

---

## La inspección del trabajo como mecanismo para el cumplimiento de la normatividad laboral

### *Labor inspection as a mechanism for compliance with labor standards*

Recibido el 31 de marzo de 2017, aceptado el 15 de junio de 2017

No. de clasificación JEL: J28; J52; J83

**Elizabeth Consuelo**

**Ruíz Sánchez**

Universidad Autónoma  
de Chiapas.

Facultad de Derecho,  
Campus III

eli\_ruiz@live.com.mx

**Alex Antonio Ruíz**  
**Sánchez**

Consultor

independiente

rs\_alexis@hotmail.com

### Resumen

Uno de los medios para lograr el cumplimiento de la normatividad laboral es la inspección del trabajo, pues a través de esta función la autoridad administrativa debiera facilitar información técnica y asesoría jurídica gratuita a trabajadores y patrones sobre la mejor manera de dar cumplimiento, subsanar deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, así como acopiar datos y realizar estudios que sean solicitadas por autoridades y que resulten convenientes para procurar la armonía entre los factores de la producción; pese a ello y a que en el propio Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018), se plantea como estrategia el perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos de los trabajadores; en este artículo, siguiendo una metodología analítica-propositiva, utilizando técnicas de investigación documental, se plantea como objeto de estudio la inspección del trabajo como autoridad laboral; los informes de asesoría y capacitación, las políticas públicas y la normatividad laboral nacional e internacional que rige en materia de cumplimiento voluntario, en donde se concluye que existe poca cobertura de los servicios brindados, subsisten violaciones a las normas de seguridad de higiene en los centros de trabajo y desconocimiento del contenido de las Normas Oficiales Mexicanas, que resultan necesarias para la toma de conciencia de los derechos laborales fundamentales y el fomento de la cultura de prevención y autocumplimiento.

**Palabras clave:** inspección, regulación patronal, normatividad laboral.

## **Abstract**

*One of the means to achieve compliance with labor standards is labor inspection since through this function the administrative authority should provide technical information and free legal advice to workers and employers on how best to comply, remedy deficiencies and violations of labor standards, as well as collect data and carry out studies that are requested by authorities and that are appropriate to procure the harmony between the factors of production. Despite this and that in the National Development Plan (2013-2018) the improvement of the systems and procedures for the protection of workers' rights is proposed as a strategy; in this article, using an analytical-proactive methodology and documentary research techniques, the objects of study are the labor inspection as labor authority, the coaching and training reports, the public policies, and the national and international labor regulations governing voluntary compliance, where it is concluded that there is little coverage of the services provided, there are violations of hygiene and safety standards in the workplaces and there is ignorance of the content of the Mexican Official Standards, which are necessary for the awareness of fundamental labor rights and the fostering of a culture of prevention and self-compliance.*

**Keywords:** *inspection, employer regulations, labor standards.*

## **1. Introducción**

Históricamente la Ley Federal del Trabajo encomendó a los inspectores laborales la vigilancia de los centros de trabajo, primero, del cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene, segundo, de los derechos de los trabajadores y tercero, de todas aquellas tendencias a conservar las buenas relaciones entre los factores de la producción.

En el ámbito internacional vinculado a la prevención, los organismos internacionales establecen la necesidad de construir una cultura de seguridad y resiliencia a todos los niveles de la población, a efecto de que al sufrir un desastre se pueda contar con capacidad de reacción que reduzca su impacto económico, social y cultural. Ejemplo de estos desastres, pueden ser huracanes, temblores, terremotos, inundaciones y demás catástrofes naturales conllevan fuertes repercusiones laborales, que se intensifican cuando los centros de trabajo no cuentan con políticas orientadas al

cumplimiento de la normatividad laboral y las disposiciones relacionadas con la capacitación de sus trabajadores, en consecuencia no atienden las disposiciones señaladas en las Normas Oficiales Mexicanas en materia de prevención de riesgos de trabajo.

