir los principios que favorecieran al proletariado en el artículo 5o. y se creara un título especial en materia de trabajo ". Recibiendo como contestación de los demás constituyentes, la oportunidad para que se presentara una moción escrita de lo manifestado, mientras, la comisión pospuso su dictamen sobre el proyecto del artículo 5o. de la Constitución. (17)

A este momento trascendental en la historia de México, - el maestro de la Cueva, Expresa "...Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue la expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil." (18)

" En este momento se quema la viruta añeja de las Constituciones Políticas y se gesta un nuevo modelo de Constitución Político-Social ". (19)

Presentado el proyecto por la diputación obrera, el cual se convirtió en el artículo 123 constitucional, siendo elaborado después de muchas modificaciones con una gran variedad de ideas muchas de ellas radicales, finalmente, fue aprobado por 163 representantes populares.

La efervescencia que causó la discusión, elaboración y la aprobación del artículo 123, sirvió para que se modificara el proyecto de Carranza respecto al artículo 27, que fue discutido

tido el 29 y 30 de enero de 1917, este artículo junto con el 123, tenían la finalidad de dar intervención al Estado en materia económica del país.

Aprobado el título al capítulo " Del Trabajo y de la Previsión social", ya con las modificaciones de la Comisión ampliando la idea originaria del trabajo económico, al trabajo en general, o sea aplicable para todo aquel que presta a otro un trabajo fuere del campo de la producción económica.

Si bien del texto del artículo 123 Constitucional, no menciona en forma expresa a la inspección del trabajo, por lógica ya que se trata de un ordenamiento general, el maestro de la Cueva reflexiona y afirma que: "... nadie ha discutido la legitimidad de la inspección del trabajo en su existencia, ya que la institución se advierte en la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, ya que todo el artículo 123, supone su existencia en especial de las normas que se ocupan de la protección de las mujeres y menores, la higiene y la seguridad - así como los infortunios de trabajo..." (20)

El artículo 123, aprobado por el Constituyente de Querétaro en su parte introductoria expresaba: "...El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de manera general todo contrato de trabajo..." (21)

La legislación no se federalizó (el proyecto presentado al Congreso si lo consideraba), en atención puramente práctica, ya que las luchas sociales eran diferentes en la República, y no era posible conocerlas todas, especialmente de los lugares apartados, además se pensó, significaría una intromisión a las facultades legislativas de los Estados. Sin embargo en la evolución natural del derecho del trabajo, se veía la necesidad de uniformar la Legislación laboral de todo el país.

En el año de 1929, Venustiano Carranza reformó la Constitución, en sus artículos 73 fracción X y 133 párrafo introductorio, estableciéndose que el Congreso de la Unión, tendría la facultades para legislar federalmente en materia de trabajo, corrigiendo la Ley Reglamentaria del entonces artículo 133; no obstante, en cuanto a la aplicación de la Ley, quedó dividida en dos ámbitos, una correspondiente a Autoridades Federales y otra para Autoridades Locales.

B). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Promulgada el 16 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año, en --  
trando en vigor el mismo día de su publicación.

Fue el resultado de una gran labor de estudios y estuvo precedida de algunos proyectos, contemplando ya desde antes -- la reforma a los artículos 73 y 123 Constitucionales, como requisito indispensable para federalizar la expedición de la --  
Ley Federal del Trabajo.

"... Ese es el criterio que todo el mundo tiene, pero no --  
sotros creemos esta otra idea; se expidió el Código de Trabajo, con el fin específico de sujetar mejor las relaciones --  
obrero patronales en perjuicio de nuestro país; esta ley eminentemente burguesa y por tal motivo no vino a resolver ningu --  
no de los problemas lacerantes que se observan en el derecho del trabajo... (22)

En esta ley, se consignó la tesis del arbitraje obligato --  
rio de las huelgas, al que se disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque los trabajadores --  
podían negarse a aceptar el laudo, conforme la fracción XXI --  
de esta ley.

La ley de 1931 tiene sus antecedentes en leyes estatales posteriores a 1917, y si bien la actividad administrativa --  
creó el 25 de diciembre de 1917 la Ley de Secretarías de Estado, creando la de Industria, Comercio y Trabajo. Menciona el --  
artículo octavo de la ley, que es competencia de la Secretaría

22

mencionada, los conflictos de trabajo, pero, no hace ninguna mención de la inspección del trabajo. Sin embargo, se nombraron inspectores, los cuales no tenían ninguna función específica, precisamente por falta de una ley general, por lo que, se les hizo intervenir entonces en la solución de conflictos obrero patronales, tanto en el Distrito Federal como en aquellos Estados donde no se habían expedido leyes de trabajo.

Ya en la época del presidente Plutarco Elías Calles, fue reestructurado el Departamento de Trabajo y se establece la inspección del ramo, que funcionaría para atender lo relacionado a labores de inspección, estableciéndose en dos categorías: a). Inspectores técnicos, y b). Inspectores de Trabajo.

Mediante la promulgación de esta Ley de 1931, quedaron señaladas las actividades del Inspector del Trabajo en los artículos 402 al 406, haciendo la mención de manera general la existencia de inspectores locales y federales, los cuales eran nombrados por los gobernadores de las entidades y el jefe del Departamento del Distrito Federal, en el caso de los primeros y de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para los segundos.

El segundo párrafo del Artículo 403 señala:

" Cuidarán igualmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obreros." Teniendo obligación los inspectores de investigar las quejas relativas de obreros y patronos que recibieran por escrito o verbalmente, respecto a irregu-

laridades o violaciones a la Ley o sus reglamentos, en el seno de la empresa respectiva.

Así durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, resultado del proceso reglamentario, brotaron una serie de reglamentos para complementar el servicio de la inspección del trabajo, de los cuales siguen vigente algunos, como por ejemplo:

El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de noviembre de 1934. Derogado.

El reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes sujetos a presión, publicado en el año de 1936 el 27 de agosto. Actualmente vigente.

El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre de 1943, estando actualmente vigente en sus partes aplicables. (23)

En esta Ley laboral de 1931, es donde se inicia la regulación de la inspección del trabajo, para intervenir no únicamente en funciones de fiscalización, sino también para atender las quejas que en forma concreta son planteadas, resultado de las relaciones obrero-patronales, lo cual es el comienzo de un nuevo enfoque legal que amplía el ámbito de acción del funcionario, de acuerdo a los requerimientos crecientes y nuevas formas para el tratamiento de conflictos laborales.

## C). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta ley entró en vigor precisamente el 10. de mayo de 1970, denominandose "Nueva Ley Federal del Trabajo", habiendo sido promulgada por el ejecutivo el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10. de abril del mismo año.

Esta ley retoma las reformas y adiciones hechas en la ley de 1931, adopta la solución de los problemas de trabajo que había omitido la anterior y resultado de toda una problemática legislativa. Se creó considerando que ya se debía abandonar el sistema de reformas mediante soluciones parciales que ya habían vuelto difícil su manejo, por lo que nació abordando los problemas de manera más congruente, con las reformas y actualizaciones habidas se procuró que fuera un instrumento legal que cumpliera con las finalidades de la ley.

Al respecto de la nueva ley, el maestro de la Cueva manifiesta: "...Es la expresión de una idea nueva del Derecho del Trabajo, compuesta de dos concepciones básicas; primeramente la ley descansa en la tesis de los artículos 27 y 123 de la Carta Magna que contiene la Declaración de los Derechos Sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Queretaro; en segundo lugar y como consecuencia directa de la declaración y autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido, así como su finalidad se hallan en el artículo 123,-



por lo que es de este precepto y no del derecho público ni -- del privado, de donde deben extraerse la orientación para la creación e interpretación de la normas concretas..." (24)

" La nueva Ley entro en vigor la fecha que se conmemora a los mártires de Chicago. La Ley anterior tuvo entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de industrialización. Pero ambas son, basicamente leyes creadas para una economía capitalista burgués. Lo que evidentemente no podía ser de otra manera..." (25)

Durante la vigencia de esta ley, también hubieron reformas y adiciones a los artículos 136 al 153, algunos relacionados especialmente con la inspección del trabajo:

El 24 de diciembre de 1974, se reforma el artículo 547, fracción IV, relativa a la responsabilidad de los inspectores del trabajo;

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1975, la adición de ramas industriales para ser vigiladas por la autoridad federal en la aplicación de la legislación en las industrias: automotriz, productos quimicos, farmaceuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas;

El 7 de febrero de 1975, se reforma el artículo 547 Fracción X y XXI, agregandose más ramas industriales de competencia federal siendo: La fabricación y ensamble de vehículos -- automotrices y la elaboración de refrescos y aguas gaseosas.

Aunque entre la ley de 1970 y la vigente en materia de inspección del trabajo no existieron cambios fundamentales, es importante señalar el criterio del maestro Baltasar Cava - sos en relación de la actividad inspectiva y tratamiento de los problemas laborales respecto de la fracción III del artículo 540, respecto de las funciones del inspector, " Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos. "

"... En la práctica, a los patrones se les niega la posibilidad de que algún inspector certifique hechos, ya que nunca se les facilita cuando se les necesita, aduciendo que no se permite la pre-existencia de pruebas. En provincia si se cumple con este precepto..." (26)

Efectivamente ha sido creencia generalizada, inclusive de los mismos funcionarios de la dependencia, que al dejar copia del acta levantada por el inspector, ésta actúa como documental y presume la pre-existencia de pruebas con el consiguiente perjuicio para alguna de las partes, en caso de llegar a juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En relación con el valor probatorio de las actas de inspección, relacionado con la creencia general de que son pre-constitutivas de pruebas, se cita a la Ejecutoria de la Corte. (D-6354/58), de José Inés Medina, del 10. de agosto de 1959. " Actas de inspección, valor probatorio, las actas de inspec-

ción verificadas antes del juicio, carecen de valor probatorio son pruebas preconstituidas, levantadas cuando las partes no tienen noción de las acciones que van a ejercitar o las defensas que deberán oponer; tanto más cuanto que pueden solicitarse las inspecciones en el periodo de pruebas durante el juicio en forma y términos legales. Sólo es atendible como testimonial, sin relacionarla con dicha inspección..." (27)

Por lo demás, la actividad conciliatoria, como ya mencionamos durante la vigencia de esta ley y el reglamento de inspección federal del trabajo de 1934, tuvo a nuestro parecer una época brillante, ya que con el afán de hacer justicia se-tonificó a la institución para que con las amplias facultades del inspector en materia de conciliación pudiera ejercerlas.

## D). REGLAMENTOS DE INSPECCION DEL TRABAJO.

## REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DE 1934.

Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de noviembre de 1934, durante el régimen Constitucional de -- Abelardo L. Rodríguez, actuando como Presidente constitucio-- nal sustituto de los Estados Unidos Mexicanos.

En cuanto al objeto asignado a la Inspección del Trabajo en materia federal, señala el artículo primero será:

" I. Vigilar que todos los centros de trabajo de Jurisdicción Federal se cumplan las disposiciones del ramo;

II. Evitar los conflictos entre trabajadores y patrones, o -- que surjan entre éstos o aquellos o aquellos solamente, ya sea previniendolos o procurando un arreglo entre las partes ".

La función de conciliación expresa estaba contemplada en el capítulo III, relativo a la "Función de Conciliación", estipulando el artículo 22 lo siguiente:

"Corresponde a los inspectores del trabajo, intervenir en las dificultades y conflictos de trabajo que se susciten entre -- los trabajadores y patrones, entre trabajadores o entre patro-- nes exclusivamente, procurando prevenir dichos conflictos, y si ya se hubiesen presentado, que las partes lleguen a un -- arreglo conciliatorio. "

El artículo décimo tercero complementa esta función con el procedimiento y alcances del mismo señalando:

" En los casos a que se refiere el artículo anterior, los inspectores procederán con la mayor imparcialidad, procurando -- que las partes lleguen a un arreglo. En caso de lograrlo, levantarán el acta respectiva que contenga el convenio, la que, firmada por las partes y autorizada con su firma, remitirán a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para su aprobación. Si no fuese posible lograr un arreglo, indicarán a los interesados cual es la autoridad competente para resolver el conflicto ". (28)

Previene el artículo 24 del mencionado reglamento:

" La función de los inspectores en los casos a que se refiere este capítulo será exclusivamente conciliatoria, y pueden intervenir de oficio o a petición de parte ".

De los artículo mencionados, se desprende la gran posibilidad y facultades para que el inspector federal del trabajo, desarrolle la actividad de conciliación, reconociendo la ley y su reglamento la investidura del funcionario como poseedor de fé pública, ratificando el convenio por parte de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá carácter de laudosiendo obligatorio para las partes.

Si bién la práctica cotidiana de la actividad como autoridad fiscalizadora y de vigilancia del cumplimiento de la -- normatividad laboral, implícitamente esta la de conciliación, ya que en el desarrollo de la diligencia, normalmente surgen conflictos entre las partes por lo que el inspector tiene la obligación de atender tanto a patrones como trabajadores además de llevar a cabo la diligencia ordenada, debiendo terminar ambas satisfactoriamente.

REGLAMENTO DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO EN EL  
DISTRITO FEDERAL DE 1943.

Fue publicado durante el periodo presidencial de Manuel-  
Avila Camacho en el Diario Oficial de la Federacion el 18 de-  
noviembre de 1943.

Siendo su campo de aplicacion hacia las empresas de ju-  
risdicion local en el distrito federal, sus inspectores es-  
tan adscritos a la Direccion de Trabajo y Prevision Social, -  
dependiente del Departamento del Distrito Federal, estando re-  
gidas sus funciones por las leyes de la materia y las disposi-  
ciones del mencionado reglamento.

Aunque el reglamento señalado no trata tan ampliamente -  
la posibilidad de efectuar conciliaciones por parte del fun-  
cionario local del trabajo, como en el reglamento de la ins-  
peccion federal se desprende del texto del artículo noveno --  
que manifiesta: "... Corresponde a los inspectores del traba-  
jo intervenir en las dificultades y conflictos que se susci-  
ten entre los trabajadores y patrones, o entre trabajadores o  
patrones exclusivamente, siempre y cuando lo solicite alguna-  
de las partes, previo acuerdo de la Direccion General del Tra-  
bajo y Prevision Social, en cuyo caso procurarán por todos --  
lo medios a su alcance que las partes lleguen a un arreglo --  
conciliatorio procediendo con mayor imparcialidad..." (30)

En el desarrollo de la inspeccion del trabajo, en funcio-  
nes de conciliacion, dentro del ambito local tambien ha teni-  
do un desarrollo satisfactorio, aunque en menor grado que en el-

federal, pero dentro de las posibilidades y el interese del titular de la dependencia en turno ha tenido un desarrollo discreto, lo cual consideramos que puede ser por varias causas, siendo entre ellas la principales indudablemente el aspecto presupuestario y por otro lado, consideramos que realmente no existe el interés en atender y resolver los problemas surgidos de las relaciones obrero patronales, vía conciliación. Lo cual es realmente una necesidad urgente y permanente, porque sobre todo en el ámbito laboral local es donde la clase trabajadora está más desprotegida jurídica y socialmente sufriendo injusticias y explotación por parte de gente sin escrúpulos.

## REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DE 1982.

Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10. de noviembre de 1982, surgió como lo señala el propio reglamento, como una necesidad más acorde con las necesidades y circunstancias de la época, que regule con precisión y en forma integral la inspección del trabajo, sobre todo a nivel federal.

Este nuevo reglamento, que vino a sustituir el de 1934 y que actualmente se encuentra vigente, delimita más las funciones del inspector federal sobre todo en las de vigilancia, — conforme con la nueva instrumentación jurídica como son: El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los manuales e instructivos correspondientes, se regulan las actividades del inspector como notificador, auxiliando en esta actividad a otras dependencias de la misma Secretaría del Trabajo como son: Dirección General de Asuntos Jurídicos, de Registro de Asociaciones, inclusive a la misma Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el mencionado reglamento en forma escueta, señala las actividades de conciliación por parte del inspector federal, — definitivamente no tan amplias como lo enunciaba el reglamento anterior, pero quedando la posibilidad de realizarse sin ninguna limitación; la variante importante es en cuanto a que el anterior reglamento en el rubro de la ratificación de los convenios se hacía ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y el vigente no lo contempla.



El artículo décimo fracción IV del reglamento vigente se ñala como una obligación del inspector:

" Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades ".

