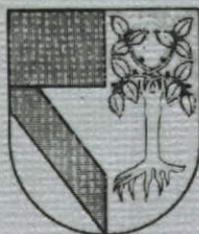


# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

UNIDAD GUADALAJARA

Con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la Secretaria de  
Educación Pública Segun Acuerdo 81693 con Fecha 15-XII-81



Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de  
Jalisco Funciones y Servicios que Presta a la Empresa  
a Traves del Inspector del Trabajo

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**Licenciado en Relaciones Industriales**

**P R E S E N T A N :**

**ADA CONSTANDSE ROMO**

**MARIA DEL SOCORRO POSADAS SANCHEZ**

**ZAPOPAN, JAL. ENERO 1987**



46346

CLASIF: TE, ARI 1987 CON

ADQUIS: 46346 21

FECHA: 22-5-02

DONATIVO DE \_\_\_\_\_

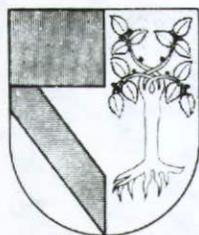
\$ 145 N. i graf (s) y 21 cm.

1. Trabajo Social - Orientación profesional.
2. Trabajo y trabajadores.
3. Tesis y disertaciones académicas.

# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

UNIDAD GUADALAJARA

Con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la Secretaria de  
Educación Pública Segun Acuerdo 31693 con Fecha 15-XII-81



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE GUADALAJARA  
BIBLIOTECA

Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de  
Jalisco Funciones y Servicios que Presta a la Empresa  
a Traves del Inspector del Trabajo

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

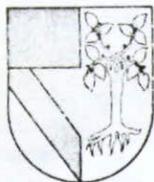
**Licenciado en Relaciones Industriales**

**P R E S E N T A N :**

**ADA CONSTANDE ROMO**

**MARIA DEL SOCORRO POSADAS SANCHEZ**

**ZAPOPAN, JAL. ENERO 1987**



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**UNIDAD GUADALAJARA**

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
DEL ESTADO DE JALISCO

FUNCIONES Y SERVICIOS QUE PRESTA A LA EMPRESA  
A TRAVES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

*Ada Constandse Romo*

*Ma. del Socorro Posadas Sánchez*

Investigación de campo,  
presentada para optar por el Título de  
Licenciado en Relaciones Industriales

Zapopan, Jal., enero de 1987.



DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION

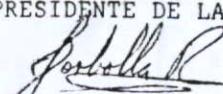
C. Sr.(ita.) Ada Constandse Romo

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes profesionales, y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa Investigación de campo \_\_\_\_\_ titulado STPS: Funciones y Servicios que presta a la empresa a través del Inspector del Trabajo.

presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar diez ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

A t e n t a m e n t e ,

EL PRESIDENTE DE LA COMISION

  
DE JUAN G. DE LA BORBOLLA R.

Zapopan, Jal., a Abril 8 \_\_\_\_\_ de 1987.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
UNIDAD GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION

C. Sr.(ita.) Ma. del Socorro Posadas Sánchez

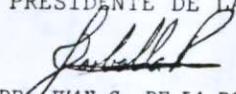
En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes profesionales, y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa Investigación de campo.

titulado STPS: Funciones y Servicios  
que presta a la empresa a través del Inspector de Trabajo.

presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar diez ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

A t e n t a m e n t e ,

EL PRESIDENTE DE LA COMISION

  
DR. JUAN G. DE LA BORBOLLA R.

Zapopan, Jal., a                     Abril 8                     de 1987.



GOBIERNO DE JALISCO

A QUIEN CORRESPONDA:

PODER EJECUTIVO

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

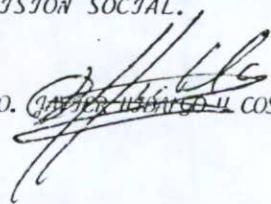
Por medio de la presente hacemos constar que las SRITAS. ADA CONSTANDE ROMO y MARJA DEL SOCORRO POSADAS SANCHEZ, obtuvieron el TERCER LUGAR en el CONCURSO NACIONAL "MANUEL M. DIEGUEZ", - convocado por el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco; el pasado mes - de Febrero del presente año.