A partir de estas consideraciones, en este artículo utilizando técnicas de investigación documental, se plantea como objeto de estudio la inspección del trabajo como autoridad laboral; los informes de asesoría y capacitación, las políticas públicas y la normatividad laboral nacional e internacional que rige en materia de cumplimiento voluntario de las disposiciones que regulan la seguridad e higiene en los centros de trabajo, teniendo como referencia el marco legal; para ello, a continuación se hace una breve descripción del marco legal que los patrones deben atender para cumplir con sus obligaciones en materia laboral, incluyendo el análisis de algunas disposiciones que en la misma materia se han establecido a nivel internacional; presentando al final la descripción de los pasos seguidos para el desarrollo de la contribución y algunos resultados y conclusiones derivadas del estudio realizado.

## 2. Referentes teóricos

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2015) incorporó en su artículo segundo, en atención a los tratados internacionales que México ha celebrado y a la observancia de los derechos humanos laborales, el propiciar el trabajo digno o decente en los centros laborales, reforzando la necesidad de contar con centros de trabajo que además de respetar la dignidad de los trabajadores proporcionen condiciones generales de trabajo no discriminatorias, capacitación continua para el incremento de la productividad, condiciones óptimas de seguridad e higiene, salario remunerador y tutela de la igualdad sustantiva.

No obstante, la observancia de estos preceptos corresponde no sólo a las autoridades, sino al cumplimiento patronal de la normatividad laboral.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), dispone que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Toda persona tiene derecho a la seguridad social, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. Toda persona tiene derecho al trabajo, a elegirlo libremente, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, a una remuneración equitativa que le

asegure una existencia conforme a la dignidad humana, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses, al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo, a vacaciones periódicas pagadas (artículos 1, 22, 23, 24).

Del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo (2015) se infiere que debe proclamarse por la inclusión de todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad, sexo, edad, en el mejoramiento y defensa de los derechos laborales, ya que lo contrario, atentaría contra la justicia laboral y contra los principios consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En este sentido el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017) dispone que corresponden a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en dicha Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte sin hacer distinción motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

### **La Inspección del Trabajo en la normatividad laboral**

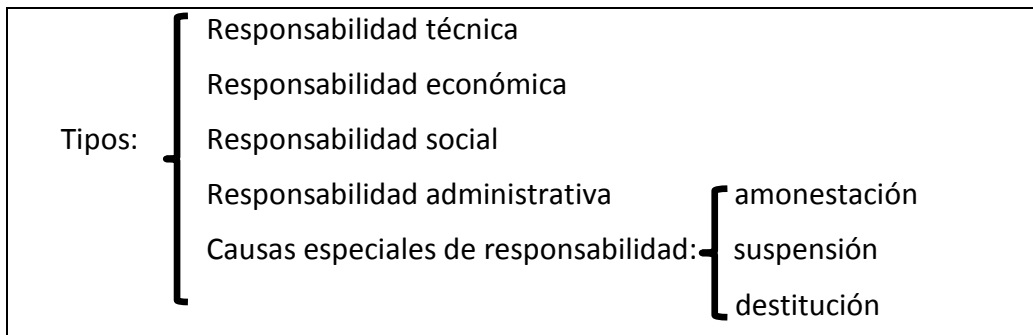
La Inspección del trabajo como autoridad administrativa laboral tiene su regulación en los artículos 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, así como en las tesis aisladas y jurisprudenciales.

En el desempeño de sus actividades los inspectores de trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la ley otorga a otras autoridades, deben brindar asesorías y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo y capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

La función jurídica de la inspección es técnica y por ello requiere unidad y responsabilidades.

De acuerdo con Barajas (1985) los tipos de responsabilidades en que puede incurrir un inspector son, de cuatro tipos: técnicas, económicas, sociales y administrativas (Figura 1); a las que se agregan las causas especiales de responsabilidad, que pueden derivar, independiente a lo dispuesto por las leyes penales, en: amonestaciones, suspensiones y en su caso, destitución.

**Figura 1: Responsabilidades en que puede incurrir un inspector de trabajo**



Fuente: elaboración propia, con base a Barajas (1985)

Estas responsabilidades, están definidas de la siguiente forma:

**Responsabilidades técnicas:** la creciente complejidad y los procedimientos utilizados en la industria han exigido que los inspectores tengan conocimientos en la rama a la que se dediquen.