(31)

Como ya se señaló, si bien el inspector federal del trabajo en este nuevo reglamento ya no tiene las funciones de ratificar los convenios ante la Junta Federal, puede seguir conciliando intereses obrero patronales; consideramos que al ubicar al inspector en funciones de notificador disminuye su categoría, desperdiciandose el gran potencial de capacidad y experiencia adquiridos por el funcionario en su tarea cotidiana de practicar inspecciones de tipo policiaco.

Pensamos que el inspector del trabajo, tiene más posibilidades de éxito en una conciliación entre patrones y trabajadores, simplemente porque este funcionario es el único capacitado legalmente para constituirse en el centro de trabajo, -- allegarse la información documental y observar directamente -- las condiciones objetivas del centro de trabajo, para tener -- todos los elementos necesarios para poder evaluar y emitir -- una formula conciliatoria justa y equitativa.

Los demás organismos del sector laboral, autorizados por la ley, tienen como limitante para practicar una buena conciliación, la imposibilidad de tener toda la información necesaria, ya que se tienen que conformar con la aportada por las -

partes en conflicto, en el local de la dependencia y no del - centro de trabajo, lo cual definitivamente no permite tener - al funcionario tener una visión completa del problema planteado y por ende emitir una solución equitativa acorde con la -- problemática real.

Otro aspecto de indudable fuerza que influye para que el inspector laboral pueda practicar una conciliación, es la categoría que por ley otorga al funcionario, o sea poseedor de fé pública, a la cual puede recurrir con toda su fuerza y certeza en el desarrollo de dicha actividad. Aunque también los funcionarios conciliadores dependientes de la Secretaría del Trabajo también están investidos de la misma calidad jurídica, no pueden utilizarlo con la seguridad de que están en lo cierto, por carecer de la visión global del problema planteado.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO PRIMERO.

- ( 1 ) Serra Rojas, Andres. Derecho Administrativo. Tomo-I. Edit. Galve, 5a. Ed. México. 1982. Pag. 113.
- ( 2 ) Lerner Sergio, Arnoldo. Enciclopedia Jurídica Omeba.- Inspección del Trabajo. Tomo-XVI. Edit. Bibliográfica Argentina. Argentina, 1931. Pag. 53.
- ( 3 ) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa. 10a. Ed. México, 1985. Pag. 45.
- ( 4 ) O.I.T. Convenios y Recomendaciones - 1919-1966. Edit. OIT. Ginebra, 1966.
- ( 5 ) Ley Federal del Trabajo. Comentada. Edit. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1982.
- ( 6 ) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.Cit. Pag. 50 y sig.
- ( 7 ) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Edit. Porrúa. 12a. Ed. México, 1978.- Pag. 136.
- ( 8 ) Ley de Trabajo del Estado de Jalisco. Legislación del Trabajo de los EUM. s.e. Compilación de la Sría. de Ind. Com. y Trabajo. México, 1930.
- ( 9 ) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa. 12a. Ed.- México, 1970. Pag. 109.
- ( 10 ) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.Cit. Pag. 50.

- (11) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.Cit. Pag. 50.
- (12) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op.-Cit. Pag. 136.
- (13) Ibid.
- (14) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pag.109 y -- sig.
- (15) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op.-Cit. Pag.148.
- (16) Idem.
- (17) Ibid. Pag. 150.
- (18) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.Cit. Pag. 45.
- (19) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op.-Cit. Pag. 152.
- (20) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Edit.Porrúa. 4a.Ed.-México, 1961. Pag. 880.
- (21) Remolina Roqueñi, Felipe. El Artículo 123. Edit. V. Congreso Iberoamericano de Derecho. México,1974. Pag. 182.
- (22) Delgado Moya, Alejandro. Nuevo Derecho Social Mexicano. Edit. Porrúa. México,1977. -- Pag.384.
- (23) Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal. Publicado en D.C. El 18 de noviembre de 1943.
- (24) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.Cit. Pag. 79.

- (25) De Buen L. Nestor. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa. 5a. Ed. México, 1981. Pág. 360.
- (26) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Edit. Jus. México, 1975.
- (27) Climent B. Juan. Ley Federal del Trabajo y --- otras Leyes Laborales. Edit. Esfinge. 1a. Ed. México, 1970.
- (28) Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Publicado en el D.O. el 3 de noviembre de 1934.
- (29) Relaciones Laborales en México. s.e. México, s.f. Pág. 17 y sig.
- (30) Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal. Op. Cit.
- (31) Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Publicado en el D.O. el 10 de noviembre de 1982.

## II. LA CONCILIACION COMO MEDIO PARA DIRIMIR CONFLICTOS.

### LABORALES.

#### 1. CONCEPTO.

A). ANTECEDENTES HISTORICOS.

#### 2. EL ARBITRAJE.

A). ANTECEDENTES HISTORICOS.

#### 3. AUTORIDADES COMPETENTES.

A). NACIONALES:

a). JUNTAS DE CONCILIACION.

b). JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

c). SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

d). LA INSPECCION DEL TRABAJO.

B). INTERNACIONALES:

a). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

b). CORTE PERMANENTE DE JUSTICIA INTERNACIONAL.

## II. LA CONCILIACION COMO MEDIO PARA DIRIMIR CONFLICTOS.

### 1. CONCEPTO.

La conciliación se define, " como la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de los cuales una trata de entablar un pleito contra la otra..." (32)

El maestro Trueba Urbina cita a Scelle, quien define a la conciliación como una tentativa de arreglo amigable, en la cual una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con objeto de evitar el conflicto judicial propiamente dicho. (33)

La definición anterior contiene un elemento importante, indispensable dentro de la conciliación, se trata de la transacción, la cual puede encontrarse en conflicto con el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores decretada en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que señala; "... Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de." (34)

Para efecto de nuestro estudio la transacción, "...no es el reconocimiento de que no se tiene el derecho reclamado o de que no se le tiene en la proporción propuesta, una idea totalmente distinta a la de hacer una concesión por otra." (35)

En el caso de la transacción, la Corte no estableció jurisprudencia firme, inclusive sus resoluciones son opuestas, pues la cuarta sala en la etapa Cardenista no aceptó ningún tipo de convenio, acuerdo o transacción que implicara alguna renuncia a percibir el salario y demás prestaciones devengadas. A partir de 1941 cambió la posición de la misma, inclinándose por la transacción. Así tenemos la ejecutoria del 23 de febrero de 1942, Toca 7853/40/1a., de Productos de Maíz, S.A., manifestando; " Cuando se trate de prestaciones adeudadas puede el trabajador transigir en la forma que mejor con venga a sus intereses". (36)

La Suprema Corte de Justicia razonó, que cuando la transacción verse sobre los derechos de los trabajadores, salariales, prestaciones en especie o monto de indemnizaciones, la transacción no es posible, porque los intereses de los interlocutores son diferentes, por un lado el patrimonio humano que es la energía de trabajo del hombre, y del otro, un interés patrimonial.

" La sentencia se escribió por sí sola: en la norma que substituya al entonces 98 de la ley de 1931 se suprimirá la referencia a la transacción, porque esta institución es contraria al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo..." (37)

Por lo anteriormente señalado, queda bien definido que el término de transacción será excluyendo los derechos derivados de nuestro artículo 33 de la ley laboral vigente, la cual es posible conforme a nuestra legislación en los conflictos laborales económicos no jurídicos.



El maestro de la Cueva ubica a la conciliación desde dos puntos de vista diferentes; por un lado, tiene por objeto ayudar a que las partes encuentren solución a sus diferencias; - considerada desde el punto de vista del conciliador, es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. La conciliación, continua el maestro, posee una fuerza propia, ya que "... por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión es noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido la injusticia, en armonía claro está, con la normación del orden jurídico." (38)

El mismo maestro de la Cueva define la conciliación en forma más procesal, "...El procedimiento de conciliación tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes, - función que la doctrina llama de "autocomposición", frente a la "heterocomposición", por cuanto son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento, mediante tres formulas conocidas: renuncia de la protección, reconocimiento de ésta y transacción..." Aunque como se reitera, en nuestro régimen Constitucional sería nulo, basados precisamente en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. (39)

No podemos dejar al margen un concepto de conciliación de la Organización Internacional del Trabajo que señala, "... Es la práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a llenar sus diferencias y llegar a una transacción-

amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo..." (40)

La Constitución y la ley, han reconocido a la conciliación como un procedimiento válido para terminar los conflictos obrero patronales, se hizo porque los convenios a que lleguen las partes interesadas se efectúa mediante la intervención del conciliador, que es el comisionado por el Estado para vigilar el respeto de la justicia .

Estas ideas fueron las que inspiraron a la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia en sus conceptos de fecha 25 de noviembre de 1936, tomo 2206/36/2a. Cta, Minera Dos Carlos, S. A.

"...El quejoso cumple la transacción del derecho civil, en la conciliación consignada en el artículo 123: aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no sólo está facultado, sino obligado, a hacer ver a las partes hasta donde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales del trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por lo contrario, su función es activa y consiste, a la vez que ayudar a las partes a la transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia, en impedir en que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la ley..." (41)

#### A). ANTECEDENTES HISTORICOS.

La institución de la conciliación, como instrumento utilizado para dirimir conflictos obrero patronales, por parte del Estado, podemos encontrarla desde las primeras legislaciones estatales, tales como Yucatán, Veracruz y Jalisco incluidas en este trabajo, apareciendo dichas actividades aparejadas con las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de trabajo en el año de 1914 y subsecuentes.

Formalmente la conciliación como una actividad desarrollada por las autoridades del trabajo, es a partir de la Constitución de 1917, en el artículo 123 fracciones XX a XXIII, en las cuales se otorgan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad para conocer y decidir de los conflictos de trabajo, siendo la pauta para que las demás legislaturas estatales, promulgaran leyes laborales más acorde con las leyes centrales, tomando ya a la conciliación como parte importante de la legislación, con la finalidad de dar término de una forma amigable y rápida sobre todo sin la aplicación de las leyes en forma coercible, las diferencias consecuencia de las complejas relaciones obrero-patronales.

Así tenemos que en la solución de conflictos, individuales, colectivos, económicos y jurídicos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se inició esta función en dos etapas: la primera de conciliación y la segunda de Arbitraje.

De esta manera todavía en la Ley Federal del Trabajo de-

1931, subsistía esta división, conociendo en esta instancia -- primera, las Juntas Municipales y Federales de conciliación, -- las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los grupos especiales adscritos a esta última junta, de conformidad a los artículos -- 336, 349, 351 y 355 de la mencionada Ley Laboral de 1931. (42)

Agotada la primera instancia de conciliación, excluyendo por supuesto a las Juntas Municipales y Federales de conciliación que unicamente podían desarrollar funciones de este tipo, remitían a los grupos especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los conflictos no solucionados por éstas. Y la excepción contemplada en el artículo 355 fracción I de -- la mencionada ley que dictaba, " El pleno de la Junta tiene -- atribuciones para conocer en conciliación de las diferencias -- y conflictos, entre trabajadores y patronos, consecuencia de -- las relaciones de trabajo que afecten de manera general a las -- industrias o trabajos de jurisdicción federal..." Las demás -- Juntas y grupos especiales podían proseguir el procedimiento.

Terminada la etapa de conciliación en las juntas facultadas, de conformidad con los artículo 349 fracción II y 351 -- fracción IV de esta Ley de 1931, se procedía a la etapa de arbitraje llevada también por los tribunales autorizados por el legislador para ello.

A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970 hasta la -- vigente, desaparecen las dos instancias de avenencia, quedando únicamente la de conciliación y después la de demanda y -- excepciones; con las reformas procesales de 1980 a la segun-

de esta se incluyó también la de ofrecimiento y admisión de  
trabajos, con intenciones del legislador de agilizar el proce-  
dimiento.

Respecto a la actividad de conciliación desarrollada por  
las Juntas de Conciliación y Arbitraje, durante la vigencia -  
de la Ley de 1970, el maestro Baltasar Cavazos manifestó: "...  
Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus funciones han -  
sido nulas y sin efectos, a diferencia de la que realiza los  
funcionarios conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Pre-  
visión Social ha sido sumamente eficaz..." (43)

En relación al comentario anterior , la Secretaría del -  
Trabajo como máxima autoridad laboral, desde sus antecedentes  
históricos producto de la problemática laboral nacional, ha -  
estado vinculada con tales problemas , siendo de particular -  
importancia la actividad de dicho organismo como conciliador-  
siendo responsable de la solución de conflictos laborales de  
gran importancia.

En actividades de conciliación han intervenido, el ofi -  
cial mayor, el subsecretario e inclusive el mismo Secretario-  
de trabajo, participando en los conflictos laborales de gran-  
envergadura, actuando ya como representante del Ejecutivo Fe-  
deral en función conciliadora.

El 5 de junio de 1978, fue publicado en el Diario Ofi -  
cial , la creación jurídica y formal de la Dirección General-  
del Cuerpo de Conciliadores; así la Secretaría del Trabajo, ha

devenido en una primera instancia para algunos asuntos planteados a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que puede "tramitar" directamente algunos de ellos como excepción, sin necesidad de que la misma junta realice algún trámite, finalmente la dependencia también actúa como árbitro nombrado por trabajadores y patrones, dictando importantes laudos tanto en aspectos económicos como jurídicos.

En lo que respecta a la actividad de conciliación desarrollada por la inspección del trabajo, la podemos ubicar formalmente desde las primeras legislaciones estatales del año de 1914 en algunos Estados, las cuales aunque en forma no muy clara, si es deducible por la facultad que tenían los inspectores de intervenir en los conflictos de trabajo, aunque dichas actividades se desarrollaron en forma muy restringida.

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya apoyados con los reglamentos de inspección local y federal, especialmente el segundo del año de 1934, otorgó al inspector federal del trabajo una amplia perspectiva para llevar a cabo actividades de conciliación, pero nunca abarcó ni funcionó a las necesidades que la situación ameritaba, al respecto el maestro de la Cueva opina, "... Es un modelo de reglamentación que habría colocado a la inspección federal del trabajo en un lugar preponderante, pero lamentable es que algunas de sus disposiciones no haya tenido aplicación..." (44)

En la vigencia de la ley laboral de 1970, en cuanto a la conciliación desarrollada por la inspección del trabajo siguió la misma tónica, en la cual eran desperdiciadas las

emiplias facultades para que la inspección federal del trabajo ejerciera la facultad de conciliar conflictos de trabajo, dando por resultado una limitación o mejor dicho una autolimitación. Apoyando lo dicho, el maestro Trueba Urbina afirma, "... Los inspectores del trabajo, tienen una enorme función social —prevenir conflictos y riesgos de trabajo mediante la intervención educativa— que nunca han cumplido; pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones..." (45)

En el año de 1977 el 30 de junio, mediante un acuerdo — del Secretario del Trabajo, se creó la Unidad de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual surgió para dar cumplimiento a los ordenamientos jurídicos en materia de conciliación fundamentalmente.

Entre otras funciones, la mencionada Unidad debería:  
 "... Realizar funciones de información y asesoría en materia de condiciones de trabajo y seguridad e higiene a las empresas de jurisdicción federal.

Proporcionar asistencia técnica a los trabajadores, sobre la forma de cumplir con las condiciones laborales concertadas en toda relación de trabajo.

Orientar a los factores de la producción sobre la forma de cumplir con las condiciones laborales..."

El titular de la Unidad mencionada, entre otras tenía las siguientes funciones:

"... Designar al asesor que atenderá las comisiones especiales como: Asesoramiento, Conciliaciones, Comparecencias, Convenios, etc..." (46)

Los inspectores federales del trabajo adscritos a la mencionada unidad, tenían la actividad específica entre otras de conciliar "...a obreros y patronos dirimiendo sus controversias para lograr un arreglo entre los mismos, evitando así -- que sea llevado a juicio su problema..."

Realmente fue una actividad muy intensa de esta unidad, desempeñando actividades de asesoramiento y conciliación entre obreros y patronos, inclusive, en el momento mismo en que se presentaban los conflictos dentro del centro de trabajo, -- recurrían lo mismo trabajadores que patronos inclusive representantes sindicales en busca de apoyo para conciliar intereses, con realmente excelentes resolviendo gran cantidad de -- problemas planteados.

Fueron suscritos entre las partes involucradas, ante los inspectores federales del trabajo una gran cantidad de convenios, los cuales posteriormente fueron ratificados ante la -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tal como lo estipulaba el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934.

