



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 4727-09, ACUERDO No. 31295



UNIVERSIDAD
MICHOCÁN

ESCUELA DE DERECHO

"ANÁLISIS Y CRÍTICA DEL FUNCIONAMIENTO DE LA
INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE
MICHOCÁN"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

ALEJANDRA PAZ SÁNCHEZ

ASESOR: LIC. JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ

URUAPAN, MICHOCÁN ABRIL 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.



URUAPAN
MICHOACÁN

AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“ANÁLISIS Y CRÍTICA DEL FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN
DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE MICHOACÁN”**

Elaborado por:

PAZ

APPELLIDO PATERNO

SÁNCHEZ

APPELLIDO MATERNO

ALEJANDRA

NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40553344 2

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO(A) EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, ABRIL 16 DE 2010.


LIC. JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ
ASESOR


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ FERRERO
DIRECTOR TÉCNICO



AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios por llenar mi vida de amor, dichas y bendiciones, por permitirme realizarme como persona llegando a cumplir una de mis metas.

A mis padres, quienes me han brindado toda la vida apoyo incondicional, y han llenado mi vida de amor y comprensión. En todo momento los llevaré conmigo.

Agradezco a mis hermanos por su compañía y el gran ejemplo que me han dado. Sé que cuento con ustedes para siempre.

A Jorge Cortés Cuevas, por brindarme en todo momento apoyo, y estar siempre a mi lado.

A él Licenciado Federico Jiménez Tejero, por ser una gran persona y un ejemplo muy grande a seguir.

A mi asesor Licenciado Juan Carlos Madrigal Martínez, por estar conmigo apoyándome en la elaboración de mi tesis, ya que sin su conocimiento no lo hubiera logrado.

A todos mis profesores por brindarme todo su aprendizaje y guiarme en el mejor camino de la vida que es el estudio.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
Capítulo 1. FIGURAS JURÍDICAS Y CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	13
1.1 Derecho	13
1.2 Derecho del Trabajo	16
1.3 Sujetos de la relación de trabajo	18
1.4 Inspección de trabajo	20
1.5 Inspector de Trabajo	23
Capítulo 2. ANTECEDENTES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	25
2.1 Generales	25
2.2 En México	27
Capítulo 3. DISPOSICIONES GENERALES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO A NIVEL FEDERAL	36
3.1 Condiciones Generales	36

3.2 Fundamento Jurídico	40
3.3 Importancia de la Inspección de Trabajo	41
3.4 Funciones de la inspección de trabajo	45
3.5 Tipos de Inspección de trabajo	46
3.6 Práctica de las inspecciones	49
3.6.1 Procedimiento para realizar las inspecciones de trabajo	52
3.7 Organización y estructura	60
Capítulo 4. INSPECTORES DEL TRABAJO	62
4.1 Requisitos que deben cumplir	63
4.2 Deberes y obligaciones de los inspectores	64
4.3 Prohibiciones	70
4.4 Causas de responsabilidad y sanciones	71
4.4.1 Del inspector de trabajo	71
4.4.2 Del patrón	76
4.5 Procedimiento Administrativo para la aplicación de sanciones	81
4.5.1 Iniciación del procedimiento	81
4.5.2 Sustanciación del procedimiento	83
4.5.3 Resoluciones	85

Capítulo 5. INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE MICHOACÁN	88
5.1 Disposiciones Generales	88
5.2 Integración y funcionamiento del Departamento del Trabajo y Previsión Social	90
5.3 Procedimiento de Inspección	94
5.4 De la Responsabilidad y Sanciones	97
Capítulo 6. ANÁLISIS Y CRÍTICA DEL FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE MICHOACÁN	99
6.1 El cumplimiento de las inspecciones de trabajo	99
6.2 Mayor difusión de información de la normatividad laboral	103
CONCLUSIÓN	105
PROPUESTA	108
BIBLIOGRAFÍA	109
ANEXO 1	113
ANEXO 2	114

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES DEL TEMA.- Existe la tesis respecto la creación de un órgano del trabajo para personas trabajadoras menores de dieciséis años en el municipio de Uruapan Michoacán, del autor Villegas Tapia Laura Elvia, sin embargo no tiene relación con el presente, puesto que se limita únicamente a un solo sector que es los menores de dieciséis años y maneja como propuesta la creación de un órgano independiente que se encargue de las inspecciones de trabajo para los menores de edad solamente; mientras que en esta investigación se estudiará la funcionalidad del Órgano de Inspección de Trabajo en el Estado de Michoacán encargado de vigilar las relaciones laborales sin limitarse a una sola sección.

En el capítulo número uno se establecen algunas de las definiciones básicas para un mayor entendimiento del tema, tanto doctrinales como legales; por su parte en el capítulo dos se hace un análisis de los antecedentes del tema que se pretende abordar, a nivel general y en México; en el capítulo tres se habla de disposiciones generales como lo es el fundamento jurídico, la importancia de realizar las inspecciones, la forma de llevarlas a cabo, cuales son los diversos tipos de inspecciones, así como el procedimiento que se lleva a cabo para su realización y la manera en que se organizan internamente, todo esto es a nivel federal; de la misma manera en el capítulo cuatro se enfoca propiamente a los inspectores de trabajo, sus deberes, obligaciones,

requisitos que deben cumplir, así como sanciones que pueden imputárseles en caso de que incumplan y el proceso a seguir; en el capítulo cinco se enfoca a las inspecciones en el Estado de Michoacán, la forma en que se integra y funciona el Departamento encargado de realizar dichas inspecciones de trabajo, el procedimiento que utilizan, así como las causas de responsabilidad en que pueden incurrir y las sanciones que se les imputarán; finalmente en el capítulo seis se hace un análisis de la manera en que funciona el Departamento encargado de realizar las inspecciones en el Estado de Michoacán.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.- ¿Porque es necesario el funcionamiento de la autoridad encargada de realizar las inspecciones de trabajo en el Estado de Michoacán?

Es necesario que la autoridad encargada de realizar las inspecciones de trabajo realice sus funciones que le corresponden y que le han sido encomendadas por el gobierno del Estado; la Dirección de Trabajo y Previsión Social es el órgano encargado de realizar las inspecciones de trabajo en nuestra entidad, sin embargo no se ha encargado de darle el seguimiento y funcionalidad que requieren dichas inspecciones a nivel estado, siendo de suma importancia ya que la propia Ley Federal del Trabajo las reconoce y regula en sus preceptos legales los lineamientos para llevar a cabo el correcto cumplimiento de dichas inspecciones, situación a la que no se le ha dado la seriedad que merece tomando en consideración que gran parte de nuestra población presta servicios laborales lo que hace necesario que sean vigiladas dichas relaciones, ya que encontramos que existen demasiadas anomalías por parte del patrón al no cumplir con las normas de trabajo que la misma ley establece y que perjudican al trabajador por ser la en una relación laboral. Por ello es necesario que exista el verdadero funcionamiento de la autoridad y que realice periódicamente las inspecciones de trabajo como se establece en el ordenamiento legal, y de la misma manera tener en constante vigilancia los establecimientos para evitar que existan violaciones a la ley.

CAPÍTULO 1. FIGURAS JURÍDICAS Y CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 DERECHO.

Procede del latín directus, directo de dirigere, enderezar o alinear, según lo establece Guillermo Cabanellas, es decir el derecho expresa rectitud, el proceder honrado, el anhelo de la justicia y la regulación equitativa en las relaciones humanas. El término es multívoco; por lo que se distinguen varias denominaciones como lo son: Derecho Objetivo, subjetivo, natural, positivo y vigente.¹

El Derecho Objetivo, está constituido por un conjunto de normas jurídicas que integran el sistema jurídico de un Estado, materialmente se puede observar como el conjunto de disposiciones que integran el Derecho vigente de un Estado, en el caso particular lo constituyen: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, El Código Civil Federal y de las entidades federativas, el Código Penal, los Códigos Procesales, el Código de Comercio, Reglamentos, Sentencias, Jurisprudencias, etc. Es decir está formada por las disposiciones legislativas, jurisprudenciales y doctrinales.

¹ Roberto Charis Gómez, “Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo”, México, Porrúa 2003, p.1

Derecho Subjetivo. Son todas aquellas facultades que tienen las personas jurídicas, éstas se desprenden de disposiciones imperativas-atributivas, se puede citar “el derecho que tienen el trabajador de exigir su salario al patrón”. Este derecho ha sido concebido como una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos.

Derecho Natural. Ha sido definido por el licenciado Efraín Moto Salazar como el conjunto de máximas fundamentadas en la equidad. La justicia y el sentido común que se imponen al legislador mismo y nacen de las exigencias de la naturaleza biológica, racional y social del hombre.

Derecho Positivo. Es una acepción considerada diferente, aunque el Dr. Cabanellas, señala que es “el mismo vigente...es esencialmente variable hasta el punto de modificarlo el propio legislador que lo ha promulgado”. Sin embargo García Máynez expresó: “No todo el derecho positivo es vigente, ni todo el derecho positivo es vigente”; pues éste se concibe como un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos susceptibles de recibir una sanción política que inspiradas en idea de justicia tienden a realizar el orden social”. Así pues, el Derecho Positivo se integra con normas jurídicas y sociales que los miembros de la sociedad observan en un momento determinado.

Derecho Vigente. Lo constituye el conjunto de disposiciones jurídicas que el poder público considera obligatorias, se encuentra integrado por disposiciones legales, reglamentarias, individualizadas, jurisprudenciales, así como por la costumbre, en los términos reconocidos por la Constitución. Eduardo García Máynez lo define como el “conjunto de normas de la autoridad política declarada obligatoria”; es decir, cambia en el tiempo y en el espacio, dependiendo de diversos factores culturales, sociales, económicos y políticos.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO.

La denominación de derecho del trabajo es la mejor acogida, en rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse en el trabajo, ya que existe una limitación por más que para nosotros no sea aceptable, que resulta entre la distinción entre trabajo “libre” y trabajo “subordinado” o “dependiente”.

Para Guillermo Cabanellas la expresión “derecho del trabajo”, presenta un grave inconveniente que no atiende tanto a la disciplina en si misma considerada, sino a sus cultivadores. “Decir de ellos que son trabajadores afirma Cabanellas no

resulta posible, por más que en la realidad también lo sean; designarlo como trabajistas, tampoco parece admisible por violencia idiomática”²

La generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en limitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuestros ámbitos.

Como opinión en contrario Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en “el derecho de todo aquél que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica”³

Sin embargo en la actualidad, exclusivamente se contempla el trabajo subordinado, y debe ser personal, además de estos dos elementos Néstor de Buen agrega uno más, la remuneración considerándola concepto central del derecho del trabajo, a tal grado que afirma que si el trabajo no es remunerado, es decir sino

² Nestor de Buen Lozano, “Derecho del Trabajo”, México Porrúa 2001, p.36.

