

301809



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

37  
209

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
SANCIONADOR COMO MEDIO TUTELADOR  
DE LOS DERECHOS DE LA CLASE TRABAJADORA

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**TRINIDAD HERNANDEZ BAUTISTA**

MEXICO, D. F.

1991



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

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

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

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

# I N D I C E

	PAG.
Introducción.	1
CAPITULO PRIMERO	
SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.	
I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.	4
II.- ESTRUCTURA DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.	12
III.- DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.	14
CAPITULO SEGUNDO	
DERECHOS MINIMOS EN LA RELACION DE TRABAJO.	
I.- CONDICIONES DE TRABAJO.	17
II.- DERECHOS MINIMOS EN LA RELACION DE TRABAJO.	23
CAPITULO TERCERO	
LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.	
I.- LA COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.	41
II.- LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.	48
III.- FUNDAMENTOS LEGALES DE LA INSPECCION.	50
IV.- BLOQUE DE INFORMACION PARA EL DESARROLLO DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.	52
V.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA QUE INTEGRAN LA INSPECCION.	56
VI.- MEDIDAS PREVENTIVAS DE RIESGOS DE TRABAJO.	65
VII.- ANALISIS Y DICTAMINACION DEL ACTA INSPECTIVA.	68

## CAPITULO CUARTO

### EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO.

I.-	CONCEPTOS GENERALES.	70
II.-	EMPLAZAMIENTO Y CITACION A AUDIENCIA.	72
III.-	DESAHOGO DE LA AUDIENCIA.	74
IV.-	RESOLUCIONES Y SANCIONES.	78
V.-	FORMULARIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.	80
	CONCLUSIONES.	111
	BIBLIOGRAFIA.	114

## INTRODUCCION.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece que para la más eficaz atención y eficiente despacho de los 'asuntos' de su competencia, las Secretarías de Estado contarán con Organos Administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades de resolución dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso.

Para tal efecto, el sector laboral federal se desconcentra por entidad federativa a partir de enero de 1977, con el establecimiento de 31 Delegaciones Federales del Trabajo distribuidas en toda la República Mexicana.

El 20 de abril de 1979 el Secretario del Trabajo y Previsión Social delega facultades para que los representantes estatales operen dentro de la circunscripción territorial que se les ha asignado; en dichas facultades figura la relativa a instaurar el Procedimiento Administrativo Sancionador a las empresas infractoras a la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

La presente tesis nos indica los órganos y la metodología que se han establecido para hacer factible la operación de la facultad específica relativa a regularizar en las empresas el cumplimiento de las normas de trabajo. Ello con la finalidad de asegurar el desarrollo y la realización integral del individuo en el trabajo, a través de una regulación adecuada de las relaciones entre los factores de la producción y de que los trabajadores observen permanentemente las normas de trabajo.

Tomando en consideración que le corresponde a la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social vigilar la observancia y aplicación -- de las disposiciones contenidas en el apartado "A" del artículo 123' Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo y en los Reglamentos --

derivados de la propia Ley, se requirió de un Ordenamiento Legal en el que se establezcan el procedimiento y las formalidades esenciales para su aplicación, con el objeto de conseguir el cabal cumplimiento y observancia de las normas de trabajo, sancionando de tal manera a las empresas de ámbito federal que no cumplan con las disposiciones contenidas en la Legislación Laboral vigente.

Por otro lado cabe señalarse que el fomento del empleo está -- altamente vinculado al desarrollo político-económico en nuestro país y las relaciones laborales son por consiguiente un factor importante en la producción del mismo y en virtud de que la política en el ámbito laboral trata precisamente de evitar un conflicto obrero-patronal, el presente trabajo pretende mostrar la importancia que tiene la justicia en las relaciones laborales en el rubro federal y como conse--cuencia, la intervención de un Organismo Gubernamental como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entendiéndose esta como un Organismo Administrativo encargado de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 de nuestra Carta Magna como ya se ha mencionado anteriormente.

La vigilancia se lleva a cabo en los centros de trabajo, considerándose a éstos como aquel establecimiento, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción de bienes o de prestación de servicios y en los cuales participen personas que estén sujetas a una relación de trabajo subordinado por medio de la inspección del trabajo, cuyo objetivo primordial es la protección del hombre en su calidad de trabajador y la preservación de los medios de producción, levantándose al efecto una acta minuciosamente - detallada, y en caso de desprenderse presuntas violaciones es consignada a la autoridad correspondiente; presuntas violaciones tales como la falta de pago del salario mínimo para garantizar la conserva--ción y reproducción de la fuerza de trabajo en las mejores condiciones posibles, previniendo un nivel mínimo de vida para el asalariado y su familia; protecciones al estado físico y mental del individuo -

como son las jornadas de trabajo, los séptimos días, los períodos de vacaciones, etc., toda vez que el desgaste físico y mental de un obrero sin posibilidades de recuperación no sólo es un hecho irreparable en perjuicio del laborante y de su familia, sino también se traduce en un descenso de la productividad de la empresa y en última instancia de la producción global de la sociedad; las medidas de seguridad e higiene deben prevalecer tanto en las pequeñas, medianas y grandes empresas, por estar expuestos los trabajadores a sufrir accidentes o contraer enfermedades, etc. lo que da lugar a la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas y el Capítulo XVI de la Ley Federal del Trabajo, medio de coacción a los patrones para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, citándose la palabra coacción porque dependiendo del tipo de violación, su gravedad y consecuencia en otros, son impuestas sanciones pecuniarias que van de tres a trescientas quince veces la aplicación del salario mínimo vigente en la fecha de la infracción y en un momento determinado la clausura del centro de trabajo, no pretendiendo con esto cambiar la seguridad del trabajador y la defensa de sus derechos por una multa, puesto que además del pago deberá el patrón infractor, cumplir con las disposiciones legales que violó, hechos que deberá de probar ante la autoridad correspondiente.

Finalmente se pondrá a su consideración las conclusiones relativas al Procedimiento Administrativo Sancionador y su grado de penetración en los centros de trabajo de jurisdicción federal, y algunas observaciones al Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

- I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.**
- II.- ESTRUCTURA DEL SECTOR TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL.**
- III.- DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.**



## I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

El derecho del trabajo es la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad. Es la respuesta al grito de los hombres que sólo sabían de explotación e ignoraban sus derechos como seres humanos.

La historia de México reviste los más variados aspectos; en la época de la colonia la situación económica de los trabajadores derivó de la interpretación de la voluntad y el carácter de las autoridades españolas, por tanto imperaba la desigualdad y la insuficiencia económica. Las diferentes ordenanzas dictadas por las autoridades -- españolas en la primera mitad del siglo XV, como la paga de los jornaleros en los ingenios y trapiches, la reglamentación de los días y horas que debían trabajar, etc. éstas fundamentaban el criterio de la división social de las castas, provenientes del pensamiento religioso y teoría esclavista, sin embargo, es de mencionarse la creación de las " Leyes de Indias " por los reyes de España, cuyo pensamiento estaba encausado a la protección de los indios de América, -- específicamente en México y Perú. Las " Leyes de Indias " fueron la derivación de la pugna suscitada entre la ambición del oro de los conquistadores y la caridad cristiana de los misioneros, representando dichas leyes el triunfo de éstos. De acuerdo a la ideología de -- Fray Bartolomé de las Casas a los indígenas les era reconocida su -- calidad de seres humanos, mas en la vida social, política y económica no eran iguales.

Al obtener nuestra independencia, se trató de borrar las desigualdades de la colonia, y fue Morelos quien al presentar al Congreso de Anáhuac en el año de 1813 su obra " Sentimientos de la Nación Mexicana ", en su párrafo doce, decía:

" Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las -

que dicte el Congreso deben ser tales que obliguen a -  
constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la --  
indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del -  
pobre que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia,-  
la rapiña y el hurto..." (1)

A pesar de la profundidad de la máxima perseguida por Don José María Morelos y Pavón, en México en el siglo XIX no se llegó al derecho del trabajo, pero se manifestaba ya en ese entonces el desarrollo de una mayor conciencia social, al haberse presentado las diferentes huelgas que se realizaron en el último tercio del siglo -- XIX, como son la de la Fama de Tlalpan que pedía las jornadas de -- trabajo más humanas, los tejedores de Tlalpan en 1870 que exigían - la nivelación de los salarios y de la Magdalena que pedía un día de descanso.

En la declaración de derechos, concepción de la revolución de Ayutla, de 1856 y 1857 sobresalen los artículos 4º, 5º y 9º que rezaban así: " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y a las libertades de asociación..."; no habiéndose logrado su reconocimiento por los obstáculos puestos por los defensores del individualismo y' la influencia de la escala económica liberal.

Es hasta el primero de noviembre de 1865 cuando el Archiduque' Maximiliano de Habsburgo, suscribe "La Ley del Trabajo del Imperio", y en la cual se declaraba la liberación de los campesinos para que se separasen de la finca en la que prestaban sus servicios, en el - momento que así lo decidieran, jornada de sol a sol con dos horas de descanso, descanso hebdomadario, la constitución de escuelas en las

(1) De La Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México 1990, Editorial Porrúa. P. 40.

haciendas en donde habitaban 20 ó más familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas ya mencionadas y otros principios reglamentarios.

Cabe mencionar que en el año de 1860 en la elaboración del Código Civil, se procuró la dignificación del trabajo, toda vez que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento porque el hombre no es ni podía ser tratado como cosa; novedad con la que se rompía con esos principios y se declaraba que en ningún caso eran renunciables los derechos otorgados por la Ley de los obreros.

El año de 1906 fue testigo de sucesos trágicos en la lucha de clases: La huelga de los obreros mineros de Cananea en el mes de junio, donde los obreros fueron aplastados en forma brutal en sus movimientos por tropas extranjeras comandadas por el gobernador Izábal de Sonora, y en noviembre de ese mismo año los obreros de la industria textil de Puebla por haberseles impuesto el Reglamento de fábrica que destruía la dignidad y la libertad de los hombres no lográndose los objetivos porque el General Porfirio Díaz dió el triunfo a los empresarios.

En ese mismo año de 1906 Ricardo Flores Magón, quien era presidente del Partido Liberal, expidió un documento en el que se analizaba la situación del país y las condiciones de las clases campesinas' y obreras, proponiendo la creación de las bases generales para la legislación humana del trabajo y entre otras cosas pedía:

" ... Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las -- empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salarios mínimos

reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas, pago' semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, del -- servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización de los accidentes del trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiéni-- cas para los trabajadores..." (2)

Una vez más estas máximas de los derechos del hombre se vieron aplastadas por las crisis que despertó el ilustre Don Ricardo Flores Magón, quien fue encarcelado en San Juan de Ulúa.

Latente como estaba el problema obrero fue causa de que al --- asumir la presidencia de la República Don Francisco I. Madero, ordenó el estudio de la cuestión obrera desde cuatro puntos de vista:

- I.- Reducción de la jornada de trabajo.
- II.- Huelgas.
- III.- Protección a las labores de los niños y mujeres.
- IV.- La indemnización por accidentes.

El 12 de enero de 1912 creó el presidente Madero la Oficina -- Nacional de Trabajo encargando a Antonio Ramos Pedrueza, quien atendería los conflictos de esta materia y más adelante se dio alumbramiento a La Casa del Obrero Mundial, firmó un pacto con el gobierno' constitucionalista y que fue el inicio de la fecunda colaboración -- del movimiento obrero de la revolución.

La revolución trajo consigo el nacimiento del nuevo derecho. -

(2) De La Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I México 1990, Editorial Porrúa. PP. 42 y 43.

El día 1º de diciembre de 1916 fue enviado un proyecto de reformas - al Código Supremo por el presidente Don Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de Querétaro que había iniciado sus actividades' el 21 de noviembre de ese mismo año, y fue en la discusión del ar---tículo 5 por el Diputado Hector Victoria y el Periodista Froilán C. Manjarrez quienes lograron la creación del artículo 6 actualmente el 123 Constitucional, pudiendo apreciarse la influencia de Ricardo Flores Magón, toda vez que se regularía la prestación de servicios, la' organización de quienes lo ejecutaban y la creación de autoridades - destinadas a aplicar las normas y a prescribir los procedimientos - que asegurasen la eficacia de los derechos otorgados por la Ley; el derecho de huelga para los obreros tiene como objetivo el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los del capital. Independientemente de lo anterior, era necesaria la reglamentación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En ese mismo año de 1916 el presidente Venustiano Carranza, decretó como facultad única del gobierno federal la de expedir leyes - en áreas económicas básicas como en la minería, comercios, ejidos y' aguas.

El movimiento obrero hasta 1931, se había convertido de una aspiración abstracta de protesta contra la opresión económica en un -- factor de nuestra economía cuya importancia era ya tomada en cuenta' en todas sus esferas administrativas y legislativas, como fuerza --- coordinadora del equilibrio social y como factor determinante de la' estabilidad y la paz en la República, pero faltaba la Ley del Trabajo, que ahondara en los detalles e interpretara los momentos por los que atravesaba la nación, por lo que en un período de catorce años - no pudo aplicarse al artículo 123 por la ausencia de la reglamenta--ción.

Hasta antes de 1931 fueron presentados para su estudio diversos proyectos de la Ley al Congreso de la Unión, pero fueron rechazados'.

porque contenían defectos técnicos y teóricos muy serios, ellos son: el que fue aprobado por la Cámara de Diputados y enviado al Senado de la República el 9 de noviembre de 1925, el formulado por la Secretaría de Gobernación en 1928 y el formulado por el Gobierno Federal en julio de 1929, mismo proyecto que no fue determinada su aprobación. Entre las fallas que se detectaron se citan: la obscuridad en la terminología jurídica; abuso de tecnicismo que hacía inaccesible la ley de la mentalidad del obrero; articulado numeroso; excesiva -- confusión en las definiciones; engorrosa y tardía tramitación de procedimientos para resolver los problemas entre los obreros y patrones. En 1919 por la necesidad de uniformar la Legislación del Trabajo que había cobrado fuerza, se reformaron la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del 123 Constitucional.

Dos años después fue promulgada el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo por el presidente Emilio Portes Gil, la cual representaba una etapa definitiva en el desarrollo de las Instituciones Laborales. Bajo un proyecto que fue elaborado por órdenes y con intervención del C. Lic. Aarón Saenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

Por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial del 15 de diciembre de 1931, el Departamento del Trabajo se independiza de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, convirtiéndose en organismo autónomo con subordinación directa al titular del Ejecutivo Federal.

Posteriormente en el año de 1933 se establece la Procuraduría Federal del Trabajo, como organismo de asesoría para la defensa oportuna de los derechos de los trabajadores.

Siete años después la estructura del Departamento ya no respondía a las características de los problemas laborales, mismos que se'

hacían más complejos debido a la propia evolución del movimiento --- obrero y al desarrollo experimentado por el país en este período. - Por tal motivo el 31 de diciembre de 1940, se reformó la Ley de Se-- cretarías y Departamentos de Estado, lo cual permitió transformar a' dicho Departamento en la actual Secretaría del Trabajo y Previsión - Social.

Para dar consistencia a sus actividades en el interior, en --- 1954 el Lic. Adolfo López Mateos, entonces Titular de la Secretaría' del Trabajo y Previsión Social, crea trece Delegaciones con jurisdic-- ción en diferentes entidades del país, correspondiendo a éstas: la - expedición de las actuaciones inspectivas, la conciliación adminis-- trativa y las funciones relacionadas con la previsión social.

Paralelamente el establecimiento de los nuevos órganos regiona-- les se incrementa el número de Juntas Federales Permanentes de Conci-- liación que alcanza un total de 31 distribuídas en los centros de ma-- yor concentración de industria de jurisdicción federal.

En el año de 1975 fue detectado que las unidades ubicadas en el interior del país, les enviaban una serie de órdenes de trabajo el - C. Secretario del Ramo, las Subsecretarías y las Direcciones, esta - multiplicidad de mando originó que en el sistema foráneo existiera - un sinnúmero de representaciones, con escaso personal, sin la prepa-- ración adecuada para las actividades, mal remunerado, sin programas' y recursos que atendieran las órdenes provenientes del centro. Lo an-- terior ocasionó una desgregación de órganos y los factores antes se-- ñalados, así como las múltiples órdenes que les daban, impidió una - visión de conjunto en las tareas que desarrollaba la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el interior del país.

La Oficialía Mayor de la propia Secretaría con sus atribuciones de organizar y dirigir el sistema foráneo, cubría parcialmente tal - contenido, atendiendo la contratación de recursos humanos, pero sin'

un programa definido de trabajo que permitiera controlar la participación del personal y los avances de las metas.

Esta multiplicidad de mando originó que sólo aquellas unidades administrativas que tenían a su cargo funciones a desarrollar en el ámbito nacional, incorporara personal para cumplir con sus actividades.

Para evitar lo anterior, el 1º de diciembre de 1975, se estableció la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo, - como unidad dependiente de la Oficialía Mayor y como enlace de sistema foráneo, el cual se incrementó el 1º de mayo de 1976, con el establecimiento de las Subdelegaciones Federales del Trabajo. En ese mismo año la Ley Federal del Trabajo se reformó en su artículo 606, facultando a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para establecer Juntas Especiales cuando así lo requieran las necesidades del Trabajo y Previsión Social, para establecer Juntas Especiales cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, modificación que implicó desconcentrar las facultades de arbitraje en conflictos laborales de trabajo.

El 5 de febrero de 1979, en la ciudad y puerto de Acapulco, Guerrero, el C. Secretario del Trabajo suscribió con cada uno de los representantes de los gobiernos estatales los convenios específicos de coordinación para llevar a cabo el programa de desarrollo sectorial en materia de administración del trabajo.

El 30 de mayo de 1980 el Secretario de Ramo, a través de una circular, facultó a las Delegaciones para autorizar los libros sociales de contabilidad de sociedades cooperativas y apoyara a las Direcciones Generales de Fomento Cooperativo y Organización Social para el Trabajo y Asuntos Jurídicos, en la tramitación y vigilancia del funcionamiento de las cooperativas.



## II.- ESTRUCTURA DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Mediante decreto presidencial del 31 de diciembre de 1940, fue creada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como anteriormente se ha mencionado, mismo decreto entró en vigor el día 1º de enero de 1941, cuyo objetivo fue la conformación y mejoramiento de los servicios administrativos del trabajo, el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, toda vez que el desarrollo industrial provocó la agrupación de grandes masas de obreros, mismos que generaban nuevos problemas, facultándose por consecuencia a esta Dependencia vigilar las condiciones en que se desarrolla la actividad de las diferentes ramas industriales de jurisdicción federal marcadas en el artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XXXI incisos a) y b); a efecto de que se cumplieren las disposiciones legales que rigen en materia laboral, entablándose la coordinación de las actividades de patrones y obreros a fin de promover los conflictos que podrían suscitarse entre ambos y en caso de que surgieran se propusiera administrativamente soluciones conciliatorias.

Hasta el nueve de abril de 1941 que fue expedido el primer Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, definiendo sus funciones y estructura, dicho Reglamento ha sido modificado de acuerdo a los requerimientos que el propio desarrollo industrial ha requerido, siendo formalizada la reestructuración del Sector Trabajo y Previsión Social mediante el Reglamento que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de marzo de 1983 y que a la fecha nos rige.

## BASES LEGALES

La base legal del Sector Trabajo y Previsión Social, tiene su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de donde se deriva su legislación y normatividad específicas en los siguientes ordenamientos legales que serán mencionados en forma general dado el contenido del presente trabajo y en obvio de repeticiones

Convenios Internacionales de Trabajo ( O.I.T. ) ratificados por el estado mexicano que a la fecha asciende a un número de 66; la Ley Federal del Trabajo, La Ley Organica de la Administración Pública Federal, Ley Organica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad Social para los trabajadores del Estado, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores, Ley de Sociedades Cooperativas, Ley de Sociedades de -- Solidaridad Social; dentro de la Ley Federal del Trabajo los diferentes reglamentos como lo son entre otros los de Seguridad e Higiene en el Trabajo con sus respectivos instructivos y Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas; los diferentes contratos ley celebrados en la industria textil, de la radio y de la televisión, decretos, acuerdos, resoluciones, instructivos, circulares, etc.