Dicho trabajo ha sido titulado - como "DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL ESTADO DE JALISCO; FUNCIONES Y SERVICIOS QUE - PRESTA A LA EMPRESA A TRAVES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO".

Extendemos la presente constancia para el fin que juzguen pertinente las interesadas.

A t e n t a m e n t e ,

"SUFRAJIO EFECTIVO. NO REELECCION"  
Guadalajara, Jal., Marzo 26 de 1987  
EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

LIC. FCO.  COSTILLA HOZ.

I N D I C E

# INDICE

Pág.

Dedicatorias	
Prólogo	
Introducción . . . . .	1
Planteamiento del problema . . . . .	3
I.- <u>MARCO TEORICO</u> . . . . .	5
1.1. Fundamento sociológico . . . . .	5
1.2. Fundamento psicológico . . . . .	11
1.3. Fundamento filosófico . . . . .	22
1.4. Fundamento legal . . . . .	40
1.5. Relación de los cuatro fundamentos . . . . .	50
II.- <u>MARCO DE REFERENCIA</u> . . . . .	52
2.1. Historia del Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco . . . . .	52
2.2. Funciones por áreas del Departamento del Trabajo	56
2.2.1. Dirección de Administración . . . . .	56
2.2.2. Dirección del Servicio Público del Empleo	56
2.2.3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo . .	57
2.2.4. Dirección de Comunicación Social . . . . .	58
2.3. Dirección de Inspección . . . . .	58
2.3.1. Importancia de la creación del área de Insp.	58

	Pág.
2.3.2. Antecedentes históricos . . . . .	59
2.3.3. Estrategias para Inspección . . . . .	62
2.3.4. Programas de actividades . . . . .	62
2.3.5. Narrativa de Procedimientos de Inspección	62
2.3.6. Funciones de la Dirección de Inspección .	63
2.3.7. Requisitos para ser inspector . . . . .	65
2.3.8. Normas en la imposición de las sanciones .	66
2.3.9. Objetivos del Informe Estadístico de los servicios otorgados por la Dirección de Inspección . . . . .	66
 III.- <u>ESTRUCTURA Y ELEMENTOS DE LA INVESTIGACION</u> . . . . .	 68
3.1. Hipótesis de trabajo . . . . .	68
3.2. Técnicas y muestreo . . . . .	69
3.3. Explicación de la presentación de datos . . . . .	71
3.3.1. Cuadro de presentación de resultados	
 IV.- <u>PRESENTACION DE RESULTADOS Y ANALISIS</u> . . . . .	 73
A. CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y SERVICIOS QUE PRESTA EL DEPTO.	73
B. CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y SERVICIOS QUE EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO PRESTA POR AREAS . . . . .	76
C. CONOCIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA POR CADA AREA DEL DEPAR- TAMENTO DEL TRABAJO. . . . .	78
D. ACTITUD DEL INSPECTOR DEL TRABAJO VISTO POR LA GENERALIDAD DE LAS EMPRESAS . . . . .	80
E. ACTITUD DEL INSPECTOR DEL TRABAJO VISTO POR LA EMPRESA INDIVI- DUALMENTE . . . . .	82
F. SUGERENCIAS EMPRESARIALES PARA CADA UNA DE LAS AREAS DEL DEPTO.	86
G. UBICACION DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO EN RELACION CON OTRAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES . . . . .	89
H. UBICACION DEL DEPARTAMENTO EN RELACION CON OTRAS INSTITUCIONES	