³ Trueba Urbina, Alberto, “Nuevo Derecho del Trabajo”, México 1981, Porrúa 6ª edición, p.132.

conlleva el pago de una cantidad de dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral.⁴

Aun cuando Mario de la Cueva sostiene que “la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario.”⁵

Es sin duda la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

1.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación laboral se establece por regla general entre dos personas, por un lado la persona física y del otro una persona física o una persona moral. La

⁴ De Buen Lozano Nestor, “Derecho del Trabajo”, México 1981, Edit. Porrúa 4ª edición. p. 16

⁵ De la Cueva Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, México 1980, edit. Porrúa p.204

persona física que presta sus servicios es mejor conocida como TRABAJADOR, a quien se le define como “aquella persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.⁶

La ley vigente, con mejor técnica, lo define como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.⁷ Es evidente que estas definiciones solo comprenden a los trabajadores asalariados. La definición de la Ley actual, solo tiene el defecto de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente propuesto por la Cámara de Diputados en sustitución del mas técnico “persona jurídica”.

Por otra parte el PATRÓN, se define en la Ley Federal del Trabajo vigente como “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.⁸ A este concepto se le podría hacer una crítica en relación a que se abstiene de destacar el elemento de “subordinación” y de la misma manera hace caso omiso a la obligación que tienen como patrones a pagar un salario retributivo por el trabajo que desempeñen los trabajadores.

⁶ Nestor de Buen Lozano, “Derecho del Trabajo”, México 2001, Edit. Porrúa, p.489

⁷ Ley Federal del Trabajo. Art. 8°

⁸ Ley Federal del Trabajo. Art.10°

Por su parte el autor Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”. Aunque son varias las definiciones aportadas por diversos autores carecen de elementos que son necesarios para establecer una definición completa de esta figura jurídica.

1.4 INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Según la etimología, la palabra inspección se deriva del latín “*spectio, onis*, que significa acción y efecto de inspeccionar”, e inspeccionar significa “examinar, reconocer atentamente”⁹. Así, la función que se desarrolla por parte de los inspectores se refiere a examinar detenidamente en los centros de trabajo las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios de trabajadores y el cumplimiento de los empleadores a sus obligaciones.

La inspección de trabajo es una de las Instituciones fundamentales de mayor relevancia, para hacer evidente la aplicación del derecho en materia del trabajo. Se le encomienda una de la actividades más importantes y a su vez de las más complicadas, puesto que gracias a dicha inspección se verifica el verdadero

⁹ Real Academia Española, Diccionario de Lengua Española, 22ª. Ed., p. 1284 y 1285

cumplimiento de la ley laboral, pero resulta complicado ya que no es una tarea fácil, sino todo lo contrario requiere de honestidad por parte de los visitadores o personas encargadas de realizar las inspecciones, situación que en ocasiones se olvida y se deja pasar por encima de otros intereses que pueden ser muy tentadores y a su vez traen un beneficio particular olvidando el verdadero sentido de la visita.

Es considerada como una de las actividades más ennobecedoras, pues tutela la vida, salud, integridad física y el buen desarrollo de los trabajadores, es un elemento clave para que las empresas crezcan, se desarrollen y sean productivas porque mientras los trabajadores se sientan bien serán más productivos lo que les traerá mayores bienes a los patrones. .

Por su parte el autor Alberto Trueba Urbina califica el concepto de inspección de Trabajo como: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fabricas”¹⁰, y el maestro Mario de la Cueva establece que además debe ocuparse de “...cuidar la salud, la capacitación, la conservación de las energías de trabajo, y la vida de las comunidades de trabajo, y la vida de las comunidades obreras y de

¹⁰ Trueba Urbina, Alberto,” Nuevo Derecho del Trabajo”, México Porrúa, 1970, p. 676

toda la población”¹¹. Mientras que Baltasar Cavazos Flores establece que los objetivos y bienes que tutela la han dejado inconclusa, y consideras que existe una gran ...posibilidad de atribuirles otras funciones que tuvieran relación con su actuación, pero que no ha sido contemplada por el legislador y en el momento que lo considere, podría incorporarse para ampliar sus atribuciones, deberes o responsabilidades; aun cuando consideremos que el legislador deja la puerta abierta para que opere cierto margen de discrecionalidad que ya generó, genera y puede generar aun mas actuaciones indebidas por los servidores públicos y por los particulares.

El concepto de inspección del trabajo asumido en la época antigua estaba asociado a la vigilancia de la realización del trabajo por parte de los mismos dueños de la obra, ellos se encargaban personalmente de realizar las inspecciones sin que se constituyera propiamente una inspección. Sin embargo no se tomaban en cuenta elementos esencialmente importantes como lo es la igualdad jurídica, el trabajo asalariado y en general el reconocimiento de los derechos sociales, estaban ausentes.

¹¹ Cueva Mario de la, “Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, 2a, ed., México, Porrúa, 1993 t. II, p.106

1.5 INSPECTOR DE TRABAJO.

El inspector es una figura muy importante y es quien deberá realizar un trabajo de la manera más eficiente y honrada ya que de él dependen cuestiones que se establecen en los centros de trabajo y que pueden en ocasiones ser peligrosas o traer consecuencias graves si no son atendidas oportunamente. Por ello el inspector deberá levantar un acta en la que se establezca todo lo actuado y ocurrido durante la inspección, con la finalidad de que exista el buen funcionamiento de la empresa creando una relación buena y estable entre las partes que son patrón y trabajadores.

“Es el servidor público encargado de practicar las visitas de inspección que le sean encomendadas por su superior jerárquico, con la finalidad de comprobar que se está cumpliendo dentro de la empresa o lugar visitado, o simplemente el dentro de trabajo se cumpla con la normatividad laboral, sin embargo deberá de contar con el nombramiento correspondiente que deberá ser expedido por las autoridades del trabajo en los términos establecidos en la ley”¹².

¹² Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, ed. 1ª, 1998, pp. 9

CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

2.1 GENERALES

Es importante antes de entrar al estudio del tema hacer referencia a la historia para entender la importancia que tiene, pues debido a la gran explotación y privación de los derechos de los trabajadores era necesario que surgiera una institución que se encargara de vigilar el cumplimiento de los derechos del trabajo. En este sentido tenemos que el más antiguo precedente que se conoce en relación con la Inspección del Trabajo se sitúa en Inglaterra, donde bajo el ministerio de Roberto Peel se dicta la *Moral and Healt Act*, en 1802, la cual se ha considerado como la inspiración de los demás legislaciones de la época, y en el cual se establecía un servicio de Inspección de Trabajo, dicho servicio era facultativo, ya que el sistema imperante en la época no facultaba al Estado para intervenir hasta esos límites en la relación laboral.

Mas tarde, en 1833, de igual forma en Inglaterra se establece la vigilancia, ahora sí de forma oficial en las fábricas lo que permitió que la Ley del 06 de junio de 1844 estableciera claramente las funciones que se deberían cumplir al realizar las inspecciones de trabajo, reconociéndoles como funcionarios administrativos, además de otras disposiciones que integraban una adelantada legislación de

policía laboral.

Por su parte Humberto P. Capella afirma que “la necesidad de servicios administrativos adecuados de inspección del trabajo, fue motivo de preocupación en el plano internacional. Por lo que sus frutos fueron positivos, porque en 1923, la Organización Internacional del trabajo aprueba una Recomendación sobre la organización de la inspección del trabajo, que en muchos aspectos constituye la base de los diferentes servicios de inspección que en cada país existen.

De la misma manera en la tercera Conferencia de los Estados Unidos Americanos de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de México, en 1946, aprobó una recomendación que supera a la ley mencionada de la OIT, de 1923.

Lo que se pretendía era humanizar al trabajo buscando principalmente tutelar a los más débiles que eran principalmente las mujeres y los niños, implementando los nuevos servicios de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo recayendo dicha función en eclesiásticos y en otras personas que podían visitar los centros de trabajo.

2.2 EN MÉXICO

Por lo que respecta a nuestro país se pueden encontrar antecedentes de la Inspección de Trabajo desde las *Leyes de Burgos u Ordenanzas de Diciembre de 1512*, en las que se designaban a visitadores para que constataran las condiciones de como eran tratados los indios y el pago efectivo de su salario.

Así mismo, en la *Cedula de Repartimiento*, que se emitió en 1632, se instruía a los jueces visitadores, para que se constituyeran a todo tipo de minas y actividades ganaderas, correspondientes a sus respectivos distritos, con la finalidad de comprobar el pago de los salarios, que los tratos no fueran inhumanos y que disfrutaran de su descanso semanal.

Durante el imperio de Maximiliano de Hamburgo fue expedida la Ley del Trabajo del Imperio en la cual se instituyo formalmente un servicio de inspección del trabajo. Para el año 1911 con la creación del Departamento del Trabajo, se considero instaurar un servicio de inspección de trabajo.

Tras las condiciones económicas del país, la carencia de una estructura del sector publico adecuada y las masacres de Cananea y Rió Blanco, que tomaron con fuerza con el prolongado periodo de lucha armada, surgen las primeras

legislaciones de trabajo, circunscribiéndose a algunas entidades federativas del país. De la culminación de ellas es como se forma el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917.

En este orden de ideas el 23 de agosto de 1914, en el estado de Aguascalientes, el gobernador de ese momento, junto con el comandante militar Alberto Fuentes D., establecieron grandes aportaciones como lo fueron el descanso semanal, la jornada máxima de 8 ocho horas, así mismo prohibieron las reducciones del salario.

En San Luís Potosí, por decreto del 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez estableció el salario mínimo especial para el trabajo de minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del departamento de trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

El gobernador Luis F. Domínguez estableció en Tabasco, por decreto del 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 ocho horas y el salario mínimo.

En Jalisco, el Gobernador Manuel M. Diéguez, expidió el 02 dos de septiembre de 1914 mil novecientos catorce, un decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también estableció las sanciones en caso de que existieran violaciones a los derechos mencionados anteriormente. En la misma entidad, Manuel Aguirre Berlanga, en los decretos de 07 siete de octubre de 1914 mil novecientos catorce y 28 veintiocho de diciembre de 1915 mil novecientos quince, reglamentó la jornada de trabajo de 9 nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las juntas de conciliación y arbitraje.

Otro Estado que tuvo reformas fue Veracruz, pues en el año de 1914 su representante Cándido Aguilar promulgó las Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanales obligatorios, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo y entre otros reguló por primera vez el establecimiento de la inspección de trabajo y la organización de justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales del trabajo, denominados Juntas de Administración Civil.

No obstante lo anterior, durante el régimen de las colonias (siglo XVI) se expidieron una serie de disposiciones en materia laboral en el compendio

conocido como Leyes de Indias, en las cuales se establecía la responsabilidad personal de su vigilancia a los virreyes, corregidores, oidores, visitadores, alcaldes, etcétera, mediante visitas que debían efectuar mesones o tambos. Las Leyes de Indias, se impusieron también a la par de las formas de producción importadas de la metrópoli entre las que se establecían prescripciones sobre jornada, prohibición de imponer tareas fijas, normas sobre seguridad e higiene del trabajo en minas, enfermedades profesionales y del trabajo. Para el caso de México como colonia, se ponen en vigor leyes relativas al nombramiento de jueces protectores, así como de sanciones impuestas por actos inhumanos a los indios.