### III.- DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO

Con base en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en relación a los Acuerdos Delegatorios de Facultades publicados en el Diario Oficial de la Federación, uno con fecha 22 de junio de 1977 y otros con los números 01-1769 y 01-2778 publicados en el mismo Diario Oficial el 20 de abril de 1979 y 30 de abril de 1981 respectivamente y en los cuales fueron establecidas las funciones y estructuras en las Delegaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en toda la República Mexicana, facultándoseles para que llevaran a cabo las funciones que se les indicaban dentro -- del ámbito territorial de su adscripción así como para que se instaurare el Procedimiento Administrativo Sancionador por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo y sus Ordenamientos Reglamentarios, independientemente que la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Ramo por medio de sus respectivos Departamentos instaure el mismo Procedimineto.

De esta manera se presenta a continuación para su consideración una estructura organizacional de las Delegaciones Federales del Trabajo ubicadas una en cada Entidad Federativa de nuestro territorio - nacional enfocándose específicamente a describir las actividades propias de la Jefatura Jurídica de la Delegación en general.

#### COORDINACION DE INSPECCION Y CONCILIACION

- Unificar el cuerpo del Directorio Unico de Empresas de Jurisdicción Federal.
- Realizar inspecciones a empresas en el marco federal.
- Realizar inspecciones a empresas usuarias de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.

- Realizar inspecciones a empresas fabricantes de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.
- Notificar los emplazamientos de seguridad e higiene.
- Notificar los emplazamientos y citaciones a audiencia derivados -- de la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador.
- Notificar las resoluciones.
- Verificar las medidas dictadas en materia de seguridad e higiene.
- Notificar los acuerdos que surjan de la implantación del Reglamento que Establece el Procedimiento Administrativo Sancionador por - Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.
- Actualizar el Directorio de Empresas de Jurisdicción Federal.
- Prestar el servicio público de conciliación colectiva, en el caso' de sindicatos de empresas que no sean nacionales o se rijan por -- Contrato Ley.

#### COORDINACION DE DICTAMENES.

- Analizar las actas inspectivas consignadas por la autoridad respec tiva.
- Formular los emplazamientos de seguridad e higiene.
- Consignar a las empresas infractoras de las normas de trabajo y -- sus ordenamientos reglamentarios.

- Conformar los expedientes respectivos y formular los emplazamientos y citaciones a audiencia.
- Celebrar audiencias.
- Analizar y valorar las pruebas presentadas por las empresas infractoras.
- Elaborar el proyecto de resolución.
- Elaborar la resolución definitiva.
- Tramitar en su caso los recursos de inconformidad presentados por los patrones infractores.
- Atender los juicios de amparo que se promuevan contra los actos de las Delegaciones.
- Atender los juicios de nulidad fiscal que se promuevan contra las resoluciones dictadas por los Delegados.

Desprendiéndose de lo anterior, la importancia que reviste el área para los Delegados Federales del Trabajo, de acuerdo a las actividades desempeñadas en el universo de trabajo previamente delimitado.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **DERECHOS MINIMOS EN LA RELACION DE TRABAJO**

**I.- CONDICIONES DE TRABAJO.**

**II.- DERECHOS MINIMOS EN LA RELACION DE TRABAJO.**

## I.- CONDICIONES DE TRABAJO

Como ya se ha mencionado, el derecho del trabajo surge por la necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vida, y al decir Mario de la Cueva " como un límite al ejercicio de los derechos y libertades económicos de la burguesía impuso en las declaraciones de los derechos del hombre de los últimos siglos" (3)

Dicha garantía está plasmada tanto en nuestro artículo 123 Constitucional como en el Estatuto Laboral y es en esta área donde se nos marca las condiciones de trabajo, entendiéndose como " normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y de la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo..." (4)

Antes de internarnos en el análisis de las condiciones de trabajo es conveniente en qué sentido deben manejarse los términos trabajo, trabajador, patrón y relación de trabajo en virtud de ser vocablos claves para nuestro estudio.

### TRABAJO

Después de un minucioso estudio sobre la definición del trabajo la comisión integrada para elaborar el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 misma que era presidida por el C. General Mujica, se llegó a la redacción del actual párrafo segundo del artículo 8º de nuestra Ley Reglamentaria del 123 Constitucional, -- misma que a la letra dice " Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio...", ampliado en el contenido de esta definición, toda vez que se refiere a --- cualquier ser humano que entregue su energía de trabajo, ya sea físico o anímico sin importar la mayor o menor calidad en la preparación

y técnica que sea necesaria para la prestación del servicio y que -- fue preciso que se estatuyera intelectual o materialmente, puesto -- que un servicio intelectual contiene algo de material y viceversa, - dada la calidad del ser humano de quien entrega la energía de trabajo, como así lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### TRABAJADOR.

De lo anterior es consecuencia el que, quien entrega la energía de trabajo sea una persona física, es decir que, no es susceptible - de ser transferible la acción de entrega de trabajo, por tanto nuestra Ley Laboral en su artículo 8º primer párrafo nos marca que " Es' trabajador la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado...". Con esto se respeta asimismo el principio de igualdad aún cuando existan diferentes denominaciones al -- trabajador como lo es trabajador eventual, de temporada, de temporal etc.; porque no se refiere a la persona sino a la modalidad de prestación de servicio.

Una característica más en esta definición es la subordinación, ' elemento que constituye la relación de trabajo que más adelante será tratada y que consiste en la facultad de mandar y en el derecho de - ser obedecido (al decir Baltazar Cavazos)limitándose este poder de - mando al trabajo estipulado y sujeto a la jornada de trabajo co-----rrespondiente; no significando la subordinación un poder absoluto -- del patrón sino que se refiere al derecho real del trabajador y de - esa forma distinguir dos maneras de trabajo como lo menciona Mario - de la Cueva: Primero aquella en que el hombre actúa libremente ha---ciendo uso de sus conocimientos y los principios científicos y téc--



nicos que juzgue aplicables y segundo la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa. (5) (6)

Es aquí donde se hace necesario mencionar quién fija las condiciones de trabajo, aún cuando estas sean determinadas para cada centro de trabajo por la Ley y los Convenios Internacionales de Trabajo correspondiendo básicamente:

- a) A la voluntad del patrón y trabajador para cada relación individual de trabajo.
- b) Los contratos colectivos, en los que suelen pactarse mejores condiciones de trabajo.
- c) La imperatividad de la Junta de Conciliación y Arbitraje a petición de parte.

Debiendo contener dichas condiciones los derechos mínimos estipulados por la Ley como lo marca el artículo 56 del Ordenamiento Laboral, y que a la letra dice: " Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin que pueda establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley...", refiriéndose a esas modalidades, el Estatuto Laboral precisa las condiciones -- sobre las que se desarrollarán las actividades de los menores de edad, de las mujeres, de los trabajadores universitarios, etc.

(5) Cavazos Flores Baltazar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral, México 1987, P. 82.

(6) De La Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México 1990, Editorial Porrúa, P. 199.

## PATRON

La palabra patrón deriva del latín Pater Onus que significa carga o cargo del padre, dándosele un cariz de protección, como de la misma palabra se desprende, hasta que por los no pocos acontecimientos injustos se le consideró como un explotador de servicios. Nuestro artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos marca que: " Patrón es la' persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...", generándose así mismo con esta definición que al recibir la energía de trabajo subordinado la aplicación de los ordenamientos laborales será inmediata.

### SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente -- que entre ellos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 --- fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de -- 1978. CUARTA SALA. Sección Segunda. Precedentes que no constituyen ju risprudencia. Tesis 82, página 47.

Sin embargo, y en virtud de la definición laboral del patrón, es de tomarse en cuenta que si se es persona moral deberá delegarse en - alguien las funciones de administración o dirección de la empresa, lo mismo una persona física necesita de otras para coordinar las activi-

vidades de los prestadores de servicios, aún cuando para estos no es obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, como lo plantea la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por tanto es acertada la variación hecha en la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que actualmente precisa el artículo 11 que a la letra dice: - "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores ...", una vez -- más nuestro Estatuto Laboral se aparta del Derecho Civil, al especificar quienes son representantes del patrón, pues la finalidad perseguida es la de evitar la burla a los derechos de los trabajadores no admitiéndose que el empresario pretenda evadir la responsabilidad aduciendo que la persona que ha cometido injusticia con los prestadores' de servicios en el establecimiento de trabajo, no tiene mandato jurídico y no se le puede obligar.

Igualmente relacionando el precepto mencionado con el artículo - III de la actual Ley Laboral, tenemos que son obligaciones de los trabajadores: " Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo - concerniente al trabajo ..."; y más aún en el artículo 47 en su fracción XI expresa que la causal de rescisión de trabajo se dará cuando' el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes sin causa' justificada siempre que se trate del trabajo contratado. Quedando con esto delimitados los derechos y obligaciones del patrón.

#### RELACION DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala: --- " Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario ".

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

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

Con el objeto de distinguir la relación de trabajo con el contrato de trabajo, tenemos que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que empieza el servicio y al decir de Mario de la Cueva donde hay prestación de trabajo subordinado hay una relación de -- trabajo a la que se aplicará el Estatuto Laboral ..., y el contrato' de trabajo se perfecciona por el acuerdo de voluntades, es decir el - trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a -- disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el - empresario obtiene el uso de utilizarla y asume la obligación de pa--gar el salario. La relación de trabajo presume la existencia de un -- contrato por la presunción de violación laboral y la falta de formalidad por escrito se hará imputable al patrón.

## II.- DERECHOS MINIMOS EN LA RELACION DE TRABAJO.

Acercándonos más al objeto de este trabajo, y toda vez que la -- constatación del cumplimiento de las normas laborales, por parte de - las autoridades del trabajo en las empresas es la base de nuestro --- procedimiento, serán desglosadas brevemente a continuación los dere-- chos mínimos que deben prevalecer en toda relación de trabajo entre - los factores de la producción y para tal efecto dividimos dichos dere chos en tres apartados que son:

- I.- Condiciones de Trabajo.
- II.- Seguridad e Higiene.
- III.- Capacitación y Adiestramiento.

### I.- CONDICIONES DE TRABAJO.

#### JORNADA DE TRABAJO.

El trabajo significa esfuerzo, y esfuerzo es pérdida de energía' y necesidad de recuperación. Nuestro Estatuto Laboral señala a partir del artículo 58 que: " Jornada de trabajo es el tiempo durante el --- cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar un tra-- bajo "; siendo el trabajador y el propio patrón los que fijarán la du ración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los límites legales, estos límites se han basado principalmente en dos importan-- tes consideraciones:

- A.- Desde el punto de vista higiénico y cultural: el tiempo del tra-- bajo y el tiempo de descanso deben estar íntimamente relaciona-- dos para que el descanso y la recuperación de las fuerzas físi-- cas y psíquicas del trabajador sean compensadas. Así como el dis poner de un espacio suficiente para instruirse y perfeccionarse, dedicarse a la familia, a la vida social, etc.

- B.- La extensión de la duración del trabajo, no sólo afecta a la salud del trabajador, sino que disminuye el rendimiento y la calidad de trabajo a causa de la fatiga. Así como el aumento del peligro de accidentes de trabajo.

#### DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo nos marca algunos tipos de jornada de trabajo, y son los siguientes:

- a).- Jornada diurna que está comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas teniendo una duración máxima de ocho horas.
- b).- La jornada nocturna, es la que se encuentra comprendida entre -- las 20:00 y 6:00, con una duración máxima de siete horas.
- c).- Jornada mixta, toma tiempo de las dos horas anteriores sin que se exceda en tres horas y media de la nocturna, pues si se excediera se refutará como jornada nocturna, la duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Las jornadas de trabajo pueden ser continuas o discontinuas y es a la primera que se refiere el artículo 63 de nuestro Estatuto Laboral al señalar que " Se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos ...", esto derivado de las propias exigencias de la naturaleza humana; si el trabajador no puede salir del lugar de trabajo durante las horas de reposo o de comida el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de jornada de trabajo.

- c).- Jornada extraordinaria: al decir Mario de la Cueva y coincidiendo con nuestros ordenamientos laborales, podrá prolongarse la -- jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Las horas de trabajo extraordinarias deberán de pagarse con un 100% más del -

que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, los laborantes no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del que se ha señalado. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente de un 200% más del salario que corresponda a la jornada ordinaria. (7)

Cabe señalar que la Ley fija el máximo de una jornada de trabajo mas no señala un número fijo de horas ni tampoco un mínimo, no sufriéndose demérito de dicha jornada con la autorización que la Ley otorga en el artículo 59 ya mencionado.

#### DIAS DE DESCANSO.

El objetivo primordial del descanso es, que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su alteración de energía y que pueda estar más tiempo con su familia.

La obligación laboral menciona dos tipos de descanso.

- A). Descanso semanal, artículo 69: " Por cada seis días de trabajo--disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro ", procurándose que el día de descanso - sea el domingo.

No existe obligación por parte de los trabajadores a prestar servicios en sus días de descanso, caso contrario tendrá derecho a una compensación por parte del patrón, con el pago de un salario doble independiente de su salario.

(7) De La Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, México 1990. Editorial Porrúa, P. 282.

Así mismo además de lo anterior y toda vez que si un trabajador se priva de convivir con su familia en su descanso dominical, -- los legisladores consideraron conveniente que de alguna manera se les resarciera, por lo que en el artículo 71 de nuestra Ley Laboral actual, en el segundo párrafo se especifica: " Los trabajadores que presten servicio en el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo ".

- B). Descanso obligatorio, difiere este tipo de descanso con el anterior en cuanto a su objetivo, en virtud de que este se propone brindar la oportunidad a los trabajadores para enaltecer su espíritu cívico, dados los acontecimientos conmemorativos que tuvieron repercusión nacional, y según el artículo 75 del Estatuto Laboral los trabajadores que queden obligados a prestar los servicios tendrán derecho a que se les pague, independientemente de su salario normal, un salario doble o el de servicio prestado.

#### VACACIONES.

Efectivamente las vacaciones son una prolongación del objetivo --perseguido por el descanso semanal en virtud de que un reposo continuo de varios días fortalece al trabajador, devolviéndole el gusto --por su trabajo y de alguna manera ampliar sus relaciones familiares y sociales dada la renovación de la capacidad física e intelectual del prestador de servicios que favorece al empleador, justificándose que éste tenga la obligación de seguir pagando la remuneración aunque el servicio no sea prestado durante algún tiempo y como lo mencionado en el inciso de este trabajo, el fomento del empleo redundará en el desarrollo político y económico de un estado.

A lo anterior tenemos marcada por la Legislación Laboral una tabla vacacional: " Por el primer año de servicio se disfrutará por lo



menos de seis días, aumentándose dos días hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año del período - vacacional se aumentará en dos días por cada cinco de servicios ". -- Existiendo la posibilidad que este servicio se vea incrementado por - los diferentes contratos colectivos o ley aplicable en los centros de trabajo.

En lo que se refiere a los laborantes de menos de un año, los -- trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada, tienen derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración ". (Artículos 77 y 79 de la actual Ley Federal del Trabajo).

#### PRIMA VACACIONAL.

Nos dice el precepto legal laboral número 80: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios durante el período de vacaciones ". Esta prima fue establecida toda vez -- que el salario normal del trabajador sirve para cubrir sus necesidades habituales por lo que es insuficiente para para el disfrute de -- sus vacaciones. Estos beneficios serán otorgados al trabajador dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento del año de servicios en entregándole una constancia por escrito por parte del empleador con los requisitos marcados por el artículo 81 de la ley en la materia.

#### SALARIO.

(Artículos 82, 83, 84, 85, 86, 88, 90 al 116 de la Ley Federal'' del Trabajo)" Salario es la retribución que debe pagar el patrón al - trabajador por su trabajo. Dicho salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera -- otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo".

Hóndamente ligado lo anterior con nuestro artículo 3º de la Le--  
gislación Laboral que a la letra dice: " El trabajo es un derecho y -  
un deber sociales... debe efectuarse en condiciones que asegure la vi--  
da, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su --  
familia ", por lo que es de comprobarse que nunca deba ser inferior -  
la percepción a la marcada por la Ley, que toman en cuenta las posibil  
idades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y -  
su familia.

### SALARIO MINIMO.

Es la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los ser-  
vicios prestados en una jornada de trabajo, los salarios mínimos son'  
generales o profesionales:

- a) Generales: Rigen para todos los trabajadores de la zona o zo-  
nas económicas consideradas independientemente de la rama de'  
industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos espe-  
ciales, y este salario será fijado por las comisiones regional  
les, siendo sometidos para su ratificación o modificación por  
la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- b) Salarios Mínimos Profesionales: Rigen para una rama determina-  
da de la industria, comercio o para profesiones, oficios, o -  
trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas y  
son determinados por las comisiones regionales o la nacional.
- c) Tenemos una tercera modalidad que es el denominado salario --  
contractual, este normalmente suele ser más alto que el míni-  
mo general y los salarios mínimos profesionales por ser un sa-  
lario obtenido por la lucha obrera en cada revisión de Contral  
to Colectivo o Ley, para superar las condiciones de vida del'  
trabajador.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo existen diversas normas dirigidas a la protección del salario.

Citamos con antelación a las Comisiones Regionales y Nacionales de Salarios Mínimos, las primeras funcionan en cada una de las zonas económicas en que se divide el territorio nacional y se integrarán cada cuatro años con un representante de gobierno que tendrá el carácter de presidente, representante de los trabajadores sindicalizados y de los patrones.- La segunda funcionará con un presidente nombrado por el Titular del Ejecutivo Federal, un consejo de representantes y una Dirección Técnica, los salarios serán fijados cada año y comenzarán a regir el día primero del año siguiente. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen y a esto se le da el nombre de salarios mínimos de emergencia.

Nota: Los plazos para el pago del salario no podrán exceder de una semana para los trabajadores que desempeñen una labor material y de quince días para los demás trabajadores.

#### AGUINALDO.

Siendo la costumbre una fuente del derecho, esta toma carácter de ley, por lo que el artículo 87 de nuestra Ley Federal recoge la costumbre del pueblo y marca como obligación de pagar un aguinaldo anual antes del día 20 de diciembre de cada año equivalente a quince días de salario por lo menos.

Nos dice Guillermo Cabanellas, que el vocablo aguinaldo procede al parecer de la palabra celta guinaud a la que se atribuye el significado de año nuevo, por lo que es cierto que en México son celebradas algunas festividades en el mes de diciembre que obliga a sus ciudada-

nos a efectuar gastos extras que no pueden hacerse con su salario por que éste está destinado a cubrir las necesidades diarias.

Nota: Dada la reforma del artículo 87 por decreto del 31 de diciembre de 1975 la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó su jurisprudencia para establecer: " Ha quedado sin efecto la jurisprudencia sustentada anteriormente por esta Suprema Corte de Justicia, en materia de aguinaldo en consecuencia el derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente el pago de dicha prestación, no depende que se encuentre laborando en la fecha de liquidación ( segunda parte, ---cuarta sala , página 11, 1976 )."

#### PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS A LOS TRABAJADORES

Por iniciativa del C. Titular del Ejecutivo Federal, el 20 de diciembre de 1972, - se hace realidad un viejo anhelo en el proceso evolutivo de la justicia social y es en la exposición de motivos que se hace neceraria la reforma a la Ley federal del Trabajo " Una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es la de tener el derecho a participar en las utilidades de las empresas...", sin embargo, pues las comisiones municipales especiales que deben fijar dicha participación carecen de capacidad para ello, ya que la determinación del porcentaje que haya de corresponderle al trabajador debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minucioso de las condiciones generales de la economía nacional, en consecuencia el artículo 117 de la Ley en la materia vigente marca: Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas". La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de los laborantes en un centro de trabajo a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de los bienes o servicios.

Nota: Cabe hacerse la diferenciación entre el salario y el reparto de las utilidades, aún cuando ,la finalidad de ambos sea la de contribuir a la elevación de los niveles de vida, por tanto no deben constituirse estas instituciones toda vez que el salario siempre deberá -- ser entregado al trabajador en todos los casos sin excepción y la participación obligatoria se otorgará en caso de que las empresas tengan' utilidades y la voluntaria solo cuando se hubiese pactado ( los casos de excepción se encuentran señalados en el artículo 126 de la Ley de la materia).