	Pág.
GUBERNAMENTALES DE MANERA INDIVIDUAL . . . . .	91
V.- <u>CONCLUSIONES GENERALES</u> . . . . .	93
5.1. En relación a las hipótesis . . . . .	93
5.2. En relación al análisis de resultados . . . . .	97
5.2.1. Sobre el conocimiento, por parte de la em- presa, de cada una de las áreas del Depto.	97
5.2.2. Sugerencias empresariales para cada una de las áreas del Departamento del Trabajo . .	98
5.2.3. Ubicación del Departamento en relación con otras instituciones gubernamentales . . .	99
5.3. Sugerencias . . . . .	99
5.4. Aportación para nuestros compañeros Relacionistas Industriales . . . . .	102
A n e x o s . . . . .	104
G l o s a r i o . . . . .	128
B i b l i o g r a f í a . . . . .	138
M e n c i ó n d e r e c o n o c i m i e n t o y a p o y o	144

\* \* \*

DEDICATORIAS

## DEDICATORIAS

A Daniela...

Por su comprensión, apoyo  
y sencillez;  
quien me ha impulsado  
a ser cada día mejor.

A Alberto...

Amigo y compañero inseparable,  
por su gran aceptación  
y ejemplo.

\* *Ada* \*

A Socorro y Virginia...

Por su apoyo, ejemplo  
y comprensión incondicional.

\* *Socorro* \*

**PROLOGO**

## PROLOGO

Elegimos la carrera de Relaciones Industriales porque contempla al hombre en su esencia de dignidad, principio fundamental en su relación de vida familiar y social dentro de la comunidad; al hombre en su búsqueda de la justicia y los valores sin los cuales su vida carecería de sentido.

Nosotras ahora, en nuestro despegue como profesionistas, -- aceptamos sin reservas la obligación de compartir nuestra educación, de tender los puentes de entendimiento entre las relaciones obrero-patronales, de hacer valer el derecho que el trabajador tiene sobre nuestros conocimientos para superarse en su medio de vida, de cooperar en la formación integral del hombre obrero.

Estamos conscientes que para hacer llegar nuestra participación nos es indispensable un completo sentido de solidaridad social, vocación de servicio y de colaboración; mantener la congruencia entre lo que pensamos y lo que hacemos.

Convencidas de que la vida es un imperativo ascendente, necesariamente, como vaso comunicante, afectaremos positivamente a todos aquellos con quienes trabajamos y convivimos, y si bien la perfección humana es inalcanzable, la calidad humana sí es expansible. Elegimos libremente nuestra profesión y en uso de nuestra libertad aceptamos el reto de su práctica.

Una parte muy importante de nuestra vida universitaria fue nuestro encuentro con el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco y con sus funciones, objetivos, principios y servicios. Hicimos nuestro el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, fuentes de legalidad que dan al citado Departamento su carácter altamente humanista y que lo hacen sobresalir entre todas las diferentes dependencias gubernamentales como portador del estandarte de la justicia social. De aquí nació nuestra decisión de realizar una investigación de cómo las funciones y servicios del Departamento del Trabajo influyen en las relaciones obrero-patronales y de cuál es la respuesta de la empresa a la existencia del mismo.

Siendo Jalisco un Estado que se caracteriza por el gran número de pequeñas y medianas industrias, nos integramos a la Dirección de Inspección como el medio ideal de poder experimentar el primer contacto directo que el Departamento tiene con las empresas.

Acompañamos a cada uno de los inspectores del trabajo en las visitas periódicas o extraordinarias que efectúan a las empresas: industriales, comerciales y de servicios, para así poder obtener los fundamentos de nuestra investigación.

Para llegar a formar parte del personal de Inspección no escatimamos esfuerzo, tiempo ni dedicación, siempre con auténtico interés y espíritu de colaboración. Al ir acumulando el número de visitas, dos situaciones importantes y directamente relaciona-

das fueron tomando forma, y su definición es la base que sustenta nuestras hipótesis de trabajo.

- Del rechazo del empresario de la pequeña y mediana industria hacia el Departamento del Trabajo y Previsión Social.
- El Inspector del trabajo no proporciona información por ser considerado amenazante para el empresario.