**Responsabilidades económicas:** el artículo 10 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones dispone que la información técnica que los Inspectores del Trabajo 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.

**Responsabilidades sociales:** se da en los casos en que se tenga conocimiento, por cualquier medio o forma, de que en un centro de trabajo existe una situación de peligro o riesgo inminente, en cuyo caso, ordenará de manera inmediata las medidas correctivas o preventivas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el propósito de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.

Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades del centro de trabajo e, inclusive, en la restricción de acceso de los trabajadores a una parte o a la totalidad del centro de trabajo, hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

**Responsabilidades administrativas:** la prevista en el artículo 542, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, consistente en levantar acta de cada inspección

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

Causas Especiales de Responsabilidad: están previstas en el artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo y en caso de situarse en dichas prohibiciones, las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

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

Adicionalmente debe recordarse que son objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación de éstos tengan.

En este sentido las inspecciones que puede practicar un inspector del trabajo, pueden ser de dos tipos: ordinarias y extraordinarias.

Son ordinarias, aquellas que se clasifican como iniciales, periódicas y/o de comprobación; de alguna forma son rutinarias en el ejercicio de las actividades encomendadas a los inspectores.

Son extraordinarias, para los casos previstos en el artículo 28 del Reglamento General de Inspección del trabajo y Aplicación de Sanciones, que establece que pueden ser ordenadas en cualquier tiempo, incluso en días y horas inhábiles, mismas que proceden, en los siguientes casos:

- a) Al tener conocimiento de que existe peligro o riesgo inminente, o bien cuando se reciban quejas o denuncias sobre violaciones a la legislación laboral.
- b) Cuando se enteren por cualquier conducto de probables incumplimientos a las normas de trabajo;
- c) Cuando se revise la documentación presentada para cualquier efecto y se percaten de posibles irregularidades imputables al patrón;
- d) Cuando tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en los centros de trabajo;
- e) Al desahogarse una inspección previa o al presentar documentos falsos o que los patrones o sus representantes se conduzcan con dolo, mala fe o violencia;

- f) Se detecten actas de inspección o documentos que no cumplan requisitos o en aquellos casos en que los inspectores puedan presumir conductas irregulares;
- g) Exista suspensión de labores, con motivo de declaratoria de contingencia sanitaria, emitida por la autoridad correspondiente;
- h) Cuando existan objeciones por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa, para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Al efectuarse las inspecciones, las autoridades del trabajo podrán constatar directamente en los centros de trabajo, los hechos asentados en las actas de Inspección, para lo cual los patrones deberán otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios, incluyendo los de carácter administrativo, tales como acceso a un equipo de cómputo, *internet*, papelería, impresora y espacio físico para el desahogo de la inspección, entre otros.

En este mismo sentido y con base al reglamento citado; en su artículo segundo define a la inspección como el “acto de la Autoridad del Trabajo competente mediante el cual se realiza la promoción y la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, o bien se asiste y asesora a los trabajadores y patrones en el cumplimiento de la misma. Su desahogo se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo, a través de los servidores públicos facultados y autorizados para ello, o bien, mediante el uso de las tecnologías de la información, requerimientos documentales y análogos”.

Por otro lado, la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2015: 758) emitió tesis aislada en la que dispone que la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario ante actos discriminatorios, debido a lo cual, ante un caso concreto, el juzgador deberá evaluar la posibilidad de recurrir a dicho tipo de medidas, cuya finalidad no solamente es sancionar una situación actual en un centro de trabajo, sino también prevenir futuros actos discriminatorios.

En dicha tesis aislada, también se establece que los inspectores del trabajo no solamente podrán sugerir la corrección de violaciones a las normas laborales, sino que en última instancia el incumplimiento de tales normas podría traducirse en la imposición de una sanción acorde a lo establecido en el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo -por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general-. Por medio de la Inspección del Trabajo, el sistema jurídico mexicano establece la posibilidad de adoptar medidas disuasorias en contra de aquellos empleadores que hubiesen violentado las normas laborales, entre las cuales se encuentra la prohibición expresa de

realizar actos discriminatorios en la contratación para puestos de trabajo. Tales medidas, referidas a la Inspección del Trabajo, pueden consistir en la sugerencia de corregir aquellas acciones que se consideren violatorias de las normas laborales y, en última instancia, la imposición de sanciones.