Al efecto se hara del conocimiento de los trabajadores dentro de los diez días siguientes a la presentación de la declaración anual, para que la analicen y en su caso formulen las objeciones que consideren convenientes dentro de los treinta días siguientes ante la Secretaría' de Hacienda y Crédito Público, integrándose al respecto una Comisión - Mixta en cada centro de trabajo. Independientemente de lo anterior, -- los trabajadores tienen derecho a recibir la participación de las utilidades si las hubo, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha - en que deba pagarse el impuesto anual.

El 31 de diciembre de 1984 La Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de los Trabajadores en las Empresas determinó que - el porcentaje aplicable sería el del 10%, mismo que se publicó en el - Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1985.

#### TRABAJO DE MUJERES Y MENORES TRABAJADORES

Es de mención especial las reformas a la Ley de 1931, formuladas por el C. Lic. Adolfo López Mateos en el año de 1962, toda vez que se' plasmaron con el loable deseo de proteger a los menores de edad y mujeres trabajadoras.

Nuestra Ley actual del Trabajo concede el derecho a las mujeres - que durante el embarazo, no realicen trabajos que exijan esfuerzos con

siderables, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos: disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; en el período de la lactancia tendrán dos reposos extraordinarios al día, de media hora cada uno para alimentar a su hijo, en el lugar adecuado de higiene que fije la empresa debiendo mantener el patrón un número suficiente de asientos o sillas para las madres trabajadoras.

Así mismo cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en salario, prestaciones y derechos, trabajo nocturno industrial en establecimientos comerciales o de servicios -- después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias. -- Considerándose a las labores insalubres o peligrosas las que por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o la del producto.

#### MENORES.

La regulación legal laboral de los menores, es objeto de protección del estado, a virtud no sólo de cuidar el aspecto salud y formación, sino el interés de la sociedad que representaría el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma.

Nuestra Ley Laboral enuncia en sus artículos 174 y 179 una serie de prohibiciones y obligaciones a los patrones que tengan a su servicio trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis.

A la vez es necesario que el menor cuente con una autorización -- para trabajar, previo certificado médico, de la Inspección Federal -- del Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los pa

dres o tutores del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la Autoridad política.

Dentro de las condiciones de trabajo sujetas a vigilancia, nos -- encontramos también con:

#### LA SEGURIDAD SOCIAL

Se verificará que todos los trabajadores se encuentren afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y que las cuotas hayan sido cubiertas oportunamente, de no encontrarse afiliados se deberá dar parte a la autoridad competente.

#### HABITACION PARA LOS TRABAJADORES

Los patrones están obligados a aportar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores un 5% sobre los salarios' ordinarios de los trabajadores que laboran en esa empresa

#### REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El Reglamento Interior de Trabajo contiene disposiciones obligatorias tanto para los trabajadores como los patrones en el desarrollo de los trabajos. Dicho Reglamento contiene normas que vienen a ser un' complemento tanto para el Contrato Individual de Trabajo como para el Contrato Colectivo o Ley, nuestro artículo 423 señala cuáles son los - requisitos minimos que todo reglamento debe contener. Para que se pueda elaborar el Reglamento deberá de integrarse una Comisión Mixta de - representantes de los trabajadores y del patrón , depositándose en la Junta de Conciliación y Arbitraje, distribuirse entre los laborantes y fijarlo en los lugares visibles del establecimiento.

De lo anterior se concluye que no existe la obligación legal para el patrón de contar con el Reglamento Interior de Trabajo, dejándose -

ésta al acuerdo de las voluntades entre el patrón y trabajadores, toda vez que ni los artículos 422 al 425 del capítulo V del Ordenamiento -- Laboral ni algún otro precepto establece la obligación para el patrón' de contar con un Reglamento Interior de Trabajo, ya que solo se señalan entre otras cosas, que el mencionado Reglamento es el conjunto de' disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de sus labores dentro de un establecimiento, mismo que se formará por una Comisión Mixta de representantes de trabajadores y patrón y que si las partes se ponen de acuerdo, dentro de los ocho días siguientes a su firma se depositará ante la Autoridad Competente, surtiendo sus efectos legales a partir de la fecha de su depósito.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, La Sala Regional --- Norte Centro, en sentencia de fecha 6 de junio de 1989 publicó el siguiente criterio, desprendiéndose del juicio de nulidad fiscal' número 444/88.- AUTOINDUSTRIAL REVELES, S.A. DE C.V.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- NO EXISTE LA OBLIGACION LEGAL DE CONTAR CON UNO.

" Dichos dispositivos legales no establecen la obligación expresa a su cargo de la promovente de tener Reglamento Interiores de Trabajo, y, además en precepto legal alguno del propio cuerpo legal establece tal obligación por lo que se infiere que si la multa en cantidad de 200,100 que le fué impuesto a la actora por no tener' Reglamento Interior de Trabajo, y tal obligación no existe expresamente ordenada en la ley de la materia, resulta obvio que los hechos que la motivaron no se realizaron, en consecuencia, el concepto de anulación que se analiza resulta fundado y suficiente para decretar la nulidad lisa y llana del acto impugnado. "

Al efecto concidero que debería adisionarse una fracción al capítulo V de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establezca la ----



obligatoriedad al patrón de contar con el Reglamento Interior de Trabajo por ser este un ordenamiento complementario para el buen funcionamiento de las relaciones obrero-patronales. Dándose igualmente por consecuencia la adición en el capítulo I del Título IV de la Ley de la materia, estableciéndose como una obligación para el patrón.

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario independientemente de su forma o denominación del contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntad de las partes.

Las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no exista Contrato Colectivo aplicable, la falta de esta formalidad es imputable al patrón, sin embargo no priva al prestador de servicios de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados. En su articulado la Ley de la materia vigente menciona los requisitos que todo contrato individual de trabajo debe contener.

## II.- SEGURIDAD E HIGIENE

La Seguridad e Higiene como conjunto de medidas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo debe establecerse en todos aquellos locales, donde con motivo del desempeño de su trabajo, el individuo está expuesto a que su salud resulte dañada y aún sufrir la pérdida de su vida, es por tanto que en base a una serie de consideraciones dedicadas a proteger la vida del trabajador, ha sido expedido el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo con sus respectivos Instructivos, Manuales, Circulares, etc., que contribuyen a la disminución de los accidentes y enfermedades que puedan producirse en los centros de trabajo.

Son a la fecha veintiún instructivos que han sido agrupados por su uso y relación entre sí en tres grupos:

Grupo 1.- Instructivo Nº 1: Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los edificios o locales de los centros de trabajo.

Instructivo Nº 3: Relativo a la obtención del refrendo de Licencias para operadores de grúas y montacargas.

Instructivo Nº 6 : Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene para la Estiba y Desestiba de los materiales.

Instructivo Nº 26: Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene referente a la ventilación.

Grupo 2.- Instructivo Nº 2: Relativo a la previsión y protección contra incendios.

Instructivo Nº 4: Relativo a los sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo.

Instructivo Nº 5; Relativo al almacenamiento, transporte y manejo de sustancias inflamables y combustibles.

Instructivo Nº 16 : Relativo al almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas.

Instructivo Nº 17: Relativo a los requerimientos y características del equipo y protección personal para los trabajadores.

Instructivo Nº 18: Relativo a los requerimientos y características de regaderas, vestidos y casilleros.

Instructivo Nº 19: Relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Instructivo Nº 20: Relativo a los requerimientos y características de los botiquines para primeros auxilios.

Instructivo Nº 21: Relativo a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para la integración de las estadísticas.

Grupo 3.- Instructivo Nº 7: Relativo a la instalación y operación de ferrocarriles en los centros de trabajo.

Instructivo Nº 8: Relativo a la producción, almacenamiento y manejo de explosivos.

Instructivo Nº 10: Relativo a la producción o manejo de sustancias químicas capaces de generar contaminación en el ambiente laboral.

Instructivo Nº 12: Relativo al manejo, almacén o transporte de -- las fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes capaces -- de producir contaminación en el ambiente laboral.

Instructivo Nº 13 Relativo a la generación de radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

Instructivo Nº 14: Relativo a las condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores que laboran a presiones ambientales anormales.

Instructivo Nº 15: Relativo a las condiciones térmicas ambientales externas, elevadas y abatidas en los centros de trabajo.

Además se cuenta con el Reglamento General para el Funcionamiento y Construcción de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión y otros.

Dentro de cada centro de trabajo deberá de integrarse una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuyo objetivo primordial es el de investigar las causas y enfermedades de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Debiendo hacer un recorrido por las instalaciones de las empresas cuando menos una vez al mes, levantando una acta circunstanciada, misma que en copia deberá de remitirse a la Autoridad Laboral Competente.

### III.- CAPACITACION Y ADIESTRAMINETO

El día 9 de enero de 1978 en el Diario Oficial de la Federación, aparece el decreto por el cual se adiciona la fracción XII y re reforma la fracción XIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, elevando a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y adiestramineto.

Entendemos por capacitar el desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para que desempeñe eficientemente - un puesto de trabajo.

Adiestrar es desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

La Capacitación y Adiestramiento es un derecho y una obligación para todos los trabajadores de una empresa de acuerdo a los planes y programas que son formulados tanto por el patrón como por sus trabajadores o sindicatos de común acuerdo y con la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dicha capacitación será proporcionada durante la jornada de trabajo salvo que atendiendo a la naturale-

za de los servicios, trabajador o patrón convengan que podrían impartirse de otra manera.

Para cumplir con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en materia de Capacitación y Adiestramiento, deberá:

I.- Constituirse la Comisión Mixta de la Capacitación y el Adiestramiento.

II.- Formular e implantar los planes y programas atendiendo a las necesidades detectadas.

III.- Otorgar a los trabajadores sus respectivas constancias de habilidades laborales.

Atendiendo a lo anterior se hará una breve descripción de los --- tres puntos:

I.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es un organismo que tiene como objetivo primordial el vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten' para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento y se integrará por - igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

II.- Para la elaboración de los planes y programas, deberán detectarse las necesidades de capacitación y adiestramiento que tengan los' trabajadores, dichos planes se referirán a periodos no mayores de ---- cuatro años, comprendiendo todos los puestos y niveles existentes en - la empresa.

III.- Las Constancias de Habilidades Laborales son el documento - expedido por el capacitador, mismo que es autenticado por la Comi--- sión Mixta, el cual acredita al trabajador haber llevado o aprobado el curso de capacitación.

Son cinco los objetivos principales que se persiguen con la Capacitación y el Adiestramiento:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en aquella.

II- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de -- nueva creación.

III.-Prevenir los riesgos de trabajo.

IV.- Incrementar la productividad, y

V.- En general mejorar las aptitudes del trabajador.

## CAPITULO TERCERO

### LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

- I.- LA COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.
- II.- LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.
- III.- FUNDAMENTOS LEGALES DE LA INSPECCION.
- IV.- BLOQUE DE INFORMACION PARA EL DESARROLLO DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.
- V.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA QUE INTEGRAN LA INSPECCION.
- VI.- MEDIDAS PREVENTIVAS DE RIESGOS DE TRABAJO.
- VII.- ANALISIS Y DICTAMINACION DEL ACTA INSPECTIVA.

## I.- LA COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

En primer término conviene especificar qué es una Autoridad del Trabajo y entendemos que es de conformidad a la Ley, la que tiene la facultad de aplicar, vigilar y promover el cumplimiento de las normas laborales dentro de su respectiva competencia, con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones a fin de armonizar los derechos del capital y del trabajo.

Las autoridades del trabajo tienen un fin específico que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo.

En un sentido amplio debe entenderse que dicha aplicación se --- realiza por diversas autoridades y procedimientos y es el artículo -- 523 de nuestro Estatuto Laboral que señala las autoridades que en México se ocupan de la aplicación de las normas de trabajo teniendo relevancia para nuestro estudio: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento; la Inspección del -- Trabajo; la Comisión Nacional y Regional de Salarios Mínimos, la Comisión para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

### COMPETENCIA.

El artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" fracción XXXI establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en su respectiva jurisdicción siendo de la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a las ramas industriales y a las empresas enumeradas por -- los incisos a) y b) del citado precepto legal.



Lo anterior en relación con el artículo 124 de nuestra Carta Magna que estipula que las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales se entienden reservados a los Estados.

La Constitución al señalar como excepción los casos que corresponden al fuero federal, lo hace en forma enumerativa o sea que deben ser considerados limitativamente sin que pueda aplicarse por analogía

Conforme a este principio las autoridades federales sólo tienen competencia en los casos a que se refieren los artículos 123 - apartado A fracción XXI Constitucional, en relación con el 527 de la Ley Federal del Trabajo y cuando no se den estos supuestos la competencia será de las autoridades del trabajo locales.

La Legislación Laboral en su artículo 527 señala que la aplicación de las normas de trabajo corresponden a las autoridades del trabajo cuando se trate de las ramas industriales y las empresas señaladas en las dos fracciones de que consta este artículo y son:

#### RAMAS INDUSTRIALES

- 1.- Textil: La industria textil está regida por contratos ley, que precisan su aplicación y actividades en cada uno y que son los siguientes:
  - Contrato Ley de la industria textil del ramo del algodón y sus --  
mixturas.
  - Contrato Ley de la industria textil del ramo de la lana en la Repú  
blica Mexicana.
  - Contrato Ley de la industria textil del ramo de géneros de punto.

- Contrato Ley de la industria textil del ramo de fibras duras de la República Mexicana.
  - Contrato Ley de la industria textil del ramo de listones, elásticos encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares de tabla, backard o agujas de la República Mexicana.
  - Contrato Ley de la industria textil del ramo de la seda y telas artificiales y sintéticas.
- 2.- Eléctricas: Esta rama industrial se refiere a la generación, conducción transformación, distribución y abastecimiento de la energía eléctrica.
  - 3.- Cinematográfica: Esta industria se relaciona con la producción, - distribución y exhibición de películas nacionales, extranjeras de largo o corto metraje.
  - 4.- Hulera: Se rige por el contrato ley vigente en la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
  - 5.- Azucarera: Se rige por el contrato ley de las industrias azucarera, alcoholera y similares de la república mexicana.
  - 6.- Minera: Comprende las actividades de exploración del subsuelo, - la extracción del mineral, su beneficio y conducción al mercado - por su cuenta.
  - 7.- Metalurgia y Siderurgia: Abarca la explotación de los minerales - básicos, el beneficio y la fundición de los mismos así como la obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
  - 8.- Hidrocarburos: Es la rama industrial que se refiere al beneficio;

refinación y elaboración de productos derivados del petróleo.

- 9.- Petroquímica: Es la industria que aplica la química en la elaboración de productos derivados del petróleo.
- 10.- Cementera: Es la industria que se dedica a la fabricación de cemento y comprende todas las actividades que se realicen para obtener el producto.
- 11.- Calera: Se dedica a la explotación, extracción y transformación del carbonato de calcio en cal.
- 12.- Automotriz: Incluye autopartes mecánicas o eléctricas; es la -- que se refiere a la fabricación y ensamble de automóviles, camiones, tractocamiones, autobuses integrales y tractores, así como - la fabricación de componentes y sus partes, sean mecánicos o eléctricos, que se utilicen en el ensamblado o en el mercado de re--- puestos.
- 13.- Química: Incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; es - la que realiza actividades químicas destinadas a la industria de' la medicina, comprendiendo la elaboración de medicamentos.
- 14.- Celulosa y papel: Se refiere esta rama industrial al procesamien to para obtener la celulosa que se emplea como materia prima en - la fabricación de papel en todos sus tipos, excluyendo de esta ac tividad la industria cartonera.
- 15.- De aceites y grasas vegetales: Se refiere esta industria al procesamiento de los elementos vegetales para utilizar el aceite y - grasas como alimentos.
- 16.- Productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación' de los que sean empacados, enlatados, envasados o que se destinen

a ellos: Se refiere esta rama a las actividades destinadas a producir alimentos para humanos y animales, que deben estar empaquetados, enlatados o envasados, para que su contenido conserve sus propiedades alimenticias.

- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello: Se refiere a las industrias productoras de vinos, licores, cervezas, refrescos, aguas preparadas o naturales' y aguas gaseosas que se embotellen o envasen.
- 18.- Ferrocarrilera: Esta rama se refiere a las actividades que la empresa realice para su mantenimiento, conservación, operación o - aplicación del servicio público que tiene encomendado.
- 19.- Madera Básica, que comprende la producción de aserradero y la -- fabricación de triplay o aglutinados de madera: Se refiere a las actividades realizadas en los aserraderos y las referentes a la' industria de la fabricación de triplay y aglutinados de madera.
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio: Esta indus--tria se relaciona exclusivamente con las empresas que elaboran - vidrios y envases del tipo que señala la denominación.
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de produc--tos de tabaco: Se relaciona al beneficio industrial de las hojas de tabaco y la fabricación de cigarrillos, puros y tabaco para - pipa.

#### EMPRESAS. (II)

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentraliza da por el gobierno federal: este tipo de empresas son entidades' de la administración pública paraestatal que comprende los orga-

nismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos de la administración pública federal.

- 2.- Aquellas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal' y las industrias que les sean conexas: Por lo que se refiere a la conceción, el estado otorga a los particulares facultades a fin - de que se desarrollen actividades para el funcionamiento de un - servicio público o para explotar y administrar bienes propiedad - de la nación. En cuanto a la conexidad, el artículo 528 de la Ley Federal del Trabajo dispone que son empresas conexas las relacionadas permanentemente y directamente para la elaboración de pro-- ductos determinados o para la prestación unitaria de servicios, - es decir que la conexidad entre ellas para constituir una unidad' en la elaboración de determinados productos o en la prestación de determinados servicios.
  
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuen tren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en -- las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación: comprende todos los lugares en los que ejerzan plena jurisdicción el gobierno federal . La empresa que ejecute trabajos en zonas federales queda sujeta a la jurisdicción federal, sólomente cuando su objeto sea precisamente ejecutar sus trabajos en esas zonas y no' esporádicamente.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que -- afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos -- que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa: Se refiere a las empresas cuyos conflictos afecten a dos o más entidades federativas y las empresas que estén regidas por --- contratos ley de una rama determinada de la industria sujeta a jurisdicción federal y declarando obligatorio el territorio nacio--- nal.

Corresponde igualmente al ámbito federal las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

## II.- LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

En el Diario Oficial de la Federación del 8 de abril de 1970, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social reformó su Reglamento Interior creando la Dirección General de Inspección del Trabajo, a la -- que correspondería llevar a cabo lo relacionado con la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, realizando inspecciones en los centros de trabajo de jurisdicción federal, con el objeto de asegurar el eficaz cumplimiento de las normas antes señaladas, además tiene a' su cargo el asesoramiento industrial a los factores de la producción.

### EVOLUCION DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

La inspección del trabajo es uno de los métodos preventivos que' se inició a partir del desarrollo industrial con la creación o esta-; blecimiento de un estado moderno, se llegaron a crear diversas formas de actividad administrativa en los cuales el estado participaba en ma yor o menor escala según se hiciera necesario naciendo con ello lo -- que se ha llegado a llamar la actividad política del estado, de donde se originaron leyes y reglamentos para imponer límites a la libertad' individual tendientes a preservar el orden público y en esta forma sa tisfacer el interés colectivo.

En la actualidad un inspector debe ser un funcionario con amplio criterio y con los suficientes conocimientos para poder actuar dentro de los márgenes que la ley marca.

Un inspector debe ser capaz de dar al empresario un cuadro claro de la ley y como de lo que constituye su cumplimiento; puede indicar' las ventajas que el empresario deducirá al pagar los salarios justos, que el trabajador labore jornadas razonables y tenga lugares de traba jo higiénicos y seguros, puesto que así se asegurará una labor más -- eficiente de los prestadores de energía.

La imparcialidad y la integridad son y deben ser las normas de -

conducta fundamental para todo inspector del trabajo, como lo marcan - los artículos 543 y 544 de la Ley Federal del Trabajo.

La integración administrativa de la inspección del trabajo y los requisitos que un aspirante debe llenar para ser inspector del trabajo se encuentran establecidos en los artículos 545 y 546 de nuestro - Estatuto Laboral vigente.