Desgraciadamente en 1981 de acuerdo con la mecánica de -- nuestra política mexicana, por cambios de administración del titular de la dependencia, así como cambios de criterios, dejó de apoyarse la actividad de la unidad mencionada y desapareció para dar paso a opciones más "modernas".



## 2. EL ARBITRAJE.

" El arbitraje en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin que juzguen determinados conflictos..." (47)

Dicho lo anterior trae como consecuencia la sumisión de las partes a la decisión de una tercera parte, mediante la -- llamada cláusula "compromisoria", correspondiendo la ejecución de ésta al poder público o sea al juez; los árbitros privados no ejercen funciones jurisdiccionales ni tampoco tienen carácter de autoridad, y sus laudos aunque irrevocables por la misma voluntad de las partes, no son ejecutivos y existe la posibilidad de que el laudo privado, pueda tener la eficacia de una transacción, ya que de antemano fue aceptada por las partes.

El concepto de arbitraje en el derecho del trabajo se -- puede definir mediante la ejecutoria del 24 de Enero de 1924, emitido por la Suprema Corte de Justicia, Carlos Díaz Ordez, en el cual se deslinden sus diferencias:

" El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes, bases para que --

esos conflictos pueden ser resueltos, si se, aceptan esas bases; no tienen el carácter de árbitros privados, sino público; no es voluntad de las partes las que las organiza y establece, es la disposición de esta ley..." (48)

El arbitraje es diferente de la conciliación, como ya se apuntó, porque el árbitro puede ser elegido por las partes o bien designado de antemano por un convenio, inclusive impuesto por la ley, el que desempeña esta función posee el derecho y su sentencia y aunque únicamente tiene la fuerza moral, será " la fuerza de una decisión de justicia ".

Algunos autores señalan que el arbitraje forzoso o impuesto por la ley no es propiamente arbitraje, que se trata de una delegación de la función pública en beneficio del árbitro. Esta situación para el maestro Trocha Urbina resulta intrascendente, toda vez que manifiesta "... que si se atendiera esa opinión resultaría que sólo habría verdadero arbitraje en los casos de huelga, no obstante que existe en realidad arbitraje forzoso para los demás conflictos de trabajo..." (49)

Existe jurisprudencia al respecto de la Suprema corte de Justicia en relación a la actuación como árbitros privados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

" Cuando las partes interesadas en un conflicto celebran un convenio en el que estipulan que se someta al arbitraje de determinada junta la decisión al mismo, para lo cual dicha autoridad se limita a recibir pruebas que le rinden y dicta su fallo, no actúa como órgano del Estado en el ejercicio de su función jurisdiccional, sino como árbitro privado, por lo que su decisión no es susceptible de ser impugnada mediante el --

juicio de amparo, que es un procedimiento creado para prote-  
ger a los particulares que violan sus garantías individuales.  
.."

Directo 4638/1957. Francisco Echavarría Jr. Resuelto el-  
30 de octubre de 1959 por unanimidad de 4 votos, ausente el -  
señor Mtro. Martínez Adame, Secretario: Lic. Rafael Pérez Mi-  
ravete. 4a. Sala. Boletín 1959. Pág. 659.

La Organización Internacional del Trabajo manifiesta sus  
comentarios conforme a los principios internacionales del de-  
recho del trabajo, señalando que el árbitro está facultado pa-  
ra resolver mediante un dictamen o laudo el conflicto sometido  
a su juicio. En los conflictos de trabajo es probable que  
el árbitro emita un laudo que estime aceptable para las par-  
tes, pero cuyas condiciones, no obstante, se basarán en su --  
propio criterio, a diferencia del conciliador que en cambio -  
debe atenerse a la opinión de las partes para todo acuerdo po-  
sible y no podrá imponer condición alguna. (50)

#### A). ANTECEDENTES.

La institución del arbitraje en nuestro país, se puede dividir en dos fases, partiendo de la evolución de la jurisprudencia; primero, sostuvo la corte en los años de 1917 a 1923, que los trabajadores y patrones tenían derecho a negarse a someterse al arbitraje oficial para dirimir "sus diferencias individuales que atañen a un trabajo que ya expiró", a no ser que se sometieran en forma voluntaria a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actuando éstas en calidad de árbitros; además declaraba como institución oficial el arbitraje obrero, creado con la intención de prevenir y presentar bases de solución de los conflictos entre el capital y el trabajo para efecto de remediar sus dificultades.

" Esta jurisprudencia de que el arbitraje era potestativo y no obligatorio, intensificó el trato privado entre patronos y obreros para la solución de conflictos y sustituyó en la mayoría de los casos, la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por las oficinas administrativas."(51)

A partir de 1924, nuestro tribunal supremo de la Nación en la citada ejecutoria del 24 de enero de 1924, infra, de Carlos Díaz Ordez, cambió el criterio de que el arbitraje es obligatorio para los conflictos colectivos e individuales, posteriormente fue depurando sus fallos que conforme transcurría el tiempo se convirtieron en jurisprudencia firme y reiterada, dando como resultado actual que la obligatoriedad del arbitraje se consolidó definitivamente en las leyes de trabajo.

Si bien el arbitraje en los conflictos de trabajo, es obligatorio, existe una excepción; en el ejercicio del derecho de huelga, el arbitraje no es obligatorio, sino potestativo para los trabajadores y cuya sumisión a las juntas de Conciliación y Arbitraje, obliga a los patrones a someterse también. Como consecuencia, de acuerdo con las disposiciones relativas de la ley declara válida la constitucionalidad del compromiso arbitral en favor de la persona, comisión o tribunal, que elijan las partes en forma libre para que resuelva el conflicto de huelga. Sólo en este caso se admiten árbitros privados o autoridades distintas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver cuestiones de trabajo.

Desde la implantación de la actividad arbitral en los conflictos de trabajo, hasta la época actual, también ha sido llevada en forma deficiente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al respecto el maestro Trueba Urbina afirma;

" Han ejercido la función sin tomar en cuenta la naturaleza social del arbitraje, pues en la práctica han tratado de remedar(sic) a la justicia burguesa. Y en cuanto a nuestros tribunales de amparo, por ser órganos del Estado Político han aprobado el funcionamiento de las juntas a que nos referimos, maxime que el carácter burgués de dichos tribunales no les permite hacer otra cosa..." (52)

El maestro Trueba , al hacer dicho comentario se refiere a que en dichos tribunales laborales, no se llevan a cabo las garantías de protección acorde con el espíritu del legislador y de la misma ley, sobre todo a las clases desvalidas, en este caso a los trabajadores.

3. AUTORIDADES COMPETENTES.

A). NACIONALES:

a). JUNTAS DE CONCILIACION.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo vigente, - las Juntas de Conciliación pueden funcionar, bien sea de mane~~ra~~ accidental o en forma permanente, ya sean de competencia - local o federal.

Las Juntas Federales de Conciliación, funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conforme el artículo 592. El artículo 591 señala las funciones de las mismas juntas y son:

" I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;

II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario."

Las Juntas Locales de Conciliación, funcionarán en las - entidades federativas, en los municipios o en las zonas económicas que determine el gobernador, teniendo como condición -- que no estén instaladas en el mismo lugar Juntas de Conciliación y Arbitraje, misma condición de ubicación de las Juntas Federales de Conciliación.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación permanentes, sean de competencia federal o local, son dos:

El primero comprende cuando estas juntas actúan como instan -

cia conciliatoria potestativa;

La segunda, procede cuando actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento de ambas juntas cuando actúan en instancia potestativa conciliatoria, esta prevista en los artículos 591 y 603, las normas aplicables al procedimiento está comprendido en el artículo 865, que nos remite a las fracciones I y II del artículo 600 de la ley.

Una vez efectuada la conciliación en cualesquiera de las Juntas de Conciliación, no obteniéndose ningún arreglo, junto con el ofrecimiento de pruebas desahogadas e integrado el expediente respectivo, se remite a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, para la continuación del juicio correspondiente.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación cuando actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el artículo 867, se tramitará conforme las reglas establecidas para los procedimientos especiales del capítulo XVIII, título catorce, cuando tengan por objeto el cobro de prestaciones que no exceda de tres meses de salario.

En una sola audiencia se procurará el avenimiento y de no obtenerse, se expondrá la demanda así como su contestación, ofreciéndose y rindiéndose las pruebas respectivas, para que, concluida la recepción de las mismas se dicte el laudo correspondiente dentro de los 15 días hábiles, concluidas las investigaciones reteridas en el artículo 503.

En caso de que no exista Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones pueden recurrir a la autoridad Municipal para que se integre la Junta de Conciliación accidental, según dicta el artículo 868.

Las normas para la integración de estas juntas accidentales están contenidas en el artículo 869 de la Ley vigente, de biendo de efectuarse en 24 horas.

En cuanto a los procedimientos a seguir en las Juntas de Conciliación Accidentales, son los mismos mencionados para -- las permanentes. En la instancia conciliatoria potestativa, se aplican las normas procesales del artículo 865 y cuando actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos cu ya reclamación no exceda de tres meses de salario, se aplican los procedimientos especiales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 893, 873 y 875 como ya se expuso.

La resolución que dictan las Juntas de Conciliación cuando actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje, también -- tienen carácter de laudo y contra éste procede el amparo directo.

La función de las Juntas de Conciliación, fundamentalmente es como su nombre lo señala, de avenencia, no importando que sean locales o federales, permanentes o accidentales, su obligación es procurar que las partes lleguen a un entendimiento, bien por la asentación expresa o tácita de las partes, o también por la opinión de la misma junta.

Es importante apuntar, que la conciliación entre las par



tes debe surgir antes de que emitan alguna opinión los conciliadores, tampoco debe imponerse la adopción de la misma, to vez que podría desvirtuarse su finalidad y puede considerarse como si tuviera carácter imperativo dicha opinión , lo cual sería ya, actividad jurisdiccional.

De esta rapida exposición del procedimiento de avenio ante las juntas correspondiente, podemos desprender que la posibilidad jurídica es viable y que el interes por llevarlo a cabo sería de gran beneficio, tanto a nivel procesal ya que aliviaría la carga de trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje , como a nivel social porque beneficiaría directamente a patrones y trabajadores, los cuales se ven obligados muchas veces sin desearlo a perder el tiempo en diligencias obtaculizadoras de solución de problemas.

b). JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son integradas - con un representante del gobierno, así como representantes de los trabajadores y de patrones, los cuales son designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación que expide la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social, los gobernadores de los Estados y el jefe - del Departamento del Distrito Federal, conforme las disposi - ciones reglamentarias de la ley laboral vigente.

Las Juntas funcionarán en Pleno o en Juntas Especiales, - en la inteligencia de que el pleno se integrará con el presi - dente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

El artículo 604 ordena:

" Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbi - traje el conocimiento y resolución de los conflictos de traba - jo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre - aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de - trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV. " O sea, actuar - como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resol - ver los conflictos que tengan por objeto el cobro de presta - ciones que no excedan de tres meses de salario.

El artículo 621 del mismo ordenamiento legal, menciona - la forma de funcionamiento de las Juntas Locales de Concilia -

ción y Arbitraje, las cuales funcionarán en cada entidad Federativa, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de -- los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje será el mismo para las Juntas Federales ,unicamente las facultades en cuanto a la integración de las mismas ; el Presidente de la República y de la Secretaría del trabajo en el caso de las Juntas Federales; para las Juntas Locales se ejerce por lo gobernadores de los Estados y -- unicamente para la Junta del Distrito Federal, será el Presidente de la República y el jefe del Departamento del Distrito Federal quienes la ejerzan. Pudiéndose establecer una o más - Juntas de este tipo fijando el lugar de su residencia y competencia territorial, conforme los artículos 621 a 624.

En cuanto al sistema de conciliación, según nuestra legislación, pueden ser convencionales o reglamentadas, según -- sean estipuladas por los mismos interesados, o por la ley, pero estos sistemas están regulados con carácter obligatorio y -- ninguna persona, juez o tribunal, puede sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su actividad como órganos -- del Estado encargados de dirimir los conflictos de trabajo.

La fracción XXI, apartado A), del artículo 123 Constitucional, prevee el no sometimiento del patrón, siendo su consecuencia la sanción correspondiente, reglamentadas en el artículo 947 de la Ley laboral, la cual resulta inoperante en los jui-

cios de despido injustificado, por no tener aplicación en los casos en que lo ejercitaran los trabajadores por acciones de incumplimiento de contrato o relación de trabajo.

Las indemnizaciones consignadas en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, es el resultado de la naturaleza social del Arbitraje, inmerso en la Jurisdicción del Trabajo. Por otra parte, cuando la negativa a someterse al arbitraje, correspondía a los trabajadores, se dará por terminados sus -- contratos de trabajo, de conformidad al artículo 948 de la -- Ley Federal del Trabajo.

Para terminar con este tema me permito incluir el siguiente comentario del maestro Trueba Urbina respecto del funcionamiento de las Juntas, "... La conciliación es una institución del más rancio abolengo que se propone hallar, dentro del proceso una solución amistosa y justa, de un conflicto de intereses. Siendo esta conciliación algunas veces voluntaria o otras forzosa en los conflictos de trabajo, sería una labor valiosísima en los procesos laborales, si fuera llevada eficazmente, siendo en la práctica nula, por lo que la posible terminación del conflicto ya en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en muchos casos, automáticamente para el acto contencioso de demandas y excepciones con las correspondientes consecuencias, funestas en sí mismas..." (53)

c). SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previ --  
sión social actualmente, se pueden resumir en tres términos:--  
Estudio, preparación y vigilancia del cumplimiento de la le -  
gislación del trabajo y de la aplicación de las disposiciones  
del artículo 123, apartado A), de la Constitución, de la Ley-  
Federal del Trabajo y de sus reglamentos; procurar el equili-  
brio entre los factores de la producción de conformidad con -  
las disposiciones legales; e intervenir en los contratos de -  
trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios -  
en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gober-  
nación, Comercio y Fomento Industrial y Relaciones Exteriores.

Promover el incremento de la producción; establecer el -  
sistema nacional del empleo, así como vigilar su funcionamien-  
to; vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Fe-  
derales y Locales de Conciliación y Arbitraje; así como las -  
comisiones que se integren para la regulación de las relacio-  
nes obrero-patronales que sean de jurisdicción federal.

Llevar el registro de Asociaciones tanto obreras como pa-  
tronales, así como profesionales de jurisdicción federal; En-  
materia de Capacitación y Adiestramiento corresponde a la De-  
pendencia vigilar y coordinar los sistemas aplicados para tal  
efecto.

Efectuar Estudios, promoverlos e implementarlos en mate-  
ria de seguridad e higiene industrial, encaminada para la pro-  
tección de los trabajadores, así como establecer un sistema -  
de vigilancia para su cumplimiento.

Establecer las políticas y coordinación con los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos del Seguro Social en los términos de Ley.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como entidad facultada para desarrollar actividades conciliatorias, lo ha hecho con gran acierto en la mayoría de los casos, sobre todo cuando ha sido el mismo titular de la dependencia quien ha intervenido en representación del Ejecutivo Federal, para solucionar dentro de la mecánica de intereses en juego un problema laboral de trascendencia para la nación.

Podemos afirmar que desde los primeros orígenes de la Secretaría del Trabajo, creada como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, el 13 de diciembre de 1911 por Don Francisco I. Madero, ha desarrollado funciones de conciliación, toda vez que el mismo origen del trabajo subordinado trae conflictos entre el que contrata los servicios y el que los presta.

En la época moderna para satisfacer las necesidades crecientes de solucionar conflictos de trabajo sin necesidad de una sentencia emanada de un órgano jurisdiccional, el 5 de junio de 1978, fue publicado en el Diario Oficial la creación de la Dirección General del Cuerpo de Conciliadores, quedando facultada para realizar dicha actividad conforme el artículo 17 del Reglamento Interior, teniendo principalmente estas obligaciones:

" I. Prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia de la Secretaría, excepto en los casos en que este reglamento u otra disposición de igual o superior jerarquía legal, faculte para ello a otras unidades administrativas;

II. Intervenir y dar testimonio y fé pública de los convenios que las partes celebren con intervención de este cuerpo..."