Es decir, las medidas disuasorias no solamente se reflejan en aspectos monetarios, sino también en el señalamiento de aspectos a corregirse. En el caso de que las violaciones legales se refieran a actos de discriminación prohibidos por la Ley Federal del Trabajo, la inspección del trabajo no solamente se encontrará dirigida a la insubsistencia del acto, sino a evitar que en el futuro se repita tal escenario.

En la Ley Federal del Trabajo (2015) se dispone que los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, sin embargo de los artículos 540, 541 y 550 de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones, se advierte que el inspector del trabajo, fuera de la visita de inspección, carece de facultades para levantar actas en las que haga constar la existencia del despido alegado por el trabajador, ocurrido con anterioridad a la fecha en la cual se presente en la fuente de empleo, así como para interrogar al patrón o a sus empleados al respecto, pues ni en esos preceptos ni en algún otro de los ordenamientos citados se le confieren facultades para levantar actas de esa naturaleza, por estar fuera de su ámbito de atribuciones y, por ende, las actas levantadas en ese supuesto carecen de valor probatorio.

Previendo el artículo 18 del Reglamento General de Inspección y Aplicación de Sanciones, que las autoridades podrán a solicitud de parte, realizar inspecciones de asesoría y asistencia técnica con la finalidad de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de la normatividad laboral, el trabajo digno, la inclusión laboral, y promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo, salvaguardando en todo momento los derechos humanos laborales.

De esta manera, las autoridades del trabajo podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de Mecanismos Alternos a la Inspección del trabajo, que podrán ser entre otros:

- a) avisos de funcionamiento,
- b) cuestionarios,
- c) evaluaciones,



d) requerimientos análogos para que los patrones o sus representantes, los trabajadores o sus representantes y los integrantes de las comisiones proporcionen la información requerida.

En el diseño de los Mecanismos Alternos a la Inspección, las Autoridades del Trabajo deberán tomar en consideración:

a) Las medidas que propicien mayor cobertura y racionalización de los recursos y servicios de la Autoridad del Trabajo;

b) El diseño de esquemas sencillos, transparentes, amigables y gratuitos que permitan a los patrones dar cumplimiento a las obligaciones que derivan de la Ley Federal del Trabajo, y

c) Los incentivos adecuados para que las posibles omisiones se subsanen en el menor tiempo posible en beneficio del propio Centro de Trabajo y de los trabajadores.

Consecuentemente, cuando no existe autorregulación patronal o existe incumplimiento de la normatividad laboral da inicio del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones que debe llevarse a cabo en las etapas siguientes:

a) Recepción de la documentación de la que se aprecie la posible infracción a las disposiciones laborales;

b) Dictamen de los documentos en los que se aprecie la infracción a disposiciones laborales y la emisión del acuerdo de emplazamiento;

c) Notificación: de esta forma se preserva el plazo otorgado a la autoridad para emitir el acuerdo de emplazamiento y, a la vez, se determina un plazo fatal para que dé a conocer su actuación, observándose así el principio de seguridad jurídica.

La tesis aislada (2001: 993) registro 182805, en materia administrativa, expresa que la obligación de precisar el objeto de la orden de inspección se cumple mediante la referencia de los preceptos normativos relativos a las obligaciones del patrón en esa materia, al mismo tiempo que no se obstaculiza la obligación a cargo de la autoridad de tutelar de forma positiva y permanente los citados derechos fundamentales de los trabajadores, realizando el juzgador una ponderación de los valores que están en juego en cada caso concreto y establecer una relación proporcional entre ellos, con el fin de que tengan eficacia todos, aun cuando alguno deba ceder en cierto grado en función de otro, lo cual es conforme con el principio de unidad; que a la letra cita:

ORDEN DE VISITA. ALCANCE DEL ARTÍCULO 16 CONSTITUCIONAL CUANDO SE TRATA DE LAS QUE TIENEN POR OBJETO LA INSPECCIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Si bien constituyó una importante etapa de evolución el entendimiento de las garantías constitucionales como prerrogativas reconocidas en favor de todo sujeto cuya esfera jurídica fuera susceptible de ser afectada por algún acto de autoridad (personas físicas, personas jurídicas de derecho privado y de derecho público, personas jurídicas de derecho social), la distinta condición de tales sujetos exige que dicha capacidad reconocida en abstracto deba delimitarse y concretarse a la luz de cada derecho constitucional, de tal manera que las personas jurídicas se consideren titulares únicamente de aquellos que sean compatibles con su naturaleza y en la medida en que, según su esencia, les sean aplicables, considerando que sus distintos fines y su obvia diferencia con el ser humano justifica un trato jurídico desigual. Por tanto, la orden de inspección a un centro de trabajo para verificar las medidas de seguridad e higiene, si bien requiere de una motivación de tal amplitud y justificación que no afecte la seguridad jurídica del patrón y de las personas que se encuentren en el lugar respectivo, no merece el mismo grado de precisión de su objeto que el necesario para la validez de una orden de visita en el hogar de una persona física o el que la jurisprudencia de la Suprema Corte ha previsto en materia fiscal, por un lado, porque por regla general un acto de autoridad de esa índole no afecta en la misma medida su derecho a la intimidad y privacidad, ni tiende a perturbar la seguridad de su familia y, por el otro, en atención a que se encuentra fundada en un interés público, sustentado en la obligación constitucional a cargo de la autoridad de salvaguardar de manera permanente los derechos fundamentales a la integridad física y la salud de los trabajadores (fracciones XIV y XV del apartado A del artículo 123 de la Constitución) en su centro laboral. En consecuencia, la obligación de precisar el objeto de la orden de inspección se cumple mediante la referencia de los preceptos normativos relativos a las obligaciones del patrón en esa materia y con la manifestación del emisor de la orden de que la visita tendrá por objeto revisar las condiciones generales de seguridad e higiene en el centro de trabajo, toda vez que de esa forma queda delimitada la labor del visitador a ese ámbito, al mismo tiempo que no se obstaculiza la obligación a cargo de la autoridad de tutelar de forma positiva y permanente los citados derechos fundamentales de los trabajadores, tomando en cuenta que es tarea del Juez constitucional, en el ejercicio de sus atribuciones de control, realizar una ponderación de los valores que están en juego en cada caso concreto y establecer una relación proporcional entre ellos, con el fin de que tengan eficacia todos, aun cuando alguno deba ceder en cierto grado en función de otro, pues la coexistencia de valores y principios que conforman la Norma Suprema exige que cada uno se asuma con carácter no absoluto, compatible con aquellos que también fueron considerados por el Constituyente, lo cual es conforme con el principio de unidad de nuestro Ordenamiento Supremo y con la base pluralista que lo sustenta.

## Políticas Públicas

En este contexto, el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno de México (2013: 133), en su eje México Próspero, Objetivo 4.3. denominado “Promover el empleo”, Estrategia 4.3.4. “Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador”, prevé como líneas de acción:

- a) la de fortalecer y ampliar la cobertura inspectiva en materia laboral, y
- b) promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

Es así como el Programa de Inspección (2017: 5) establece los siguientes objetivos:

- a) promover la formalización del empleo;
- b) la disminución de riesgos laborales en los centros de trabajo;
- c) la implementación de un nuevo modelo de inspección que cumpla con la rigidez normativa;
- d) la realización de operativos especiales para verificar el cumplimiento estricto de la normatividad laboral en actividades laborales que involucre a la población vulnerable y de especial sensibilidad social.

Dicho programa inspectivo se basa en los resultados obtenidos en el año 2016, en donde destacan los siguientes datos: se efectuaron un total de 115,041 inspecciones; de las cuales 958 se realizaron bajo la figura de visitas de inspección en asesoría y asistencia técnica, lo que sin duda representa un número poco representativo (2017: 7, 8); de tal forma que las inspecciones del trabajo representan un importante reto a atender.