Igualmente se marca en el mencionado ordenamiento legal, las cau sas es pe cia les en las que un inspector federal del trabajo puede inc u r r i r, teniendo dicha responsabilidad, la aplicación de las sanciones, que van de simple amonestación hasta una destitución (artículos 547,- 548 y 549).



### III.- FUNDAMENTOS LEGALES DE LA INSPECCION.

Dentro de los artículos 540, 541 y 542 de la Ley Federal del Trabajo, están enmarcadas las funciones inspectivas:

El Inspector tiene como función la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Dentro de la vigilancia en el cumplimiento de las normas de trabajo es indispensable que todo Inspector conozca los propósitos generales de la Legislación Laboral en vigor sobre la protección a la clase trabajadora por quien debe velar, conociendo la finalidad de cada disposición así como los medios más efectivos para su aplicación y en lo posible conocer los problemas que se plantean en la empresa sujeta de inspección a fin de que su intervención tenga valor práctico. En el desempeño de sus funciones el Inspector está obligado a señalar todas las violaciones o presuntas violaciones a las -- normas de trabajo, dando cuenta de ellas pormenorizadamente en el acta que al efecto se levante en el centro de producción con el objeto' de que al ser evaluada dicha acta por el departamento o autoridad correspondiente se dicten las medidas que fueran necesarias para corregir anomalías o peligros en las empresas o bien para que se apliquen' las sanciones a que se han hecho acreedores los infractores.

El artículo 550 estipula, que los Reglamentos determinarán las -- atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la inspección del trabajo, al efecto cabe mencionar que considerando la necesidad -- de contar con un ordenamiento más acorde a las necesidades y circunstancias de la época, debería regularse con precisión y en forma integral la inspección del trabajo.

En consecuencia, el Titular del Ejecutivo Federal, emitió con -- fecha 5 de noviembre de 1982 el " Reglamento de Inspección Federal -- del Trabajo ", mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de noviembre del mismo año, Reglamento que a la fecha se encuentra en vigor.

Cada empresa, cada actividad económica y cada entidad federativa contempla independientemente de su jurisdicción, problemas laborales' específicos y comunes: para analizarlos y resolverlos, se necesita -- visualizarlos desde la perspectiva del empleo, de la productividad, - de la capacitación, del bienestar y de la justicia.

Esta vinculación de la inspección con la administración del trabajo, debe darse en el desarrollo de la visita a la empresa a través' de un procedimiento estructurado e integral, que permita el conoci--- miento cabal de las condiciones de trabajo que prevalecen en cada empresa o establecimiento industrial.

Para ello la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implantó' un procedimiento inspectivo que permite fundamentalmente, vigilar el' cumplimiento en las empresas de las normas de trabajo establecidas -- por el artículo 123 Constitucional y en su Ley reglamentaria, para - constatar mediante la revisión del mayor número de documentos del centro de producción y en el recorrido completo de la planta industrial, la observancia de las normas laborales.

#### IV.- BLOQUE DE INFORMACION PARA EL DESARROLLO DE LA INSPECCION' DEL TRABAJO.

El procedimiento adoptado permite a la autodiad del trabajo ob-- tener el mayor número de datos sobre las condiciones generales en que se encuentra operando el centro de trabajo, a través de siete bloques de información que a saber son:

- 1.- Identificación del centro de trabajo, para informarse sobre da-- tos fundamentales como la actividad industrial, persona física o moral.
- 2.- Características de los trabajadores: Es necesario conocer y ana-- lizar primordialmente como se rigen las relaciones obrero-patro-- nales, bajo qué condiciones y a través de qué tipo de contrato.
- 3.- Condiciones de trabajo: Para conocer entre otros la jornada de - trabajo, días de descanso, vacaciones, salarios, participación de utilidades, trabajo de mujeres y menores.
- 4.- Seguridad e Higiene: Vigilando los aspectos de condiciones am--- bientales de trabajo, los contenidos en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo con sus correlativos Instructi vos, y Reglamentos de Generadores de Vapor y Récipientes Sujetos a Presión, así como el de Minas, asesorando a las empresas sobre las medidas técnicas que deben implantarse para preservar la in-- tegridad física de los trabajadores.
- 5.- Capacitación y Adiestramiento: Vigilando el cumplimiento de los' patrones a proporcionar capacitación a sus trabajadores orientán dolos sobre este nuevo aspecto legal, formando la comisión mixta, revisando la realización de los cursos programados, verificando' que los antes capacitados se encuentren autorizados para actuar' así como la solicitud de las constancias de habilidades labora-- les a los trabajadores adiestrados o capacitados.

- 6.- Escolaridad: Realizando un inventario del grado de escolaridad de los trabajadores, principalmente para canalizar a los analfabetas al sistema de educación abierta.
- 7.- Protección al Salario: Para colaborar en la instauración de mecanismos de comercialización social que procuren el acceso a artículos de consumo popular al bajo precio.

#### TIPOS DE INSPECCION:

Con base en el Reglamento de Inspección del Trabajo, se cuenta con diversos tipos de inspección que deberán practicarse en los centros de trabajo tomando en consideración entre otros el número de trabajadores, grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo, dichos tipos son:

Inspección inicial.- La que se realiza por vez primera por la autoridad federal del trabajo en una empresa.

Inspección Anual Unica.- La que se practica por una sola vez al año y que se realiza en forma rutinaria posterior a la inicial.

Inspección Periódica Semestral.- La visita que se realiza después de transcurridos seis meses a una primera y que la empresa tenga todos o cualquiera de los siguientes elementos: mil trabajadores, --- cien millones de capital social y un grado de riesgo máximo de trabajo o clase V.

Inspección de Verificación.- La que se practica para constatar el cumplimiento de las medidas dictadas en seguridad e higiene al vencimiento de un plazo señalado en el emplazamiento que al efecto se ha notificado al patrón.

Inpección Extraordinaria.- Aquellas que se practica a petición -

de los factores de la producción o de otras dependencias del sector -  
laboral.

Los tres primeros tipos de inspección serán realizados con base' en una programación inspectiva que al efecto será realizada anualmente, cabe hacer notar que a fin de llevar a cabo la función de programar y ordenar las inspecciones a los centros de trabajo de jurisdicción federal, que en los diversos estados del país se requieren, se facultó a los Delegados Federales del Trabajo en el ámbito territorial de su adscripción y conforme a los lineamientos y procedimientos que al efecto se establezcan, se ejercite dicha facultad.

Para la práctica de las visitas inspectivas y el levantamiento de la correspondiente acta es necesario que intercedan:

- El inspector federal del trabajo debidamente identificado y con su orden de inspección expedida.
- El representante legal de la empresa, debidamente acreditada su personalidad como tal.
- La comisión mixta de seguridad e higiene (con el objeto de hacer el recorrido completo en la planta industrial).
- Representantes sindicales si los hubiera.
- Dos testigos de asistencia que serán nombrados por el patrón y en caso de negativa por el C. Inspector Federal del Trabajo.

El artículo 132 en su fracción XXIV de la Ley Laboral vigente, - señala como obligación de los patrones el permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y - darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo so

licitan. Teniendo como derecho el exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

El tercer tipo de inspección que es la verificación, se lleva a cabo cuando a raíz del emplazamiento al patrón para que sean subsanadas las deficiencias en seguridad e higiene detectadas en la inspección inicial como periódicas y les es otorgado un término para que -- den cumplimiento a dicha obligación y este fenece, el inspector constatará dicha ejecución en el acta en forma detallada las circunstancias en que se haya encontrado la empresa.

El cuarto tipo de inspección ya se mencionó, se realiza a petición de parte, ya de los trabajadores, ya del patrón o de alguna autoridad central del sector.

V.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA QUE INTEGRAN LA INSPECCION

El contenido del acta que al efecto levante el Inspector del -- Trabajo, dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo - reunir los siguientes requisitos de fondo y forma:

REQUISITOS DE FONDO

Los de fondo lo integran los siguientes elementos:

- 1.- El lugar en el cual se practica la inspección, ciudad o municipio el día y la hora.
- 2.- El fundamento legal establecido en los artículos 540, 541 y 542 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- El nombre del Inspector.
- 4.- El nombre y domicilio de la empresa, colonia y zona postal, número telefónico si lo hubiere.
- 5.- Mencionar el Oficio de Comisión, indicando el tipo y objetivo de la inspección que se va a practicar.
- 6.- La identificación con el patrón o representante autorizado de la empresa, a quién se le hace saber el objeto de la visita, requiriéndose la presencia de los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y la representación sindical.
- 7.- La documentación de la empresa comprende dos tipos de documentos los primeros que se refieren al acta constitutiva, registro federal de causantes, cedula de empadronamiento de ingresos mercan--

tiles, etc. y los segundos que corresponden a las diversas --- prestaciones a que tiene derecho el trabajador y en lo que se\_ anota en lo relativo a los salarios, reparto de utilidades, -- vacaciones, etc.

- 8.- El recorrido que el Inspector debe realizar en la empresa con - el objeto de dar fé del estado que guarda la empresa en lo que' se refiere a Seguridad e Higiene y la representación sindical.
- 9.- Dictar las medidas que el funcionario haya conciderado necesaa- rias.
- 10.- Dar la intervención en la parte final del acta cuando sea solii- citada por el patrón o los trabajadores.
- 11.- La firma del Inspector, así como de las personas que intervie- nen en la inspección y el sello del acta original y todas y -- cada una de las copias, entregando una copia del acta a la em- presa, a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y a la re--- presentación sindical.

#### REQUISITOS DE FORMA

Los elementos de forma son:

- 1.- Las actas deben tener los espacios necesarios en cada margen y al calce.
- 2.- Se deben evitar los borrones y tachaduras.
- 3.- Todas las actas deben levantarse lo más claro posible.



- 4.- Evitar los errores de ortografía
- 5.- Al levantar las actas de inspección se pondrán las copias que sean necesarias para los que intervienen en la misma, además -- las que sean necesarias para la autoridad ordenadora.
- 6.- Si se trata de una Inspección Periódica y de verificación, se -- puede levantar en una sola acta.
- 7.- Al practicar una Inspección de Verificación, en el momento de -- levantar el acta se debe hacer la separación de las medidas cumplidas, sin que sea necesario repetir en su totalidad las medidas ordenadas en el emplazamiento.
- 8.- Todas las actas deben levantarse a renglón seguido.
- 9.- Cuando queden algunos espacios en algún renglón, se deben llenar las rayas con el fin de evitar los espacios en las actas.

En toda acta serán estampadas las firmas o huellas de los que intervienen y en su caso de negativa será anotada dicha circunstancia sin que esto sea motivo de invalidez.

El artículo 40 del Reglamento General de Inspección marca que cuando por cualquier motivo el Inspector no practique la diligencia ordenada, lo hará del conocimiento de la autoridad competente -- mencionando las causas que se lo impidieron, haciendolo constar en una acta. Cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante o cuando se de la ausencia del patrón, el Inspector dejará citatorio para que se le espere el día y hora determinados para la práctica de la diligencia, y en el supuesto de que no se atendiera el citatorio, la visita se entenderá con los presentes designándose en su caso los testigos de asistencia que correspondan.

Nuestro Estatuto Laboral marca en su artículo 543 que los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario. Cabe mencionar que el Inspector es de positario de fé pública en materia laboral.

A continuación serán detallados los documentos que el Inspector solicitará para la práctica de la diligencia:

- 1.- Acta Constitutiva de la empresa.
- 2.- Capital en giro y capital social.
- 3.- Solicitud del Registro Federal de Causantes.
- 4.- Cédula de empadronamiento de ingresos mercantiles (IVA).
- 5.- Registro patronal del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 6.- Liquidación bimestral de las cuotas obrero-patronales, de los seis bimestres anteriores a la fecha de la inspección, del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 7.- Liquidación bimestral de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
- 8.- Registro de la Cámara Patronal a la que se encuentra afiliada la empresa.
- 9.- Relación de los pagos al FONACOT.
- 10.- Carátula de la Declaración del Ejercicio Global de las Empresas del último Ejercicio Fiscal.

- 11.- Acta de la integración de la Comisión Mixta para el reparto de de las utilidades.
- 12.- Recibo de pago de cada uno de los trabajadores sobre el reparto de las utilidades.
- 13.- Registro de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene.
- 14.- Nóminas o listas de raya, semanal o quincenal, la primera del personal administrativo.
- 15.- Recibos de pago de vacaciones y prima vacacional.
- 16.- Recibos de pagos de aguinaldo.
- 17.- Relación de los trabajadores de la empresa, especificando el número de trabajadores extranjeros si existen, el carnet de población de cada uno de ellos.
- 18.-Relación de las jornadas de trabajo que se laboran en la empresa.
- 19.- Contrato Colectivo, Contrato Ley o Contrato Individual debidamente registrados.
- 20.- Reglameto Interior de Trabajo debidamente registrado.
- 21.- Copia del acta mensual de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del último mes.
- 22.- Planos de Generadores de Vapor y Resipientes Sujetos a Presión de la red de distribución del equipo contra incendio.

- 23.- Licencia de funcionamiento de maquinaria y equipo.
- 24.- Licencia de Operador de Calderas.
- 25.- Cuadro de escalafón.
- 26.- Libro o bitácora autorizados de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión.
- 27.- Libro Médico, historias clínicas y copias de las conferencias mensuales del médico de empresa.
- 28.- En Inspección Periódica copia de la última acta de inspección.
- 29.- Libro de Registro Diario de Maquinaria.
- 30.- En caso de proporcionar capacitación o adiestramiento a los trabajadores, el plan y programas autorizado por la S.T.P.S.
- 31.- Licencias de operador de montacargas.
- 32.- Datos generales del sindicato titular o administrador del contrato.
- 33.- En caso de haber terminado los planes de capacitación y adiestramiento, se requerirán las constancias de habilidades laborales.
- 34.- Cuando haya contratación de mayores de 14 y menores de 16 años deberán presentar la autorización de la Dirección de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la Autoridad Política.

En el recorrido de la planta industrial:

- 35.- El recorrido deberá realizarlo en compañía de los representantes de la empresa, sindicato y comisión mixta de seguridad e higiene.
- 36.- Utilizar la hoja de trabajo o cédula especiales para anotar -- las observaciones.
- 37.- Tomar en cuenta las observaciones que durante el recorrido haga el Inspector, la comisión mixta de seguridad e higiene, analizando las que sean procedentes.
- 38.- Tener como referencia el diagrama de flujo del proceso de producción, deteniéndose en cada etapa y reportando únicamente -- las anomalías que encuentre.
- 39.- Reportar claramente el tipo de maquinaria empleada en la unidad económica y si esta guarda las medidas de seguridad e higiene necesarias para la intervención de riesgos de trabajo.

Para complementar este título V el suscrito considera necesario referencia a las siguientes tesis y criterios sustentados por el Poder Judicial Federal y el Tribunal Fiscal de la Federación relativos al procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas en materia laboral, ello con la finalidad de contribuir a una mejor calidad jurídica tanto para los documentos que sirven de base a las consignaciones en el procedimiento, como los acuerdos, resoluciones y demás actuaciones que se emiten en dicho procedimiento administrativo sancionador.:

ACTAS DE VISITA LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO, HACEN PRUEBE PLENA.

El artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo otorga pleno valor -- probatorio a las actas que levanten los inspectores del trabajo, -- mientras no exista prueba en contrario que desvirtue lo asentado -- por ellos en dichas actas.

Revisión N°1507/83.- Resuelta en sesión de 6 de enero de 1987, por' mayoría de cinco votos y cuatro en contra.- Magistrado ponente: --- Alfonso Nava Negrete.- Secretaria: Lic. Ana Rosa Rice Peña.

( Tesis publicada en la revista del Tribunal Fiscal de la Federa--- ción, N° 1.- 3a. Epoca 1988, pagina 15 )

ACTAS.= QUE SE LEVANTEN CON MOTIVO DE LAS VISITAS DOMICILIARIAS, -- DEBERAN ESTAR DEBIDAMENTE CIRCUNSTANCIADAS LAS.-

" Para que se hubiera cumplido con los requisitos de ley, el Inspec tor del Trabajo debió haber señalado en el acta que se levantó ade-- más de los nombres de los testigos, los datos identificatorios de - los mismos como sería en el caso, los documentos con los que se --- identificaron además de su domicilio y cargo que ocupan dentro de - la empresa, para que de esa manera se hubiere podido conciderar que el acta referida efectivamente se encontraba circunstanciada, y por lo tanto, se estarían cumpliendo con los requisitos de Ley, por lo' que si en el asunto que nos ocupa, es claro que no se cumple con lo anteriormente citado, ya que el Inspector únicamente se limitó a -- 'dar los nombres de los testigos de asistencia, estamos en presen-- cia de un acto ilegal y por lo tanto no puede servir de base para - ningún otro acto autoritario".

Criterio sustentado por el Tribunal Fiscal de la Federación, Sexta --- Sala Regional Metropolitana, en sentencia de fecha 22 de agosto de --- 1989, al reverso de la foja dos.- Juicio de Nulidad 4576/89.- L.B.---- RUSSEL CHEMICALS DE MEXICO, S.A.

ACTAS DE INSPECCION; Los inspectores deben cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón.- " De conformidad con el artículo ' 32 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo , publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1982, se señala que para la practica de las visitas de inspección, los inspectores deben cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón cuando no se entiende la diligencia directamente con éste, por lo que, si' el inspector actuante entiende la diligencia con una persona que manifiesta oralmente tener representación de la empresa sin probarlo e -- identificándose con su licencia para conducir y sin que el inspector' le requiera que acreditara su personalidad en la forma que lo requiera los diversos.692 fracciones I, II III y IV y 695 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que la respectiva acta es ilegal.

PRECEDENTES:

Juicio 1935/88 y 13035/88, promovido por MARTEX, S.A. DE C.V.- Y ---- POLAQUIMICA, .S.A DE C.V., sentencias definitivas de fechas 12 de junio y 25 de abril de 1989, aprobados por unanimidad.- Magistrado Instructor: Sergio Martinez Rosas Landa. Secretaria:Virginia Barranco --- Avilés.

Tesis aislada sustentada por la Quinta Sala Regional Metropolitana en' dos asuntos similares.- Aplicada la sentencia de fecha 2 de octubre de 1989, a fojas reverso de la dos y tres.- Juicio de Nulidad 4535/89.--- INDUSTRIAS REGOLI, S.A.DE C.V.

## VI.- MEDIDAS PREVENTIVAS DE RIESGOS DE TRABAJO.

Como consecuencia de las medidas iniciales, periódicas o extraordinarias que realizan los inspectores en los centros de trabajo y en atención a una de las facultades conferidas a ellos, constantemente su gieren se corrijan algunas anomalías que pueden constituir violaciones a las condiciones generales de trabajo; a las medidas de seguridad e higiene o a los aspectos de capacitación o adiestramiento.

Como resultado de las visitas mencionadas, y como ya se hizo notar, el inspector deberá de levantar un acta y remitirla junto con su informe a su superior jerárquico en donde se analizarán y dictarán las instrucciones pertinentes para que la empresa cumpla con lo que se indi có, lo normal en estos casos es que se requiera al patrón a través de un documento que la Dirección General del Trabajo lo denomina " Emplazamiento" en lo que se le concede con fundamento en el artículo 512-D' de la Ley de la materia, un término razonable para que de cumplimiento a las medidas que con anterioridad se le hubieren sugerido.

Dicho artículo expresa:

Artículo 512-D: Los patrones deberán efectuar las modificaciones' que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus Reglamentos o de sus instructivos que con base en ellos expiden -- las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se le conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procede a sancionar al patrón o infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir - la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que hace referencia anteriormente, - subsistiera la irregularidad, la Secretaría del Trabajo, tomando en -- cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de ---



riesgo, podrá clausurar total o parcialmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación .

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Al efecto son de tomarse en cuenta las siguientes consideraciones para el otorgamiento de plazos al patrón:

- 1.- Para prevenir un riesgo inminente para los trabajadores o bien cuando las condiciones de trabajo puedan provocar un siniestro, las medidas ordenadas serán de aplicación inmediata y de observancia permanente, tales son los casos de la falta de equipo de protección personal o de fuga o presencia de gas combustible de trabajos materiales de ignición.
- 2.- Cuando se trate de medidas de presentación de documentos sobre seguridad e higiene, práctica de exámenes médicos, formulación y presentación de libros y planos, se concederá un plazo de treinta días. Solo en empresas con más de mil trabajadores, en las que se requiera exámenes médicos o en aquellas con más de diez generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, deberán practicarlos o presentar los planos correspondientes, en un plazo de cuarenta y cinco a sesenta días hábiles.
- 3.- Las medidas que requieren la intervención del departamento de mantenimiento o de ingeniería para la instalación de protecciones a -

la maquinaria, modificaciones de la misma, reparación de desperfectos, modificaciones a las instalaciones eléctricas, de gas o tubería sanitaria o instalación de aditamentos como válvulas de seguridad a los generadores de vapor: Dispondrán las empresas para su cumplimiento de treinta días.

- 4.- Las medidas que se refieren a las modificaciones de la red de drenaje o aprovechamiento de agua, instalación de tinacos, tanques de almacenamiento o muebles sanitarios, para su cumplimiento contarán las empresas con cuarenta días hábiles.
- 5.- Las que impliquen la modificación a la construcción o a las instalaciones del centro de trabajo, contarán de cuarenta y cinco a sesenta días hábiles para su cumplimiento.
- 6.- Las que representen para la empresa nuevas construcciones y por lo tanto, requieran de solicitar licencias para la iniciación de las obras, se dispondrá de sesenta a noventa días para su cumplimiento o de acuerdo a las dimensiones del centro de producción.
- 7.- Las que implican la adquisición de maquinaria como gruas tipo viajeras, montacargas o equipo de medición de condiciones ambientales, contarán con sesenta días hábiles para su cumplimiento.

En caso de que el patrón considere insuficiente el plazo concedido, podrá recurrir al Delegado Federal del Trabajo, solicitándole prórroga para el cumplimiento de las medidas; la Delegación podrá concederla, previa visita o acreditación de la empresa de haber cumplido cuando menos con el 50% de lo ordenado, ampliando el plazo de acuerdo a las necesidades de la propia empresa, mismo que será irrogable y con una duración máxima de un término igual al concedido inicialmente, pero siempre y cuando este no haya fenecido, es decir la Delegación Federal del Trabajo concederá diez días después de la notificación a la empresa para recibir la solicitud y otorgar la pro

rroga; de no haber solicitud y fenecido el término, ordenará la visita de verificación.

En los casos en que la empresa considere improcedente el cumplimiento de una medida, deberá presentar por escrito su inconformidad, solicitando la revisión de la medida que impugna: en tal caso, dispondrá la empresa para hacerlo de diez días contados a partir de la fecha de notificación.

Finalmente cuando la empresa considere que podrá cumplir con alguna medida más económica, deberá presentar el escrito correspondiente asegurando la prevención del riesgo.

#### VII.- ANALISIS Y DICTAMINACION DEL ACTA INSPECTIVA.

De conformidad con las responsabilidades del Coordinador de Inspección y Conciliación adscrito a la Delegación Federal del Trabajo, al recibir el acta levantada por el Inspector Federal del Trabajo, deberá analizarla en un plazo no mayor de tres días y dictaminará si existen o no presuntas violaciones a las normas laborales.

En el segundo caso mandará archivar el acta al expediente general de la empresa.

#### CONSIGNACION

En el caso de que hayan sido detectadas presunciones de violación a la Ley Federal del Trabajo o a sus Ordenamientos reglamentarios, se consignará dicha acta al Coordinador de Dictámenes para los efectos de la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador.

En el Distrito Federal y en las Entidades Federativas se cuenta con algunos centros de trabajo que son dependientes o unidades auxi-

liares de una oficina matriz, como los son las salas cinematográfi--  
cas afiliadas a la Compañía Operadora de Teatros, S.A., Ferrocarrí--  
les Nacionales de México, Bimbo de Occidente, S.A. DE C.V., etc. ---  
cuando se haya realizado la visita inspectiva y de ella se derive --  
que se presumen hechos violatorios a las normas laborales, el Coordi  
nador de Inspección y Conciliación remitirá las actuaciones inspecti  
vas a la Dirección General de Asuntos Jurídicos o a otra Delegación'  
Federal del Trabajo, según corresponda para los efectos legales pro  
cedentes.

## CAPITULO CUARTO

### EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

- I.- CONCEPTOS GENERALES.
- II.- EMPLAZAMIENTO Y CITACION A AUDIENCIA.
- III.- DESAHOGO DE LA AUDIENCIA.
- IV.- RESOLUCIONES Y SANCIONES.
- V.- FORMULARIO DEL PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.

## I.- CONCEPTOS GENERALES

El Sector Laboral se desconcentra por Entidad Federativa a partir de enero de 1977 con el establecimiento de 31 Delegaciones Federales del Trabajo. Siendo el 22 de junio del mismo año , que fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo 01-2645 por medio del cual se da estructura a las Delegaciones Federales del Trabajo otorgando a los delegados las atribuciones necesarias a fin de ' que estuvieran facultados para resolver los asuntos derivados de la ' relación de trabajo en los lugares donde los mismos se originaron, ' dando mayor fluidez al despacho de los mismos y evitar el traslado a la Ciudad de México, de los interesados.

Continuando con la desconcentración territorial del Sector Laboral en Acuerdo número 01-1769 que fué publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de abril de 1979, en donde se otorgan facultades a los Delegados Federales para que dentro de su ámbito territorial llevara a cabo la instauración del Procedimiento para la --- Aplicación de Sanciones por Violaciones a las disposiciones legales ' en materia de Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, - cuando se trate de empresas que por otros conceptos sean de jurisdicción local.

En prosecución de la reforma administrativa laboral mediante -- acuerdo 01-2778 publicado en el Diario Oficial de la Federación el - 30 de abril de 1981 se facultó a los Delegados Federales del Trabajo para que en los términos del artículo 1008 de la Ley Federal del --- Trabajo, impusieran sanciones por violaciones a las leyes y reglamentos en materia laboral cuando se trate de empresas de jurisdicción federal que tengan su domicilio social en las entidades federativas ' del país (al respecto se analizó la competencia de las representaciones estatales del sector Trabajo y Previsión Social).

Según el tratadista José María Vilar y Romero en el Procedimiento Administrativo no hay partes contrapuestas sino que hay una relación entre la Administración Pública y el interesado, y al decir de Miguel Acosta Romero el Procedimiento Administrativo es todo el conjunto de actos señalados en la Ley para la producción del acto administrativo así como la ejecución voluntaria y la ejecución forzosa, ya sean internos y externos.

De acuerdo al interés público que persigue el sector trabajo, - el Procedimiento Administrativo Sancionador llena los siguientes requisitos.

- 1.- Es por escrito.
- 2.- Es motivado.
- 3.- Da al particular la garantía de audiencia.
- 4.- Fundamentación legal.

Con base en lo anterior, con fecha 17 de junio de 1983 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, considerándose que la aplicación de multas por dichas violaciones tienen la principal finalidad de conseguir el cabal cumplimiento y observancia de las normas laborales y en última instancia el mejor desarrollo de los factores de la producción y que la autoridad disponga de un ordenamiento legal en el que se establezcan el procedimiento y las formalidades esenciales para su aplicación.

## II.- EMPLAZAMIENTO Y CITACION A AUDIENCIA.

Ya mencionamos con anterioridad que la consignación es el momento en el cual propiamente se da el inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador ya que como acto seguido a esta continúa una notificación a la empresa, denominada emplazamiento y citación a audiencia.

El emplazamiento es la garantía de audiencia otorgada al patrón por el artículo 14 Constitucional, debiendo notificarse al consignado en forma personal con una anticipación de 72 horas por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse el desahogo de la audiencia. - Este emplazamiento deberá contener los siguientes requisitos:

- a).- Nombre del consignado.
- b).- Domicilio del centro de trabajo.
- c).- Autoridad consignante.
- d).- Nombre del Inspector Federal del Trabajo que levantó el acta y la fecha de ésta.
- e).- Circunstancias o hechos que consten en el acta y que se hayan - tipificado como violatorios.
- f).- Fundamento legal de la competencia de la autoridad emplazante.
- g).- Preceptos legales que tipifican las violaciones.
- h).- Fecha y hora de la celebración de audiencia o en su caso término de 10 días hábiles concedidos a partir de la fecha de la notificación.



- 1).- Apercebimiento de que si no comparece a la audiencia de Ley, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos -- los hechos de la consignación.

El Reglamento que rige el procedimiento a partir del artículo - 21 señala el capítulo de notificaciones, mencionando lo que será objeto de notificaciones, cómo se llevarán a cabo (personales, por correo o por instructivo), y en qué tiempo, lugar y con quién se entenderán, a falta de la persona a quien deba notificarse o su representante, el notificador dejará citatorio para que se le espere en la - fecha y hora que señale al respecto, dicho citatorio contendrá los - siguientes requisitos:

- 1.- Nombre y domicilio de la persona a quien se va a notificar o de su Representante Legal en su caso.
- 2.- Datos de la autoridad que ordena la notificación de que se trate.
- 3.- La fecha y hora en que se pretenda llevar a cabo la diligencia - en el centro de trabajo o en el domicilio señalado para recibir notificaciones.

Si la persona a quien deba notificarse no atendiera el citatorio, la notificación se le hará por conducto de cualquier persona -- que se encuentre en el domicilio en que se realice la diligencia y - si esta se negara a recibirlo, se realizará por instructivo que se - fijará en la puerta del domicilio. El notificador deberá hacer constar en la cédula de notificación el carácter del Representante Legal de la empresa que reciba la notificación debiendo firmar esta en forma conjunta con el funcionario que practica la diligencia y en caso de negativa igualmente se hará asentar dicha circunstancia sin que - esto afecte la validez del documento.

### III.- DESAHOGO DE LA AUDIENCIA.

El día y hora señalados para el desahogo de la audiencia de Ley en el emplazamiento, la consignada podrá comparecer personalmente o por conducto de su Representante o Apoderado Legal, pudiendo hacer igualmente la comparecencia por escrito, acreditando la personalidad.

Para acreditar la personalidad del Representante o Apoderado -- que desahogue la audiencia se seguirán los siguientes lineamientos:

- 1.- Cuando actue el compareciente como Apoderado por persona física, podrá hacerlo mediante Poder Notarial o Carta Poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante la autoridad del trabajo administrativa.
- 2.- Cuando el Apoderado actue como Representante Legal de una persona moral, deberá exhibir el Testimonio Notarial respectivo que así lo acredite.
- 3.- Cuando actue el compareciente como Apoderado de persona moral, - podrá acreditar su personalidad mediante Testimonio Notarial y - Carta Poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de - que quien otorga el poder está legalmente autorizado para éllo.

Nos marca el artículo 9º del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo: "Igualmente se tendrá por reconocida la personalidad del compareciente como Representante Legal de la consignada, siempre que de los documentos exhibidos o de las actuaciones que obran en actos, llegen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Una vez acreditada la personalidad, se concederá el uso de la palabra a la representación empresarial para que manifieste lo que a sus intereses convenga, respecto a las presunciones de violación de

las normas de trabajo que se le imputan, pudiendo al efecto presentar los siguientes medios probatorios siempre y cuando tiendan a demostrar que no son ciertos los actos u omisiones que constan en las actas levantadas por los Inspectores Federales del Trabajo y que -- sean motivo de la consignación:

- 1.- Serán admitidos los datos o documentos que debieron ser acordados durante la visita de la inspección siempre que se demuestren fehaciétemente las razones por las cuales no se aportaron.
- 2.- Cuando se trate de actos y omisiones susceptibles de reparación posterior, sólo serán admitidas las que lleven a demostrar que en la fecha de la inspección si se cumplían las normas presuntamente violadas.
- 3.- En caso de infracciones no susceptibles de reparación posterior, sólo se admitirán las tendientes a demostrar que no se cometían los hechos y omisiones materia de la consignación en el momento de la visita inspectiva.
- 4.- La inspección ocular se admitirá cuando a juicio de las autoridades administrativas del trabajo se acredite fehaciétemente la necesidad de practicarla.
- 5.- En materia de Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo, sólo se admitirán los documentos que tiendan a demostrar que se presentaron en tiempo los planes y programas correspondientes.
- 6.- Serán admitidos los informes a cargo de otras autoridades, cuando el consignado demuestre que está imposibilitado de presentarlos por sí mismo y su necesidad e importancia.

7.- No se admitirá la prueba testimonial de los trabajadores o de su representación sindical cuando hayan resultado afectados con el acto u omisión del infractor.

Una vez manifestado lo que al interés de la representación empresarial conviniere, la autoridad del trabajo admitirá las pruebas o las negará en su caso, debiendo desahogarse en el mismo momento de la celebración de la audiencia, de conformidad con lo expuesto en el artículo 12 del procedimiento que rige el Reglamento de la materia - en cuestión y en caso de que no exista diligencia pendiente que practicar o desahogar será declarado el procedimiento turnándose el expediente para que se dicte resolución que en derecho corresponda.

En materia de Capacitación y Adiestramiento, se declarará cerrado el procedimiento y se ordena la remisión de las constancias que obran en el expediente a la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Ramo y que sea ésta la autoridad que emita el dictamen correspondiente, toda vez que hasta la fecha no ha sido desconcentrada a las Delegaciones del Trabajo dicha actividad.- Una vez emitido el dictamen con el objeto de que se dicte la resolución y sea notificado a la consignada.

Puede darse el caso, que al momento de la celebración de la audiencia el Representante Legal de la consignada manifieste que su representada tiene oficina matriz en otra entidad federativa, y que carece de la documentación que al efecto se le requiere: es entonces - cuando de acuerdo a las facultades delegadas a las representaciones estatales del sector laboral, deberá ordenarse la suspensión del procedimiento debiéndose remitir el expediente a la correspondiente Delegación Federal del Trabajo para la continuación del procedimiento por ser dicha autoridad la competente para conocer del mismo.

**COMPARECENCIA POR ESCRITO.**

Como un derecho del patrón en su garantía de audiencia este pue de presentarse al desahogo de la audiencia de Ley mediante escrito, - mismo que deberá ser presentado antes de la fecha y hora señalada al efecto, debiéndosele notificar en forma personal a la consignada del acuerdo recaído en su escrito, continuándose con el mismo procedi--- miento que se lleva en las comparecencias personales.

#### IV.- RESOLUCIONES Y SANCIONES.

El capítulo décimo sexto de la Ley Federal de la materia, marca las responsabilidades y sanciones por violaciones a las normas de -- trabajo cometidas por patrones y trabajadores, dichas sanciones se-- rán pecuniarias y tomando como base de cálculo la cuota diaria del - salario mínimo vigente en do lugar y tiempo en que se cometa la vio-- lación.

Al declararse cerrado el procedimiento será turnado el expedien-- te para su resolución, misma que deberá dictarse en un plazo no ma-- yor de 15 días tomando en cuenta los siguientes requisitos de fondo:

- 1.- Las circunstancias especiales, razones particulares o causas in-- mediatas consideradas para imponer la multa.
- 2.- La adecuación entre los motivos considerados y las normas aplica-- bles que en el caso concreto figuren la hipótesis normativa.
- 3.- La gravedad de la violación cometida o del acto u omisión que -- motive la imposición de la multa.
- 4.- Los perjuicios ocasionados a los trabajadores y a la colectivi-- dad, la capacidad económica del infractor y su reincidencia en - el incumplimiento de sus obligaciones laborales.
- 5.- Las circunstancias y razones por las que se aplica al caso con-- creto el monto de la sanción.

Tomando en consideración los elementos mencionados con anterio-- ridad, podrán imponerse multas que van de tres a trescientas quince' veces la aplicación del salario mínimo vigente en la zona económica' que le corresponda a cada entidad federativa, (o en su caso al D.F.).

Así mismo marca el artículo 18 del Reglamento que se menciona, - que las autoridades del trabajo sancionarán a los patrones infractores de las normas laborales, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones y sin perjuicio de las penas a que se hagan acreedores, cuando los actos u omisiones en que se incurran sean constitutivos de delitos.

Igualmente, cuando el Delegado Federal del Trabajo detecte del análisis de las actuaciones que es posible la comisión de un delito, bajo su más estricta responsabilidad formulará denuncia de hechos -- ante el Ministerio Público que corresponda.

Por otra parte tomando en cuenta el grado de riesgo laboral que traiga aparejado el incumplimiento de la obligación podrá clausurarse el centro de trabajo hasta entonces no se haya comprobado que fue cumplida.

La autoridad competente para hacer efectivas las multas impuestas por la del Trabajo, es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de sus oficinas estatales, sin embargo con base en los -- convenios de coordinación que esta autoridad tiene celebrados con -- los municipios, son estos quienes en última instancia hacen efectivos los cobros.

Las resoluciones que dicta la autoridad del trabajo serán notificadas a la infractora en forma personal, haciéndose incapié que independientemente del pago de la multa impuesta deberá dar cumplimiento to con los preceptos legales que violó; caso contrario la multa será incrementada hasta que sea comprobado dicho cumplimiento.

V.- FORMULARIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.

GENERALIDADES.

Los artículos 542 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo y 38 del Reglamento General de Inspección Federal del Trabajo, imponen como una de las obligaciones de los Inspectores del Trabajo levantar acta de cada inspección que practiquen, en ella deben intervenir los trabajadores, el patrón, dos testigos de asistencia y los integrantes de las comisiones mixtas que correspondan, los testigos pueden coincidir con los representantes de las comisiones. En las actas deben hacerse constar las violaciones a las normas de trabajo o a las deficiencias en su aplicación que detecten los inspectores como resultado de la visita que practiquen, del mencionado documento deben entregarse copias a quienes hayan participado y turnar el original a la autoridad que corresponda, para que esta dictamine las presuntas violaciones y emplace, en su caso, las medidas de seguridad e higiene que procedan.

El contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma establecidos por las disposiciones legales, contenidas en el capítulo tercero de esta tesis. En este sentido, entendemos por requisitos de fondo, aquellos elementos que deben contener las actas de inspección para su validez, es decir para que produzcan efectos jurídicos. Y

Los requisitos de forma son aquellos que deben observarse en las actas los cuales, sin afectar su validez, faciliten su trámite y análisis, concretamente se refiere a la presentación del documento.

Para los efectos de lo anteriormente señalado, procederemos a continuación, a mostrar los formatos - tipo que se llevan a cabo para implantar el Procedimiento Administrativo Sancionador en esta materia:



DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DE OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: SE SOLICITA EJECUCION DE SAN-  
CION.

COLIMA, COL., A

C.P. ENRIQUE TERRIQUEZ SAMANO  
TESORERO MUNICIPAL DE COLIMA  
G. TORRES QUINTERO # 85  
C I U D A D .

De acuerdo al convenio de colaboración administrativa en materia fiscal federal celebrado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con las Entidades Federativas, me permito remitir a usted, una copia de la resolución condenatoria emitida en el Procedimiento Administrativo Sancionador instaurado a la empresa "EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V.", que tiene su domicilio en Av. Rey Colimán # 402 en Colima, Col. (RESOLUCION NUM.20).

Lo anterior con la finalidad de que se haga efectiva la sanción im--  
puesta de \$ 694,400.00, de acuerdo con lo establecido por el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo. Asi mismo se le solicita copia de los comprobantes de la ejecución de sanción para los efectos legales a que haya lugar.

A T E N T A M E N T E .

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.  
EL DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO.

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DE OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: RESOLUCION .  
(CONDENATORIA) NUM. 20

- - - Colima, Col., a 27 de marzo de 1991. - - - - -

DATOS DEL PATRON.

NOMBRE, RAZON O DENOMINACION SOCIAL: "EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A.  
DE C.V."

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: ECO-820331-KB5.

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO: AV. REY COLIMAN # 402, COLIMA, COL.

R E S U L T A N D O

- 1.- Esta autoridad valoró y calificó que existían hechos que podían estimarse violatorios de las normas de trabajo, con base en los documentos que remitió la Coordinación de Inspección y Conciliación, y que obran en el expediente, consistente en el acta de inspección periódica, levantada en las instalaciones de su empresa el día 19 de noviembre de 1990, por el C. Artemio Alvarez Estevez, en su carácter de Inspector Federal del Trabajo. - - - -
- 2.- En cumplimiento al artículo 1009 de la Ley Federal del Trabajo, y con el fin de preservar la garantía de audiencia, se emplazó al patrón para que manifestara lo que a su derecho conviniese, o pusiera defensas y excepciones y ofreciera pruebas. - - - -
- 3.- Una vez celebrada la audiencia y desahogadas las pruebas que lo ameritaron, se declaró cerrado el procedimiento y se turnó para la resolución correspondiente. - - - -

C O N S I D E R A N D O .