Otra dependencia de la Secretaría del Trabajo que puede realizar función similar es la Dirección General de Convenciones, facultada en la fracción II del artículo 16 del Reglamento Interior, que señala:

" Intervenir conciliatoriamente en la prevención y solución administrativa de aquellos conflictos laborales que afectan al interés colectivo, cuando así lo determine el Secretario;..." (54)

Obviamente otra dependencia que realiza funciones de conciliación entre otras actividades, es la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, que trataremos en el siguiente inciso, pero queremos dejar bien asentado que en el mismo reglamento interior de la Secretaría del Trabajo dejó abierta la posibilidad para que otras dependencias, además de la expresamente facultada, puedan desarrollar esta actividad, y — consideramos que quienes están más aptos para efectuarla con mayor eficiencia y rapidez son los inspectores federales del trabajo por las razones que se mencionarán.

d). LA INSPECCION DEL TRABAJO.

La inspección del trabajo es la autoridad administrativa, encargada de vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales, dentro de su respectivo ámbito de competencia.

" Es una de las instituciones que revelan la naturaleza del derecho del trabajo, pues significa que las normas que integran este estatuto quedan confiadas a la vigilancia del Estado o bien la efectividad del derecho del trabajo deviene actividad del Estado..." (55)

Con la creación de la inspección del trabajo, pretende - el Estado intervenir en los centros de trabajo para conseguir un equilibrio entre las partes, ya que de no existir esta ingtitución, la desigualdad económica de ambas partes, daría por resultado que el trabajador tuviera que aceptar las condiciones que le impusiera el empresario.

Las actividades de la inspección del trabajo, están comprendidas dentro de las normas del orden público derivadas -- del artículo 123 Constitucional, y cuya observancia correspon de al Estado aplicarla. Aún cuando expresamente el artículo - 123 no menciona a la Inspección del trabajo, presupone la -- existencia de esta institución al establecer normas relativas a la protección de las mujeres y los menores, la seguridad e- higiene y la prevención de los riesgos de trabajo.



Atendiendo nuestra forma de gobierno federal, la inspección del trabajo, se divide en dos ámbitos de competencia, Federal y local; la competencia a nivel federal, está fijada en la fracción XXI, apartado A), del artículo 123 Constitucional, señala que será del conocimiento exclusivo de autoridades federales todo lo que se refiere a las ramas industriales y empresas enumeradas en forma limitativa; por exclusión todas — las demás ramas industriales y empresas no comprendidas en dicho listado quedan dentro del ámbito de competencia de la autoridad local.

De manera general, todas las autoridades del trabajo señaladas en el artículo 523 de la Ley Federal del trabajo, son órganos facultados para vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales; sin embargo el órgano de vigilancia por excelencia es la inspección del trabajo, bien sea en materia local dependiente del Ejecutivo Estatal, en el caso del Distrito Federal depende del Departamento del Distrito Federal, Dirección General de Trabajo y Previsión Social y en materia federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Este órgano estatal tiene carácter puramente administrativo, ya que a través de inspecciones iniciales, periódicas y extraordinarias, es el encargado de hacer del conocimiento de la autoridad competente de las violaciones a la legislación — laboral. Pudiéndose apreciar que no decide sobre la aplicación de sanciones o respecto del cumplimiento de las obligaciones que impone la ley, es una autoridad que verifica el — cumplimiento o no de la normatividad aplicable y mediante el —

acta correspondiente asienta el resultado de la diligencia.

Desde un aspecto estrictamente jurídico, en relación a las facultades y posibilidades de efectuar conciliación el inspector del trabajo la encontramos en el artículo 540 fracciones II y IV que señalan:

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

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; ..."

Si bien es cierto que en los textos anteriores, no se atribuyen expresamente al inspector del trabajo facultades para efectuar conciliación, se desprende de las actividades de asesoramiento a los trabajadores y a patrones, así como recabar información para armonizar las relaciones obrero-patronales.

Al señalar la Ley que la inspección federal del trabajo debe desarrollar todas aquellas funciones encomendadas a la Secretaría del ramo, la cual como ya vimos realiza actividades de conciliación, también se desprende del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en la fracción II respecto de la Atribuciones de la misma, debe "...Procurar el equilibrio entre las partes de la producción..." (56)

De manera expresa , el Reglamento de Inspección Federal del trabajo vigente, en su artículo décimo fracción IV, enuncia la posibilidad de la Inspección del Trabajo para realizar conciliación laboral, manifestando:

" Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción, cuando así se lo soliciten estos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades; ..." (57)

Como hemos visto, la inspección del trabajo legalmente tiene facultades para legalmente desarrollar conciliación, actividad que actualmente desarrolla como labor accesoria, ya que por falta de interés, presupuesto y personal capacitado, las autoridades correspondientes se avocan unicamente a que el personal inspectivo desarrolle actividades de fiscalización.

Pero y aunque unicamente el inspector del trabajo tenga la obligación legalmente de cumplir con sus actividades de policía administrativa, en los centros de trabajo en los mismos momentos que se desenvuelve la diligencia inspectiva ord nada, el inspector está conciliando intereses de las partes que intervienen en la diligencia, lo cual no lo hace en forma oficial o a petición de parte mucho menos por orden expresa de la autoridad, se realiza como parte del procedimiento cotidiano y normal para llevar a cabo satisfactoriamente para las autoridades y el inspector una diligencia de inspección laboral.

B). INTERNACIONALES.

a). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, está organizada como parlamento, con la representación de distintos países del mundo afiliados a dicho organismo, mediante la elaboración de convenciones, promueve recomendaciones las cuales pueden ser incorporadas a la legislación positiva de cada Estado, otorgándole a éstas semejante carácter, dando como resultado cada vez más, la internacionalización y uniformidad en las normas de trabajo.

En el desarrollo de la Organización Internacional del Trabajo, se pueden ubicar dos etapas en la adopción de normas de trabajo de carácter universal:

A). La primera etapa, que comienza desde los precursos de la iniciación de la primera guerra mundial y termina al firmarse el tratado de Versalles en el año de 1917; y

B). La segunda etapa, se inicia a partir del Tratado de Versalles y llega a nuestros días.

La más importante de las organizaciones de carácter internacional relacionadas con el derecho laboral, es sin duda la Organización Internacional del Trabajo y aunque existen otros organismos internacionales con participación de trabajadores y patrones, tienen distinta finalidad a la OIT. Teniendo esta organización características particulares que no se oponen, - no sustituyen a la finalidad de otras. (58)

A diferencia de la Sociedad de Naciones, como la Organización de la Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, se integra no sólo con los representantes que la integran, sino también con representantes de los trabajadores y de los patrones, quienes junto con las representaciones oficiales, integran la base de la OIT, por lo tanto se integra en forma tripartita.

Aunque se señala que este sistema tripartita, es representativo y propio de los países capitalistas, puesto que en sistema socialista no tiene razón de ser, ya que al menos nominalmente no existen los patrones, el maestro Cabanellas señala que únicamente es problemática de carácter político, situación que no se aborda en este trabajo. Además la OIT plantea siempre los problemas del trabajo desde tres aspectos:

- "1. El de los intereses de los trabajadores;
- 2. El de los intereses de la Dirección, sea patronal u otra;
- 3. En el de los intereses de la economía del Gobierno que representa..." (59)

La estructura tripartita de la OIT, se encuentra no únicamente en la representación de gobierno, patrones y trabajadores, sino además de los diversos organismos que la integran y son:

- A). La Oficina Internacional del Trabajo, órgano ejecutivo;
- B). El Consejo de Administración, órgano de dirección; y
- C). La Conferencia Anual, órgano legislativo.

Estos órganos de la OIT, guardan analogía con los de las Naciones Unidas, correspondiendo a la Secretaría, el Consejo de Seguridad y la Asamblea, respectivamente.

La Oficina Internacional del Trabajo, es órgano ejecutivo y consultivo, teniendo carácter de permanente, en tanto que la conferencia no funciona así, sino únicamente una vez al año. A aquella corresponde la preparación de los estudios y la organización técnica de los servicios. El Consejo de Administración ejerce la dirección de la Oficina Internacional del Trabajo, estando los tres órganos integrantes en perfecta armonía prevaleciendo entre ellos la conferencia.

La misión de la Organización Internacional del Trabajo, es reglamentar y fiscalizar la aplicación de la reglamentación adoptada, siendo necesaria para lograr este propósito la ayuda de dos órganos:

" a). La Conferencia Internacional del Trabajo, que es una asamblea anual de todos los Estados miembros de la Organización; y

b). La Oficina Internacional del Trabajo constituye su secretaría permanente. Esta a la vez se divide en dos partes: una, la Oficina Internacional del Trabajo propiamente dicha, la otra, su Consejo de Administración, el que se reúne varias veces al año y que constituye su órgano de gobierno..." (60)

Por medio de la Conferencia de los Estados miembros que la integran, la Organización Internacional del Trabajo, efectúa su obra legislativa, que se adopta sin la fuerza ejecutiva inicial, posteriormente, por la ratificación que hacen los Estados componentes adquiere tal carácter.

Son de dos clases los instrumentos que adopta la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en sus pronunciamientos:

- 1). Convenciones, es por este sistema por el cual se crean obligaciones, las cuales al ser ratificadas, se convierten en normas internacionalmente obligatorias;
- 2). Recomendaciones, las cuales tienen como finalidad únicamente establecer orientación, fijando pautas al respecto.

La convención es una ley hecha, que se redacta y se somete a la consideración de los gobiernos que se limitan a ratificarla, en tanto que la recomendación es una manifestación de principios, que luego cada país debe concretar en normas legales y reglamentarias si las acepta.

En relación a la OIT., el maestro de la Cueva manifiesta: "...es la primera asamblea clasista de la vida internacional, un triunfo hermoso de las clases trabajadoras..." (61)

"...De lo expuesto se infiere que la significación del derecho internacional es doble; los convenios y recomendaciones aprobados por el Senado de la República son derecho positivo por lo tanto los trabajadores y los sindicatos pueden exigir su aplicación y cumplimiento en forma individual o colectiva. Por otra parte y en razón de su pertenencia a la Ley Suprema de la Nación, son normas imperativas, cuyos beneficios, como lo de la Ley del trabajo, no podrán reducirse ni en los contratos colectivos ni en las sentencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; desde este punto de vista, el derecho internacional del trabajo es un segundo mínimo indestructible, que se coloca un escalón arriba de la Constitución Nacional..." (62)

b). CORTE PERMANENTE DE JUSTICIA INTERNACIONAL .

A través de lo largo de la historia de la humanidad ha estado llena de conflictos, la comunidad internacional en la incesante buequeda de instrumentos jurídicos que sirvan para dirimir controversias, ha desarrollado una serie de instituciones que tienen como función esencial la de solucionar pacíficamente las disputas entre los Estados.

Esta clase de organismos internacionales han florecido durante este centuria, haciendo posible la aplicación de sistemas pacíficos de solución de controversias surgidas entre Estados; generalmente para la aplicación de éstos sistemas es requisito que los Estados en conflicto pertenezcan a alguna comunidad relativamente integrada.

Como las disputas o controversias pueden ser de naturaleza muy variable, también es necesaria diferentes fórmulas de solución para ellos, admitiéndose tradicionalmente que existen dos medios de arreglos; los políticos y los jurídicos. — Ello, como manifiesta el maestro César Sepulveda, no implica que necesariamente para los conflictos de tipo político, deban emplearse soluciones de este tipo y viceversa, sino que es posible emplear ambos o indistintamente. (63)

Así fue creada la Corte Permanente de Justicia Internacional, la cual tenía su sede en la Haya, en el Palacio de la Paz, teniendo como finalidad de conformidad con el artículo 14 del Pacto de la Sociedad de las Naciones, las siguientes:

" El Consejo es encargado de preparar un proyecto de Cor



te Permanente de Justicia Internacional, y de someterlo a los miembros de la sociedad. Esta Corte conocerá de todas las diferencias de carácter internacional que le sometan las partes. Dará también opiniones consultivas sobre toda diferencia o - sobre todo punto de derecho que le solicite el Consejo o la - Asamblea..." (64)

El estatuto de la Corte, fue adoptado por la Asamblea de 1920, siendo creado en el momento de su constitución para resolver litigios. Posteriormente y despues de haber sido ratificado por la mayoría de los miembros de la Sociedad, comenzó sus funciones en 1921, siendo enmendada por un protocolo que- entró en vigor el 10. de febrero de 1936.

La Corte estaba estructurada por quince jueces, los cuales eran elegidos por la Asamblea y el Consejo, debiendo ser mayoría absoluta y para un plazo de nueve años. Los candida - tos eran elegidos de una lista facilitada por lo grupos integrantes de la Carta Permanente de Arbitraje, pudiendo cada -- grupo proponer un máximo de cuatro personas.

La Corte Permanente de Justicia, fue competente para trtar todos los conflictos que le fueran sometidos por las partes, siendo esa la competencia contenciosa. También podía emitir opiniones consultivas sobre cualquier diferencia o cual - quier punto que el consejo o la asamblea le solicitase, sien- do en este caso competencia consultiva.

A la competencia contenciosa tenían acceso todos los Es- tados miembros de la Sociedad de Naciones, o que fueran men -

cionados en el anexo del Pacto, sin ninguna condición espe —  
cial. Los otros Estados deberían declarar expresamente que —  
aceptaban su jurisdicción y se comprometían a respetar y a —  
ejecutar de buena fe las sentencias otorgadas por la Corte. —  
La competencia contenciosa de la Corte, dependía siempre del —  
consentimiento de las partes. Podía haber jurisdicción conten —  
ciosa obligatoria en el caso de que los Estados la hubieren —  
aceptado previamente para todos o para cierta clase de con —  
flictos.

La competencia consultiva se presentaba a solicitud de —  
la Asamblea o del Consejo, La Corte podía emitir opiniones es —  
tos mismos, no pudiendo hacerlo directamente a los Estados ni —  
tampoco a otras directamente; sin embargo, frecuentemente el —  
Consejo hacía suyas las solicitudes que en demanda de opinio —  
nes consultivas dirigían a la Corte algunos Estados u Organi —  
zaciones.

Además de la mencionada clausula facultativa de jurisdic —  
ción obligatoria, el acta general de 1928, así como un gran —  
número de acuerdos bilaterales de solución pacífica de contro —  
versias , conferían a la Corte jurisdicción obligatoria para —  
cierta clase de conflictos, principalmente jurídicos, o tam —  
bién para todo tipo de conflictos sin excepción. Otras conven —  
ciones especiales bilaterales o multilaterales conferían a la —  
Corte competencia para atender esos conflictos en determina —  
das circunstancias.

La Disolución de la Corte Permanente de Justicia Inter —  
nacional, fue en la asamblea XXI de la Sociedad de Naciones, —

por una resolución adoptada el 18 de abril de 1946 la cual declaró la disolución de la Corte, dejando de existir jurídicamente al siguiente día.

Durante la vigencia de su existencia, la Corte Permanente de Justicia Internacional emitió 32 sentencias, 200 ordenanzas y 27 opiniones consultivas.

Lo anterior constituye un buen ejemplo de la voluntad — por parte de los representantes de los Estados para dirimir — sus controversias por medios pacíficos, la Corte Internacional de Justicia fue un organismo a nivel internacional que en su momento histórico funcionó y dió resultados positivos, es necesario seguir buscando instrumentos de esta naturaleza para la solución de conflictos de manera justa y equitativa para — que de esta manera pueda subsistir la convivencia y concordia de la humanidad y hasta su misma existencia como tal.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL SEGUNDO CAPITULO.

- (32) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. 2a.Ed. México, 1973. Pag. 190.
- (33) Idem.
- (34) Ley Federal del Trabajo. Comen-  
tada. Op.Cit.
- (35) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. To-  
mo I. Op.Cit. Pag. 381.
- (36) Ibid. Pag. 382.
- (37) Idem.
- (38) Ibid. Pag. 385.
- (39) Idem.
- (40) O.I.T. La Conciliación en los Conflic-  
tos de Trabajo. Edit.OIT. Gi-  
nebra, 1974. Pag. 4.
- (41) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. To-  
mo I. Op.Cit. Pag. 386.
- (42) Ley Federal del Trabajo. Comen-  
tada por Alberto Trueba U.Edit.  
Porrúa, 22a.Ed. Mexico,1955.
- (43) Ley Federal del Trabajo. Tema-  
tizada por Baltasar Cavazos F.  
Edit. Jús. México, 1975.
- (44) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo II. Op.Cit. Pag.881.
- (45) Ley Federal del Trabajo. Comen-  
tada por Alberto Trueba U.Edit.  
Porrúa, 25a.Ed. México,1973.