## Disposiciones internacionales relacionadas

### España

En el año 2000 a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales entró en vigor la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (2015: 33). Esta ley dispone que se entiende por infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en dicha Ley y en las leyes del orden social, estando sujeta la aplicación de la sanción de conformidad con el procedimiento administrativo especial, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

Entre las sanciones aplicables a los patrones se señalan:

1. Suspensión temporal de la autorización para colaborar por plazos de hasta cinco años.
2. Retirada definitiva de la autorización para colaborar con la pérdida de la condición de Entidad colaboradora.
3. En materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:
  - a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
  - b) La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieran menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.
  - c) Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave.

Previo a la imposición a la sanción, se instaura un procedimiento sancionador que se sujeta a los siguientes trámites:

- a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.
- b) El acta será notificada por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.
- c) Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al interesado por término de ocho días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.
- d) A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves, iniciará de oficio por la correspondiente entidad o por comunicación a la misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la entidad o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma notificarán los cargos al interesado, dándole audiencia, todo ello con sujeción al procedimiento que reglamentariamente se establezca.

3. Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción.

Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.

No obstante, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971, respectivamente, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, en estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad laboral competente.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en materia de Inspección del Trabajo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, los Tratados Internacionales de derechos humanos y la Declaración del Milenio constituyen documentos importantes en los que se basó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015: 4) a efecto de aspirar a un mundo en el que cada país disfrute de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y de trabajo decente para todos; un mundo en que la democracia, la buena gobernanza y el estado de derecho, junto con un entorno nacional e internacional propicio, sean los elementos esenciales del desarrollo sostenible, incluidos el crecimiento económico sostenido e inclusivo, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la erradicación de la pobreza y el hambre.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible que tiene relación directa con la materia inspectiva es:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Figura 2).

**Figura 2: Objetivos de Desarrollo Sostenible, relacionados con inspección del trabajo**

Meta	Contenido
8.8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Fuente: elaboración propia, con base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

### 3. Método

Los pasos desarrollados para esta investigación documental, se inscriben en la metodología de tipo analítica y propositiva, con un diseño no experimental longitudinal del tipo tendencia. El objeto de estudio fueron la Inspección de Trabajo como autoridad laboral, los informes de asesoría y capacitación, políticas públicas y la normatividad laboral nacional e internacional que rige en materia de cumplimiento voluntario.

### 4. Resultados

Derivado de los documentos analizados en contraste con los resultados que se observan en los informes de las autoridades encargadas de realizar las acciones de inspección laboral; se observa:

a) Poca cobertura de los servicios brindados, por lo que debe de ampliarse el número de personal asignado a las funciones de Inspección de Trabajo, que proporcionen capacitación y asesoría jurídica suficiente, que en su caso pueda instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo y de previsión social; de tal forma que se materialicen en la vida laboral cotidiana de los trabajadores, las intenciones plasmadas en las diversas disposiciones jurídicas analizadas.

b) Escasa capacitación, tanto a patrones como a trabajadores, respecto a las principales disposiciones que deben observar, por lo que se propone instaurar la operación de un programa de autorregulación patronal, que se pueda materializar a través de la firma de Convenios de Compromisos Voluntarios encaminado a regularizar los centros de trabajo con asesoría de los inspectores, orientado al cumplimiento de todas las normas aplicables; de igual forma se propone la operación de un programa “Patrón comprometido con el Cumplimiento de las Condiciones Generales del Trabajo”, en cuya intervención podrían intervenir las diferentes instituciones educativas de nivel superior, como un mecanismo de vinculación entre los sectores productivos y el educativo.

## Conclusiones

Las disposiciones relacionadas con la inspección del trabajo otorgan las facultades necesarias a los Inspectores del Trabajo, para que éstos realicen de manera oportuna las funciones encomendadas e incidan la mejora de las condiciones laborales, que prevalecen en los centros de trabajo.

Actualmente, el grupo de disposiciones jurídicas existentes en materia de seguridad e higiene en los centros laborales, no siempre son cumplidas con oportunidad y a cabalidad, por parte del sector laboral; aunado al desconocimiento de las normas aplicables.