- 1.- Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de esta Delegación Federal del Trabajo, resolver sobre la presente consignación, de conformidad con los artículos 524, 527, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 40 fracciones I

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DE OFICIO:  
EXPEDIENTE:  
  
ASUNTO: HOJA NUMERO DOS.

y VI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 4, 27, 28 y 29 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Acuerdos Delegatorios de Facultades expedidos por el Titular de esta Secretaría números 01-1769 de fecha 16 de abril de 1979 y 01-2778 de fecha 30 de abril de 1981, publicados en el Diario Oficial de la Federación los días 20 de abril de 1979 y 30 de abril de 1981, respectivamente. - - - -

- II.- El patrón manifestó en tiempo lo que a su derecho convino, opuso defensas y excepciones y ofreció pruebas, habiéndose desechado las que se indican en el auto que recayó en la comparecencia. -- Las pruebas que se desecharon no reunieron los requisitos señalados por los artículos 10 y 11 en sus fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII; y 12 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.
- III.- Las pruebas que fueron admitidas y que quedaron desahogadas, son las que se analizan y valoran en el siguiente considerando. - -
- IV.- Del análisis de las constancias que aparecen en los autos así como de las pruebas admitidas y desahogadas, se concluye que las defensas y excepciones hechas valer por el patrón no desvirtúan los actos u omisiones que constan en los documentos que sirvieron de motivo a la consignación que dió origen a este procedimiento, por lo siguiente: - - - -

Se tiene por presentado en tiempo y forma al C. Héctor M. Brambila Espinoza en su carácter de Apoderado Legal del centro laboral denominado " EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V." , con domicilio en Av. Rey Colimán # 402, Colima, Col., a través de su escrito de comparecencia a audiencia de fecha 15 de marzo de 1991, -- sellado de recibido por esta Dependencia el día 18 de marzo del presente año, y por el cual da contestación al emplazamiento y citación a audiencia S/N/RU, de fecha 25 de febrero del año en curso; procediendo al análisis de sus manifestaciones expuestas en su escrito que se prevee, así como de las pruebas aportadas se colige lo siguiente: - - - -

a).- En lo que respecta a la presunta violación consistente en: Por no haber demostrado ante el C. Inspector Federal del Trabajo, que el cuadro general de antigüedades fue elaborado por una comi

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DE OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO TRES.

sión mixta de representantes tanto de trabajadores como del patrón, así mismo el Inspector constató la falta de publicidad -- del mencionado cuadro dentro del centro laboral. La parte representativa empresarial presenta al respecto como medio probatorio para desvirtuar dicha presunción de violación una copia en la cual se hace constar que el día 6 de septiembre de 1990, se reunieron los representantes de los trabajadores y del patrón -- de la comisión elaboradora del cuadro general de antigüedades, -- para proceder a elaborar la actualización y autorización del -- mismo, dicha copia se encuentra debidamente firmada por los representantes tanto de los trabajadores como del patrón; de ello se desprende que el cuadro general de antigüedades sí fue elaborado por una comisión mixta de representantes de ambos factores de la producción, mas no ampara el que se haya dado publicidad al mencionado cuadro; además con su manifestación el compareciente corrobora hacia el incumplimiento de la citada publicidad, al manifestar lo siguiente: "...respecto a la falta de publicidad, no hay tal, en virtud de que por cuestiones de remodelación y nuevas construcciones dentro de la empresa, se tuvo -- que retirar momentáneamente durante dicho lapso..."; tipificándose por consiguiente la violación al artículo 158 de la Ley -- Federal del Trabajo, y haciéndose acreedor por ende a una sanción pecuniaria por la falta de la citada publicidad. - - - -

b).- En lo que se refiere a las presuntas violaciones consignadas en el emplazamiento y citación a audiencia S/N/RU, de fecha 25 de febrero de 1991, referentes a la materia de participación de utilidades, consistentes en: 1).- Por no haber mostrado ante el C. Inspector del Trabajo el proyecto de reparto de utilidades correspondiente al ejercicio fiscal 1989, debidamente elaborado conforme a los lineamientos en la materia; y 2).- Por no haber mostrado ante el C. Inspector Federal del Trabajo los recibos por concepto de pago del reparto de utilidades correspondiente al ejercicio fiscal 1989, toda vez que en el ejercicio anterior al mencionado hubo una utilidad sin cobrar la cual asciende a una cantidad de \$ 1'664,750.00, cantidad que debió repartirse en el ejercicio de 1989. En relación a las dos presuntas violaciones el compareciente a audiencia manifestó y presento como medios probatorios lo siguiente: "...en relación al inciso b); Proyecto de Reparto de Utilidades: en el ejercicio fiscal 1989, no se obtuvo cantidad alguna a repartir entre los trabajadores, por concepto de utilidades; se anexa copia de la declaración de impuestos anual a la Secretaría de Hacienda y ----

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORDINACION DE DICTAMENES

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO CUATRO.

Crédito Público. En relación a la participación de utilidades no cobradas en el ejercicio anterior (1988), según dicha carátula, se repartió el día 15 de diciembre de 1989, por concepto de: -- anticipo de reparto de utilidades la cantidad de \$ 25,000.00 por trabajador, en términos de la cláusula 25 del contrato colectivo de trabajo vigente (se anexa copia del contrato colectivo de trabajo y recibos para cotejo, por un monto de \$ 4'125,000.00) así mismo se acordó con la comisión revisora que dicho monto se pagará en el siguiente ejercicio 1991 (se anexa copia). Por lo anterior, no había porque elaborar ni demostrar el proyecto de reparto de utilidades de 1989 en los términos de Ley. Anexo, constitución de la comisión mixta para la revisión del reparto de -- utilidades 1989. En relación al inciso c); utilidades no cobradas correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 1988: se pactó con la comisión que elaboró el proyecto en --- 1990 que se repartiera en el año de 1991. Este derecho no prescribe por ser acumulativo en términos del artículo 122 párrafo final de la Ley Federal del Trabajo...". Procediendo al análisis de lo manifestado por el empleador que nos ocupa así como de las pruebas aportadas en este inciso, se desprende que no ha cometido violación alguna al capítulo VIII, título tercero de la Ley Federal del Trabajo, ya que la cantidad entregada a los laborantes al servicio de su empresa por concepto de reparto de utilidades (anticipo), es mucho mayor que la que resta del ejercicio -- fiscal 1988, además de que se pactó con la comisión mixta que la cantidad no cobrada perteneciente al ejercicio fiscal 1988, se repartiera en el año de 1991, por lo que con ello se cristalizan los objetivos en materia de participación de utilidades que son entre otros, lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital, según los principios de justicia social; estimular a los trabajadores para alcanzar una mayor productividad en la empresa; y, -- pugnar por una justa distribución de la riqueza, motivo por el cual es procedente absolver al patrón que nos ocupa de estas dos presuntas violaciones en cuestión. - - - - -

c).- En lo que atañe a la presunción de violación, la cual se -- hace consistir en: por exceder el tiempo extraordinario laborado por los trabajadores al servicio de su empresa más de nueve horas a la semana, al respecto el Apoderado Legal manifestó en su escrito de comparecencia a audiencia lo siguiente: "en relación al inciso d); tiempo extraordinario superior a nueve horas semanales: en el acta de la inspección en su hoja tres parte final -- el Inspector actuante no precisa en forma individual a quien o a

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORDINACION DE DICTAMENES

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO CINCO.

quienes se hace laborar tiempo extraordinario superior a las nueve horas semanales. La Ley especifica que debe precisarse a --- quién se causa el perjuicio respectivo y en este caso no sucede, pues de la simple lectura el Inspector se concreta a hacer una transcripción de la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 66 a 68. Cabe mencionar al empleador que nos ocupa que remitiéndonos al acta de inspección extraordinaria, origen del presente procedimiento en su hoja tres parte final el Inspector Federal del Trabajo, si constató que se labora tiempo extraordinario dentro de la empresa, toda vez que se transcribió al respecto lo siguiente: tiempo extraordinario, si se labora tiempo extraordinario, excediéndose de más de tres horas diarias y más de nueve a la semana, realizándose el pago en forma doble las primeras nueve horas laboradas a la semana y triples después de las nueve horas laboradas a la semana; es por ello que el Inspector Federal del Trabajo al haber constatado que se labora tiempo extraordinario mayor al permitido por la Ley Federal del Trabajo, esta autoridad laboral procedió a emplazar a la empresa que nos ocupa con el objeto de que desvirtuara dicha presunción de violación, ya que en atención al artículo 68 de la Ley Laboral el tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, independientemente de que el patrón las pague con un 200 % más del salario -- que corresponda a las horas de la semana, es obligación de esta Dependencia aplicar una sanción pecuniaria por exceder el tiempo extraordinario límite (nueve horas a la semana); es por ello que el empleador que nos ocupa al no haber presentado medio probatorio alguno que desvirtuara tal presunción de violación en atención al artículo 543 del Estatuto Laboral procede dar valor probatorio pleno al acta de inspección que nos ocupa, tipificándose por consiguiente la violación del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo y haciéndose por consiguiente acreedor a una sanción pecuniaria, además de que contraría lo dispuesto por el artículo 123 Apartado "A" fracción XI de nuestra Ley fundamental al permitir laboral a los trabajadores a la empresa a su servicio tiempo extraordinario mayor de nueve horas a la semana. - - - - -

d).- En lo que respecta a la última presunta violación consistente en: por no haber mostrado ante el C. Inspector Federal del Trabajo los contratos individuales de trabajo de los CC. José -- González Alvarez y Guillermo Cervantes Pérez, debidamente elaborados conforme a nuestra Ley Federal del Trabajo. Al respecto la parte representativa patronal, manifestó y presentó como medios probatorios lo siguiente: en relación al inciso e); contratos individuales de trabajo no presentados: a este respecto, el Inspector actuante asentó el nombre de dos personas que no laboran --

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO SEIS.

para esta empresa, el primero el Sr. José González Alvarez es un trabajador independiente (se anexa copia de la factura que por sus servicios cobra a la empresa) y el segundo el Sr. Guillermo Cervantes Pérez que es trabajador del C. Arnoldo Valladarez y -- Sandoval, el cual como patrón del Sr. Cerantes, nos entregó los comprobantes anexos del Instituto Mexicano del Seguro Social. -- Del análisis de lo manifestado así como de las pruebas aportadas se desprende la imposibilidad legal de darle valor probatorio pleno a los mismos, en virtud de que en cuanto al Sr. José - González Alvarez, la factura que presenta, que por sus servicios cobra a la empresa, el Registro Federal de Contribuyentes no concuerda con el nombre del mismo, toda vez que la última letra termina en M, por lo que no da lugar a afirmar que sea el cobro de sus servicios prestados, por otro lado el cuanto al Sr. Guillermo Cervantes Pérez, el comprobante de afiliación ante el I.M.S.S. presentado como medio probatorio se encuentra alterado, no pudiéndose verificar fehacientemente la fecha de afiliación ante dicho Instituto, y no puede esta autoridad laboral por consiguiente saber si durante el día de la inspección, llevada a cabo el día 19 de noviembre de 1990, el laborante que nos ocupa ya -- era trabajador del C. Arnoldo Valladares y Sandoval, por lo que se tipifica la violación al artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, haciéndose por consiguiente acreedor a una sanción pecuniaria. - - - - -

V.- De conformidad con las consideraciones hechas en el anterior punto, se concluye que el patrón violó las siguientes disposiciones: - - - - -

- De la Ley Federal del Trabajo, artículos 24, 68 y 158. - - - - -

VI.- Tomando en cuenta las violaciones descritas en el anterior punto de considerandos, con base en los artículos de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se citan, procede imponerse al patrón las siguientes multas: 992 y 1002 de la Ley antes citada. - - - - -

a).- \$ 198,400.00 (Ciento Noventa y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos, 00/100 M.N.), que representa la cantidad de 20 veces el salario mínimo general, por no haber demostrado ante el C. Inspector Federal del Trabajo que el cuadro general de antigüedades se le dio su debida publicidad. - - - - -

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORDINACION DE DICTAMENES

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO SIETE.

b).- \$ 396,800.00 (Trescientos Noventa y Seis Mil Ochocientos Pesos, 00/100 M.N.), que representa la cantidad de 40 veces el salario mínimo general, por exceder el tiempo extraordinario laborado por los trabajadores al servicio de su empresa más de nueve horas a la semana.

c).- \$ 198,400.00 (Ciento Noventa y Ocho Mil Cuatrocientos Pesos, 00/100 M.N.), que representa la cantidad de 20 veces el salario mínimo general, por no haber mostrado ante el 'C. Inspector Federal del Trabajos los contratos individuales de trabajo de los CC. José González Alvarez y Guillermo Cervantes Pérez, debidamente elaborados conforme a nuestra Ley Federal Laboral.

VII.- Las sanciones señaladas en el anterior considerando, se fijaron' tomando en cuenta el salario mínimo general vigente en el área geográfica que corresponde al lugar donde se encuentra ubicado el centro de trabajo donde se cometieron las infracciones y el cual es de \$ 9,920.00 (Nueve Mil Novecientos Veinte Pesos, 00/100 M.N.), diarios en la fecha en que la autoridad consignante se percató de los actos u omisiones que dieron origen al procedimiento materia de este asunto.

Se tomó en cuenta dicho salario con fundamento en el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo.

VIII.- La fijación entre los mínimos y máximos previstos en los artículos del título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo mencionados en el punto VI de considerandos, se hizo dentro del ejercicio de la facultad discrecional que a esta autoridad se le confiere en ellos y tomando en cuenta lo siguiente:

- a) Que en el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo se establece que las violaciones a las normas de trabajo se sancionarán de conformidad con las disposiciones del título dieciséis de la propia Ley.
- b) Que en el artículo 20 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, se indica que cuando en sólo un acto u omisión se afecte a varios trabajadores, se impondrá una sanción por cada uno de los afectados, y que si con un



DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:  
  
ASUNTO: HOJA NUMERO OCHO.

solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas. - - -

- c) Que en el artículo 15 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, se expresa que para la cuantificación de las sanciones las autoridades se sujetarán a lo dispuesto por los artículos 992 al 1006 de la Ley Federal del Trabajo (mismos que se encuentran dentro del Título Dieciséis de dicha Ley), tomándose en cuenta los siguientes elementos: - - -
- 1) Las circunstancias especiales razones particulares o causas imputadas consideradas para imponer la multa. - - - - -
  - 2) La adecuación entre los motivos considerando las normas aplicables que en el caso concreto configuran la hipótesis normativa.-
  - 3) La gravedad de la infracción cometida, o del acto u omisión que motive la imposición de la multa. - - - - -
  - 4) Los perjuicios causados a los trabajadores y a la colectividad, la capacidad económica del sujeto sancionado y la reincidencia en su caso; y
  - 5) Las circunstancias y razones por las que se aplica al caso concreto del monto de la sanción. - - - - -
- d) Que en cumplimiento de lo señalado en los anteriores preceptos, el monto entre los mínimos y máximos indicados en los artículos que se mencionan en el considerando VI se fijaron las cantidades concretas que aparecen en el propio punto de considerandos, atento a lo siguiente y aplicando una multa por cada violación.-

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de esta Delegación Federal del Trabajo, vigilar que las empresas a que alude el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo observen y apliquen las disposiciones contenidas en la misma Ley y en los Reglamentos derivados de esta, procediendo a la aplicación de multas a aquellas empresas que no cumplen con dichas disposiciones con la finalidad de conseguir el cabal cumplimiento de ellas y en última instancia el mejor desarrollo de los factores de la producción es por ello, que el empleador que nos'

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO NUEVE.

ocupa al haber infringido las disposiciones de referencia, se ha  
ce acreedor a una sanción pecuniaria, además de que contraria -  
los objetivos de justicia social, enmarcados en la Constitución  
Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo expuesto y fundado, se - - - - -

R E S U E L V E

PRIMERO: Se impone a la empresa denominada "EMBOTELLADORA DE COLIMA,  
S.A. DE C.V.", con domicilio en Av. Rey Colimán Núm. 402, en esta  
ciudad, una multa por un total de \$ 694,400.00 (Seiscientos Noventa  
y Cuatro Mil Cuatrocientos Pesos 00/100 M.N.), conforme a lo expresa  
do en los considerandos de esta resolución. - - - - -

SEGUNDO: En los términos de los artículos 992 de la Ley Federal del  
Trabajo y 17 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la -  
Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Fe-  
deral del Trabajo, se le hace notar al patrón que la sanción impues-  
ta es independiente de su obligación de cumplir con las disposicio-  
nes que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su  
incumplimiento; por lo que además se le apercibe que en el caso de -  
no cumplir con las normas violadas, se le considerará reincidente --  
para todos los efectos legales a que haya lugar. - - - - -

TERCERO: De conformidad con lo establecido en el artículo 1010 de la  
Ley Federal del Trabajo y 16 del Reglamento que Establece el Proce-  
dimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Viola-  
ciones a la Ley Federal del Trabajo, el pago de las multas impuestas  
deberá realizarlo el patrón en la Tesorería Municipal que correspon-  
da a su domicilio fiscal. - - - - -

CUARTO: Para los efectos de ejecución de sanción impuesta, remítase  
mediante oficio, copia de la presente resolución con firma autógrafa  
a la Secretaría de Programación y Finanzas del Gobierno del Estado.-

- - - Notifíquese personalmente y cúmplase. - - - - -

- - - Así lo resolvió y firma el C. Delegado Federal del Trabajo en  
el Estado, doy fé. - - - - -

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORDINACION DE DICTAMENES

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA DE NOTIFICACION.

En Colima, Col., siendo las nueve horas del día dieciocho del mes de abril de mil novecientos noventa y uno, el suscrito C. José Javier - Castillo Ramírez, Inspector Federal del Trabajo, se constituyó legalmente en la empresa " EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V. ", con domicilio en Av. Rey Colimán # 402, en esta misma ciudad, con el objeto de dar cumplimiento a la orden de comisión, oficio Núm. 830 de fecha 16 de abril del presente año girado por el C. Delegado Federal del Trabajo en la Entidad, en la que se dispone a practicar una notificación, cerciorándose fehacientemente el suscrito que es la empresa y el domicilio donde se le ordenó practicar la diligencia y estando presente el Lic. Alejandro Arredondo Ocaranza en su carácter de - Jefe de Personal de la empresa en cuestión e identificándose y acreditando su personalidad con el gafete Núm. 851 otorgada por la empresa antes mencionada, persona a quien se le hace saber el motivo de la visita, mostrándole la orden de comisión y la identificación respectiva como autoridad laboral, y de conformidad con lo estipulado por el Título Catorce, capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, procedí a entregarle: Resolución condenatoria Núm. 020 de fecha 27 de marzo del año en curso, manifestando: Que recibe la documentación, no habiendo otro asunto que asentar en el cuerpo de la presente acta, se da por terminada la diligencia siendo las nueve treinta' horas del día de su inicio la que previa lectura y firma al calce -- para constancia en el que en ella intervino así como el suscrito que actúa haciéndole entrega de una copia de esta acta. - - - - -

EL NOTIFICADOR.

R E C I B I .

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: CITATORIO UNICO.

COLIMA, COL., A 16 DE ABRIL DE 1991.

C. REPRESENTANTE LEGAL O PROPIETARIO DE LA EMPRESA  
" EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V. "  
AV. REY COLIMAN # 402  
COLIMA, COL.

Con la finalidad de dar cumplimiento a la orden de comisión Núm. 830 de fecha 16 de abril de 1991 girada y firmada por el C. Delegado Federal del Trabajo en la Entidad, en la que se ordena se practique -- una notificación de la resolución condenatoria Núm. 020 de fecha 27 de marzo del presente año, por lo que con fundamento en el artículo 743 fracciones III, IV y V de la Ley Federal del Trabajo, artículos 21 fracciones I y VII; y 22 inciso a) del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, me constituí en el domicilio de la empresa citada al rubro, con el propósito de desahogar la notificación correspondiente, y no encontrando al Representante Legal o Propietario: SE LE CITA A USTED, para que el día 18 del mes de abril de 1991 a las nueve horas esté presente o designe persona que lo represente a efecto de desahogar la diligencia respectiva; y en caso de no ser así , la notificación se entenderá con la persona que se encuentre presente.