- (46) Relaciones Laborales en Mexico. Op.Cit. Pag.17.
- (47) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op.Cit. Pag.191.
- (48) Idem.
- (49) Ibid.
- (50) O.I.T. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Op.Cit. Pag.5.
- (51) Delgado Noya Alejandro. Nuevo Derecho Social Mexicano. Op.Cit. Pag. 173.
- (52) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op.Cit. Pag.192.
- (53) Ibid. Pag.193.
- (54) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicado en en - D.O. el 14 de agosto de 1985.
- (55) Arribas, Luis San Miguel. La Inspección del Trabajo. -- Edit.Instituto de Estudios Políticos. Madrid,1952. Pag.181.
- (56) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. En vigor desde el 1o. de enero de 1977.
- (57) Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Op.Cit.
- (58) Cabanellas, Guillermo. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Vol.II. Edit. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1960. Pag. 355.
- (59) Ibid. Pag. 369.
- (60) Idem.

(61) De la Cueva, Mario.

Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa.--  
10a.Ed. México, 1985. Pag.29.

(62) Idem.

(63) Sepulveda, Cesar.

Curso de Derecho Internacional  
Público. Edit. Porrúa. 7a.Ed.--  
México,1976. Pag. 384.

(64) Idem.

**CAPITULO III. LA INSPECCION DEL TRABAJO.**

**1. NATURALEZA JURIDICA.**

**2. TIPOS DE INSPECCION.**

**A). INICIAL.**

**B). PERIODICA.**

**C). EXTRAORDINARIA.**

**3. MARCO JURIDICO.**

**A). REGLAMENTOS DE INSPECCION.**

**B). COMPETENCIA.**

**C). FACULTADES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.**

### III. LA INSPECCION DEL TRABAJO.

#### 1. NATURALEZA JURIDICA.

" La inspección del trabajo es una de las instituciones que revelan la naturaleza del derecho del trabajo, pues significa que las normas que integran este estatuto quedan confiadas a la vigilancia del Estado. " (65)

La inspección del trabajo, es una clara manifestación de la intervención del Estado, para en un aspecto, ejercer funciones de vigilancia de las relaciones de los particulares, - en este caso de las obrero patronales; en otro aspecto, la -- institución es el instrumento u órgano estatal a quien compete realizar esta vigilancia en cumplimiento del carácter protector del derecho del trabajo.

Arribas, considera que es imposible ubicar la naturaleza jurídica de la inspección laboral, ya que si bien es evidentemente actividad jurídica, incluye también aspectos médicos, de ingeniería y económico-fiscal. Lo cual el inspector del trabajo debe conocer, ya que la actividad así lo requiere. (66)

" Tiene carácter inquisitivo, por cuanto trata de averiguar la realidad de una situación para informar al organismo que corresponde resolver el problema. " (67)

Atendiendo el carácter social del servicio de inspección éste ha dejado el sentido individualista, ya que no ha dejado que esta actividad se desarrolle a iniciativa de cada trabajador; además existen algunas disposiciones reglamentarias que-



señalan la expresa intervención del inspector del trabajo como representante del Estado para hacer cumplir las disposiciones legales, siendo en este caso, medidas aplicadas a la seguridad e higiene y la prevención de accidentes en el centro de trabajo. " Esta tutela para hacer cumplir con las disposiciones en materia de trabajo, es en base a la situación de desigualdad que se crea entre las partes de una relación laboral" (68)

La inspección del trabajo tiene las ventajas y atribuciones de llevar a efecto la ejecución de las normas y leyes con " máximas garantías de celeridad y eficacia ", sin necesidad - probablemente, de que el trabajador acuda a un proceso más lento en el orden jurisdiccional; toda vez que el inspector - al detectar una violación a las condiciones de trabajo, el patrón subsana la irregularidad en el desarrollo mismo de la diligencia (cuando es posible), por temor a las sanciones, y -- aunque en el acta correspondiente se asiente dicha irregularidad, también se menciona la corrección por parte del patrón, a efecto de que la autoridad sancionadora valore esta actitud patronal y la tome en cuenta a la aplicación de la sanción. (69)

La posibilidad que existe por parte de la inspección - del trabajo para agilizar la aplicación de las normas de trabajo, no implica que sustituya a los organismos jurisdiccionales en su cometido, sino como ya se mencionó, ante el temor - de las sanciones, el patrón prefiere cumplir con la ley antes que tener la intervención del órgano jurisdiccional por la existencia de un demanda por parte de sus trabajadores.

El maestro Arribas manifiesta también que el inspector -

laboral forma parte también de la "administración social" del Estado, ya que realiza actos de naturaleza social materialmente encaminados a promover el bienestar general mediante el desarrollo de una actividad social, no coactiva. De esta manera otorga asesoramiento de índole técnico en materia de seguridad e higiene la cual es educativa y al mismo tiempo, dichas actividades nada tienen que ver con la simple función de policía. (70)

El maestro de la Cueva señala, que las relaciones jurídicas co-laborales del patrón y el trabajador, no se componen únicamente de dos partes, lo cual aparta al derecho del trabajo - del derecho privado y ubicarlo dentro del derecho público; dicha tercera parte está representada por la sociedad o el interés social materializada por la inspección del trabajo, " ... igualmente la condición tripartita de la relación de trabajo la separa de los contratos del derecho civil y le otorga la categoría de una institución autónoma..." (71)

## 2. TIPOS DE INSPECCION.

### A). INICIAL.

Esta diligencia se puede definir como aquella que se --  
práctica por primera vez en un centro de trabajo, bien sea -  
por apertura o inicio de actividades de una empresa, porque -  
se haya recibido aviso del patrón o de los trabajadores, por  
haberse determinado jurisdicción de la empresa de acuerdo al-  
artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y/o por cambio de  
razón social o domicilio de la empresa, en este caso habiendo  
estado ya registrada.

En la primera visita de inspección a una empresa, por -  
parte de la autoridad competente, el insuector tiene como ob-  
jetivo principal la de investigar las actividades de la misma  
a efecto de tener la certeza jurídica de que la negociación -  
realmente pertenece a la jurisdicción estimada, toda vez que  
algunas ocasiones su registro legal no concuerda con las acti-  
vidades reales o características jurídico-administrativas --  
enunciadas en el mismo artículo 527 de la Ley Federal del Tra-  
bajo.

Cuando existe controversia respecto de la jurisdicción a  
que pertenece una empresa determinada, corresponde a la Direc-  
ción General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Traba-  
jo y Previsión Social, de conformidad con la fracción XVI del  
artículo décimo cuarto del reglamento interior de la misma, -  
es la facultada para resolver las consultas y emitir crite --  
rios aplicables, a solicitud de los afectados en forma expre-  
sa.

Para que la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, esté en aptitud de emitir una opinión fundada respecto de la jurisdicción a que pertenece la empresa respectiva, solicita a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la misma dependencia para que ordene una inspección extraordinaria para recabar los datos necesarios para que la primera esté en la posibilidad de dictaminar lo conducente.

Cuando una empresa ha cambiado su domicilio o razón social o bien de actividad, la reanudación de visitas inspectivas laborales se consideran de tipo inicial, ya que al realizar la modificación señalada desde el punto de vista administrativo afecta su seguimiento y control anterior.

Esta inspección inicial será fundamental para la empresa visitada ya que en esta primera diligencia, el inspector de acuerdo a la cantidad de violaciones a la ley, riesgos de trabajo, condiciones de seguridad e higiene detectadas así como las irregularidades administrativas existentes, servirá de base para que en forma exhaustiva o no, se realicen visitas de inspección hasta que se regularicen todas o cuando menos la mayoría de sus deficiencias.

En esta primera visita a la empresa, la función del inspector del trabajo asesorando al patrón y a los trabajadores sobre el cumplimiento de la legislación laboral, se realiza en forma intensiva, ya que la mayoría de las situaciones sobre todo en pequeñas y medianas empresas se desconocen varios aspectos legales-administrativos que ordena la ley y los reglamentos correspondientes.

B). PERIODICA.

La inspección periódica se realiza normalmente cada seis meses, comprende la revisión de las condiciones generales de trabajo de los trabajadores, los aspectos relativos a la seguridad e higiene del centro del trabajo y lo referente al cumplimiento de la capacitación y adiestramiento a los obreros.

El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su artículo 27, faculta a la autoridad correspondiente, para realizar visitas periódicas con intervalos de seis meses, plazo que podrá modificarse conforme la evaluación que hagan las autoridades, del grado de riesgo, el número de trabajadores y antecedentes de la empresa.

Para la realización de estas visitas periódicas, ya debe encontrarse definida la jurisdicción a la que pertenece la empresa a efecto de que sea posible la exigencia del cumplimiento de las obligaciones que tiene el patrón ante la autoridad competente.

De manera general el inspector del trabajo está obligado a vigilar: que los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos y licencias; que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la ley respectiva, así como su cabal funcionamiento; el cumplimiento de las disposiciones legales al tipo de trabajo, con contrato individual o colectivo, reglamento interior y documentos relativos que establezcan las condiciones de trabajo; que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y me

todos de trabajo, cuando constituyan alguna violación a las normas de trabajo o algún peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, así como proponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

Es importante que el inspector del trabajo durante la auditoría laboral sea muy minucioso, claro y preciso en los hechos que hagan constar en las actas correspondientes, toda vez que como señala el artículo trigésimo del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo y en concordancia el 543 de la Ley Federal del Trabajo, " Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en el ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario."

Dentro de este contexto, el inspector del trabajo es el único funcionario laboral, que en el desarrollo de una diligencia de esta naturaleza puede allegarse de información, tanto documental como verbal de los propios involucrados de un probable conflicto laboral, también de sus propias conclusiones resultado de la observación directa en el propio centro de trabajo, resultando una panorámica completa de un problema planteado y con bases objetivas para resolverlo justa y equitativamente.

C). EXTRAORDINARIA.

Es la diligencia que se lleva a cabo en cualquier tiempo independientemente del lapso de tiempo transcurrido de la visita anterior.

De conformidad con el artículo 542 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, enuncia que el inspector del Trabajo debe practicar estas diligencias, cuando sea requerido por sus superiores o bien cuando reciba alguna denuncia al respecto de violaciones a las normas del trabajo.

Estas visitas también se practican a petición expresa de otras autoridades o dependencias del sector laboral, tales como las Direcciones Generales de: Registro de Asociaciones; Capacitación y Productividad; Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores; Asuntos Jurídicos y las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto federal como local.

Como ya se mencionó proceden este tipo de visitas a solicitud expresa de trabajadores, sindicatos o también patronos, ordenándose de oficio en caso de que las propias autoridades presuman la existencia de algunas violación a las leyes laborales o a sus reglamentos.

También en materia de reparto de utilidades se lleva a cabo la diligencia a solicitud de la empresa, trabajadores o la Comisión Mixta para tal efecto, en caso de que conforme al artículo 125 fracción II de la Ley laboral, no se haya llegado a un acuerdo en la participación de cada trabajador.

En caso de accidentes de trabajo, conforme al artículo -- 504 fracciones V y VI de la Ley del ramo, el patrón tiene la -- obligación de dar aviso a las autoridades laborales dentro de -- las setenta y dos horas siguientes; En caso de accidente fatal -- de un trabajador, el inspector del trabajo deberá tener cone-- cimiento a efecto de hacer la investigación correspondiente de -- las causas, así como dictar las medidas conducentes que im-- pidan la concurrencia de un riesgo similar. Asimismo probablemen-- te en estos casos, tenga que hacer la investigación correspon-- diente para localizar y determinar los dependientes económicos -- del trabajador muerto, por solicitud expresa de la autoridad -- jurisdiccional ante quien se presentó el reclamo del pago co-- rrespondiente.

Las intervenciones de avenido o conciliación serán a soli-- citud expresa, teniendo por finalidad realizar los estudios ne-- cesarios y acopiar los datos encaminados a procurar la armonía -- entre patrón y trabajadores.

Administrativamente las intervenciones de conciliación, -- son de oficio, toda vez que actualmente otras dependencias del -- Sector laboral tienen inclusive en forma expresa la función -- de conciliación. No obstante en ningún ordenamiento se impide -- que la inspección del trabajo pueda legalmente intervenir en -- este sentido.

Cuando en una intervención conciliatoria el inspector de-- tecta violaciones a las normas de trabajo, deberá turnarlas a -- la autoridad correspondiente .



Con todas estas atribuciones del inspector del trabajo y su más, con la investidura que posee en ejercicio de sus funciones de fe pública, y conforme al artículo 543 de la ley, en relación a que los hechos certificados en las actas levantadas, en ejercicio de sus funciones constituyen prueba plena, mientras no se demuestre lo contrario, otorgan al inspector del trabajo el ámbito de acción necesario para poder realizar en forma satisfactoria funciones de conciliación.

### 3. MARCO JURIDICO.

#### A). REGLAMENTOS DE INSPECCION.

Partiendo del carácter de nuestro sistema federal emanado de nuestro sistema político de organización estatal, aplicado al ámbito laboral y a su reglamentación en materia de inspección del trabajo, la encontramos estipulada en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con la fracción X del artículo 73 y fracción XXXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se deduce la existencia de dos tipos de reglamentación de la inspección del trabajo, una local y otra federal.

Así tenemos que nuestra Constitución Política, en materia laboral y como norma fundamental de la Unión, consagra los derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores, lo que significa que no podrán establecerse en ninguna parte del país una condición inferior a la señalada en su artículo 123, su ley reglamentaria y demás ordenamientos como garantías mínimas sociales.

En el ámbito local la administración de la inspección del trabajo, compete a las autoridades estatales del ramo, quienes por mandato constitucional, están facultadas para vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en su propio territorio y únicamente a empresas cuya naturaleza laboral o rama industrial, estén excluidas de la enunciación que en forma limitativa se señala como competencia de la federación.

" Este sometimiento implica que el poder normativo de las entidades federativas no es soberano, pues en su ejercicio, que desemboca en la creación de sus respectivas leyes fundamentales, o en sus reformas o adiciones, no se pueden desconocer ni transgredir tales bases. Empero, esta obligación no excluye la autonomía de los Estados traducida en la facultad que tienen para estructurarse interiormente sin quebrantarlas. " (72)

Aunque algunos reglamentos de inspección del trabajo estatales, contienen ciertas peculiaridades en cuanto a actividades, organización y formas de actuación de los inspectores-laborales, fundamentalmente todos se ubican dentro de los lineamientos que se establecen en su capítulo V título XIV de la Ley Federal del Trabajo en lo que corresponde al funcionamiento, atribuciones, obligaciones y responsabilidades de los mencionados funcionarios.

Para el caso del Distrito Federal, la actividad inspectiva laboral local, está regida por el Reglamento local de la Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre de 1943, estando vigente en sus partes aplicables, siendo la dependencia responsable de administrarlo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social dependiente del mismo Departamento del Distrito Federal.

Respecto de la reglamentación para las actividades inspectiva a nivel federal, o sea de las ramas industriales enu-

meradas en el artículo 527 de nuestra Ley Laboral, corresponde su aplicación a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estando vigente el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo del 5 de noviembre de 1962 .

Para el funcionamiento de esta actividad fiscalizadora - laboral federal en los Estados miembros de la Federación, la Secretaría del Trabajo tiene delegaciones de la misma en todos y cada una de las entidades federativas, teniendo así mismo su propio cuerpo de inspectores, los cuales desarrollan sus actividades dentro de cada Estado en particular por razones de economía administrativa y territorial, pero el carácter de funcionario federal le permite en su momento cuando se requiera, apoyar a otros inspectores en otra entidad federativa.

Si bien como se vio existen dos reglamentos de inspección del trabajo, uno aplicable al ámbito federal y otro al local, y puede pensarse que son diferentes, pero fundamentalmente es lo mismo. Nuestro sistema político permite la existencia de dos tipos de reglamentaciones para una misma actividad, aunque en la práctica observamos que la Federación mediante convenios, coordinaciones y cooperación con todos los Estados, han integrado programas para uniformar mecanismos y criterios para la vigilancia de los centros de trabajo.