Convivir con los inspectores del trabajo nos permitió el análisis de su situación individual, laboral, familiar y de servicio, involucrándonos directamente en el factor humano, fundamento y esencia en toda relación interpersonal. Para fundamentar nuestra investigación, tomamos estos factores como base.

El trabajo de campo, 415 visitas, nos proporcionó un espectro amplio y significativo:

• Empresas familiares	90
• Empresas pequeñas	153
• Empresas medianas	132
• Empresas grandes	40

Pretendemos lograr un cambio de actitud en el empresario, hacia el Departamento del Trabajo y Previsión Social, por medio de la información que lo lleve a su aceptación. Asimismo deseamos lograr un cambio integral en la labor del inspector, en el ambiente que lo rodea; creando conciencia de que la realidad a la que se enfrenta lo limita.

Al presentar esta investigación concluimos la etapa que se inició con nuestro ingreso a la Universidad, y así hemos conocido el verdadero sentido de nuestra existencia.

Damos gracias a Dios porque, en su bondad infinita, nos dio la oportunidad de vivir en un medio que nos permite conocerlo mejor y comprender su inagotable fuente de Amor...

Caminar por la vida teniendo a nuestro lado a personas con tan alta calidad humana, incondicionales en toda nuestra trayectoria; tratando siempre de aportar amor, cariño y comprensión: nuestros padres...

Convivir con personas, creando un alto sentido de unión, apoyo de nuestros agradables y difíciles momentos, con gran sentido del humor y aceptación: nuestros hermanos...

Recibir una formación integral, dándonos los elementos para nuestro proyecto personal de vida y para trascender a través del servicio y la entrega a los demás: nuestra Universidad.

\* \* \*

## INTRODUCCION

## INTRODUCCION

Esta tesis nos hace ver que el antagonismo perjudicado del empresario hacia las autoridades del Trabajo nace del desconocimiento de las múltiples funciones del Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco. En ella se considera también la situación laboral del inspector del Trabajo para poder comprender la imagen que da del Departamento a través de la calidad de su desempeño laboral, tema central de nuestro estudio.

Se describen los factores sociológicos, psicológicos, filosóficos y legales que afectan el todo de cualquier ser humano y, a la vez, cómo estos factores influyen específicamente en quienes deciden ser y son aceptados como inspectores del Trabajo.

También señalamos cómo, una vez en el desempeño de sus funciones laborales, el inspector del Trabajo encontrará numerosos problemas: oposición, desconfianza, intentos de soborno, etc.

Se detectan dos necesidades:

- Activar todos los mecanismos para que no continúe siendo letra muerta los beneficios que se derivan de la legislación laboral.
- Cambiar el erróneo y arraigado sentir del empresario, que tradicionalmente ve en el inspector del Trabajo a un intru

so con aviesas intenciones, por una actitud positiva de cooperación.

Lograr la plena conciencia de que la fuerza de trabajo: el obrero, no es un peón en un juego de intereses Estado-Empresa, si no la razón filosófica de la existencia de ambos.

Estas conclusiones hacen de nuestra tesis un documento humanístico, que renueva nuestra esperanza y confianza de que sí es posible la cooperación, comprensión y armonía entre dos sectores de vital importancia para el desarrollo y la unidad de nuestro país.

\* \* \*

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo de la presente tesis obedece a la necesidad de dar a conocer el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, de los servicios que presta y las bondades que estos servicios representan; asimismo sobre el origen del rechazo por parte de la empresa hacia el Departamento del Trabajo, y el repudio hacia su representante, el inspector, quien da la primera imagen de dicho Departamento.