Siendo las diez horas del día de hoy, se deja un original del citatorio en poder del Lic. Alejandro Arredondo Ocaranza quien dijo tener el carácter de Jefe de Personal de la misma empresa, quien firma al calce para los efectos legales conducentes.

C. INSPECTOR.

RECIBI CITATORIO.

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: OFICIO DE COMISION PARA  
NOTIFICACION.

COLIMA, COL., A 16 DE ABRIL DE 1991.

C. JOSE JAVIER CASTILLO RAMIREZ  
INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO,  
P R E S E N T E .

Con fundamento en los artículos 532 fracción XXIV; 540, 541 y 542 de la Ley Federal del Trabajo y en ejercicio de las facultades que me confiere el Punto Cuarto del Acuerdo Delegatorio Núm. 01-1769, suscrito por el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de abril de 1979, se le comisiona a efecto de que se cumpla con la presente orden para notificar la resolución dictada por esta Delegación, sirviéndose constituirse en la empresa denominada " EMBOTELLADORA DE -- COLIMA, S. A. DE C.V. ", con domicilio en Av. Rey Colimán # 402 en esta ciudad, entregándole al patrón o Representante Legal copia de la resolución condenatoria Núm. 20 de fecha 27 de marzo del año en curso.

A T E N T A M E N T E .  
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.  
EL DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO.

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:  
  
ASUNTO: ACTA DE NOTIFICACION.

En Colima, Col., siendo las diez horas del día veinticinco de marzo' de mil novecientos noventa y uno, el suscrito C. José Javier Casti-- llo Ramírez, Inspector Federal del Trabajo, se constituyó legalmente en la empresa denominada "EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V.", -- con domicilio en Av. Rey Colimán # 402 en esta ciudad, con el objeto de dar cumplimiento a la orden de comisión, oficio Núm. 620 de fecha 20 de marzo del presente año, girado por el Delegado Federal del Trabajo en la Entidad, en la que se dispone practicar una notificación, cerciorándose fehacientemente el suscrito que es la empresa y domicilio donde se ordenó practicar la diligencia y estando presente el C. Lic. Alejandro Arredondo Ocaranza en su carácter de Jefe de Relaciones Humanas de la misma empresa, identificándose y acreditando su -- personalidad con gafete número 851, otorgada por la empresa en cues-- tión, persona a quien se le hace saber el motivo de la visita, mos-- trándole la orden de comisión y la identificación respectiva como -- autoridad laboral, y de conformidad con lo estipulado en el Título - Catorce, Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, procedí a entregarle la comparecencia por escrito de fecha 19 de marzo del presente año, manifestando al respecto, que recibe la documentación. - - - -- No habiendo otro asunto que asentar en el cuerpo de la presente acta, se da por terminada la diligencia siendo las diez treinta horas del' día de su inicio la que previa lectura y firma al calce para constancia en la que ella intervino, así como el suscrito que actúa hacién-- dolo entrega de una copia de esta acta. - - - - -

EL NOTIFICADOR.

R E C I B I .

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDICION:

ASUNTO: CITATORIO UNICO.

COLIMA, COL., A 20 DE MARZO DE 1991.

C. REPRESENTANTE LEGAL O PROPIETARIO DE LA EMPRESA  
"EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V."  
AV. REY COLIMAN # 402  
C I U D A D .

Con la finalidad de dar cumplimiento a la orden de comisión Núm. 620 de fecha 20 de marzo de 1991, girada y firmada por el C. Delegado Federal del Trabajo en la Entidad, en la que se ordena se practique -- una notificación de la comparecencia por escrito de fecha 19 de marzo del año en curso, por lo que con fundamento en el artículo 743 -- fracciones III, IV y V de la Ley Federal del Trabajo, artículos 21' fracciones I y II y 22 inciso a) del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, me dirigí en el domicilio de la empresa citada al rubro, con el propósito de desahogar la notificación correspondiente, y no encontrando al representante legal o propietario: SE LE CITA A USTED para que el día 25 de marzo de 1991 a las diez horas esté presente o designe persona que lo represente a efecto de desahogar la diligencia respectiva; y que en caso de no -- ser así, la notificación se entenderá con la persona que se encuentre presente. - - - - -

Siendo las nueve cuarenta horas del día de hoy, se deja el original' del citatorio en poder del Lic. Alejandro Arredondo Ocaranza quien -- se ostentó como Jefe de Personal, mismo quien firma al calce para -- los efectos legales conducentes. - - - - -

C. INSPECTOR.

RECIBI CITATORIO.

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: OFICIO DE COMISION PARA  
NOTIFICACION.

COLIMA, COL., A 20 DE MARZO DE 1991.

C. JOSE JAVIER CASTILLO RAMIREZ  
INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO,  
P R E S E N T E .

Con fundamento en los artículos 132 fracción XXIV; 540, 541 y 542 de la Ley Federal del Trabajo y en ejercicio de las facultades que me confiere el Punto Cuarto del Acuerdo Delegatorio Núm. 01-1769 suscrito por el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de abril de 1979, se le comisiona a efecto de que se cumpla con la presente orden para notificar una comparecencia por escrito dictada por esta Delegación, sirviéndose constituirse en la empresa denominada " EMBO TELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V. ", con domicilio en Av. Rey Colimán # 402 de esta ciudad, entregándole al patrón o Representante Legal copia de la misma comparecencia por escrito, de fecha 19 de marzo del presente año.

A T E N T A M E N T E .  
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.  
EL DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO.



DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: COMPARECENCIA POR ESCRITO.

- - - Colima, Col., a 19 de marzo de 1991. - - - - -  
- - - Vistos los autos del expediente al rubro indicado, correspon-  
diente a la empresa denominada " EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE --  
C.V. ", con domicilio en Av. Rey Colimán # 402, en esta ciudad, se -  
hace constar que con fecha 18 de marzo del presente año, se recibió'  
un escrito y anexos, a través de Oficialía de Partes de esta Delega-  
ción Federal del Trabajo, por el que el C. Héctor M. Brambila Espino  
za en carácter de Gerente General de la empresa antes mencionada, da  
contestación al emplazamiento y citación a audiencia de fecha 25 de'  
febrero de 1991, por lo que esta autoridad ACUERDA: Se tiene por pre  
sentado en tiempo y forma el escrito de referencia, y por reconocida  
la personalidad de quien suscribe dicho escrito en los términos del'  
artículo 8º del Reglamento que Establece el Procedimiento para la --  
Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Fe-  
deral del Trabajo, como Apoderado Legal de la empresa que nos ocupa,  
así mismo se tienen por hechas y expuestas sus manifestaciones que -  
en su escrito de comparecencia a audiencia transcribe y por ofreci-  
das y admitidas como pruebas de su parte, en los términos de los ar-  
tículos 10, 11 y 12 del citado Reglamento, las documentales consis-  
tentes en: 1).- 42 copias fotostáticas de recibos por conceptos de -  
reparto de utilidades; 2).- una copia fotostática de la declaración'  
del ejercicio de las personas morales e impuestos sobre la renta, im  
puesto al activo e impuesto al valor agregado, correspondiente al --  
año 1989; 3).- dos copias fotostáticas en donde se hace constar la -  
reunión de la comisión mixta para la formulación del proyecto de re-  
parto de utilidades; 4).- una copia fotostática donde se hace cons-  
tar la reunión de los representantes de ambos factores de la produc-  
ción para la integración de la comisión mixta elaboradora del cuadro

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORDINACION DE DICTAMENES

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO DOS.

general de antigüedades; 5).- una copia fotostática de la hoja número ocho correspondiente al contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa que nos ocupa; 6).- una copia fotostática del comprobante de afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; 9).- una copia fotostática de la factura número 15 de fecha 9 de noviembre de 1990; documentales que se tienen desahogadas por su propia naturaleza, y al no haber prueba pendiente que desahogar ni diligencia que practicar, con fundamento en el artículo número 13 a que se ha hecho alusión se declara cerrado el procedimiento turnándose el expediente para su resolución que corresponda conforme a derecho. - - - - -  
- - - Notifíquese personalmente y cúmplase. - - - - -  
- - - Así lo acordó y firma el C. Lic. Carlos Mejía Noguero, Delegado Federal del Trabajo en el Estado. - - - - -

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA DE NOTIFICACION.

En la ciudad de Colima, Col., siendo las nueve horas del día primero del mes de marzo del año en curso, el suscrito C. José Javier Castillo Ramírez, en su carácter de Inspector Federal del Trabajo, se --- constituyó legalmente en la empresa denominada " EMBOTELLADORA DE -- COLIMA, S.A. DE C.V. ", con domicilio en Av. Rey Colimán # 402 en esta ciudad, con el objeto de dar cumplimiento a la orden de comisión, con número de oficio 411 de fecha 28 de febrero de 1991, girada por' el C. Delegado Federal del Trabajo en la Entidad, en la que se dispone practicar una notificación, cerciorándose fehacientemente el suscrito que es la empresa y domicilio donde se ordenó practicar la diligencia y estando presente el C. Lic. Alejandro Arredondo Ocaranza' en su carácter de Jefe de Personal de la empresa mencionada, identificándose y acreditando su personalidad con Carta Poder de fecha 27 de febrero de 1991 expedida por el C.P. Héctor Brambila Espinoza, -- identificándose así mismo con gafete interno de la empresa bajo el - número 851; persona a quien se le hace saber el motivo de la visita, mostándole la orden de comisión y la identificación respectiva como' autoridad laboral, y de conformidad con lo estipulado por el Título' Catorce Capítulo Siete de la Ley Federal del Trabajo, procedí a entregarle el emplazamiento y citación a audiencia de fecha 25 de febrero de 1991, manifestando el Representante " que recibe la documentación " . - - - - -

No habiendo otro asunto que asentar en el cuerpo de la presente acta, se da por terminada la diligencia siendo las nueve horas con diez minutos del día de su inicio la que previa lectura y firma al calce -- para constancia el que en ella intervino así como el suscrito que -- actúa, haciéndole entrega de una copia de esta. - - - - -

EL NOTIFICADOR.

R E C I B I .

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: OFICIO DE COMISION PARA  
NOTIFICACION.

COLIMA, COL., A 28 DE FEBRERO DE 1991.

C. JOSE JAVIER CASTILLO RAMIREZ  
INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO,  
P R E S E N T E .

Con fundamento en los artículos 132 fracción XXIV; 541 y 542 de la Ley Federal del Trabajo y en ejercicio de las facultades que me confiere el Punto Cuarto del Acuerdo Delegatorio Núm. 01-1769 suscrito por el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de abril de 1979, se le comisiona a efecto de que se cumpla con la presente orden para notificar el emplazamiento y citación a audiencia dictado por esta Delegación, sirviéndose constituirse en la empresa denominada " EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V. ", con domicilio en Av. Rey Colimán --- # 402 de esta ciudad, entregándole al patrón o Representante Legal - copia del emplazamiento y citación a audiencia de fecha 25 de febrero de 1991.

A T E N T A M E N T E .  
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.  
EL DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO.

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: EMPLAZAMIENTO Y CITACION A  
AUDIENCIA. NUM.: S/N/RU

NOMBRE DEL CONSIGNADO: " EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V. "

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO: AV. REY COLIMAN # 402, COLIMA, COL.

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: ECO-020331-KB5.

- - - Colima, Col., a 25 de febrero de 1991. - - - - -

- - - Con fundamento en los artículos 123 Constitucional Apartado --  
"A" fracción XXXI inciso a), 523 fracción I, 524, 527 fracción I, --  
Punto 17, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 40 fracción I --  
de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2º, 3º, 5º,  
6º, 7º y 10º del Reglamento que Establece el Procedimiento para la --  
Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Fe-  
deral del Trabajo; Acuerdo Delegatorio de Facultades 01-1769 y -----  
01-2778 expedidos por el C. Secretario del Trabajo y Previsión So---  
cial, y que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación' --  
con fechas 20 de abril de 1979 y 30 de abril de 1981 respectivamente --  
y en virtud de reunirse los elementos necesarios se le instaura el --  
procedimiento adminsitrativo sancionador y SE LE EMPLAZA PARA QUE --  
DENTRO DEL TERMINO DE DIEZ DIAS HABILES, CONTADOS A PARTIR DEL DIA --  
SIGUIENTE DE LA FECHA DE NOTIFICACION DE ESTE EMPLAZAMIENTO, MANI---  
FIESTE POR ESCRITO LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, OPONGA DEFENSAS Y --  
EXCEPCIONES Y OFREZCA PRUEBAS, respecto de las presuntas violaciones --  
cometidas y que más adelante se señalan, describen y fundamentan. De --  
biendo presentar su ESCRITO en esta Unidad Administrativa, cita en --  
Palacio Federal, Planta Alta, ubicado en la calle Francisco I. Made-  
ro esquina General Núñez en esta ciudad de Colima, Col., (de las nue --  
ve a las catorce horas). En el escrito deberá acreditar su personali-  
dad o la de su Representante Legal o Apoderado, en los términos del --  
artículo 8º del Reglamento que Establece el Procedimiento para la --  
Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Fe-  
deral del Trabajo que señala: - - - - -

- - - La personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- 1.- Cuando el compareciente actúe como Apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por' el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la autoridad del trabajo administrativa;

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORDINACION DE DICTAMENES  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO DOS.

- 2.- Cuando el Apoderado actué como Representante Legal de persona moral, deberá exhibir el Testimonio Notarial respectivo que así lo acredite; y
- 3.- Cuando el compareciente actué como Apoderado de persona moral podrá acreditar su personalidad mediante Testimonio Notarial y Carta Poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que<sup>T</sup> quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Tratándose de pruebas documentales incluyendo las relativas a la --- acreditación de la personalidad, el patrón tiene las siguientes opciones: - - - - -

1).- Presentar los documentos originales; 2).- Presentarlos en copias certificadas; 3).- Presentarlos en copias fotostáticas siempre<sup>1</sup> y cuando en este último caso se cumplan con los requisitos siguientes: a).- En el caso en que se ofrezca pruebas; el patrón o su representante manifieste que apercibido de las penas en que incurrir<sup>2</sup> quienes declaran con falsedad ante las autoridades, así como quienes hacen uso de documentos falsos y bajo protesta de decir verdad, que -- las fotostáticas que anexan como pruebas, son copias de las originales que obran en su poder; b).- Para identificar las fotostáticas deberán firmarlas en todas y cada una de las copias con su firma autógrafa debiendo manifestar así mismo que están dispuestos a exhibir -- los originales de los que tomaron las fotostáticas cuando así lo requiera esta autoridad igualmente en su comparecencia deberá de presentar una copia de identificación en que aparezca el nombre, fotografía y firma del compareciente, cabe indicarse al patrón que en caso de no comparecer dentro del término concedido sin causa legal que lo justifique, se le acusará la correspondiente rebeldía, teniéndose por presuntivamente los hechos materia de la presente actuación, dictándose la resolución que en derecho corresponda. - - - - -

- - - CIRCUNSTANCIAS O HECHOS QUE CONSTAN EN EL (LOS) DOCUMENTO (S)' BASE DE LA CONSIGNACION Y QUE FUERON TIPIFICADOS COMO VIOLACIONES O PRESUNTAS VIOLACIONES Y PRECEPTOS LEGALES QUE LA TIPIFICAN: - - - - -

Artículos: 24, 68, 117, 122 párrafo I, 125 fracción I y 158 de la -- Ley Federal del Trabajo, consistentes en: - - - - -

- - - a). - Por no haber demostrado ante el C. Inspector Federal del Trabajo que el cuadro general de antigüedades, fue elaborado por una<sup>1</sup> Comisión Mixta de representantes tanto de trabajadores como del patrón, así mismo el Inspector constató la falta de publicidad del men<sup>2</sup>

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORDINACION DE DICTAMENES

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO TRES.

cionado cuadro dentro del centro laboral. - - - - -  
- - - b).- Por no haber mostrado ante el C. Inspector Federal del --  
Trabajo el proyecto de reparto de utilidades correspondiente al ejer-  
cicio fiscal 1989, debidamente elaborado conforme a los lineamientos  
en la materia. - - - - -  
- - - c).- Por no haber mostrado ante el C. Inspector Federal del --  
Trabajo los recibos por concepto de pago de reparto de utilidades --  
correspondiente al ejercicio fiscal 1989, toda vez que en el ejer-  
cicio anterior al mencionado hubo una utilidad sin cobrar la cual as-  
ciende a una cantidad de \$ 1'664,750.00, cantidad que debió repartir  
se en el ejercicio 1989. - - - - -  
- - - d).- Por exceder el tiempo extraordinario laborado por los tra-  
bajadores al servicio de su empresa más de nueve horas a la semana.-  
- - - e).- Por no haber mostrado ante el C. Inspector Federal del --  
Trabajo los contratos individuales de trabajo de los CC. José Gonzá-  
lez Alvarez y Guillermo Cervantes Pérez, debidamente elaborados con-  
forme a nuestra Ley Federal Laboral. - - - - -  
- - - Según se desprende del acta de inspección periódica levantada'  
en las instalaciones de su empresa el día 19 de noviembre de 1990, -  
por el C. Ing. Artemio Alvarez Estevez, en su carácter de Inspector'  
Federal del Trabajo. - - - - -  
- - - Así mismo de dicha acta se presumen violaciones a la Ley del -  
I.M.S.S. por lo que al no estar facultada esta Dependencia para ins-  
taurar el procedimiento respectivo, remítase mediante oficio copia -  
del acta de la inspección origen del presente procedimiento al C. --  
Titular del Instituto Mexicano del Seguro Social, para los efectos -  
legales a que haya lugar. - - - - -  
- - - Notifíquese personalmente y cúmplase. - - - - -  
- - - Así lo acordó y firma el C. Lic. Carlos Mejía Noguero, Delega-  
do Federal del Trabajo en el Estado, doy fé. - - - - -

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA DE INSPECCION PERIODICA -  
DE CONDICIONES GENERALES DE --  
TRABAJO.

---En la ciudad de Colima, Col., siendo las dieciséis horas del día diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 132 fracción XXIV, 540, 541, 542, 543 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, el que actúa el C. Artemio Alvarez Esteves, Inspector Federal del Trabajo, se constituyó en el centro de trabajo denominado " EMBOTELLADORA DE COLIMA, S.A. DE C.V. ", ubicado en Av. Rey Colimán # 402 en esta ciudad, código postal 28000 y teléfono 2-11-37 y 2-16-57, a fin de dar el debido cumplimiento a la orden de inspección periódica de condiciones de trabajo, con el número de folio 10544 de fecha 24 de octubre de mil novecientos noventa, firmada por el C. Lic. Alfonso Niebla y Castro, Director General de Inspección Federal del Trabajo, en la que se instruye practicar la referida inspección, a fin de constatar las condiciones generales de trabajo, que privan en la empresa mencionada.