## B). COMPETENCIA.

En nuestro sistema político de tipo federal opuesto al central existen los tres poderes tradicionales: legislativo, ejecutivo y judicial, siendo una de las diferencias fundamentales que en el Estado centralista, éstos operan en forma directa e inmediata sobre la totalidad del territorio o del pueblo; en la federación, además de actuar en el plano nacional, al mismo tiempo se limitan mutuamente con los mismos poderes de cada Estado, cuya competencia se reduce a su propio territorio.

Si bien, como ya vimos la existencia del ámbito federal y local en lo relativo a las actividades del Estado a nivel de Federación así como Estatal, para la vigilancia de la normatividad laboral existen cuando menos estructuralmente también dos clases de inspectores laborales, Federales y Locales. Aunque en la evolución misma del Estado en su proceso de organización tiende a unificar los ordenamientos legales, a efecto de que existan disposiciones normativas aplicables tanto a nivel federal como estatal.

La fracción XXXI del artículo 123 constitucional señala: "La aplicación de las Leyes de Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de la autoridades federales en los asuntos relativos a: a) Ramas industriales: ..." (73) Haciendose una relación de manera limitativa cuya competencia será exclusivamente de la autoridad federal, deduciéndose por exclusión que las ramas industriales o empresas fuera del su-

puesto jurídico serán de competencia local o estatal.

" Es decir, las entidades federativas no se encuentran subordinadas a las federales, sino que dentro de su competencia son libres. " (74)

Quedando delimitada la competencia de los inspectores - del trabajo, unos al servicio de la federación y otros a los gobiernos estatales, ambos para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral aplicable en todo el país, en empresas de jurisdicción federal los primeros y local los segundos, apareciendo superficialmente que la única relación entre ellos es la vigilancia de la aplicación de una misma legislación.

Resultado de esta división de competencias entre la federación y las entidades federativas, emanadas de nuestra Constitución Política, que al decir del maestro Jorge Carpizo, es el todo jurídico, señala además las atribuciones y límites de ambas, otorgándole a la primera validez normativa espacial sobre todo el territorio. Afirma también que una de las características del Estado Federal es que, "... Una Constitución - - crea dos órdenes delegados y subordinados , pero entre sí están coordinados: el de la federación y el de las entidades federativas..." (75)

Como ejemplo normativo de la coordinación mencionada, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo vigente, enuncia en su artículo sexto, la posibilidad de celebrar convenios entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobiernos de los Estados y el Departamento del Distrito Federal, --

" Para efectos de coordinación y unificación de criterios, -- planes, programas, sistemas y procedimientos de inspección -- que permita la adecuada vigilancia y aplicación de los preceptos constitucionales en materia de trabajo, de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y de -- más disposiciones aplicables..."

De la misma manera, las entidades federativas en ejercicio de su libertad constitucional de decisión y acción, queda garantizada por el mismo Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, que señala en su artículo quinto:

" Las autoridades del trabajo, dentro de su respectivo ámbito de competencia, expedirán los manuales, instructivos, circulares o anexos que sean necesarios a fin de proveer al cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento..."

Señalamiento expreso hace la Ley Federal del Trabajo vigente, de los sistemas de coordinación señalados entre las -- autoridades federales y locales, en este caso, relativo a la aplicación de las normas laborales en los aspectos de seguridad e higiene de los centros de trabajo y de la capacitación y adiestramiento para los trabajadores, teniendo la obligación las autoridades locales de auxiliar a las de la federación, aún tratándose de empresas o establecimientos que en -- otros aspectos estén sujetos a la jurisdicción local, conforme lo establecido en los artículos 512-F y 527-A.

Además del listado de ramas industriales que pertenecen en su vigilancia a las autoridades laborales de la federación, enunciadas en el artículo 527 de la ley laboral, la misma establece además la vigilancia por parte de los inspectores fe-

derales del trabajo las siguientes funciones y atribuciones, - en relación con las agencias de colocación de trabajadores, - en los términos de los artículos 539-D, 539-E y 539-F de la Ley Federal del Trabajo y el artículo décimo segundo del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo señala:

" I. Vigilar que cuenten con la autorización y el registro correspondientes otorgados por las autoridades competentes del trabajo;

II. Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea en todo caso gratuito para éstos, y que las tarifas conforme a las cuales se presten estos servicios sean fijadas al efecto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "

El artículo vigésimo quinto del mismo reglamento de inspección federal reitera: "... Serán objeto de la inspección - materia de este Reglamento, los centros de trabajo de jurisdicción federal en general, incluyendo aquellos lugares en donde se dedican a la colocación de los trabajadores, sin importar denominación que a éstos se le dé, en los términos de la Ley Federal del Trabajo..."

Como conclusión en cuanto a la competencia de cada autoridad en el ámbito federal y local en el aspecto jurisdiccional, consideramos que jurídicamente está bien definido por nuestra legislación positiva, permitiendo asimismo la cooperación de ambas competencias ya determinadas, pretendiendo el legislador como ya se mencionó uniformar los criterios y políticas para la mejor aplicación de la legislación, en este caso de la vigilancia a los centros laborales o de producción.



### C). FACULTADES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO.

Desde el punto de vista legal, el inspector del trabajo tiene bien determinadas sus atribuciones y deberes, enuncia - dos en sus artículo 540 y 541 de la Ley Federal del Trabajo, - así como en los reglamentos respectivos de inspección del tra - bajo, tanto a nivel de competencia federal como local.

Fundamentalmente el inspector del trabajo en sus activi - dades de fiscalización, tiene la facultad de visitar los cen - tros de trabajo y verificar que éstos cumplan con las normas - de trabajo así como con las disposiciones reglamentarias so - bre la prevención de riesgos y la seguridad a la vida y salud de los trabajadores, conforme al artículo 511 de la Ley Fede - ral del Trabajo.

Para el cumplimiento de esta función, el inspector labo - ral está facultado para solicitar al patrón la presentación - de los documentos necesarios, como son libros, registros u - otros documentos relacionados que obliga su tramitación la - legislación laboral; tiene la facultad de interrogar, sólo o ante testigos a los trabajadores y a los patrones, sobre cual - quier asunto relacionado con la aplicación de las normas de - trabajo; efectuar recorridos en las instalaciones de la nego - ciación, a efecto de observar y detectar las condiciones inseg - uras y peligrosas, así como el estado de higiene y seguridad en los centros de trabajo para su prevención y salvaguardar - la salud de los trabajadores, especialmente en el rubro que - se refiere a las mujeres y menores trabajadores.

Importante es la facultad del inspector del trabajo enunciada en la fracción II del artículo 541 de la Ley laboral, - en la que permite que el inspector pueda visitar a las empresas o establecimientos durante las horas de trabajo, bien sea en horario diurno o nocturno. Labor que permite al funcionario observar las condiciones de trabajo de ambos horarios las cuales pueden variar precisamente por la diferencia de horas.

Como apoyo operativo de la misma diligencia de vigilancia, el inspector puede examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas, a efecto de solicitar un examen y poder determinar la peligrosidad de las mismas, fundamentado en la fracción tercera del artículo décimo del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo y la fracción VII del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo.

Como objetivo de la visita de inspección laboral, el funcionario tiene la siguiente obligación:

"Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas de trabajo sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad " de acuerdo con la fracción III del artículo 511 de la Ley del trabajo vigente.

También es función del inspector, cumplir con las ordenes de sus superiores y aunque su labor es de vigilancia o inquisitiva, puede también actuar auxiliando a patrones y trabajadores, facilitando información técnica y asesorando a ambas partes para que cumplan de la manera más efectiva con las normas de trabajo. Enunciado en el artículo 540 fracción III de la ley del ramo.

En el desarrollo mismo de la auditoria de que se trate y como apoyo material y objetivo para crearse un panorama más amplio de acuerdo a su propio criterio, el funcionario puede conforme la fracción IV del artículo 540 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que señala: " Realizar estudios y acopiar datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones. "

Entre otros objetivos de una visita de inspección laboral además de la fiscalización, el funcionario tiene el deber de Colaborar con los trabajadores y el patrón para la difusión de normas de trabajo, prevención de riesgos, higiene y seguridad , facilitando la información técnica y asesorando a las partes.

Rubro importante es el contemplado en el artículo décimo cuarto del Reglamento de Inspección Federal del trabajo que señala:

" Los inspectores del trabajo procederán a clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, cuando por escrito así se los ordene la autoridad laboral competente que la haya decretado, previo cumplimiento de las formalidades previstas por el artículo 512-D de la Ley Federal del Trabajo."

El mencionado artículo 512- D de la ley, se refiere a la situación siguiente: Si una empresa emplazada a efectuar alguna modificación en sus instalaciones o equipo, por parte de la Secretaría del Trabajo, no lo realiza; la Dependencia -

en tal virtud, la sanciona pecuniariamente, apercibiendola de la aplicación mayor si no efectua las modificaciones ordenadas por el inspector; se otorga nuevo plazo, y si la empresa sigue sin cumplir con las modificaciones ordenadas subsistiendo la irregularidad, la dependencia podrá, dependiendo de la naturaleza de las modificaciones y el grado de riesgo, clausurar total o parcialmente dicho centro, oyendo previamente a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de la empresa y en caso de procedencia de la clausura, la Secretaría lo notificará con tres días de anticipación.

El perfil laboral del inspector del trabajo, requiere — que sea una persona con un nivel de preparación mínimo de licenciatura (actualmente lo tiene), que tenga iniciativa, imaginación y criterio, características necesarias para desahogar con rapidez y eficiencia las órdenes de sus superiores jerárquicos y al mismo tiempo dejar la empresa visitada sin ningún problema obrero-patronal originado precisamente por la visita de inspección.

Generalmente durante una auditoría laboral por parte de la autoridad competente, el inspector desarrolla concomitantemente a las actividades de vigilancia y fiscalización, las de educación, asesoramiento, información y las de conciliación. Durante la visita a una empresa, la presencia del inspector del trabajo, además del desarrollo de la diligencia ordenada, los trabajadores y los patrones aprovechan para exponer los problemas dentro del centro de trabajo, debiendo el funcionario escucharlos así como solucionar sus planteamientos en la

medida de lo posible, a efecto de eliminar o cuando menos -  
atenuar los conflictos y tensiones laborales en la empresa vi-  
sitada. Todo esto incluido en el desarrollo de la misma dili-  
gencia.

De la misma manera, es deber institucional del inspector  
del trabajo en su actividad fiscalizadora la de mantener la -  
paz social, en este caso de los centros de trabajo, por lo -  
debe actuar siempre con cautela, estrategia y persuasión en -  
cada diligencia en particular, utilizando su experiencia y ca-  
pacidad personal para llevar a buen término la visita y no --  
propiciar directa o indirectamente un conflicto laboral que -  
pueda traspasar en su dimensión hasta los órganos juriedic --  
cionales.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO TERCERO.

- (65) Arribas, Luis San Miguel. La Inspección del Trabajo.  
Op.Cit. Pag. 181.
- (66) Idem.
- (67) Loc. Cit. Pag. 183.
- (68) Alonso, García, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo.  
Edit. Ariel, 4a.Ed. España, -  
1973. Pag, 761.
- (69)
- (70) Arribas, Luis San Miguel. La Inspección del Trabajo.  
Op.Cit. pag. 182.
- (71) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo II. Op.Cit. pag.881.
- (72) Burgoa, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano.  
Edit.Porrúa. 6a.Ed. México,  
1985. pag.903.
- (73) Constitución Política de los  
Estados Unidos Mexicanos. Co-  
mentada. Edit. UNAM. México,-  
1985.
- (74) Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de -  
1917. Edit. UNAM. México,1979  
Pag. 238.
- (75) Carpizo, Jorge. Op.Cit. Pag. 239.

**CAPITULO IV. LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SU REGULACION EN  
OTRAS LEYES Y DEPENDENCIAS.**

1. CON EL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.
2. CON EL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.
3. CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
4. CON LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA.
5. CON LA SECRETARIA DE GOBERNACION.
6. CON LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

#### IV. LA INSPECCION DEL TRABAJO Y SU REGULACION EN OTRAS LEYES Y DEPENDENCIAS.

##### 1. CON EL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Si bién el derecho a la vivienda corresponde a un régi -  
men representativo de seguridad social, que requiere y tiene -  
en nuestra legislación su propia reglamentación jurídica y -  
que puede regirse en forma independiente y que directamente -  
no concierne al derecho del trabajo, legal y formalmente se -  
encuentra integrado al mismo, correspondiendo la vigilancia -  
del cumplimiento de tal disposición a la inspección del tra -  
bajo.

" Las consecuencias de la falta de habitación son múlti -  
ples: ocasiona el aprovechamiento de cualquier lugar techado -  
para habitación, cualesquiera que sean sus condiciones de sa -  
lubridad, higiene, ventilación, iluminación, etc., relaja la -  
zos de la familia; desapego al hogar; abate el decoro como re -  
sultado de la promiscuidad de los sexos. " (76)

El artículo 123 fracción XII, ordena que toda empresa en  
general, está obligada a proporcionar a sus trabajadores habi -  
taciones cómodas e higiénicas. Cumplirá esta obligación me -  
diante las aportaciones que haga el Fondo Nacional de la Vi -  
vienda, para construir depósitos a favor de sus trabajadores -  
y "...para establecer un sistema de financiamiento que permi -  
ta lograr a éstos un crédito barato y suficiente para que ad -  
quieran en propiedad tales habitaciones. "



En tal efecto "... se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda..." Esta Ley regulará las formas, procedimientos y sistemas conforme a los cuales los trabajadores podrán obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para su construcción, reparación o mejoras en las mismas, así como el pago de pasivos adquiridos por tal concepto.

Conforme el artículo segundo de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se trata de un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propios; con domicilio social en la Ciudad de México. (77)

Los objetivos del Instituto son:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
  - a). La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
  - b). La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
  - c). El pago de pasivos construídos por los conceptos anteriores.

- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones designadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- V. Los demás a que se refiere la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el Título cuarto, capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que establece esta ley."

El inspector del trabajo al verificar el cumplimiento de esta obligación en la empresa visitada, comprobará que efectivamente sea el 5% de los salarios del trabajador aportados al INFONAVIT, tomando en cuenta de acuerdo con el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que dicha aportación haya tomado en cuenta los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones por alimentos, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

De la misma manera excluyendo las cantidades de dinero entregadas al trabajador por los siguientes conceptos:

- a). "Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b). El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c). Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las

- utilidades de las empresas;
- d). La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas;
  - e). Los premios por asistencia;
  - f). Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este fin de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
  - g). Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas. "

La verificación de falta de pago por parte del patrón a la institución, del atraso en las aportaciones o del pago de cantidades que no corresponden a las percepciones reales de los trabajadores, al asentarse en el acta respectiva el Departamento correspondiente de la Dirección de Inspección correspondiente, remitirá al INFOAMVIT la información respectiva para que esta Dependencia inicie su procedimiento sancionador.

De la misma manera el funcionario laboral asesora tanto a trabajadores como a patrones para que acudan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante acciones colectivas o individuales para ejercitar acciones que deriven de este capítulo; así como por incumplimiento de las obligaciones que impone a los trabajadores este mismo capítulo, conforme a los artículos 152 y 153 de la Ley Federal del Trabajo.

2. CON EL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.

Dentro de las actividades y atribuciones del Estado Mexicano está la creación, administración y observación del comportamiento de instituciones encaminadas a la protección de la clase trabajadora, actividad que Luis Jordana Pozas califica como de fomento administrativo, definiéndola como:

" La actividad de administración encaminada a persuadir, promover, o proteger actividades de los particulares, para que al dedicarse a ellas, por repercusión satisfagan necesidades públicas, sin que para ello se use la coacción, ni se creen servicios públicos. " (78)

Esta actividad fomentada, según el mismo autor, no es exclusivamente privada, sino que también puede ser actividad de otros entes públicos, como sucede en FONACOT, en el cual interviene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como principal promotora de este beneficio social para los trabajadores, con la intervención de empresas privadas las cuales efectuarán la acción de fomento, por causa de interés pública.

Esta promoción de actividades organizada por el Estado tiene como característica que no conlleva ningún tiro de coacción; por el hecho de incumplir con esta actividad o lo tanto no implica la aplicación de ninguna sanción.

"...El fomento, se distingue de la policía administrativa en que ésta previene y reprime, y el fomento protege y promueve..." (79)

De conformidad con el artículo 103 bis de la Ley Federal del Trabajo, el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, tiene como función la de otorgar financiamiento a los mismos, mediante la operación de almacenes y tiendas del sector privado, gestionando a otras instituciones para conceder y garantizar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pagos de servicios por parte de la clase trabajadora.