El interés y la preocupación de proteger a los nativos conquistados llevaron a los monarcas españoles a establecer reglas de protección para los indígenas y con el paso del tiempo designaron a ciertas personalidades para que efectuasen la comprobación de observancia de dichas normas, así como la facultad de aplicar sanciones. En el caso concreto de México se recogen los siguientes precedentes:

- 14-06-1668. Don Carlos II y la Reina Gobernadora, en Madrid pon en vigor para México la disposición de 1648 que consistía en el nombramiento de jueces protectores de indios en el Perú.
- 19-02-1761. Don Carlos II, en el Pardo, se establece que se mandaran cerrar el obraje de don Baltasar de Santo, en Méjico, por excesos e inhumanidades cometidas con los indios y ordenase al

Virrey que cierre cuantas fabricas viese que se cometían en ellas tales excesos.

En la construcción de la figura jurídica de la inspección del trabajo resultaron muy valiosos los esfuerzos por parte de los legislativos estatales, anteriores a la Revolución. A continuación se citan algunos de los más importantes:

- Ley sobre servicios sanitarios, *Semanario Oficial del Estado de Morelos, 14-VII-1900.*
- Iniciativa del Ejecutivo al Congreso sobre accidentes de trabajo, *Gaceta del Gobierno de México, 20-II-1904.*
- Ley de Accidentes de Trabajo de José Vicente Villada, *Gaceta del Gobierno de México, 07-V-1904.*
- Iniciativa de Ley sobre accidentes del trabajo, que los señores diputados que lo suscriben presentan al H. Congreso del Estado, *Periódico oficial del Estado de Nuevo León, 21-VII-1906.*
- Código Sanitario del Estado de Yucatán, *Diario Oficial del Estado de Yucatán, 21-IX-1910.*
- Decreto por el que se establece el Departamento del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación, 18-XII-1911.* es importante mencionar que en este decreto se habla de los inspectores que estarían adscritos al Departamento tanto en lo relativo a la partida que le correspondería dentro del Presupuesto de Egresos como en lo conducente al personal, haciéndose mención de la existencia de dos inspectores.

- Reglamento de Policía Minera y de seguridad en los trabajos de las minas, *Diario Oficial de la Federación*, 12-X-1912.
- Reglamento del servicio sanitario, *Gaceta del Gobierno del estado de México*, 1-III-1913.
- Código Sanitario del Estado de Jalisco, *El estado de Jalisco*, 5-VIII-1913.
- Proyecto de ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional de la diputación de Aguascalientes, *Diario de los debates de la Cámara de Diputados*, 28-V-1913.
- Proyecto de ley de accidentes, presentada al jefe de la Revolución por la Sección de Legislación Social, *Periódico del Pueblo*, 24-I-1915.
- Reglamento a que deberán sujetarse los inspectores del trabajo agrícola, a que se refiere el artículo undécimo del decreto numero 11 de 19 diecinueve de octubre de 1914. *Gaceta oficial del Estado de Veracruz*, 4-II-1915.
- Ley sobre accidentes de trabajo de Nicolás Flores, *Diario Oficial del Estado de Hidalgo*, 25-XII-1915.
- Ley sobre accidentes de trabajo del Estado de Zacatecas, Casa impresora de Nazario Espinoza, 24-VII-1916.

En 1931 la primera Ley Federal del Trabajo estableció formalmente los servicios de la inspección del trabajo. Y en 1934 se emite el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en el que se señalaron las funciones de vigilancia

de los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.

A partir de la expedición del Reglamento General para la Inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la Legislación Laboral, que reglamenta los artículos 540 a 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, relativos a la Inspección del Trabajo, en el cual se establecen una serie de funciones muy específicas derogando al Reglamento de Inspección Federal, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1982, y el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 1983.

Inicialmente la investigación de los inspectores se centraba en la verificación del cumplimiento de las normas de trabajo donde se desarrollara en sí el trabajo mismo, el reglamento vigente señala ciertas facultades que van dirigidas a constatar que lo que se esté produciendo no dañe la salud de los trabajadores, es por ello que se establece que los inspectores de trabajo durante las visitas que realicen podrán recabar muestras de sustancias y materiales que se utilicen en los centros de trabajo durante los procesos productivos para ser examinados.

Como se aprecia a través de la evolución de la legislación protectora de los trabajadores, se fueron implementando diversos servicios, condiciones,

circunstancias, autoridades, leyes, derechos, etc., para renovar el mundo del trabajo que tan necesario era, y por ende velar por el cumplimiento de las leyes y ordenamientos que fueron creados para lograr dicho fin.

CAPÍTULO 3. DISPOSICIONES GENERALES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO A NIVEL FEDERAL.

3.1 CONDICIONES GENERALES

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), es el órgano fiscalizador de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) encargado de verificar el cumplimiento de las obligaciones que en materia laboral tienen las organizaciones; por tal razón, sus actuaciones, procesos, resoluciones y sanciones son de suma importancia para estas.

Las inspecciones de trabajo estaban de cierta forma olvidadas, porque no se realizaban de la manera en que debían desahogarse, a partir de que surge el problema con los trabajadores de la Mina Pasta de Conchos es que vuelven a retomar su camino, por todos los problemas que se desprendieron y al hacerse tan público el hecho, no les quedo otra opción que comenzar a llevar a cabo las inspecciones en los centros de trabajo, para verificar las condiciones de trabajo sean óptimas.

El ordenamiento en el cual se establecen las disposiciones conforme las que se van a realizar las inspecciones de trabajo por parte del Departamento

General, es el Reglamento General Para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, es importante señalar que rigen en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento y la forma de ejercicio para la práctica de visitas de inspección y aplicación de sanciones por violaciones la legislación laboral. Su aplicación les corresponde tanto a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

A nivel Federal las inspecciones de trabajo se realizan conforme a las ramas que se encuentran estipuladas en el artículo 123 apartado A, fracción XXXI, que se mencionan a continuación:

a) Ramas industriales y de servicios:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

- 7.- Metalúrgica, Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos abarcando exclusivamente, la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la

fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, por lo que toca exclusivamente a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

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

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

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO.

La inspección de trabajo surge y se desarrolla con la finalidad de verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras del trabajo, a finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX en que se da la revolución industrial, la cual fue la base para

transformar las formas de producción y de los sujetos productivos hasta ese momento conocido.

La producción agrícola y tradicional artesanal se ven acompañadas de una producción industrial naciente que poco a poco se irían superando con la constitución de un sin número de establecimientos fabriles acaparando la mano de obra agrícola y artesanal y que iban desplazándose y por lo tanto concentrándose en las grandes ciudades. Y es precisamente en ese momento cuando toma gran auge la creación de las normas protectoras de la prestación de servicios, puesto que había nuevos sujetos laborando debido al incremento en las fábricas.

Siguiendo esta idea pareciera ser que los trabajadores que prestaban sus servicios a otras personas antes de la revolución industrial no recibían ningún tipo de atención, sin embargo se han encontrado antecedentes los cuales afirman que la inspección del trabajo ha existido en todos los tiempos de una u otra forma.

3.3 IMPORTANCIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Es indispensable la creación de departamentos, oficinas y direcciones encargadas de vigilar el verdadero cumplimiento y aplicación del derecho del trabajo, puesto que se funda en razones de humanidad, legalidad, así como por

motivos socioeconómicos, de cuyos resultados depende en gran parte el logro de un bienestar social. Se habla de razones de humanidad en el sentido de dignificar al ser humano. La historia del trabajo se ha registrado en todo el mundo, desde la explotación de aquellos que no tienen más que fuerza de trabajo, al grado de laborar en condiciones infrahumanas. Por ello la creación de legislaciones internas y los esfuerzos llevados a cabo a nivel internacional por los trabajadores organizados y los empleadores, aunados a otros factores como la Primera Guerra Mundial, sensibilizan conciencias, que permitieran modificar social y económicamente las condiciones de los trabajadores y empresarios.

En cuanto a las razones de legalidad, se hace acotación, a la necesidad de crear normas jurídicas a través de las instancias gubernamentales, facultadas para ello en materia laboral, que hicieran posible la dignificación del trabajador con el establecimiento de normas mínimas que fueren obligatorias y que se cumplieran por parte de los patrones.

Se ha tenido que asegurar el cumplimiento de las normas a través de órganos dependientes del Estado, como lo es en este caso la inspección del trabajo, que es el medio para hacer efectivas las normas laborales y de la misma manera lograr que funcionen las relaciones obrero-patronales de una forma armónica.

En relación a las cuestiones socioeconómicas, se puede hacer mención que en la medida en que se aseguren los derechos humanos laborales se instauraran ambientes de productividad, lo que lleva a su vez darle cierta estabilidad económica a la empresa y con grandes posibilidades de alcanzar un lugar en el mercado y mantenerse en éste. Y del otro lado el trabajador, el empleo le proporcionará no solamente los medios de subsistencia necesarios para él y su familia sino también la posibilidad de lograr escalar socialmente a un estrato social.

Es importante el cumplimiento de las normas de trabajo, sin embargo otro factor importante es la empresa ya que es precisamente de ella de donde emana el trabajo, sin el cual no podrían establecerse relaciones de trabajo y por ende no habría nada que regular las normas laborales.

Resulta primordial mencionar que una empresa exitosa parte de un buen funcionamiento y organización por parte de todo el equipo que la conforma y que hace posible la realización del trabajo, y de ello el empleado no va a ser el único que resulte beneficiado, sino que recordemos que la empresa debe concebirse no solamente como una organización con fines de lucro sino también como una organización social, con un proyecto común que le da vida y que sus miembros comparten, al respecto menciona García Pavón "... la idea de empresa que seguimos repitiendo como un dogma inamovible es la idea de otro premio Nóbel, Milton Friedman, para el cual la única responsabilidad social de un empresario es para sus accionistas. No es que la idea sea mala en sí misma o incoherente, sino

más bien la perspectiva de que hace a una empresa serlo”. Continúa el autor, “la empresa es en el fondo una iniciativa de organización de la sociedad civil, es decir, es un proyecto que pretende ofrecer un valor a la vida de una sociedad mediante la organización de sus ciudadanos. La empresa se organiza gracias a que su plan tiene valor para el proyecto de vida de los ciudadanos afectados, y esos mismos ciudadanos que al compartir una serie de valores comunes permiten que la empresa ofrezca esos valores... su papel no es solo y llanamente el ingreso, sino que toda empresa tiene una vocación que se genera por su propia organización”.

Es todo un proceso que debe seguirse, por ello con el cumplimiento de las normas de trabajo va a existir mayor productividad dentro de las empresas y un desarrollo económico, que permita un avance de la economía nacional.

3.4 FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Para el cumplimiento de la función social, la inspección del trabajo cuenta con un marco jurídico debidamente establecido y esta dotada de facultades y atribuciones establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo y demás leyes de carácter sustantivo y administrativo; así como otros reglamentos y normas oficiales mexicanas que sean expedidas para llevar a cabo la realización de funciones dirigidas al eficaz

cumplimiento de la labor social que se encomienda.

Es así como las funciones de la inspección del trabajo se materializan por los propios inspectores del trabajo, quienes en el ámbito federal son los servidores públicos quienes se encuentran encargados de practicar las visitas de inspección para comprobar el debido cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, además que deberán contar con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo.

Los inspectores federales deberán cumplir con las funciones previstas en el artículo 540 de la Ley federal del Trabajo que a la letra dicen:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

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

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

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

V.- Las demás que confieran las leyes.