### - Elementos

- La mayoría de los empresarios de la pequeña y mediana industria no conocen las actividades, asesorías y servicios que presta el Departamento del Trabajo y Previsión Social.
- Como en casi todas las instituciones gubernamentales, se identifica al Departamento del Trabajo como sinónimo de trámites burocráticos lentos y complicados.
- El inspector del Trabajo, como representante de esta institución, resulta amenazante para el empresario, por el hecho de que inspección es sinónimo de: "examen que hace un juez de un lugar o de una cosa".
- El empresario, con su rechazo, se priva de los beneficios

y servicios que esta institución ofrece.

- El Departamento del Trabajo generalmente es conocido tan sólo por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, - las cuales son vistas casi siempre como parciales al trabajador.
- Los inspectores del Trabajo en ocasiones no proporcionan - la información adecuada de los servicios que presta su Departamento.
- Con el personal de Inspección que se tiene no se alcanzan a cubrir las necesidades de supervisión en la totalidad de las empresas existentes en el Estado.
- Existe arraigo de mentalidad burocrática en el funcionario público.

#### - Formulación

¿Por qué el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, que se da a conocer a través del inspector, no tiene el reconocimiento y aceptación de la pequeña y mediana industria?

\* \* \*

CAPITULO I  
MARCO TEORICO

# I. MARCO TEORICO

## 1.1. Fundamento sociológico

El estudio sociológico tiene como objeto analizar el ser del inspector del Trabajo, cómo se conforma y se hace individualmente dentro de un proceso de socialización, para ubicarlo después en los sistemas creados por el hombre y que representan su medio laboral.

El hombre es el centro, el agente y el objeto de todas las actividades sociales.

Toda persona es individual, singular e irrepetible por las circunstancias que lo van conformando en el paso de su trayectoria por la vida. El primer atributo de la vida es la cualidad que nos permite darnos cuenta de lo que hacemos, de "saberse", es un pensarse a sí mismo, a la vez que en un hacerse a sí propio<sup>1</sup>.

El hombre y su ambiente son variables, así como sus relaciones con los demás seres, las cuales deben ser acordes con las circunstancias que conforman su ambiente laboral.

El inspector del Trabajo toma una actitud frente a las diver

---

(1) Cfr. RECASENS Siches, Luis. *Sociología*, 3a. ed., Edit. Porrúa, México, 1980, pp. 109-115.

sas circunstancias que se encuentran en su entorno, en su mundo: la actitud que ellos tomen, positiva o fatalista, afectará los resultados que logren independientemente del sistema en que se desarrollen.

La vida humana tiene varias posibilidades, el inspector del Trabajo tiene la posibilidad de elegir lo que desea y conformar así su medio de vida; es una decisión intransferible. El encontrarse laborando en una dependencia estatal es su decisión, de acuerdo a sus intereses.

El inspector toma sus decisiones en función de una trayectoria prefijada que representa el fin al cual están encaminadas todas las decisiones que se tomen; dichas decisiones pueden ser modificables en cualquier momento; cuando éstas son llevadas a la práctica frecuentemente originan un hábito<sup>2</sup>.

El ser humano, desde su nacimiento, recibe, percibe y asimila en la convivencia familiar, en la escuela, en el trato social, en las ideas ajenas un mundo estructurado del cual asimila su cultura; el hombre no vive en aislamiento, vive con otras personas: todos estos elementos y su socialización le permiten conformar su vida de acuerdo a sus decisiones.

El inspector posee una personalidad concreta como resultado de la íntima combinación de los múltiples y muy variados ingredien

---

(2) Cfr. *Ibid.*, pp. 115-116.

tes que configuran a un grupo heterogéneo.

Es importante mencionar los factores que influyen en dicha personalidad:

- a) Factores biológicos constitucionales,
- b) Grado de desarrollo biológico (edad),
- c) Condiciones, componentes y factores biológicos adquiridos,
- d) Condiciones y factores psíquicos adquiridos,
- e) Condiciones y factores sociales y culturales<sup>3</sup>.