De esta manera el legislador mantiene vigente las acciones para salvaguardar la libertad de adquisición de bienes del trabajador, consagrada en la fracción XXVII inciso e) de nuestro artículo 123 constitucional, que señala la nulidad de la obligación que tiene el trabajador directa o indirectamente de adquirir artículos de consumo personal en tiendas o lugares determinados.

La función de la Inspección del Trabajo en este rubro será la de acopiar información respecto de la afiliación de los trabajadores de la empresa visitada al FONACOT, la existencia de créditos a los trabajadores, así como la verificación de los listados enviados por la institución para el pago de los enteros que deben efectuarse en forma oportuna y de acuerdo a las cantidades estipuladas y aceptadas por los propios trabajadores con las restricciones enumeradas en el artículo 119 fracción VII que señala:

Que para el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por FONACOT, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios, no podrán exceder del veinte por ciento de su salario.

En caso de que la empresa inspeccionada, no efectue los enteros puntualmente a la institución, al presentarse en el acta correspondiente, servirá para dar parte a FONACOT y éste por medio de su Dirección Jurídica efectuará los requerimientos administrativos y en su caso judiciales correspondientes.

De esta manera como partes integrantes del sector laboral, la Secretaría del Trabajo y Fonacot se coordinan y apoyan en su funcionamiento, tal es el caso en que este organismo solicita en forma expresa a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para que en compañía de los integrantes del jurídico de la institución, se comisione a inspectores federales del trabajo, para que con su carácter de autoridad laboral, faciliten el acceso y el requerimiento de pago a las empresas de jurisdicción local o federal morosas.

### 3. CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Al igual que el derecho a la habitación, el derecho a la salud para los trabajadores forma parte de la seguridad social y aunque en forma independiente forma parte del derecho del trabajo, ambas buscan la protección del ser humano.

"...La previsión social, tal como hoy se le concibe, forma parte del derecho del trabajo, y, por ende, se aplica a los sujetos de la relación de trabajo. En cambio, la seguridad social, tiene una connotación más amplia, buscando la protección del ser humano, independientemente de la actividad a la que se dedique..." (80)

De conformidad con el artículo cuarto de la Ley del Seguro Social, señala que el mismo "... es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional...

El fundamento constitucional de la seguridad social de los asalariados se encuentra comprendido en la fracción XXIX, del artículo 123, considerándose como de utilidad pública la Ley del Seguro Social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un servicio público nacional, de carácter obligatorio en los términos de su ley y reglamentos, con personalidad jurídica propia y características de organismo descentralizado; comprende los seguros de: accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo y profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte; y cesantía por edad avanzada.

Como consecuencia, todas aquellas personas que se encuentran relacionadas por medio de un contrato de trabajo subordinado, deben estar protegidas por esta institución, no importando la personalidad jurídica y naturaleza económica del patrón, aún cuando por efecto de alguna ley especial esté exento del pago de impuestos. Asimismo los miembros de sociedades cooperativas, de producción, de administraciones obrero o mixtas, bien sea que funcionen conforme a derecho o sólo de hecho.

En cuanto a la aplicación de la Ley del Seguro Social — dentro de la órbita de su competencia, interviene el propio — instituto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la — Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Fiscal de la Federación.

La legislación laboral señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de — campañas tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo conforme al artículo 512-E.

En el desarrollo operativo en caso de un accidente de — trabajo, la empresa es responsable además de realizar los trámites para la atención del lesionado en la clínica correspondiente, deberá avisar a la Secretaría del Trabajo, al inspector del trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes.



El artículo décimo noveno de la Ley del Seguro Social — enuncia cuales son las obligaciones de los patrones:

- I." Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, modificaciones de su salario dentro de un plazo de cinco días;
- II. Llevar registros, tales como nómina y listas de raya en las que asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores. Siendo obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes a la fecha;
- III. Enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero patronales;..."

Aunque el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene su propio cuerpo de inspectores encargados de vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la ley respectiva, lo realiza desde el punto de vista de cumplimiento administrativo; el inspector del trabajo, además de la vigilancia de dicho aspecto, contempla el operativo, al "colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión sobre la prevención de riesgos, higiene y salubridad."

De esta manera el inspector del trabajo coadyuva a integrar el sector encargado de vigilar la aplicación de la normatividad laboral-salud, a efecto de que los beneficios encaminados a la clase trabajadora disfrute de todas las disposiciones y beneficios creadas como resultado de la transformación y evolución del derecho laboral y social mexicano.

#### 4. CON LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

De conformidad con la fracción VI del artículo 123 constitucional en concordancia con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta:

"El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

Este salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los órdenes, material, social y cultural así como para proveer la educación obligatoria a sus hijos. Tal disposición ha quedado únicamente en buenas intenciones del legislador, sobre todo en estos tiempos de inflación y carestía.

De esta manera, se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario, así como mecanismos que faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores necesarios para la familia.

La idea del salario mínimo general se gestó en el Congreso Constituyente de Querétaro naciendo con la Constitución de 1917. Posteriormente nació la propuesta del salario mínimo profesional en el año de 1962, en el período presidencial de López Mateos teniendo importantes reformas el artículo 123 constitucional " por lo que ambos conceptos están impulsados por una mística de equidad distinta. " (81)

Considerando que la realidad dista mucho de que el salario mínimo siquiera aspire a " ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia ", es necesario - que se hagan efectivos los mecanismos y medidas para proteger la capacidad adquisitiva del salario, y aunque existen algunos organismos creados para tal efecto como son: FONACOT, INFONAVIT, CONASUPO, etc., definitivamente son insuficientes.

Por lo tanto el sector laboral, representado por la Secretaría del Trabajo vigila mediante la inspección federal - del trabajo, de manera especial el pago del salario mínimo.

En la Enciclica Rerum Novarum del papa León XIII, alude a la situación del pago de salario:

" Dícese que la cuantía del salario se ha de precisar por el libre consentimiento de las partes, de tal suerte, que el patrono, una vez pagado el salario concertado, ya ha cumplido - su deber, sin venir obligado a nada más. Tan sólo cuando, o - el patrono no pague íntegro el salario, o el obrero no rindado todo el trabajo ajustado, se comete una injusticia; y tan sólo en estos casos y para tutelar tales derechos, pero no por otras razones es lícita la intervención del Estado ". (82)

Arturo Alessandri manifiesta:

" Es indiscutible que la autonomía de la voluntad subsiste, - que los ciudadanos tienen el derecho de celebrar los contratos de trabajo que les plazcan. Pero esta libertad es sólo para pactar el contrato, que debe pactarse en condiciones legales, no puede pagarle el sueldo que le plazca, porque si es libre para elevar éste cuanto quiera, no puede asignarle uno

inferior al vital". (83)

En tal virtud el patrón que pague a sus trabajadores - - salario inferior al mínimo general, incurre en el menoscabo - de la remuneración que reviste el doble carácter de fraude a la ley y al salario, que es el bien jurídico de tutela legal que sanciona tanto la ley laboral como la penal.

El fraude al salario se encuentra previsto desde hace - tiempo en nuestra legislación penal, sin embargo su tipificación exclusiva, al parecer no tenía suficiente eficacia preventiva entre la clase patronal ya que era bastante significativa la cifra de los que incurrían en tal infracción. Por tal motivo la intención del legislador de que el carácter penal - tuviera un ámbito más amplio de aplicación para sus infractores, se implementó también en la Ley Federal del Trabajo perfeccionándose su descripción y graduándose lógicamente diversos supuestos de la comisión del delito.

" Es necesario aclarar de una buena vez que el derecho - penal del trabajo no regula la protección punitiva del orden-económico - materia del Derecho Penal Económico - sino sólo - el régimen laboral en sus diversas manifestaciones y efectos en el campo de la producción ". (84)

Así el incumplimiento al pago del salario mínimo general genera una sanción de tipo civil y otra de carácter penal. Hegel distingue el ilícito penal del civil así :

" La conciencia de injusticia es el elemento diferenciador. - La injusticia civil es de carácter inconciente mientras que -

la penal es una injusticia consiente ". (85)

Por tal motivo y como consecuencia, si la injusticia penal es voluntaria es más grave y produce o debe de producir una sanción mayor que la civil.

De esta manera nuestra Ley Federal del Trabajo, "tipifica" las sanciones a que se hace acreedor el patrón que incumple con el pago del salario mínimo general a sus trabajadores en su artículo 1004 que establece en sus distintas fracciones:

I. Con prisión de 3 meses a 2 años y multa hasta 20 veces el salario mínimo general, cuando la omisión no exceda de un mes de salario mínimo general de la zona correspondiente;

II. Con prisión de 3 meses a dos años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses; y

III. Con prisión de tres meses a tres años y multa que equivalga hasta cien veces el salario mínimo general, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general.

Todas estas situaciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 992 de la misma Ley Federal del Trabajo serán aplicadas independientemente de las sanciones por las violaciones cometidas por la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

Si en el desarrollo de la inspección laboral, el inspector detecta el incumplimiento de la obligación del patrón en-

el rubro que estamos tratando, lo asentará en su acta correspondiente a efecto de que, por una parte la Secretaría del -- Trabajo inicie su procedimiento administrativo sancionador en contra del patrón incumplido de las normas de trabajo; asimismo la misma Secretaría del Trabajo efectuará la denuncia correspondiente al Ministerio Público Federal para que éste inicie la averiguación previa correspondiente por la supuesta comisión del ilícito penal en perjuicio de los trabajadores.

Desgraciadamente el inicio de la averiguación previa por parte del personal responsable de la Procuraduría General de la República, tarda demasiado tiempo en iniciarla, ya que -- transcurren hasta tres meses para que notifiquen al inspector federal del trabajo que detectó la supuesta violación, para citarlo y efectuar su declaración correspondiente, lo cual es un evidente retraso en la administración de justicia en -- perjuicio sobre todo de la clase trabajadora.

## 5. CON LA SECRETARIA DE GOBERNACIÓN.

El artículo 33 de nuestra carta fundamental señala que - " son extranjeros los que no posean las calidades determinadas en el artículo 30 de la misma ley para ser considerados como mexicanos".

El artículo 30 constitucional señala que la nacionalidad mexicana se adquiere por nacimiento y por naturalización:

" A). Son mexicanos por nacimiento:

- I. Los que nazcan en territorio de la República, sea cual -- fuere la nacionalidad de los padres;
- II. Los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, de -- padre mexicano o de madre mexicana, y
- III. Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexi- canas, sean de guerra o mercantes.

B). Son mexicanos por naturalización:

- I. Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relacio- nes carta de naturalización, y
- II. La mujer o varón extranjeros que contraigan matrimonio -- con varón o mujer mexicana y tengan o establezcan su domici- lio dentro del territorio nacional. "

Como consecuencia, conforme nuestra Constitución Políti- ca, el concepto de extranjero se obtiene por exclusión, res- pecto a la persona física, señalando que tienen la condición de extranjeros los que no tienen la calidad de mexicanos. Las personas físicas carentes de nacionalidad, o sea los apátri- das, reciben la clasificación de extranjeros.

En materia laboral, nuestra legislación concede a los -- trabajadores extranjeros las mismas garantías individuales -- que disfrutaban los trabajadores nacionales, " este sistema no es sino el término de una larga evolución " (86), tal como lo dispone el artículo primero constitucional:

" En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de -- las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y en las -- condiciones que ella misma establece. "

En forma reiterativa la Ley Federal del Trabajo señala -- en su artículo 56:

" Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser infe -- riores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos -- iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en -- esta Ley ".

Desde el aspecto laboral la única limitante para el tra -- bajador extranjero es la cantidad, ya que de acuerdo con el -- espíritu nacionalista y proteccionista hacia la clase obrera mexicana, señala su artículo séptimo, que el patrón deberá em -- plear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos; tratándose de técnicos o profesionales, todos deberán ser mexicanos, salvo cuando no existan de esa especialidad, -- en tal caso el patrón podrá utilizar a trabajadores extranje -- ros en una proporción no mayor del diez por ciento de dicha -- especialidad , teniendo la obligación el patrón así como los-



trabajadores extranjeros de capacitar a los trabajadores mexicanos en aquella especialidad.

Para efectos laborales abordaremos a las distintas calidades migratorias de los extranjeros que se internan a nuestro país como trabajadores, y que se localizan en un centro de trabajo como tales debiendo el inspector del trabajo durante el desarrollo de la diligencia solicitar su documentación respectiva que acredite su estancia legal.

En términos generales los extranjeros que se internan en nuestro país pueden tener la calidad migratoria de inmigrantes o de no inmigrantes, de conformidad al artículo 41 de la Ley General de Población.

Para nuestro estudio nos interesa al inmigrante, o sea al extranjero que se interna legalmente y en forma condicional en el país con el propósito de radicar en él, en tanto adquiere la calidad de inmigrado cumpliendo las condiciones del artículo 44 de la misma Ley de Población. (87)

El artículo 48 de la Ley de Población enuncia diversas hipótesis en que se permite la internación como inmigrantes, señalamos unicamente las inherentes a nuestro trabajo:

#### CARGOS DE CONFIANZA.

Son las personas que ostentan cargos de confianza, de dirección de empresas establecidas en la República, su internación para desempeñar dichos cargos debe solicitarse por la empresa, institución o persona establecida, que ha operado en el país con dos años de anticipación a la fecha de solicitud, salvo -

que se trate de una industria necesaria en nuestro país.

#### CIENTIFICO.

Que desarrollan, dirigen y difunden sus conocimientos e investigaciones científicas, preparan investigaciones o bien realizan trabajos docentes.

#### TECNICO.

Realiza investigaciones aplicadas a la producción o desempeña actividades técnicas o especializadas, las cuales no pueden ser prestadas, a juicio de la Secretaría de Gobernación, por técnicos residentes en el país.

El Reglamento de la Ley General de Población regula la internación de los técnicos y trabajadores especializados en su artículo 60, ordenando que lo tiene que solicitar la empresa o institución requirente de los servicios, justificando la necesidad de los mismos, teniendo la obligación éste personal de instruir en su especialidad, cuando menos a tres trabajadores mexicanos. (88)

#### VISITANTE.

Extranjero que puede dedicarse al desarrollo de alguna actividad lucrativa o no, obviamente que sea lícita, con la autorización para permanecer en el país hasta por seis meses, prorogables por una sólo ocasión por la misma temporalidad, excepto si durante su estancia en el país vivió de sus propios recursos traídos desde el extranjero, de las rentas de éstos produzcan o de cualquier otro ingreso que provenga del exterior; para desarrollar actividades, científicas, técnicas, ar-

tísticas, deportivas o similares podrán concederse hasta dos prórrogas más.

#### CONSEJEROS.

Extranjeros con permiso para asistir a asambleas o sesiones - de consejo de administración de empresas, realizar servicios de asesoría y realizar temporalmente funciones propias de sus facultades. Este tipo de autorización será hasta por seis meses improrrogables, con permiso de entradas y salidas múltiples, la estancia dentro del país en cada ocasión sólo podrá ser hasta por treinta días improrrogables.

Como puede observarse, de la inspección del trabajo en el desarrollo de sus actividades fiscalizadoras, se desprende la cooperación con la Secretaría de Gobernación para la vigilancia y control de los extranjeros, de sus actividades y estancia legal en nuestro país mediante la exhibición de su forma FM-2 la cual acredita su calidad migratoria, y en caso de alguna irregularidad, se realiza la comunicación con las autoridades de la Secretaría de Gobernación para que éstas realicen el procedimiento conducente.

## 6. CON LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

De conformidad con el artículo 123 inciso a) fracción IX constitucional, los trabajadores tendrán derecho a una participación de utilidades de las empresas como resultado del proceso económico de producción y distribución o servicios de la misma.

De la misma manera el artículo 523 fracción II y 526 de la Ley Federal del trabajo, considera a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como una autoridad del trabajo en cuanto se refiere al pago de reparto de utilidades a los trabajadores.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, facultada constitucionalmente, la misma ley reglamentaria, así como la Ley Organica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, asignan funciones para vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 en este caso, vía Dirección General de Inspección del Trabajo contemplado en el capítulo VIII título III de la Ley Federal del Trabajo.