3.5 TIPOS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Las inspecciones de trabajo se realizan de distintas formas, como lo son atendiendo a la materia y al tipo. En primer lugar se analizarán las inspecciones de trabajo por materia sobre las cuales hace mención Alejandro Romero Gudiño en su investigación que titula “Inspección Federal del Trabajo en México”, y establece que son de tres tipos:

- A) *Inspecciones de condiciones de trabajo.* En este tipo de inspecciones se realiza el cumplimiento de las normas de trabajo relacionadas con jornada de trabajo, salario, vacaciones, aguinaldo, etcétera.
- B) *Inspecciones de condiciones de seguridad e higiene.* Aquí se revisa el cumplimiento de las normas de trabajo relacionadas con contaminantes del medio ambiente laboral, equipo de protección personal, accidentes de trabajo, etcétera.
- C) *Inspecciones de capacitación y adiestramiento.* En las que se verifica el cumplimiento de las disposiciones relativas al funcionamiento, operación y seguimiento para la capacitación, formación y desarrollo de las habilidades y talentos de los trabajadores.

Por lo que se refiere a las inspecciones por tipo encontramos que las autoridades de trabajo deberán practicar en los centros de trabajo visitas de inspección como lo son Ordinarias y Extraordinarias.

Dentro de las inspecciones ordinarias se encuentran:

1.- Iniciales.- Que son aquellas que se realizan por primera vez a los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de estos;

2.- Periódicas.- Son las que se efectúan con intervalos de 12 doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, el grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

La programación de estas inspecciones se hará por actividad empresarial y rama industrial en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar anualmente el turno en que deban ser visitados los centros de trabajo. El órgano de control interno verificará el correcto funcionamiento de dicho sistema.

3.- De Comprobación.- Se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas u órdenes en materia de seguridad e higiene, dictadas previamente por las autoridades del trabajo.

3.6 PRÁCTICA DE LAS INSPECCIONES

En la práctica son muchas las controversias generadas entre el sector

patronal durante el ejercicio de esa facultad de inspección, anteriormente los patronos concebían una inspección como un simple procedimiento a solventar para constatar el cumplimiento de la norma laboral y de no hacerlo, ser sancionados con la imposición de una multa.

Sin embargo en la actualidad esto ya no es así, porque el procedimiento va a concluir el día en que el trabajador tenga mejores condiciones de trabajo y el patrón cumpla finalmente con sus obligaciones, es decir, se le dará mayor importancia en caso de que exista reincidencia por parte del patrón. Si se lleva a cabo una revisión en la empresa y se detecta que no observo ciertas disposiciones laborales, se le dará un tiempo para corregirlos, sino lo hace se le sancionara, y los inspectores de trabajo regresaran para revisar que realmente se han corregido.

Todos los centros de trabajo van a ser objeto de inspección, para saber a qué lugares o nuevos centros de trabajo se tienen que realizar inspecciones se toma la base de datos del Seguro Social en donde se dan de alta nuevas empresas, es así como se dan cuenta a que lugares van a acudir los inspectores a revisar que las condiciones de los trabajadores sean las mejores. En la actualidad se encuentran aproximadamente en el directorio 300 mil empresas.

Para poder especificar las actividades a realizar por parte de los inspectores

necesitan de fuentes de información específica como por ejemplo:

1.- Datos precisos en materia de incidencia de accidentes en el trabajo proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

2.- Compañías que tienen un mayor número de demandas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o aquellas que más quejas tienen ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, servirá de orientación para saber cuáles centros de trabajo se deben revisar.

3.- Registros de programas de capacitación y adiestramiento. La verificación de estos documentos permitirá identificar aquellas compañías que cumplen con esta exigencia legal y después dejan de hacerlo, o bien, las que son poco congruentes en la información que proporcionan; por ejemplo que indican que darán tanta capacitación que sería imposible que sus trabajadores tuviesen tiempo para laborar.

4.- Denuncias presentadas directamente ante la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo sobre:

- Agencias de colocación que les cobran ciertas cantidades de dinero a los trabajadores por sus servicios, y
- Posibles violaciones a la normatividad laboral por parte de los patrones.

Sin embargo la información técnica que los inspectores proporcionen a los trabajadores, patrones o a sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia incluirá la revelación de secretos industriales o

comerciales ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones.

Los inspectores practicarán las visitas que les sean encomendadas en el lugar de su adscripción, y serán seleccionados de acuerdo a un sistema aleatorio, es decir se tiene una base de datos de cada inspector y el sistema se encarga de seleccionar quien realizará la inspección, excepto cuando se requiere de un cierto grado de especialización en cuyo caso se escogerá a la persona que tenga conocimiento en dicha área a inspeccionar. En este último caso el titular de la Inspección de Trabajo de la autoridad competente podrá asignar libremente a los inspectores que deban realizarlas, siempre y cuando se refieran a:

- I.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- II.- Enteros a los descuentos al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- III.- Generadores de vapor o calderas y recipientes sujetos a presión;
- IV.- Accidentes de trabajo;
- V.- Trabajos en las minas, y
- VI.- Materias que por su especialidad así lo requieran.

3.6.1 Procedimiento para realizar las inspecciones de trabajo.

Los inspectores, para practicar las visitas ordinarias correspondientes , lo harán previo citatorio que entreguen en los centros de trabajo por lo menos con 24 veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán, en el que se especificará el nombre de patrón, domicilio del centro de trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el tipo de inspección, el número y fecha de orden de inspección correspondiente, acompañando un listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten.

También podrán las autoridades del trabajo ordenar la práctica de visitas extraordinarias en cualquier tiempo, mismas que procederán cuando:

I.- Tengan conocimiento por cualquier conducto de posibles violaciones a la legislación laboral;

II.- Al revisar la documentación por cualquier conducto de posibles violaciones a la legislación laboral, se percaten de posibles irregularidades imputables al patrón o de que este se condujo con falsedad;

III.- Tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en algún centro de trabajo;

IV.- En una visita de inspección ordinaria, el patrón visitado proporcione información falsa o se conduzca con dolo, mala fe o violencia;

V.- Tengan conocimiento de que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los trabajadores;

VI.- Existan actas derivadas de una visita que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, o en aquellas de las que se desprendan elementos para presumir que el inspector incurrió en conductas irregulares.

Tanto en las visitas ordinarias como en las extraordinarias, al inicio de la visita de la inspección, el inspector deberá entregar al patrón visitado o a su representante o a la persona con quien se entienda la diligencia, original de la orden escrita respectiva, con firma autógrafa del servidor público facultado para ello, así como una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado. Dichas órdenes de inspección deberán precisar el centro de trabajo a inspeccionar, su ubicación, el objeto y alcance de la diligencia, su fundamento legal, así como los números telefónicos a los que el patrón visitado podrá comunicarse para constatar los datos de la orden correspondiente.

El inspector deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Las credenciales de los inspectores deberán contener, de manera clara y visible, la

siguiente leyenda: “Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna, sin la orden correspondiente”.

Las autoridades del trabajo utilizarán un sistema de información telefónico, que podrá contar con métodos de registro de llamadas e incluso asignarles clave de identificación. El patrón podrá utilizar este sistema para corroborar la autenticidad del inspector, así como los datos contenidos en la orden de visita de inspección. En caso de que la información no coincida, la visita de inspección correspondiente no podrá realizarse y el patrón podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio para que se realice la investigación conducente. En el supuesto de que el patrón faltare a la verdad respecto de los datos que le sean proporcionados por el sistema de información telefónico, se hará acreedor a las sanciones que procedan de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables. La negativa del patrón o la imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden en los términos de este párrafo, no impiden la celebración de la visita de inspección, lo cual se asentará por el inspector en el acta correspondiente.

Al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, para que la inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector y a que obligan la ley, sus reglamentos y las normas

oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia.

De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o de su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos. El acta que se levante se va a dictaminar de acuerdo a su tipo, las cuales pueden ser:

- a) Actas de Condiciones Generales de Trabajo;
- b) Actas de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene;
- c) Actas de recipientes sujetos a Presión y Generadores de Vapor o Calderas y
- d) De comprobación.

Posteriormente se procederá a la calificación de las actas, el departamento encargado que es el jurídico, dictaminará el resultado de la calificación del acta entre los que se van a encontrar:

- 1) Acuerdo de Archivo.- Se emite cuando en las actas no se observaron presuntas violaciones a la normatividad laboral, y se remiten al archivo como asunto terminado.
- 2) Constancia de Archivo.- Surge de los errores de fondo y forma de los inspectores que provocan su nulidad, ordenándose su reprogramación.

- 3) Solicitud de Sanción.- Cuando las actas presentan presuntas violaciones a la normatividad laboral, se consignan al área jurídica para instaurar el procedimiento administrativo sancionador.
- 4) Emplazamiento Técnico de Seguridad e Higiene.- Se notifican las medidas sugeridas en materia de seguridad e higiene a corregir por la empresa y se le otorga un plazo para su cumplimiento. Por lo que se programa la visita de comprobación.
- 5) Oficios turnados a otras dependencias.- De las actas de Condiciones Generales de Trabajo se desprenden presuntas violaciones que deberán darse a conocer a otras Dependencias.

En caso de que el patrón o su representante se opongan a la práctica de la inspección ordenada, el inspector lo hará constar en un acta. La autoridad de trabajo, previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento del Ministerio Público, para que de conformidad con el artículo 180 del Código Penal Federal, se aplique la sanción que corresponde de uno a dos años de prisión y multa de diez a diez mil pesos, independientemente de la sanción administrativa que proceda.

Durante la visita, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la Ley, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrón o a sus representantes, con objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados. Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados se harán constar

en el acta respectiva.

Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente, el inspector invitará a que la firmen y la reciban las personas que hayan intervenido en la diligencia; en caso de que exista negativa para que se firme, se harán constar los hechos, sin que afecte la validez de la misma. El inspector deberá entregar copia del acta al patrón o a su representante, así como a los trabajadores, haciendo constar en el acta tal circunstancia.

Cuando se trate de inspecciones orientadas a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, si el inspector detecta deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad dentro del centro de trabajo o para la salud o seguridad de las personas que se encuentre en él, deberá sugerir en la propia acta la adopción de medidas de aplicación inmediata que considere necesarias para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, y en su caso, propondrá a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura parcial o total de centro de trabajo.

Existe una excepción al párrafo anterior la cual consiste en que la Secretaría le otorga plazos a los patrones para que corrijan las deficiencias que se identifiquen en materia de seguridad e higiene, y efectúen las modificaciones necesarias, lo deberá hacer atendiendo el riesgo que representan para los trabajadores y la

dificultad para subsanarlas, es decir se le dará tanto tiempo considere necesario atendiendo a la gravedad del problema y el grado de dificultad para corregir los errores. Dichos plazos se fijaran tomando en consideración la rama industrial, el tipo y escala económica, grado de riesgo, número de trabajadores, ubicación geográfica y los antecedentes del respectivo centro de trabajo. Es menester señalar que únicamente los inspectores federales son exclusivamente los únicos facultados para realizar las visitas de inspección en materia de seguridad e higiene.

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, siempre que dichas actas se hubiesen levantado correctamente.

Para una mejor ilustración del procedimiento a seguir para la práctica de las visitas en los centros de trabajo se agrega un esquema al final (Anexo 1), donde se muestran los pasos a seguir para realizar la inspección.

3.7 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.