Al tomar al personal de Inspección como base de estudio se nos muestra a un grupo en el que cada individuo es singular por la diversidad de componentes de la personalidad que conforman a cada uno de ellos. Dichos factores pueden llegar a influir en la persona, pero no necesariamente la determinan, porque ésta tiene la capacidad de elección. Su mundo social, su psique y su cuerpo son elementos necesarios para el desarrollo de su personalidad.

Las posibilidades concretas de cada inspector dependen de la realidad particular de su personalidad individual, de su temperamento, de su talento y de su fuerza de voluntad.

La naturaleza exterior que enmarca al inspector le ofrece una serie de facilidades que determinan algunas posibilidades; por otra parte, obstáculos y dificultades determinan la imposibi-

---

(3) Cfr. *Ibid.*, pp. 121-123.

lidad de hacer muchas cosas. Rodeado por la naturaleza exterior, el mundo de la técnica y de la cultura en general, que le ofrecen una importante ampliación y modificación en las posibilidades de aumentar su potencia.

La sociedad condiciona también positiva y negativamente el número, la índole y la calidad de las posibilidades para la vida de una persona humana<sup>4</sup>.

La posición social es la forma más analítica de aproximarse al estudio del grupo de Inspección, constituido a través de las posiciones que toman los individuos que forman parte de él. Cada integrante ocupa una posición social independientemente de su propia identidad; si no la ocupara sería un ser asocial. Dicha posición determina una forma de actuar llamada rol o comportamiento social esperado, independiente del individuo, supone una cierta obligación para el individuo y es un conjunto de actividades<sup>5</sup>.

Normalmente se ve a los individuos ocupar una multiplicidad de roles; estos roles deben ser compatibles, pues en caso contrario darían lugar a una situación de conflicto con el rol. Algunos roles suelen darse unidos en un medio de trabajo determinado, existiendo roles complementarios (Dirección de Inspección e inspector) o idénticos (inspector para el inspector).

---

(4) Cfr. *Ibid.*, pp. 132-135.

(5) LUCAS Marín, Antonio. *Introducción a la Sociología*, Ed. Universidad de Navarra (EUNSA), España, 1979, p.93.

La posición social establece un conjunto de derechos propios para cada posición que se llama status, éste es determinante de su conducta ordinaria y de su modo de vida.

La desigualdad de los hombres la marca la estratificación, en donde son divididos en estratos según los cuales tienen un grado diferente de prestigio, propiedad, poder y gratificaciones psicológicas. Se da en todos los grupos humanos organizados, en cualquier época y en todas las latitudes. Tiene consecuencias en oportunidades de vida y estilos de la misma.

Considera a la sociedad dividida en capas de desigual dignidad, de acuerdo al rol, el estilo de vida y el comportamiento psicológico<sup>6</sup>.

Con respecto al inspector del Trabajo, su estratificación social se determina a través de su propio estilo de vida y su comportamiento psicológico. Se le puede ubicar dentro de una institución social en base a determinados procesos estructurados, dictados por el Departamento del Trabajo y Previsión Social, para el cumplimiento de objetivos que dan satisfacción a ciertas necesidades básicas de la sociedad, en donde se llevan a cabo roles, pautas distintivas de actividad y valores sociales.

Las diferencias de personalidad afectan el comportamiento institucional; los conflictos que surgen en el seno de una insti-

---

(6) Cfr. *Ibid.*, pp. 94-100.

tución se deben en ocasiones a choques de personalidad, pero más a menudo tienen su origen en el choque de roles institucionales.

Las instituciones actúan con mayor fluidez cuando pueden -- atraer personal competente, sin embargo a veces se ven obstaculizadas por un personal incapaz de responder adecuadamente a los roles que asume.

Todas las instituciones deben contar con la lealtad de quienes forman parte de ellas, así como preparar a sus miembros para desempeñar los roles que les han asignado; si no se establece adecuadamente para éstos un código formal, no constituye una garantía de que se vayan a desempeñar los roles en forma conveniente, y si no existe un castigo rápido y seguro para las violaciones, el código puede ser entonces totalmente ignorado.