---El Inspector Federal del Trabajo que actúa, para los efectos del desahogo de la diligencia, requiere la presencia del Representante Legal de la empresa, y estando presente comparece al efecto el C. -- Héctor Brambila Espinoza, quien se ostenta con el carácter de Apoderado Legal de la empresa, acreditando su personalidad previo requerimiento del inspector con la Escritura Pública Núm. 22639, de fecha cuatro de abril de mil novecientos ochenta y ocho, protocolizada ante la fé del C. Lic. Ernesto de la Madrid Virgen, Notario Núm. 3 de la ciudad de Colima, Col., identificándose con la Licencia para conducir Núm. 85286, expedida por el Departamento de Tránsito del Estado de Jalisco, así mismo comparece para su intervención que le corresponde dentro de esta diligencia el representación de los trabajadores, el C. Marciano García Pimentel, quien es Secretario de la Industria de Embotelladora de Aguas Gaseosas, Refrescos, Aguas Naturales, Cervezas y de las Bebidas Embasadas en General, Similares y Conexos de la R.M., Sección 48 C.T.M., según consta en el oficio ocho de octubre de mil novecientos noventa, que le fue girado al Gerente General de la empresa por parte del sindicato, así mismo dicha personalidad se acreditó con la credencial afiliada al I.M.S.S. Núm. ---- 527957-9-011-577; así mismo el inspector que actúa requirió al Representante Legal a fin de que se sirva designar dos testigos de asistencia para los efectos de esta inspección; por lo que el citado representante designó libremente a los CC. Leticia Pérez Vargas, quien, es empleada administrativa de la empresa identificándose con la ----



DEPENDENCIA: DELEGACIONES FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO DOS.

forma 2-A del I.M.S.S., con número de afiliación 5288681150-5, con domicilio particular en la Av. Fidel Velázquez # 4, Colima, Col., y al C. Alejandro Alberto Arredondo Ocaranza, quien es empleado de la empresa, identificándose con Licencia para Conducir Núm. 84646C; con domicilio particular en Carlos Chávez # 9 Jardines Vista Hermosa en la ciudad de Colima, Col.-----

---El Inspector Federal del Trabajo que actúa, se identifica plenamente ante el Representante Legal que recibe la visita, y con la presencia de las demás personas que intervienen exhibiendo credencial autorizada Núm. 7, expedida por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en fecha primero de enero de mil novecientos noventa y con vigencia al treinta y uno de diciembre del mismo año, debidamente firmada y sellada, donde aparece fotografía del Inspector, misma que corresponde a los rasgos físicos del que actúa, mostrando además el oficio de comisión del cual deja copia autógrafa en poder del Representante Legal de la empresa, y habiendo quedado debidamente publicado el contenido y alcance de la diligencia, y requeridas que fueron las facilidades necesarias para su desahogo, la representación patronal manifestó dar todo tipo de facilidades para el mejor desarrollo de la visita, por lo que a continuación, se hacen constar los resultados obtenidos.-----

---Acto seguido, el inspector que actúa requiere al Representante Legal de la exhibición de documentos relacionados con el cumplimiento de la actividad laboral, y cuyos rubros fueron precisados en el listado anexo que se le hizo entrega con anterioridad. Obteniéndose como resultados lo siguiente.-----

---Actividad Real: producción y venta de aguas envasadas.- Rama Industrial: elaboradora de bebidas.- Registro Federal de Contribuyentes: ECO-820331-KB5.- Cámara: CANACINTRA, con registro 49 del Instituto Mexicano del Seguro Social: se presentó la tarjeta patronal --- siendo el número de registro 52-010059-10, con clase y grado de --- riesgo IV-342-50% respectivamente. Presentan las aportaciones de los últimos trimestres del año en curso efectuando el último correspondiente al quinto bimestre del presente año el día quince de noviembre de mil novecientos noventa, pagándose la cantidad de \$ 63'614,-- 691.00 amparando a 294 personas, siendo el grado de riesgo actual de 92.100%, observándose 11 altas y 37 bajas en el bimestre señalado.-- Mostrándose los finiquitos de las bajas.--- INFONAVIT: número de expediente 06-000387-1. Presentan las aportaciones de los últimos --- seis meses del año en curso, efectuado el último el día doce de noviembre de 1990, correspondiente al mes de octubre del mismo año, -- por la cantidad de \$ 6'911,861.00 no observándose el número de traba

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO TRES.

jadores que ampara dicho pago. Se presentaron los talones de pago correspondiente al quinto bimestre del año en curso de 25 créditos --- otorgados por este concepto.--- FONACOT: no existen créditos por este concepto.---Acta constitutiva: se presentó la escritura Núm. --- 13835 de fecha 31 de marzo de 1982, protocolizada ante la fé del --- Lic. Ernesto de la Madrid Virgen, Notario Núm. 3 de esta ciudad de Colima, Col.--- Objeto social: la fabricación, distribución y venta' de toda clase de bebidas embotelladas con o sin gas.--- Capital social: será variable, siendo el capital mínimo fijo de \$ 1'500,000.00 Capital en giro: \$ 3'699,567,732.00.--- Domicilio fiscal Av. Rey Colimán # 402 en esta ciudad.--- Tipo del establecimiento: planta industrial.--- Relación de trabajadores: laboran actualmente un total' de 255 personas, de las cuales 74 son sindicalizados de planta del sexo masculino; 69 son sindicalizados eventuales, de esos 31 son del sexo femenino; son no sindicalizados de planta 100, de estos 14 son' del sexo femenino; 6 son no sindicalizados eventuales, de estos 3 -- son del sexo femenino y 6 de confianza del sexo masculino todos --- ellos. No laboran menores de edad, mujeres en estado de embarazo ni' extranjeros.--- Jornada de trabajo: el personal sindicalizado labora dos turnos; el primero de las seis treinta a las catorce treinta horas y el segundo de las catorce treinta horas a las veintidos horas' de lunes a viernes y el sábado laboran el primer turno de las cuatro a las doce horas y el segundo de las doce a las veinte horas contando con media hora para comer dentro de la empresa. El personal administrativo labora un solo turno de las ocho treinta a las diecinueve horas de lunes a viernes y sábados de ocho treinta a catorce horas, disponiendo con dos horas para comer fuera de la empresa.--- Contratación; el personal sindicalizado se rige por un contrato colectivo' de trabajo, el cual fue depositado el día once de enero de mil novecientos ochenta y nueve, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, anexándose copia a la del documento señalado, siendo el nombre del sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Aguas, Refrescos, Aguas Gaseosas y Naturales, Cervezas y de las Bebidas Embazadas en General, Similares y Conexos de la R.M., C.T.M., el personal no sindicalizado se rige por contratos individuales por --- tiempo determinado para los eventuales, y por tiempo indeterminado - para los de planta, señalándose en la cláusula décima lo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.--- Reglamento' Interior de Trabajo: presentan este documento, encontrándose depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje en el año de 1982. encontrándose también publicado este documento en la empresa.-----

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO CUATRO.

Cuadro General de Antigüedades y Escalafón: se presentó este documento, no encontrándose publicado, no se presentó comprobante de integración de la comisión elaboradora del cuadro.--- Reparto de utilidades: se presentó la carátula de la declaración anual del ejercicio fiscal que comprende el período de enero-diciembre de 1989, presentada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el día 2 de abril de 1990, en la que se observa un P.T.U. correspondiente al ejercicio de \$ 00.00 y un P.T.U. no cobrado en el ejercicio anterior de \$ 1'664,750.00 y un número de trabajadores beneficiados con P.T.U. en el ejercicio de 00 personas y un número de trabajadores que efectivaente cobraron P.T.U. en el ejercicio anterior de 233 personas, se anexa copia a la presente del documento señalado. Se presentó acta de integración de la comisión revisora del reparto de utilidades con fecha ocho de mayo de mil novecientos noventa, encontrándose firmada por cuatro representantes del sindicato y tres representantes de la empresa. No se presentó proyecto ni recibos de pago al respecto.---Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento: se mostró constancia de actualización de la comisión, expedida por esta Dependencia el día 16 de agosto de 1988, encontrándose integrada con cinco representantes por cada una de las partes.- Se presentaron planes y programas de capacitación y adiestramiento, depositados ante esta Dependencia el 16 de noviembre de 1990, siendo 249 trabajadores a capacitar en cuatro etapas por instructores internos y externos. Los planes señalados cubren un período del 10 de noviembre de 1990 al 9 de marzo de 1994. Se presentó constancia de registro, expedido por esta Dependencia en fecha 4 de junio de 1990, de una lista<sup>T</sup> y 213 constancias de habilidades laborales, de los planes y programas que cubrieron el período de marzo de 1986 a marzo de 1990. La cláusula 29 del contrato colectivo hace referencia a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.--- Actividades deportivas: al respecto se anexa copia a la presente del recibo que ampara el fomento al deporte de los meses agosto, septiembre y octubre de 1990, firmado por el secretario del sindicato.--- Actividades culturales: al respecto en este centro de trabajo se tiene un local destinado para la exhibición de películas y conferencias.--- Becas: al respecto la empresa otorga un total de 10 becas para los hijos de los trabajadores en un período de 10 meses, durante el año escolar, siendo la cantidad de \$ 1,500.00 de ayuda por cada una ellas mensualmente, anexándose copia a la presente y tres recibos firmados por los beneficiarios correspondiente al mes de octubre de 1990.--- Se hace la observación que se mostraron recibos de pago con fecha 10 de -----

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

SECCION: JEFATURA JURIDICA

MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION

NUM. DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO CINCO.

diciembre de 1989, por concepto de anticipo a cuenta de reparto de utilidades, otorgando la empresa la cantidad de \$ 25,000.00 a cada uno de los trabajadores.--- Pago de salarios: El personal de producción recibe un salarios semanalmente, mostrándose nóminas y recibos' de pago por este concepto de los últimos 6 meses, observándose en el período comprendido del 8 al 14 de noviembre de 1990, un salario --- diario de \$ 10,768.00 diarios para la categoría de trabajador eventual, siendo dicho salario, el mínimo pagado por la empresa; de ---- \$ 11,466.00 diarios para las categorías de operarios de producción y almacén, lavadores de botella manuales y trabajadores de actividades varias; y de \$ 12,837.00 diarios para la categoría de montacarguista; de \$ 17,651.00 diarios para un albañil; de \$ 16,175.00 diarios para un chofer de camioneta de carga en general; el personal administrativo recibe un pago de salario quincenalmente, mostrándose nóminas y recibos de pago por este concepto de los últimos 6 meses, observándose se en el período comprendido correspondiente a la primera quincena --- de noviembre de 1990, un salario diario de \$ 15,710.00 para la categoría de mensajero; de \$ 13,344.00 diarios para un vigilante y de -- \$ 16,941.00 diarios para un auxiliar de contabilidad.--- Fondo de -- ahorro: no existe.--- Aguinaldo: al personal en general se le otorga el equivalente a 25 días de salario de 1 a 5 años de servicio y de 6 años de servicio en adelante se les otorga 26 días de salario, mostrándose recibos con fechas de pago 10 de diciembre de 1989.--- Vacaciones y prima vacacional: al personal en general se le otorga un mínimo de 6 días de descanso por un año de servicio, de los 15 años de servicio en adelante, se les otorgan 28 días de descanso, siendo la prima vacacional del 60%.--- Tiempo extraordinario: si se labora --- tiempo extraordinario, excediéndose más de tres horas diarias y más' de nueve a la semana, realizándose el pago en forma dobles las primeras nueve horas laboradas a la semana y triples después de las nueve horas laboradas a la semana; se hace la observación que en el transcurso del recorrido por las instalaciones del centro de trabajo, se observó laborando a los CC. José González Alvarez y Guillermo Cervantes Pérez, realizando labores de albañilería. no se mostraron comprobantes de afiliación al I.M.S.S. y los contratos individuales de trabajo de dichas personas.-----

---Vistos los resultados que anteceden, se concede el uso de la palabra a los representantes que intervienen, a fin de que manifiesten lo que a su derecho convenga: el C. Héctor Brambila Expinoza Representante Legal de la empresa manifiesta: en relación a los dos trabajadores que realizan labores de albañilería, no son trabajadores de esta empresa, sino del contratista de la obra que están realizando -

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA NUMERO SEIS.

actualmente la empresa.--- El C. Marciano Garcia Pimentel, representante de los trabajadores manifiesta: no tengo nada que manifestar.---No habiendo otro asunto que hacer constar en el cuerpo del acta, se da por concluida la diligencia siendo las veinte horas del día de su inicio, y previa lectura, la ratifican y firman al margen y al --calce para constancia quienes intervinieron en la misma, haciéndolo' al calce el Inspector Federal del Trabajo ante los testigos de asistencia designados; dejándose copia autógrafa del acta al Representante Legal y de los demás que intervienen, para los efectos legales a que haya lugar. Doy fé. -----

EL C. REPRESENTANTE LEGAL. EL C. REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

HECTOR BRAMBILA ESPINOZA.

C. MARCIANO GARCIA PIMENTEL.

TESTIGOS DE ASISTENCIA

LIC. ALEJANDRO ARREDONDO O.

LETICIA PEREZ VARGAS.

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

ARTEMIO ALVAREZ ESTEVEZ.

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO  
SECCION: JEFATURA JURIDICA  
MESA: COORD. DE INSPECCION Y CONCILIACION  
NUM. DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: SE CONFIERE COMISION.

COLIMA, COL., A 22 DE MARZO DE 1991.

C. ARTEMIO ALVAREZ ESTEVEZ  
INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO,  
P R E S E N T E .

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 132 fracción XXIV,-  
540, 541, 542 y 543 de la Ley Federal del Trabajo, sírvase constitu-  
irse en el centro de trabajo denominado " EMBOTELLADORA DE COLIMA, -  
S.A. DE C.V. " con domicilio en Av. Rey Colimán # 402 en esta ciudad,  
teléfonos 2-11-37 y 2-16-57, C.P. 28000; con la finalidad de practi-  
car una inspección periódica, para corroborar las condiciones genera-  
les de trabajo que privan en esa citada empresa.

La diligencia se llevará a cabo de acuerdo a lo establecido por el -  
artículo 38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

Del resultado de su comisión, rendirá informe a esta Dependencia ---  
anexando el acta correspondiente.

A T E N T A M E N T E .  
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.

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

PRIMERA.- El Procedimiento Administrativo Sancionador viene a ser el medio coactivo con que el Estado cuenta para hacer realidad los derechos sociales plasmados en la Constitución de 1917.

SEGUNDA.- Que daña la agilidad en la secuela del Procedimiento Administrativo Sancionador, es posible que los trabajadores se vean restituidos de sus derechos otorgados por nuestra Carta Magna principalmente en su artículo 123 y su correspondiente Ley reglamentaria. Si se contara con los recursos humanos, materiales y económicos suficientes, el grado de penetración del sector trabajo, en los factores de la producción se vería gratamente fortalecido.

TERCERA.- Que nosotros consideramos incongruente el requerimiento al patrón de contar con el Reglamento Interior de Trabajo, dado que dentro del capítulo V del título séptimo de la Ley Federal de la Materia, no se señala la obligación de elaborar dicho Reglamento, puesto que' el artículo 422 expresa:

" Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los -- trabajos en una empresa o establecimiento "

Lo anteriormente señalado se corrobora en la tesis que aparece - transcrita como aplicable en el juicio de nulidad número 444/88 ---- (Auto Industrial y Comercial Reveles, S.A. de C.V.).- Sala Regional-Norte Centro del Tribunal Fiscal de la Federación.

CUARTA.- Es necesario un análisis profundo al Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas' por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, toda vez que dentro de la práctica de esta actividad han surgido sugerencias para mejorar - dicho Reglamento, proponiéndose que:

- a) En lo relativo a la comparecencia del patrón o su representante, dado el carácter administrativo del procedimiento, - identificar al compareciente a satisfacción de la autoridad.
  
- b) En lo que respecta al ofrecimiento de la prueba testimonial, bien se deja al patrón en opción libre de presentar testigos completamente ajenos a la empresa y que por tanto se -- afecten los derechos de los prestadores de su energía, por lo que se considera reformar la fracción VIII del artículo 15.
  
- c) Por otra parte es el artículo 7 inciso i), el único punto - que trata de la rebeldía del patrón considerándose igualmente necesario la adhiisión de una fracción al artículo 15 en el cual se considerase como un elemento de contumacia del patrón para el cumplimiento de sus obligaciones.
  
- d) Que en ninguna de las fracciones del articulado del Reglamento en cuestión, aparece la prescripción para la imposición de sanciones administrativas, pudiendo ser con esto a su vez un medio coactivo para la propia autoridad del trabajo, con objeto de que la justicia en las relaciones laborales sea pronta y expedita.
  
- e) Así mismo dicho ordenamiento carece de los lineamientos que deben seguirse para la interposición de los recursos procedentes en contra de la resolución emitida por la Delegación Federal del Trabajo.



QUINTA.- Finalmente se propone a la Coordinación de la Facultad de Derecho de la Universidad del Valle de México que les sea recomendada a sus estudiantes la prestación de su servicio social en la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y de esta manera adentrarse en una rama y procedimiento del derecho, hasta ahora desconocida, teniendo un gran campo de acción, toda vez que los factores de la producción requieren del asesoramiento en sus obligaciones laborales, como así lo ha podido constatar el suscrito en el desempeño de sus actividades laborales.

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

- 1.- Acosta Romero Miguel.- Teoría General del Derecho Administrati--  
vo.- Editorial Porrúa.
- 2.- Bermudez Cisneros Miguel.- " Derecho Procesal del Trabajo ". - -  
Editorial Trillas.
- 3.- Briseño Ruiz Alberto.- " Derecho Individual del Trabajo ".- Edi-  
torial Harla, 1985.
- 4.- Cavazos Flores Baltazar.- " 35 Lecciones de Derecho Laboral ". -  
Editorial Porrúa.- Cuarta Edición.
- 5.- Cavazos Flores Baltazar y otros.- " Nueva Ley Federal del Traba-  
jo, Tematizada y Sistematizada ".- 1985. Editorial Trillas.
- 6.- De La Cueva, Mario.- " El Nuevo Derecho del Trabajo ".- Tomo I.-  
Editorial Porrúa.- 1990.
- 7.- De Pina Rafael.- " Curso de Derecho Procesal del Trabajo ".- Edi-  
torial Porrúa, 1952.
- 8.- González Prieto Alejandro.- " Proceso Formativo de la Ley Fede--  
ral del Trabajo de 1981 ".- México 1981.- S.T.P.S.- INET.
- 9.- Guerrero José.- " Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo --  
Histórico ".- Foro Laboral, Serie Monografías (4).- Editorial --  
Popular de los Trabajadores, 1981.
- 10.- Moya Delgado Rubén.- " Elementos del Derecho del Trabajo ".- Mé-  
xico 1964.- Editorial Porrúa.

- 11.- Muñoz Luis.- " Comentarios a la Ley Federal del Trabajo.- México 1948.- Editorial Porrúa.
- 12.- Trigo Octavio M.- " Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo ".- Editorial Porrúa.- México 1939.

#### LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Colección Porrúa, S.A., México 1980.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Editorial Porrúa 1991.

#### OTRAS OBRAS.

- 1.- Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo Primera Parte.- Foro Laboral. Serie de Conferencias 1981 (5) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Documento Integrado).
- 2.- Criterios Sobre la Competencia de las Autoridades del Trabajo -- Federales en Relación con Ramas Industriales y Empresas a que se Refiere el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción --- XXXI. Dirección General de Asuntos Jurídicos. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Documento Integrado).
- 3.- Curso Sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador, Impartido al Personal de las Unidades Foráneas por la Dirección General de Asuntos Jurídicos; 17 de diciembre de 1984.- (Documento Integrado).

- 4.- Cédula Inspectiva Integral.- Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo. (Documento Integrado).
- 5.- Instructivo para la Inspección Federal del Trabajo. Dirección -- General de Delegaciones Federales del Trabajo.
- 6.- Instructivos Números del 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,- 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.- S.T.P.S.
- 7.- Jurisprudencia Laboral.- Editorial Mayo.
- 8.- Manual de Organización General del Sector Trabajo y Previsión -- Social. Marzo de 1985.- Responsabilidad de la Dirección General' de Organización y Sistemas de la Administración de la Dirección' General de Información y Difusión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 9.- Manual de Organización, Procedimientos y Servicios al Público de la Coordinación de Dictámenes.- Diciembre 1984.
- 10.- Manual Sobre la Participación de Utilidades a los Trabajadores.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 11.- Regulación Interna de la S.T.P.S. y del Sector Público Laboral.- 1984.- Editada por la misma S.T.P.S.
- 12.- Reseña Histórica del Sector Trabajo y Previsión Social en su --- 38º Aniversario.- Lic. Pedro Ojeda Paullada.
- 13.- Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Editada por la S.T.P.S. e Instituto Mexicano del Seguro Social.

- 14.- Tesis y Criterios Sustentados por el Poder Judicial Federal y el Tribunal Fiscal de la Federación Relativas al Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.- (Documento Integrado por la S.T.P.S.,- con fecha diciembre de 1990).
  
- 15.- Tesis y Criterios Sustentados por el Poder Judicial Federal y el Tribunal Fiscal de la Federación Relativas al Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.- (Documento Integrado por la S.T.P.S. - con fecha abril de 1981.- Primer complemento).
  
- 16.- La Participación de Utilidades de las Empresas, el Contrato de Trabajo y el Derecho de Huelga.- México 1964, Editorial Diana. - S.T.P.S.