La Ley Federal del Trabajo señala que para la realización de las visitas de inspección, el órgano encargado de realizarlas se integrará con un Director General

y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se establecieron en líneas anteriores. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Por su parte la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo para llevar a cabo sus actividades encomendadas, principalmente el de realizar visitas de inspección en los establecimientos, establece su propia organización la cual se señala en el Anexo 2, que se agrega al final.

CAPÍTULO 4. INSPECTORES DE TRABAJO.

Para que se realicen las inspecciones de trabajo se requiere de personas que estén capacitadas en el área o rama que se vaya a inspeccionar con la finalidad de que se lleven a cabo de la manera más eficiente, a nivel federal se cuenta con un total de 349 trescientas cuarenta y nueve plazas de inspectores de las cuales están ocupadas 270 doscientas setenta, el grupo de inspectores está conformado en un 90% por profesionistas en diversas materias, lo cual significa un gran avance ya que tienen conocimientos que se requieren para realizar las visitas.

Cada miércoles en el Diario Oficial de la Federación se publican convocatorias para cubrir las plazas restantes, dando prioridad a los profesionistas situación que se contrapone de cierta manera con lo que establece la Ley Federal el Trabajo ya que señala en uno de los requisitos para ser inspector que debe tener por lo menos la secundaria terminada, pero en la práctica no es suficiente ya que se requiere de especialistas en la materia que se pretende inspeccionar precisamente porque tienen más conocimientos que alguien que solo tiene la educación básica, sin embargo no es tan fácil obtener el cargo ya que se aplican diversos exámenes los cuales van por etapas a medida que se avanza es un grado más complejo, por ello es que muchos de los interesados desisten antes de que lleguen a la prueba final.

4.1 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR.

Los inspectores de trabajo deberán de cumplir con requisitos para poder llegar a ocupar ese cargo, y se encuentran establecidos en nuestro ordenamiento legal de la materia que es la Ley Federal del Trabajo en su artículo 546, son mínimas las exigencias que se les piden, sin embargo son los señalados y por ende deben ser respetados.

Por ello se requiere que sean de nacionalidad mexicana, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, es decir que no tengan ninguna dificultad u obstáculo que les permita desarrollarse como tales; haber terminado la educación secundaria; no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones, esto resulta lógico porque va a ocupar un cargo en donde deberá comportarse de una forma imparcial, no estar inclinado hacia ninguno de los lados (patrón y trabajador); demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social, así como tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones, este requisito se llega a contraponer con la educación mínima que piden ya que para tener conocimientos más a fondo sobre la materia, y para obtenerlos es necesario acudir a escolaridades mas superiores que la educación secundaria; no pertenecer al estado eclesiástico y por ultimo no haber sido sancionado por algún delito internacional que hubiese cometido y que haya sido sancionado con pena corporal.

4.2 DEBERES Y OBLIGACIONES.

La ley Federal del Trabajo señala algunos de los deberes y obligaciones que deben ser cumplidos por parte de los inspectores del trabajo entre los que encontramos:

1. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
2. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
3. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
4. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
5. Los demás que les confieran las leyes. Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de su superior jerárquico en relación con el ejercicio de sus funciones.

Los inspectores de trabajo dependientes de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo tienen obligaciones que deben cumplir, aunque si bien la Ley Federal del Trabajo maneja algunas como se señalaron en líneas anteriores, no olvidemos que existe un Reglamento que rige las conductas de los

inspectores de la Dirección citada, el cual va a aplicarse de manera conjunta o supletoria de la Ley Federal, por tal razón es que encontramos las siguientes obligaciones:

I.- Vigilar en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y las obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en período de lactancia; las de los menores; las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

II.- Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas:

III.- Turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo no mayor a tres días hábiles, las actas de inspección que hubieren levantado y la documentación correspondiente;

IV.- Sugerir la adopción de las medidas de seguridad e higiene de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, incluso proponer a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura total o parcial del centro

de trabajo;

V.- Proponer alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar la armonización de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la Ley a otras autoridades;

VI.- Recabar para ser examinadas, en caso necesario, muestras de las sustancias y de materiales que se utilicen en los centros de trabajo durante los procesos productivos;

VII.- Realizar las diligencias de la notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral;

VIII.- Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo;

IX.- Vigilar que las agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable;

X.- Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos;

XI.- Denunciar ante el Ministerio Público competente, los hechos que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar algún delito previsto en la ley, y

XII.- Las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos.

Así mismo los inspectores están obligados en las diligencias que vayan a efectuar a vigilar que:

I.- Los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas;

II.- Los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, expedidas conforme a las disposiciones legales aplicables;

III.- En cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, así como su correcto funcionamiento;

IV.- Los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes, y

V.- Los patrones realicen las modificaciones que ordenen las autoridades de trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas.

Por otra parte el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral en su artículo 10 décimo establece que los inspectores de trabajo tienen otro tipo de obligaciones, su función no solo se limita al de inspeccionar y vigilar sino que además en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la ley otorga a

otras autoridades, brindaran asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

I.- Condiciones generales de trabajo;

II.- Seguridad e higiene en el trabajo;

III.- Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y

IV.- Otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

Así mismo en el mismo ordenamiento citado con en líneas anteriores, establece otras obligaciones que deben de desempeñar los inspectores del trabajo dependientes de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las que se enumeran a continuación:

4.3 PROHIBICIONES.

Es importante hacer mención acerca de las prohibiciones a las que se están sujetos los inspectores de trabajo una vez que ocupan dicho cargo, pues como es sabido en los cargos publico se maneja información privada que no puede saber cualquier persona y que les puede perjudicar severamente si se llega a exteriorizar

por alguno de los individuos que tengan conocimiento sobre ella.

La Ley Federal del Trabajo establece las prohibiciones en su numeral 544 y en el cual se establece que:

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

4.4 CAUSAS DE RESPONSABILIDAD Y SANCIONES.

4.4.1 Del Inspector de Trabajo.

Los inspectores de trabajo pueden incurrir en ciertas causas de responsabilidad por el incumplimiento a sus atribuciones y deberes, la Ley Federal del Trabajo establece algunas de ellas entre las cuales encontramos, el no realizar las inspecciones periódicamente a las empresas y establecimientos, así como no

practicar las inspecciones extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; por violación de las prohibiciones que se establecieron en las líneas que anteceden; y por último el hecho de no cumplir con las ordenes que reciban de su superior jerárquico.

Por su parte el Reglamento General establece sus propias causas de responsabilidad en que pueden incurrir los inspectores del trabajo y por lo tanto les corresponde una sanción, es difícil ya que su testimonio es válido y se supone que es el que debe creerse, sin embargo pueden darse casos de que lleguen a corromperse, a no cumplir exactamente con las actividades que deben realizar y por ello se hacen acreedores a sanciones según la gravedad de la falta, pueden hasta llegar a destituirlos de su cargo.

Las causas de responsabilidad de los inspectores son:

I.- Intervenir en cualquier forma en las inspecciones a centro de trabajo en los que tengan interés personal directo o indirecto:

II.- Revelar los secretos industriales, comerciales o de servicios y los procedimientos de administración, de fabricación o de explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones;

III.- Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores, patrones o de

sus organizaciones;

IV.- Asentar hechos falsos en las actas de inspección;

V.- Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patrones, sus representantes, gestores o apoderados.

VI.- Suspender o diferir las visitas que se les ordene practicar, sin causa justificada o sin la autorización de sus superiores inmediatos;

VII.- Reproducir para fines propios o de terceras personas, la información o documentación que se les exhiba o entregue en los centros de trabajo;

VIII.- Abstenerse de aplicar la normatividad laboral y de ejecutar las órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones;

IX.- Abstenerse de hacer del conocimiento del Ministerio Público competente, los hechos, actos u omisiones que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección que puedan ser constitutivos de delitos;

X.- Omitir asentar en el acta de inspección correspondiente, las incidencias que durante la diligencia se susciten y que impliquen violaciones a la normatividad laboral.

El incumplimiento de las obligaciones y deberes citados con antelación, los hace acreedores a una de las sanciones establecidas en el precepto jurídico número 548 de la Ley Federal del trabajo y son las siguientes:

I.- Amonestación:

▶ Cuando en el ámbito de sus respectivas competencias, no brinden asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en cualquier otra materia regulada por la legislación laboral que lo requiera;

▶ Cuando en la visita de inspección no levanten el acta circunstanciada;

▶ Si no efectúa los interrogatorios respecto el desempeño de las actividades en el centro de trabajo tanto a patrones como a trabajadores;

▶ Si al concluir el levantamiento del acta correspondiente el inspector no invite a que la firmen las personas que hayan intervenido.

Con apercibimiento de que en caso de reincidencia se harán acreedores a una sanción mayor.

II.- Suspensión hasta por tres meses:

▶ Cuando no vigilen en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo;

▶ En caso de que no levanten las actas en las que se asienten los resultados de las inspecciones;

▶ Por no turnar a sus superiores inmediatos en un plazo de tres días hábiles, las actas de inspección que levantaron y la documentación correspondiente;

▶ Si no proponen alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre trabajadores y patrones;

- ▶ Por omitir recabar muestras de sustancia y de materiales que se utilicen en el centro de trabajo en caso de ser necesarios;

- ▶ Cuando no realicen las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y aplicación de sanciones;

- ▶ Por no verificar los estallamientos de huelga;

- ▶ Cuando los patrones no cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes;

- ▶ En caso de que el inspector no asiente en el acta que tuvo a la vista la documentación que desvirtuó las violaciones detectadas en el centro de trabajo.

Con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia.

III.- Destitución:

- ▶ Por no sugerir la adopción de las medidas de seguridad e higiene en caso de peligro inminente;

- ▶ Por no sugerir ninguna medida de aplicación inmediata cuando se trata de inspecciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo y el inspector detecte deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo, para la salud, o seguridad de las personas y el inspector no sugiere ninguna medida de aplicación inmediata.

Son las sanciones que pueden imponerse a los inspectores de trabajo independientemente de lo que dispongan las leyes penales.

4.4.2 Del Patrón.

Por otra parte en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 994 al 1010 se establecen las causas de responsabilidad y sanciones por violaciones a las normas de trabajo por parte del patrón, para calcular las sanciones pecuniarias se va a tomar como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Se le impondrá multa, cuantificada por el equivalente a:

I.- De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con:

- ❖ la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
- ❖ El trabajador por cada seis días de trabajo disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- ❖ Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, no podrá ser inferior a seis días laborables, y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

- ❖ Los trabajadores que trabajen de manera discontinua y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

II.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con las obligaciones de entregar las prestaciones de utilidades.

III.- De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones de:

- ❖ Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido
- ❖ Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- ❖ Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de jurados, electorales y censales.
- ❖ Permitirle al trabajador faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.
- ❖ Establecer y sostener las escuelas, de conformidad a las leyes y a la Secretaría de Educación.
- ❖ Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.

IV.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores

V.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará si la irregularidad dentro del plazo que se conceda para ello.

VI.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general.

VII.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general.

VIII.- Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior del Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 días de salario mínimo general.

IX.- Se le impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo vigente general, tomando en consideración la gravedad de la falta.

X.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amporen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

1.- Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

2.- Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

3.- Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se hizo referencia.

La autoridad después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente. Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

4.5 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES.