Las dependencias gubernamentales y económicas constituyen algo más que una forma estandarizada de hacer las cosas. Al igual que todas las instituciones, ellas incluyen también el apoyo a - las ideas, los sentimientos, las tradiciones y los valores.

El poder del Estado está organizado y ungido por el Derecho. Dicho poder se apoya sobre una serie de hechos sociales: es poder estatal precisamente porque es el resultado de los poderes sociales más fuertes, y, a su vez, el Derecho da al poder del Estado - su título de legitimidad y su organización.

El ejercicio del poder es la influencia sobre la actitud de

aquellos a quienes va destinada. Las normas jurídicas son la fuerza del poder<sup>7</sup>.

El inspector del Trabajo se hace consciente del organismo gubernamental al que pertenece, por lo tanto mantiene una conducta tal que llega a formar un rol institucional; el inspector busca actitudes recíprocas entre los funcionarios que forman parte de la institución a la que pertenece a través de funciones manifiestas:

- La persecución de sus objetivos en un mundo a menudo hostil,
- La preservación de su cohesión interna para sobrevivir<sup>8</sup>.

## 1.2. Fundamento psicológico

Para que el hombre pueda desempeñar una actividad es necesario que tenga una fuerza interna que lo despierte, oriente, mantenga y lo lleve a la acción; para poder llegar a esto es necesario que el individuo integre estos tres motivos principales:

- Tendencias: necesidades primarias,
- Estados afectivos: sentimientos,
- Actos volitivos: inteligencia y voluntad<sup>9</sup>.

(7) HORTON, Paul B. y H., Chester L. *Sociología*, Ed. Mc-Graw Hill, México, - 1979, pp. 251-252.

(8) *Ibid.*, pp. 147-148.

(9) MARIN, Vanessa. *Motivación*, Nota Técnica, Guad., Jal., México, 1985.

Estos motivos son internos, dinámicos y modificables continuamente, por lo tanto la motivación es un proceso permanente que está en la base de toda conducta.

Para conocer cuál es la motivación del inspector, que lo lleva a la acción en su trabajo, es necesario conocer el aspecto psicológico que llegue a explicar y a comprender su situación laboral.

El conocimiento de las necesidades o motivos del inspector - del Trabajo permitirá comprender el sentido de su conducta, predecir cursos futuros de acción y adoptar medidas para producir determinados efectos mediante la selección de motivos. Tal necesidad es activa por la presión, y da origen a determinadas actividades que calman la necesidad y reducen la tensión.

Henry Murray hizo un estudio científico de la personalidad total: "Personología"; sus conceptos abarcan la personalidad, el medio y la historia del organismo. Llega a ver a la persona como sumamente compleja y única y tiene en cuenta la totalidad de los determinantes.

El conocimiento de las necesidades sería insuficiente sin el conocimiento de todos los factores ambientales significativos, para poder descubrir cuáles aspectos del medio son percibidos como amenazadores, peligrosos, favorables, provechosos, etc.

Además de objetivos asociados a una necesidad, hay medios es

pecíficos para conseguirlos, aunque no todas las formas de lograr los son aceptables. Algunos inspectores se permiten a sí mismos un margen más amplio de medios en la consecución de sus objetivos.

Murray describe la función de las necesidades que, aunque son indispensables para la conservación de la vida, poco tienen que ver con el desarrollo y funcionamiento de la personalidad, a menos que se den privaciones o excesos graves, en cuyo caso las consecuencias son desastrosas o inclusive fatales.