Corresponde al inspector del trabajo, respecto del pago de utilidades a los trabajadores:

Verificar que dentro de los diez días contados a partir de la presentación de la Declaración Anual del Impuesto sobre la Renta por parte de la empresa, haya entregado la copia de la misma a los trabajadores, a efecto de que éstos en su caso puedan formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Pú--

blico las objeciones convenientes de conformidad con el artículo 121 de la ley laboral.

De acuerdo con la documentación idónea, corresponde al inspector del trabajo verificar que el reparto de utilidades, en caso que existieron, se pagó a los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la presentación de la declaración ante Hacienda, aunque exista en trámite alguna objeción a la misma por parte de los trabajadores.

Si la Secretaría de Hacienda aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable, la cantidad resultante del reparto adicional debe efectuarse por la empresa dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que se notifique la resolución correspondiente. Cabe señalar que dicha notificación la efectúa el inspector del trabajo a solicitud expresa de la Secretaría de Hacienda, lo cual permite que la misma autoridad laboral, verifique el cumplimiento de la disposición ordenada a la empresa en el plazo mencionado, de conformidad con el artículo 122 de la L.P.T.

El inspector del trabajo, verifica la integración de la Comisión Mixta para el reparto de Utilidades en la empresa, para efectos de la formulación del proyecto para el reparto correspondiente. En caso que no lleguen a un acuerdo los representantes de los patrones y de los trabajadores respecto al reparto, podrá decidir el inspector del trabajo de conformidad con el artículo 125 fracciones I y II de la ley laboral vigente.

En su caso, es actividad del inspector laboral verificar que la utilidad repartida a los trabajadores se hubiera dividido en dos partes, de conformidad con los artículos 123 y - 124 de la L.F.T.

Tiene especial atención la observancia del artículo 127- en relación a que los administradores, gerentes y directores- generales de las empresas no participen en las utilidades, así como la limitación a los trabajadores de confianza a participar en las mismas, tomando en cuenta el salario más alto del trabajador sindicalizado o de planta con la misma característica en un máximo del veinte por ciento. En relación con las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales y trabajadores victimas de algún accidente de trabajo, revizar - que durante su incapacidad fue tomado en consideración ese -- tiempo como efectivamente laborado para tales efectos.

Si bien la Secretaría de Hacienda es el órgano del Estado indicado para recibir la Declaración Fiscal de los contribuyentes, recibe pocas inconformidades por parte de los trabajadores respecto de la declaración presentada, por lo que el inspector del trabajo suple, de alguna manera esta omisión ya que al detectar alguna anomalía al procedimiento, independientemente de que la Secretaría del Trabajo aplique las sanciones correspondientes al caso concreto, la Secretaría de Hacienda puede iniciar el procedimiento correspondiente de conformidad al artículo 121 fracción I de la ley.

La Secretaría de Hacienda, solicita a la Secretaría del Trabajo la intervención de los inspectores del trabajo para realizar lo conducente en base a las revisiones del porcentaje de la renta gravable, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la ley y el artículo décimo primero de la resolución de 1985 de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que prescribe:

"Se deberá proceder de inmediato a efectuar un reparto adicional, en términos de una nueva resolución cuando aumente la renta gravable de la empresa por:

- a). Resolución de autoridad, aún cuando no esté firme cuando sea consecuencia de inconformidad presentada por los trabajadores;
- b). Por resolución de autoridad fiscal que quede firme cuando no exista inconformidad de los trabajadores; y
- c). Declaración complementaria presentada espontáneamente por el propio contribuyente, misma que deberá ser entregada a los trabajadores."

Las tres situaciones contemplan pagos extemporáneos de las utilidades, o sea que se pagan en un año distinto a la generada, pagándose con dinero cuyo valor real ya es diferente que cuando debió pagarse.

Existen situaciones extremas, cuando el asunto se contravierte en los tribunales respectivos en los cuales en algunos casos pasan varios años antes de que los trabajadores reciban las utilidades que les correspondía en años anteriores.

Nuestra ley laboral sanciona las consecuencias del pago inoportuno de utilidades a los trabajadores, en su inciso b)-fracción I del artículo 985 establece, que se deberá garantizar ante la junta el pago de los intereses legales computados por un año, correspondiente al reparto de utilidades adicional que la autoridad fiscal ordene de oficio que se realice. Esta garantía se constituye, en tanto se resuelve el recurso o medio de defensa hecho valer por el patrón contra el acto de autoridad.

Cabe señalar que este reconocimiento de que el pago extemporaneo genera interés, sólo está previsto para el caso específico de pago de utilidades extemporaneo, no estando claro para otros problemas análogos, por lo que manifiesta el maestro de la Cueva, " debe generarse por analogía y equidad también pago de intereses " (89), siendo hasta la fecha que no se exige por los trabajadores a pesar que sería importante tal reconocimiento, sobre todo de beneficio económico para esta difícil época inflacionaria.

La Secretaría de Hacienda en apoyo a la autoridades del trabajo, creó el 4 de febrero de 1975 la Subdirección de Participación de Utilidades dependiente de la Dirección General de Impuesto sobre la Renta, la cual tiene como función la de resolver las inconformidades presentadas por los trabajadores en esta materia, además de coordinar sus funciones con la Secretaría del trabajo para la descentralización de las actividades relacionados con la resolución de las objeciones de las mismas.



El inspector del trabajo en apoyo a la Secretaría de Hacienda también realiza actividades de asesoría a los trabajadores en este rubro, orientándolos y en su caso remitiendolos a las autoridades correspondientes, bien sea a la autoridad fiscal o desde el 28 de mayo de 1975 a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual con fundamento en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, tiene asignada la función de representar a los trabajadores y sindicatos de los mismos ante cualquier autoridad en todos los conflictos que se realicen con motivo de la aplicación de las normas de trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO CUARTO.

- (76) Castorena, J. Jesus. Manual de Derecho Obrero.(s.e)  
2a.Ed. México,1943.
- (77) Ley del Fondo del Instituto -  
Nacional de la Vivienda. Edit.  
Porrúa. México, 1986.
- (78) Olvera Toro, Jorge. Manual de Derecho Administra-  
tivo. Edit. Porrúa.4a.Ed. Mé-  
xico,1976. Fag.57.
- (79) Idem.
- (80) Ley del Seguro Social. Comen-  
tada por Francisco Ramirez -  
Ponseca. Edit. Pac. 3a.Ed. Mé-  
xico,1983. Pag. 29.
- (81) Ramirez Fonseca, Francis-  
co. Condiciones de Trabajo. Edit.  
Pac. 2a.Ed. México,1986. Pag.  
79.
- (82) Ibiá. Pag.80.
- (83) Soto Calderón, Carlos. Derecho Penal del Trabajo. --  
Edit. Jurídica de Chile. San-  
tiago de Chile, 1961. Pag.58.
- (84) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. -  
Edit. Botas. México,1948. Pag.  
95.
- (85) Soto Calderón, Carlos. Derecho Penal del Trabajo. -  
Op.Cit. Pag.57.
- (86) Esteva Ruiz, Roberto A. Apuntes Mimeografiados toma-  
dos por Octavio Calvo. Méxi-  
co, 1932.
- (87) Arellano García, Carlos. Derecho Internacional Privado.  
Edit. Porrúa. 2a.Ed. México,-  
1976. Pag. 381.

(88)

Reglamento de la Ley General-  
de Población. Publicado en el  
D.O. el 3 de mayo de 1962.

(89) De la Cueva, Mario.

Nuevo Derecho Mexicano del -  
Trabajo. Tomo I. Op.Cit. Pag.  
353.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.

Desde las primeras legislaciones estatales en nuestro país, aparece como objetivo importante, atender y solucionar los conflictos surgidos de las relaciones obrero patronales, lo cual aunque en forma no expresa se realizaba en forma conciliatoria, actividad desarrollada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a partir de su establecimiento en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

SEGUNDA.

Los reglamentos de inspección del trabajo, tanto a nivel federal y local, en sus inicios ha otorgado a los inspectores amplias facultades para que además de actuar como policía administrativa, conciliar a los factores de la producción y servir como apoyo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

TERCERA.

En el ámbito internacional, encontramos la existencia de organismos multinacionales como la Corte Permanente de Justicia Internacional (actualmente desaparecida), así como vigentes como la misma Organización de las Naciones Unidas cuya función principal es solucionar por medio de la conciliación y el arbitraje los conflictos surgidos entre los Estados por medios pacíficos.

CUARTA.

Por la posibilidad jurídica derivada de la ley y sus reglamentos, el inspector del trabajo puede interrogar a los -

trabajadores, allegarse de documentación relativa, observar directamente las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene de los centros de trabajo, así como la posibilidad de tener contacto directo con los trabajadores y patronos en el centro de trabajo y en el momento mismo de su desempeño laboral, permite al funcionario tener una visión completa de una problemática laboral en particular.

#### QUINTA.

La conciliación que puede efectuar el inspector del trabajo puede ser más efectiva y rápida en cuanto a sus resultados, precisamente por las funciones de vigilancia que realiza de las condiciones de trabajo, a diferencia de las que lleva a cabo limitada y deficientemente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decir de algunas autoridades de la materia.

#### SEXTA.

Las facultades que tienen los inspectores del trabajo para conciliar emanadas de la legislación respectiva, son sin perjuicio de las actividades que se desarrollan en el mismo sentido en otras dependencias, por lo que no invaden competencias o existe dualidad de funciones, ya que los mismo ordenamientos legales señalan los alcances de la misma.

#### SEPTIMA.

El beneficio socio-económico de la conciliación a través de la inspección del trabajo es de doble aspecto, el primero porque la institución es la legalmente facultada para vigilar la aplicación de las disposiciones legales y contractuales de condiciones de trabajo en las empresas. En segundo lu-

ger y derivada de la primera, la institución tiene más posibilidades prácticas y jurídicas para resolver un conflicto entre el capital y el trabajo en forma rápida, justa y eficaz.

#### OCTAVA.

Fara que la inspección del trabajo pueda desarrollar en forma efectiva su actividad de la conciliación además de la que por su naturaleza posee, es necesario que los titulares del ramo apoyen real y permanentemente esta actividad y que se otorgue el presupuesto necesario para contratar y conservar a personal suficiente y eficiente con sueldos decorosos.

#### NOVENA.

Es indispensable que el funcionario que realice tanto -- funciones de fiscalización como de conciliación, tenga seguridad en el empleo, ya que precisamente por lo delicado de su actividad, es contantemente amenazado con el despido, lo que redunde en una baja en el rendimiento y desempeño de su función, ya que su actuación se realiza más por la conservación del empleo que por la solución real de los problemas.

#### DECIMA.

Es necesario crear, apoyar y mantener instancias de conciliación en cualquier ámbito de aplicación del derecho, donde exista un conflicto de intereses, ya que consideramos que a través de este procedimiento es posible resolver una gran cantidad de ellos, lo cual redundaría en una disminución en la carga de trabajo de los órganos jurisdiccionales.

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

- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo.  
Edit. Ariel. 4a.Ed. España, -  
1973.
- ARELLANO GARCIA, CARLOS. Derecho Internacional Privado.  
Edit.Porrúa. 2a.Ed. México, -  
1976.
- ARRIBAS, LUIS SAN MIGUEL. La Inspección del Trabajo. --  
Edit.Instituto de Estudios Po-  
líticos. Madrid,1952.
- BURGOA, IGNACIO. Derecho Constitucional Mexica  
no. Edit. Porrúa. 6a.Ed. Méxi-  
co, 1935.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Introducción al Derecho Labo-  
ral. Vol.II. Edit.Bibliográfi-  
ca Omeba. Argentina, 1960.
- CARPIZO, JORGE. Constitución Mexicana de 1917.  
Edit.UNAM. México, 1973.
- CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. s.e  
2a.Ed. México, 1949.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El artículo 123 Constitucio -  
nal y su Proyección en Latino  
américa. Edit.Jus. México, --  
1976.
- ESTEVA RUIZ, ROBERTO A. Apuntes mimeografiados por Oc-  
tavio Calvo, México,1932.
- DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I.-  
Edit. Porrúa. 5a.Ed. México,-  
1984.
- DELGADO MOYA, ALEJANDRO. Nuevo Derecho Social Mexicano.  
Edit. Porrúa. México, 1977.

- DAVALOS MORALES, JOSE. Derecho del Trabajo I. Edit.-  
Porrúa. México, 1985.
- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo I. Edit.Porrúa. 12a.Ed.-  
México, 1970.
- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo II. 4a.Ed. Edit.Porrúa.-  
México,1961.
- DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del --  
Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa.  
10a.Ed. México, 1985.
- DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del --  
Trabajo. Tomo II. Edit. Po --  
rrúa. 10a.Ed. México, 1985.
- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO. Derecho Precolonial.  
Edit. UNAM. México, 1961.
- OLVERA TORO, JORGE. Manual de Derecho Administra-  
tivo. Edit. Porrúa. 4a.Ed. Mé-  
xico, 1976.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO. La Inspección del Trabajo. --  
Edit. OIT. Ginebra, 1973.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones.-  
Edit. OIT. Ginebra, 1966.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO. La Conciliación en los Con --  
FLICTOS de Trabajo. Edit. CIT.  
Ginebra, 1974.
- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Condiciones de Trabajo. Edit.  
Fac. 2a.Ed. México, 1986.
- REMOLINA ROQUENI, FELIPE. El artículo 123. Edit. V. Con-  
greso Iberoamericano de Dere-  
cho. México, 1974.
- SEPULVEDA, CESAR. Derecho Internacional. Edit.-  
Porrúa. México, 1981.



SERRA ROJAS, ANDRES.

Derecho Administrativo. Tomo-  
I. Edit. Impresora Galve. Mé-  
xico, 1982.

SOTO CALDERON, CARLOS.

Derecho Penal del Trabajo. --  
Edit. Jurídica de Chile. San-  
tiago de Chile, 1961.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

Derecho Penal del Trabajo. --  
Edit. Botas. México, 1948.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

Nuevo Derecho Procesal del --  
Trabajo. Edit. Porrúa. 2a.Ed.  
México, 1975.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

Derecho Social Mexicano. Edit.  
Porrúa. 12a.Ed. México, 1978.

Relaciones Laborales en Méxi-  
co. s.e. México, s.f.

LEGISLACION CONSULTADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Comentada. Edit. UNAM. México, 1985.

Legislación de Trabajo de los E.U.M.  
Compilada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.  
s.e . México, 1923.

Ley Federal del Trabajo.  
Comentada por Alberto Trueba Urbina.  
Edit. Porrúa. 22a.Ed. México, 1955.

Ley Federal del Trabajo.  
Tematizada por Baltasar Cavazos Flores.  
Edit. Jus. México. 1975.

Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales.  
Comentada por Juan B. Climent.  
Edit. Esfinge. México, 1970.

Ley Federal del Trabajo.  
Comentada. Edit. Talleres Gráficos de la Nación.  
5a. Ed. México. 1982.

Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitu-  
cional. Edit. Porrúa. México, 1986.

Código Fiscal de la Federación.  
Edit. Porrúa. Mexico, 1986.

Código Penal para el Distrito Federal.  
Edit. Porrúa. México, 1986.

Ley de Extranjería.  
Edit. Porrúa. México, 1986.

Ley del Seguro Social.  
Comentada por Francisco Ramírez Fonseca.  
Edit. Pac. 3a.Ed. México, 1983.

Ley del Fondo del Instituto Nacional de la Vivienda.  
Edit. Porrúa. México. 1986.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.  
Edit. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1976.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicado en el Diario Oficial el 5 de junio de 1985.

Reglamento de Inspección del Trabajo en el Distrito Federal.  
Publicado en el Diario Oficial el 13 de noviembre de 1943.

Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.  
Publicado en el Diario Oficial el 3 de noviembre de 1934.

Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.  
Publicado en el Diario Oficial el 5 de noviembre de 1982.

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en Materia Laboral. Compilador, Arturo Salcido Beltrán. Edit. Mayo. México, 1985.

OTRAS FUENTES.

Enciclopedia Laboral.

Dirigida por Hernando Callejas Garcia.  
Edit. Fub. Barcelona, España. 1956.

Diccionario de Derecho.

Autor. Rafael de Pina. Edit. Porrúa. México, 1981.

Diccionario de Derecho Procesal Civil.

Autor. Eduardo Falleres. Edit. Porrúa. México, 1981.

Enciclopedia Jurídica Omeba.

Edit. Bibliográfica Argentina. Argentina, 1968.  
Consta de XXVI tomos y un apéndice.