4.5.1 Iniciación del procedimiento.

Una vez concluida la visita de inspección de trabajo, se van a recibir las actas, expedientes, o cualquier otra documentación en las que se hagan constar las presuntas violaciones a la legislación laboral, el área competente de las autoridades de trabajo procederá a su valoración y calificación.

Si de la valoración y calificación de los documentos recibidos se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan estimarse violatorios de la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo emplazará al patrón o a la persona que se le imputen para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas, en su caso. Dicho emplazamiento deberá emitirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que el dictaminador encargado de la sustanciación del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, reciba el acta de inspección y documentación relativa, en la cual se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral.

El emplazamiento para comparecer al procedimiento deberá de contener:

- 1.- Lugar y fecha de su emisión;
- 2.- Nombre, razón o denominación social del presunto infractor;
- 3.- Domicilio del centro de trabajo;
- 4.- Fecha del acta de inspección;
- 5.- Fundamento legal de la competencia de la autoridad que emite el emplazamiento;
- 6.- Circunstancias o hechos que consten en el acta y que se estimen violatorios de la legislación laboral, así como los preceptos legales que se consideren transgredidos;
- 7.- Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia o, en se caso, el término concedido para contestar por escrito el emplazamiento. Dicho término en ningún momento podrá ser inferior a quince días hábiles;
- 8.- En caso de que el presunto infractor hubiere formulado observaciones u ofrecido pruebas en relación con los hechos asentados en el acta de inspección, se deberán señalar los razonamientos específicos para hacer constar que las mismas fueron analizadas y valoradas;
- 9.- Apercibimiento de que si el presunto infractor no comparece a la audiencia o no ejercita sus derechos en el término concedido, según sea el caso, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan.

4.5.2 Sustanciación del procedimiento.

El emplazado podrá comparecer a la audiencia o ejercitar sus derechos, de las siguientes formas:

- I.- Personalmente o por conducto de apoderado, tratándose de personas físicas; y
- II.- A través de representante legal o apoderado, tratándose de personas morales.

El emplazado tendrá derecho a ofrecer todas las pruebas que estime pertinentes y que le sirvan para demostrar que no son ciertos los hechos, actos u omisiones que se le imputen.

Para que las autoridades del trabajo admitan las pruebas deberán ajustarse a lo siguiente:

- a) Deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado;
- b) Tratándose de hechos, actos u omisiones de posible reparación, solo se admitirán aquéllas que se ofrezcan para demostrar que en la fecha de inspección sí se cumplieron las normas presuntamente violadas;
- c) En caso de infracciones de imposible reparación, sólo se admitirán las tendientes a demostrar que en el momento de la visita de la inspección no se cometieron los hechos, actos u omisiones materia del emplazamiento;

- d) La inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Esta prueba se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores a los asentados en las visitas de comprobación;
- e) Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo; y
- f) La testimonial de los trabajadores o de sus representantes sindicales, deberá desecharse cuando el acto u omisión del presunto infractor haya causado afectación a los derechos de los trabajadores del centro de trabajo.

4.5.3 Resoluciones.

Las autoridades del trabajo van a emitir sus resoluciones en relación con los asuntos que hayan llevado respectivamente, en las cuales se van a imponer sanciones por violaciones a la legislación laboral, y deberán de contener:

I.- Lugar y fecha de su emisión;

II.- Autoridad que la dicte;

III.- Nombre, razón o denominación social del infractor;

IV.- Domicilio del centro de trabajo;

V.- Registro Federal de Contribuyentes del infractor, cuando conste en el expediente;

VI.- Relación de las actuaciones que obren en autos, incluyendo las pruebas admitidas y desahogadas,

VII.- Disposiciones legales en que se funde la competencia de la autoridad que la emite, así como la fundamentación legal y motivación de la resolución.

VIII.- Puntos resolutiveos;

IX.- Apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas;

X.- Mención del derecho que tiene el infractor para promover los medios de defensa correspondientes, y

XI.- Nombre y firma del servidor público que la dicte.

Al emitir las resoluciones, no se dará valor probatorio a las pruebas consistentes en datos o documentos que conforme a las disposiciones aplicables debieron ser aportados durante la visita de inspección, salvo cuando se justifiquen fehacientemente las razones por las cuales no se pudieron aportar.

Las resoluciones se deberán dictar dentro de los tres días hábiles siguientes a aquél en que se hayan desahogado la totalidad de las pruebas ofrecidas por el

patrón.

Para la cuantificación de las sanciones, las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, tomarán en consideración:

I.- El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

II.- La gravedad de la infracción;

III.- Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;

IV.- La capacidad económica del infractor, tomando en cuenta indistintamente, la información relacionada con las cantidades que el patrón haya otorgado a sus trabajadores por concepto de participación de utilidades; el capital contable de las empresas en el último balance; el importe de la nómina correspondiente, o bien cualquier otra información a través de la cual pueda inferirse el estado que guardan los negocios del patrón, y

V.- La reincidencia del infractor.

Las sanciones se impondrán sin perjuicio de las penas que correspondan a los delitos en que puedan incurrir los infractores.

CAPÍTULO 5. INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE MICHOACÁN.

5.1 DISPOSICIONES GENERALES.

En el estado de Michoacán las inspecciones de trabajo se encuentran regidas por el Reglamento del Departamento de Trabajo y Previsión Social, el cual fue publicado el 22 veintidós de Agosto de 1979 mil novecientos setenta y nueve en la Ciudad de Morelia Michoacán por el Gobernador del Estado Carlos Torres Manzo, en el cual se establecen las normas que rigen el despacho de los asuntos que se encargarán de conocer el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Gobierno, a dicho órgano le corresponde vigilar el exacto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

El Departamento del Trabajo y Previsión Social es en la vía administrativa la dependencia del Ejecutivo a través del cual se armonizan los derechos de la clase trabajadora con los intereses legítimos de los patrones previniendo, conociendo y resolviendo las dificultades que surjan entre trabajadores y patrones, por procedimientos conciliatorios.

Además también le corresponderá por medio del cuerpo de inspectores, vigilar la observancia del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, y sus Reglamentos en la industrias, empresas, comercios y en general, en toda fuente de trabajo de jurisdicción local.

Deberá procurar el equilibrio entre los factores de producción, así como llevar una estadística general especializada, con la finalidad de poder tener en cualquier momento una visión sobre los problemas más importantes en materia de trabajo. También le corresponderá estudiar y proponer, dentro del ámbito de su competencia, las medidas de seguridad e higiene más convenientes para las diversas industrias y coadyuvar en estas materias con las autoridades federales del trabajo y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

5.2 INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

El departamento del trabajo está integrado por:

I.- Un jefe;

II.-Un Sub-jefe;

III.- Un Procurador Local de Defensa del Trabajo

IV.- El número de Procuradores Auxiliares que autorice el Presupuesto;

V.- Tres Jefes de la Unidad Administrativa; y

VI.- El número de inspectores y empleados que señale la Ley de Egresos correspondiente.

También cuenta con una Unidad de la Inspección del Trabajo, el Servicio Público de Empleo, Adiestramiento y Capacitación para los Trabajadores y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los cuales se regirán por la Ley Federal del Trabajo y por las disposiciones establecidas en este Reglamento.

Los Jefes de Unidad deberán ser pasantes de Derecho, con excepción del de registro y promoción de organizaciones, estadística y archivo que bastará con que haya obtenido certificado de educación secundaria y demuestre tener conocimientos suficientes para desempeñar el cargo.

Son facultades y obligaciones del Jefe de Departamento las siguientes:

- Representarlo legalmente;
- Proponer ante la Oficialía Mayor del Gobierno el personal necesario para el mejor funcionamiento del Departamento o solicitar su reacomodo de acuerdo con las necesidades de la Dependencia;
- Desempeñar las comisiones que le confiera el Ejecutivo;
- Conocer de las quejas que presenten a los trabajadores o los sindicatos de trabajadores;

- Conocer y resolver los conflictos intergremiales que se presenten ante el Departamento;
- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y de las que determinen las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene, a través de los inspectores;
- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de las resoluciones dictadas por el Departamento;
- Conocer de las excusas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- Conocer, resolver y dar cuenta en su caso de la responsabilidad en que incurran los funcionarios o empleados del Departamento;
- Designar entre los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo, al que deba sustituir al Procurador Local en sus funciones, temporal o definitivamente;
- Proponer las medidas que se requieran para la solución del desempleo y en general, de aquellos problemas que aquejan a la clase trabajadora.

También se establecen algunas de las obligaciones y facultades del Sub-jefe del Departamento entre las que encontramos:

I.- Acordar diariamente con el titular de la Dependencia;

II.- Sustituir al jefe del Departamento en sus facultades temporales y definitivas en tanto se hace nueva designación;

III.- Despachar los asuntos a su cargo;

- IV.- Cuidar del orden y disciplina del personal del Departamento;
- V.- Desempeñar las comisiones que le encomiende el titular de la Dependencia;
- VI.- Someter a la aprobación del jefe las disposiciones de carácter general para la distribución del trabajo de los inspectores y empleados, así como las de carácter disciplinario;
- VII.- Revisar por lo menos una vez al mes, la tramitación de los expedientes que lleve a cabo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, dando las instrucciones necesarias para corregir las irregularidades que se observen;
- VIII.- Dar cuenta inmediata al jefe de los asuntos que demanden urgente solución;
- IX.- Intervenir en las dificultades y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones; entre los trabajadores y patrones exclusivamente, siempre que lo solicite alguna de las partes, procurando por todos los medios a su alcance que se llegue a un arreglo conciliatorio, procediendo con la mayor imparcialidad;
- X.- Resolver las consultas que sobre cuestiones concretas de trabajo o interpretación de la ley, le soliciten los patrones, los trabajadores o los sindicatos;
- XI.- Girar citatorios a los patrones y trabajadores, con el objeto de procurar el equilibrio entre los factores de la producción, o para cualquier asunto relacionado con las funciones de esta Dependencia;
- XII.- Solicitar de los servicios médicos oficiales, la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores que hayan sufrido un riesgo profesional, así como a los

menores de edad, para saber si están aptos para el trabajo que desempeñen o pretendan desempeñar.

XIII.- Mantener dentro de la oficina, el buen orden y exigir que se guarde respeto y la consideración debida, pudiendo imponer, en su caso, correcciones disciplinarias a las personas que concurran al departamento;

XIV.- Conceder permisos económicos al personal de la Dependencia hasta por el termino de tres días;

XV.- Redactar y formular los convenios en que intervengan y aquellos que le sean ordenados por el Jefe, así como expedir certificados o copias certificadas de las constancias y documentos existentes en el Departamento a solicitud de la parte interesada.

5.3 PROCEDIMIENTO DE INSPECCIÓN.

Para llevar cabo las visitas de inspección de trabajo, los inspectores visitaran periódicamente los centros de trabajo, para comprobar si efectivamente se cumple con la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones del Reglamento del Estado analizado con anterioridad, así como las instrucciones que reciban de la superioridad, levantando las actuaciones correspondientes.

Los inspectores al momento de realizar las visitas deberán identificarse con los interesados y cerciorarse de la personalidad de quién representa al patrón, si la diligencia no se entiende directamente con éste deberán observarse las siguientes reglas:

1.- Se asistirán de las partes o de una sola, según el caso y tratándose de quejas presentadas por los trabajadores, éstos pueden acompañar a los inspectores, siempre que estén al servicio del patrón o de la empresa;

2.- Cuando sea necesario, porque la naturaleza, de la inspección lo amerite, se harán acompañar por peritos que previamente designe el Departamento.