Resulta necesario incrementar el número de Inspectores del Trabajo, de tal forma que se amplíe la cobertura de atención a todos los centros de trabajo y en todas las regiones del país; solo así podrán materializarse el conjunto de disposiciones encaminadas a la protección de los derechos de los trabajadores y al logro de los propósitos contenidos tanto en el Plan Nacional de Desarrollo, como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las instituciones educativas (nivel superior) tienen importante área de oportunidad en lo relacionado a la vinculación entre el sector educativo y el sector productivo, de tal forma que estudiantes universitarios, bien pueden desarrollar funciones de capacitación y/o inspección en los centros de trabajo, cumpliendo así una importante labor en beneficio del sector de los trabajadores.

Resulta necesario incrementar las acciones de capacitación que involucre a patrones y a trabajadores, en el cumplimiento de todas las obligaciones y en el ejercicio de los derechos establecidos en la legislación; solo de esta forma podrán concientizarse a ambos actores sobre la importancia del

cumplimiento de todas las disposiciones laborales vigentes; contribuyendo así a la construcción de una cultura de prevención y autocumplimiento, lo que implica el ejercicio de la responsabilidad social por parte del sector patronal, hacia una de las partes interesadas más importantes de los centros de trabajo: los trabajadores.

Finalmente, resulta fundamental el diseño y ejecución de políticas públicas orientadas a la aplicación y cumplimiento de la normatividad laboral, para cumplir con la obligación que la propia Constitución impone al estado, respecto a la protección de los derechos humanos y de los trabajadores.

## Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, sin remisión previa a una Comisión Principal (A/70/L.I). A/RES/70/1. Disponible en: [http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1\\_es.pdf](http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf)
- Barajas, M. de O., S. (1985). Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. México: Porrúa. Primera Edición
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. (2000). Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Acuerdo núm. 189. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Normativa/RDL\\_5\\_2000\\_Texto\\_Ref\\_Ley\\_Infracc\\_Sancion.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Normativa/RDL_5_2000_Texto_Ref_Ley_Infracc_Sancion.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Poder Ejecutivo Federal. (2013). Plan Nacional de Desarrollo. Disponible en: <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- Poder Legislativo. (2015). Ley Federal del Trabajo actualizada. Disponible en: [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)
- Poder Legislativo. (2017). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Actualizada a 2017. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>



Secretaría del Trabajo y Protección Social. (2014). Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. Disponible en: [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5348879&fecha=17/06/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348879&fecha=17/06/2014)

Secretaría del Trabajo y Protección Social. (2017). Programa de Inspección 2017. Disponible en: [http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/229024/Programa\\_de\\_Inspeccion\\_n\\_2017.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/229024/Programa_de_Inspeccion_n_2017.pdf)

Semanario Judicial de la Federación (2003). Tesis Aislada: I.1o.A.105 A, Registro 182805. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=182805&Clase=DetalleTesisBL&Semenario=0>

Semanario Judicial de la Federación (2015). Tesis Aislada: 1a. XXXV/2015 (10a.), Registro 2008309. Disponible en: [https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/\(F\(-nscvjVDBNT3ogDCnqklH8u3xFX9fxPu6yWXUrNI7ZYGwcRXRi2HdiJVse50gQk\\_iKvgijQ5\\_ST9eYN\\_Fpgw0ocWeLSKJm xvP8FUmXTzIs\\_oT0xGr\\_HyiFuLjtzpUWNqNG3Z01mFqcgdBK\\_ALFOvo6sp8elOugPlcSApGBHEDc1\)\)\)/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2008309&Clase=DetalleTesisBL&Semenario=0](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/(F(-nscvjVDBNT3ogDCnqklH8u3xFX9fxPu6yWXUrNI7ZYGwcRXRi2HdiJVse50gQk_iKvgijQ5_ST9eYN_Fpgw0ocWeLSKJm xvP8FUmXTzIs_oT0xGr_HyiFuLjtzpUWNqNG3Z01mFqcgdBK_ALFOvo6sp8elOugPlcSApGBHEDc1)))/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2008309&Clase=DetalleTesisBL&Semenario=0)