3.- Exigir cuando sea necesario, que se les exhiban los contratos de trabajo, los reglamentos interiores, las nóminas de pago, libretas o listas de raya, libros de contabilidad fundamentalmente en lo que se refiere al pago de salarios, vacaciones, aguinaldo, etc.;

4.- Cuando los trabajadores teman represalias o carezcan de libertad para exponer sus quejas, podrán interrogarlos separadamente, sin que la intervención de los patrones o de los representantes de éstos;

5.- De existir temor fundado de que los trabajadores puedan ser despedidos por practicarse la visita de inspección reservarán los datos que obtengan para rendirlos en el informe correspondiente;

6.- Cuando sea necesario interrogar a los trabajadores sobre algún accidente por riesgo profesional, se observarán las prevenciones a que se hizo

referencia el punto que antecede.

7.- En los casos de suspensión total o parcial de las relaciones de trabajo, deberán cerciorarse de las causas que los motiven, solicitando de la empresa o patrón un relación de los trabajadores afectados en que se haga constar, nombres antigüedad, salario, categoría y domicilio y número de personas que dependan económicamente del trabajador;

8.- Las actuaciones e informes que practiquen, deberán ser entregados al jefe de Unidad, quien previa revisión calificara las irregularidades que se encuentren, dando cuenta al Titular el Departamento.

5.4 DE LA RESPONSABILIDAD Y SANCIONES.

Si como resultado de una visita de inspección a un centro de trabajo se encuentran violaciones a la Ley de la materia o al mencionado reglamento, el Titular del Departamento tomará las medidas conducentes para hacer efectivo el cumplimiento de los ordenamientos legales violados y aplicar a los infractores las sanciones contenidas en los ordenamientos laborales. Para ello el Departamento vigilará el exacto cumplimiento de las leyes laborales y al imponer una sanción, considerará las circunstancias del caso, que se desprendan de las actas que turnen los inspectores y ordenará dar visita al afectado, por un plazo de tres días, si se trata de fuentes de trabajo en esta localidad y por el término que se crea

prudente, en razón de la distancia, cuando el patrón o empresa sean de otra localidad del Estado.

Con el fin de cumplir con la garantía de audiencia que consagra la Constitución General de la República, dentro de los plazos señalados, con anterioridad, los interesados harán valer sus defensas, proponer pruebas, alegar y con vista en las actuaciones, se dictará la resolución correspondiente y contra la misma no procederá recurso alguno.

Cuando el funcionamiento de alguna máquina o aparato de calefacción en general, represente peligro para la vida de los trabajadores o de las instalaciones de la empresa, podrá decretarse la suspensión o desmantelamiento del aparato y en su caso de desobediencia, se impondrá al usuario una multa.

La sanción económica que se imponga a los infractores, se hará efectiva por conducto de la Administración de Rentas correspondiente. Se aplicará sanción de \$500.00 quinientos a \$5,000.00 cinco mil pesos, al usuario o patrón que lleve a cabo modificaciones o alteraciones en aparatos utilizados en las empresas, sin la autorización previa de este Departamento.

El usuario o patrón que no pague oportunamente, en los términos del citado Reglamento, los derechos de expedición del certificado anual de uso, cubrirá por

concepto de sanción, otro tanto del pago omitido y en su caso de reincidir la sanción será de \$500.00 quinientos a \$10,000.00 diez mil pesos, sin perjuicio de poder cancelar el funcionamiento.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.-

Personal: Es una situación muy importante ya que la mayoría de la población presta sus servicios laborales en establecimientos, y en particular en nuestro Estado debido a sus condiciones particulares los trabajadores suelen ser los mas afectados por la negligencia del patrón de no cumplir con lo que la ley establece, por ello la necesidad de que se realicen las inspecciones de trabajo para que se verifique el cumplimiento de la Ley que regula todos los aspectos relacionados con la relación laboral y a su vez los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos y las condiciones en que deben prestar sus servicios.

Profesional: Con la realización de las inspecciones se estará aplicando la ley que es lo que se pretende a nivel profesional en el campo de abogados lo que se busca es la verdadera aplicación de la ley.

Social: Considero que es de gran beneficio para la sociedad que en actualidad la gran mayoría presta servicios laborales y que desgraciadamente no conocen la ley en donde les establece sus condiciones generales de trabajo, por ello con el eficaz funcionamiento de la autoridad encargada de realizar las inspecciones de trabajo, será un punto a su favor de los trabajadores, porque se verificará que se este cumpliendo con lo que la ley establece que como sabemos esta diseñada para la protección de los trabajadores.

OBJETIVOS.-

General: El funcionamiento de la autoridad encargada de realizar las inspecciones de trabajo en el Estado de Michoacán.

Particular:

- Determinar la aplicación de lo que establece la Ley Federal del Trabajo respecto las inspecciones de trabajo.
- Comprobar el cumplimiento del patrón de las obligaciones que la ley le confiere en la relación laboral.
- Analizar el verdadero reconocimiento de los derechos, prestaciones, condiciones generales de trabajo, por parte del patrón.

HIPÓTESIS.- El mayor funcionamiento de la autoridad encargada de realizar las inspecciones de trabajo, provocará cambios en las relaciones de trabajo, así como el cumplimiento de las normas y condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Variable Independiente: Mayor funcionamiento de la autoridad encargada de realizar las inspecciones de trabajo, en el Estado de Michoacán.

Variable Dependiente: Cambios en las relaciones de trabajo, y el cumplimiento de las normas y condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

METODOLOGÍA .- Para que fuera posible realizar la presente investigación se utilizaron varios métodos de investigación como lo son el método histórico el cual nos permite hacer un estudio cronológico sobre algún hecho u acontecimiento para así tener un conocimiento más a fondo del asunto; el método analítico para hacer un estudio por separado de cada una de las normas que contemplan la inspección de trabajo y así llegar a su conocimiento total; el método empírico haciendo una percepción de la inspección de trabajo y llegar al fondo del problema y así determinar cuál es la problemática que existe respecto su inaplicabilidad; los métodos tanto inductivo como deductivo, los cuales nos permiten seguir pasos para llegar al conocimiento total de las inspecciones del trabajo, así mismo se hará una investigación de campo consistente en visitar la Institución encargada de realizar las inspecciones de trabajo.

CAPÍTULO 6. ANÁLISIS Y CRÍTICA DEL FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE MICHOACÁN.

6.1 EL CUMPLIMIENTO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO.

Es de suma importancia analizar el tema en cuestión ya que la mayoría de la población presta servicios en algún centro de trabajo o negocio para obtener una retribución y así satisfacer sus necesidades básicas y en su caso la de sus dependientes, sin embargo en muchos centros de trabajo bien sean pequeñas, medianas o grandes empresas las condiciones de trabajo no son del todo favorables, situación en la cual la gran mayoría de culpa recae sobre el patrón, ya que es precisamente él quién no cumple con todas aquellas obligaciones que le corresponden entre las que encontramos las aportaciones que debe darle al trabajador por concepto de vacaciones, aguinaldo, utilidades, etc., todo este tipo de situaciones no son vigiladas por las personas encargadas de hacerlo que en este caso son los propios Inspectores de Trabajo quiénes deberían llevar a cabo el cuidado de dichas anomalías. Por tal razón les dan la pauta a patronos irresponsables e inhumanos para que continúen violando las normas laborales, y sigan con sus mismos lineamientos de obtener mayor trabajo pagando mano de obra barata.

En nuestro estado estamos muy atrasados en esta cuestión aunque existe una autoridad encargada de hacerlo que es la Dirección del Trabajo y Previsión Social la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Morelia Michoacán, no cuenta con el personal, interés y recursos suficientes para realizar su trabajo para el cual fué creada, no es posible que así se pueda desempeñar de la manera mas correcta y algo mucho más grave es que no conocen el Ordenamiento por el cual deberían regularse y llevar a cabo sus actividades que es el Reglamento del Departamento del Trabajo y Previsión Social que fue expedido en la ciudad de Morelia el 22 veintidós de Agosto del año 1979, por el entonces Gobernador Carlos Torres Manso.

Resulta curioso que dicho reglamento no sea conocido por los mismos inspectores de trabajo, pero hay una cuestión que este documento fue expedido para el Departamento del Trabajo y Previsión Social, órgano que no existe y que es el que debería realizar las inspecciones de trabajo, y encontramos que el que en realidad existe es la Dirección del Trabajo y Previsión Social quien supuestamente está realizando las inspecciones, pero vemos que legalmente no tiene validez, porque a quien le atribuyen todas las facultades no es precisamente a la Dirección sino al Departamento, por ello el error del deficiente cumplimiento de las inspecciones y el mal desarrollo que tienen, no es para menos y es una vergüenza que los inspectores desconozcan sus reglamentos, entonces que están haciendo mientras ellos solo se preocupan por obtener un sueldo sin mayor esfuerzo, los patrones que

sigan haciendo de las suyas y continúen infringiendo la normatividad laboral ya que no hay nadie quién los vigile.

Para que queremos más leyes, normas, ordenamientos, si los que tenemos no son aplicados adecuadamente, mejor se debería buscar la forma o manera de que sean empleados y no llenarnos de tantas normas que al final ya no sabemos ni cual aplicar, no importa que sean pocas pero que sean efectivas.

Por otra parte es importante hablar del Reglamento del Departamento del Trabajo y Previsión Social que quizás para la época en que fue creado, era casi perfecto pero desgraciadamente nunca se aplicó, y por lo tanto para la actualidad resulta ser muy escaso y le faltan muchas cuestiones que deberían ser tomadas en cuenta como por ejemplo establece sanciones para los patrones por no cumplir con sus atribuciones, obligaciones, etc., pero son muy pequeñas las sanciones que se mencionan, muy fácil sería pagarlas, lo importante es establecer multas, castigos, condenas que sean más duras y hasta cierto punto preventivas, que los impulse a que voluntariamente cumplan con sus deberes correctamente para no ser sancionados, sin embargo no establece ningún tipo de sanciones para los inspectores en caso de no cumplir debidamente con sus obligaciones o no hacerlo de la manera mas correcta; también se habla respecto los requisitos que deben reunir los aspirantes a inspectores los cuales menciona se encuentran establecidos en la Ley

Orgánica de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, ley que en la actualidad tampoco existe como se pretende que se cumplan con dichos requisitos si se encuentran establecidos en un ordenamiento que ya se desecho; además hace mención acerca de sanciones pecuniarias que en la actualidad son cantidades muy pequeñas que ni vale la pena llevar a cabo un proceso para sancionarlos, no es posible que nos estemos rigiendo por leyes que ya no tienen relevancia y que además no son conocidas, así como tampoco por autoridades que ni existen para que lleven a cabo el cumplimiento de las normas laborales, es preocupante la situación que vivimos y mas aún que no es posible que tengamos que esperar a que se tenga presupuesto para corregir todos los errores que vienen desde muchos años atrás, y mientras tanto que la clase trabajadora siga en su lugar y los patrones obteniendo mayores beneficios a costa de ellos.

6.2 MAYOR DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN DE LA NORMATIVIDAD LABORAL.

Es importante señalar que la clase trabajadora no tiene en ocasiones ni la educación básica, aunque en algunas empresas les piden como requisito tener cursado determinada escolaridad, la mayoría de los centros de negocios lo que les interesa es que los empleados sean efectivos para realizar determinadas actividades y entre menos conocimientos tengan mucho mejor porque así los pueden mantener sumisos y bajo sus órdenes, lo que quieren

es que dentro de la empresa sean productivos pero los patrones se aprovechan de esta situación, aunque tengan cierto conocimiento acerca de las normas de trabajo y que les resultan ser favorables, no existe gran difusión acerca de ellas, lo que imposibilita al trabajador exigir su cumplimiento.

En base al buen funcionamiento de la autoridad encargada de realizar las inspecciones de trabajo, se debería establecer como una obligación más para los inspectores difundir información acerca de lo que establece la Ley Federal del Trabajo, situación que a nivel federal si se les obliga en la práctica, así como también dar a conocer las normas internas por lo menos una vez al año, así los trabajadores estarán informados acerca de sus derechos y obligaciones, y no existiría tanta violación a las normas laborales, y así el patrón tendrá que cumplir obligatoriamente con lo que la ley establece porque si no se le obliga nunca lo hará voluntariamente ya que estaría actuando contra sus propios intereses, dicha situación no es equitativa porque los trabajadores están constantemente realizando actividades que le producen al patrón, y éste no le queda más que retribuirlos satisfactoriamente.

Además debemos de considerar que gracias a la clase trabajadora es que la mayoría de los negocios logran incrementar su economía, por citar un ejemplo en la empresa matriz donde elaboran los tenis de marca NIKE, las condiciones de los trabajadores son de lo mas favorables, ya que les dan horas de descanso para comer y algunos hasta jugar en las canchas deportivas

con que cuentan las instalaciones, lo que les permite estar más relajados y poder regresar a sus actividades laborales con gusto y entusiasmo, además de los sueldos y prestaciones superan incluso los de médicos, y demás profesionistas, es por ello que resulta primordial el buen trato a los empleados, y una buena manera de empezar es cumplir con las leyes laborales, las cuales están diseñadas a favor del trabajador.

CONCLUSIÓN

Una vez analizado todos los elementos del presente tema vemos que los órganos encargados de realizar actividades relacionadas con el beneficio de la comunidad no tienen los resultados que todos quisiéramos, y no es la excepción las autoridades encargadas de realizar las inspecciones de trabajo tanto a nivel nacional como en nuestro estado. Aunque la Dirección General tiene una buena organización, un reglamento que se encarga de regular todas las actividades a realizar por parte de los inspectores de trabajo, desgraciadamente no abarcan todos los sectores que necesitan ser inspeccionados en donde existen condiciones de trabajo muy deplorables y al patrón solo le importa que les produzcan más, y no las circunstancias en que estén trabajando. Se realizan inspecciones en determinados periodos en donde mandan a inspectores de trabajo dependientes del Departamento General a ciertos Estados, en las últimas inspecciones realizadas encontraron que trabajadores dedicados a actividades agrícolas en donde las jornadas de trabajo son muy exhaustas ya que laboran desde horas de madrugada hasta altas horas de la noche, están expuestos todo el día al rayo del sol, utilizan sustancias para aplicar a los sembradíos demasiado fuertes, entre otras cuestiones que les resultan ser muy dañinas y desgraciadamente no cuentan con un traje especial para cuidarse de todas esas cuestiones, además no tienen alimentos incluyendo el agua que es indispensable para poder sobrevivir a jornadas tan exhaustas, tienen que tomar de la misma que utilizan para sembrar, los baños únicamente son fosas sépticas, etc. Vemos que no son ni

las más mínimas condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, en relación con el Reglamento General.

Por lo que respecta a nuestro Estado la situación es aún peor y preocupante, porque las condiciones de trabajo son demasiado desfavorables para los trabajadores, y nuestra legislación en esta materia es pésima, para empezar tenemos un órgano que no está debidamente regulado, y el que está reconocido no existe además que cuenta con un Reglamento que como se analizó fue creado hace casi 3 décadas, regula situaciones que en la actualidad son importantes mas no suficientes porque los tiempos ya cambiaron, es necesario actualizar el reglamento establecer no solo sanciones para los patrones sino también para los trabajadores e inspectores pero que sean multas y condenas fuertes, porque sino es así será muy fácil pagarlas y seguir infringiendo las normas.

Es importante que se analice la situación y no se siga dejando haber quien se anima a corregirla, que principalmente el Estado designe recursos suficientes para que el Departamento cumpla con sus funciones, contrate personal debidamente capacitado, y se lleven a cabo físicamente las visitas de trabajo y no sigan siendo solo una disposición establecida en la ley, porque hacen muchísima falta a la población en especial a la clase trabajadora, para que se vigile el verdadero cumplimiento y correcto funcionamiento de las mismas, para ello va a surgir la necesidad de que se establezcan sanciones

en caso de su incumplimiento porque desgraciadamente no se puede hacer nada voluntariamente.

Con el debido funcionamiento patronos y trabajadores harán un gran trabajo en equipo y tendrán muchos beneficios que van a permitir un mayor desempeño laboral lo que traerá como consecuencia mayores riquezas, que es lo que le falta al país para salir adelante.

PROPUESTA

Debido a que es un tema de análisis, me resta decir que mi propuesta es que el Departamento de Trabajo y Previsión Social realice verdaderamente su trabajo, que no éste como una más de las dependencias de gobierno, sin realizar ninguna de las funciones para las cuales fueron creadas, y más aún porque se trata de una dependencia de gran importancia porque se relaciona con la vida diaria de las personas que tienen que trabajar para poder hacer frente a todos los gastos con los que nos enfrentamos diariamente y así sobrevivir.

Por otra parte que las leyes por las cuáles se rige dicho departamento, se actualicen de acuerdo a la situación en que estamos viviendo, que se apliquen sanciones que en realidad les pesen a quienes infrinjan las normas, y además que las normas sean conocidas por los trabajadores, por ello debería existir mayor difusión de las mismas, para que la relación de trabajo entre patrón y trabajador sea equilibrada.

BIBLIOGRAFÍA

Cueva Mario de la (1993)

Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

2a, ed., México, Porrúa, t. II

Cueva Mario de la (1980)

Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

México, Porrúa.

Charis Gómez Roberto (2003)

Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo.

Edit. Porrúa.

Néstor de Buen Lozano (1981)

Derecho del Trabajo

México Porrúa

Trueba Urbina Alberto (1970)

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo

México, Porrúa.

Trueba Urbina Alberto (1981)

Nuevo Derecho del Trabajo,

México, Porrúa.

Macías Vázquez María Carmen

Archivo PDF. Inspección del Trabajo: Institución Garante de los Derechos Humanos Mexicanos.

Romero Gudiño Alejandro

Archivo PDF. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Inspección Federal del Trabajo en México.

Bárcena Arévalo Erika.

Archivo PDF. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Inspección del Trabajo en Michoacán.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Diccionario Real Academia Española.

22ª, Edición.

Ley Federal del Trabajo (2006)

Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por
Violaciones a la Legislación Laboral (1998)

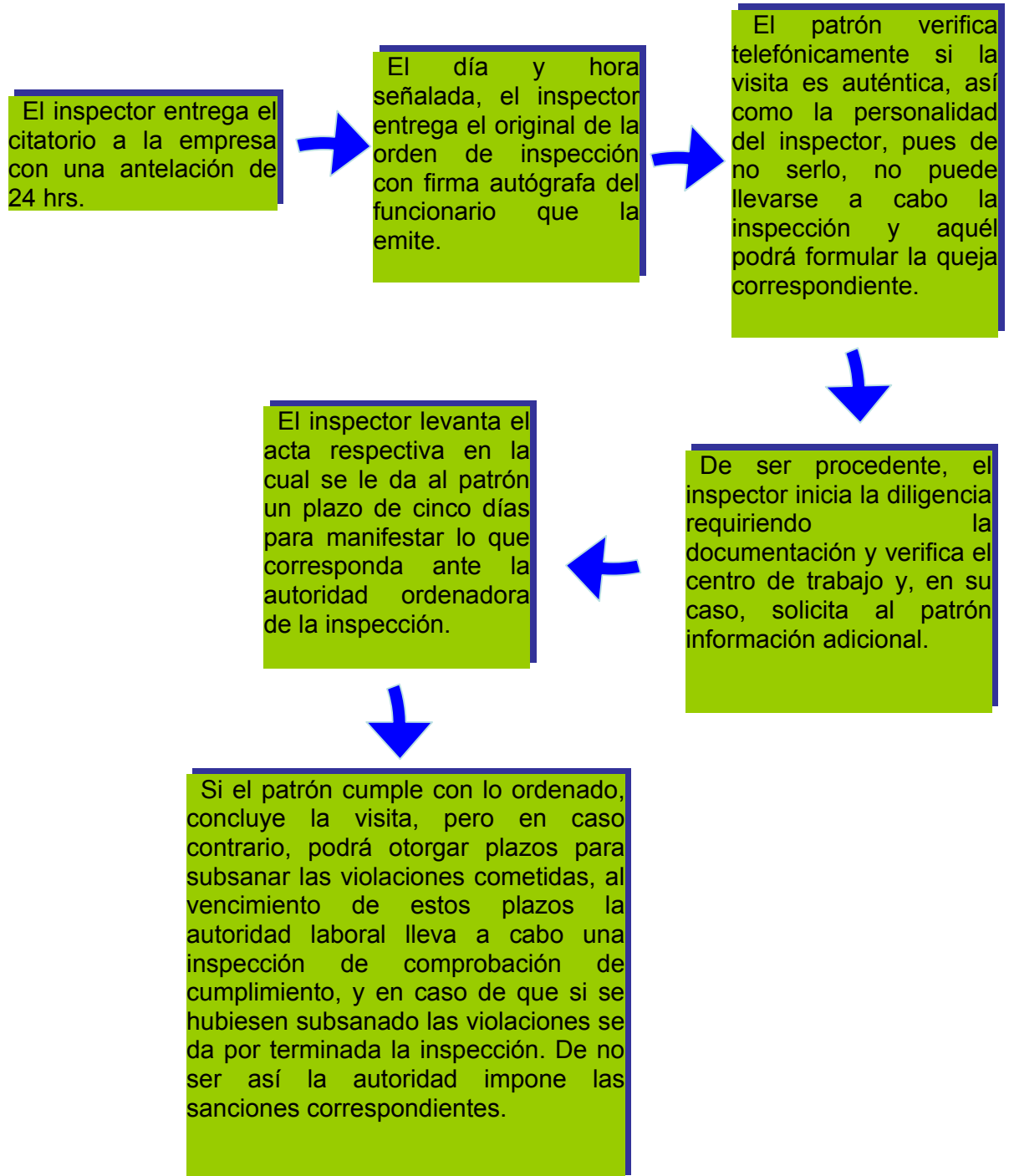
Reglamento del Departamento de Trabajo y Previsión Social (1979)

Investigación de Campo en la Dirección General de Inspección Federal del
Trabajo. México, Distrito Federal.

Investigación de Campo en la Dirección del Trabajo y Previsión Social.

Morelia, Michoacán.

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LAS INSPECCIONES DE TRABAJO



ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