A continuación se muestra la lista de necesidades que, según Murray, son indispensables para el buen crecimiento y funcionamiento de la personalidad del ser humano:

- |               |              |                                    |
|---------------|--------------|------------------------------------|
| * Humillación | * Deferencia | * Juego                            |
| * Exito       | * Dominio    | * Repudio                          |
| * Asociación  | * Exhibición | * Evitación de daño                |
| * Sensaciones | * Agresión   | * Actividad sexual                 |
| * Autonomía   | * Apoyo      | * Evitación de inferioridad        |
| * Defensa     | * Orden      | * Deseo de cuidar                  |
| * Comprensión |              | * Acción contraria <sup>10</sup> . |

Murray cree que no se persigue la felicidad directamente, si no más bien determinados objetivos o valores. La felicidad es un producto secundario del éxito en la consecución de los objetivos; cuando estos están más allá de las posibilidades de la persona y

(10) Cit. por DICAPRIO, S. Micholas. *Teoría de la Personalidad*, 4a. ed., Editora Interamericana, México, 1982, pp. 174-175.

no llega a su meta, como consecuencia le produce un cierto grado de frustración. Algunas necesidades van acompañadas de una tensión desagradable y se desea liberarse de ellas; esto llega a generar tensiones positivas en el individuo<sup>11</sup>.

Es importante hacer mención del psiquiatra Alfred Adler, por su teoría referente al "afán de superioridad": "El hombre es un ser social por naturaleza y está más motivado por necesidades sociales que por los impulsos sexuales".

El ser humano está en condiciones de crear su propio destino, no es víctima de impulsos primitivos ni de un medio ambiente incontrolable<sup>12</sup>.

La conducta del trabajador público está motivada en gran parte por el afán de superioridad destinado a compensar un sentimiento de inferioridad, sintiendo la superioridad como una forma de poder sobre los demás y de realización propia. El esfuerzo por pasar de la inferioridad a la superioridad adopta la forma concreta de la voluntad de alcanzar un objetivo que es un ideal.

Durante la niñez se conforman los objetivos ficticios, desarrollando patrones consistentes de conducta que se hacen fijos y característicos de cada individuo. Centrándose en el fundamento sociológico y psicológico de los factores influyentes en su infan

---

(11) Cfr. *Ibid.*, pp. 155-180.

(12) *Ibid.*, p.199.

cia para obtener la necesidad de poder en su trabajo, cada individuo busca ser reconocido externamente.

Los factores biológicos y ambientales, sin ser causas directas de su conducta, contribuyen a su estilo de vida. El funcionario público que tiene un alto nivel de energía podrá arremeter - contra un mundo que considera hostil, en tanto que otro con un estilo de vida penetrado por un fuerte sentimiento social orientará su energía hacia actividades de beneficio social.

Dirigiendo la atención con detenimiento en el estudio de la "teoría de las motivaciones" de Abraham Maslow<sup>13</sup>, de necesidades que se han considerado básicas (inferiores) y complementarias (superiores) en el ser humano, la cual muestra en forma sencilla, clara, profunda y completa cómo se va ubicando el ser humano en el mundo, se podrá entender la situación actual del inspector en su trabajo, su reconocimiento, su estimación y su autorrealización o "trascendencia".

Maslow distinguió entre necesidades de déficit y necesidades de desarrollo o metanecesidades. Las primeras comprenden necesidades fisiológicas, de seguridad, de afecto y afiliación y de estimación. Las segundas están comprendidas en el término general

---

(13) *Ibid.*, p.182. Abraham Maslow nació en Nueva York en 1908; obtuvo su licenciatura y maestría en Arte, además de doctorado en Filosofía, en la Universidad de Wisconsin; fue nombrado presidente del Departamento de Psicología en Brandeis y llegó a ocupar la presidencia de la Asociación Psicológica Americana. Falleció en 1970 a la edad de 62 años. Confiaba profundamente en la capacidad del hombre para crear un mundo mejor, tanto para la humanidad en general como para cada individuo.

de autorrealización y "trascendencia". (Ver anexo n° 1).

Cada persona posee una naturaleza individual que ha de ser - apoyada y estimulada. Una persona podrá desear cosas que son contrarias a sus mejores intereses, o comportarse de una manera opuesta a necesidades de desarrollo, pese a que tenga en su naturaleza la necesidad de expresar y de recibir afecto o comprensión.

El sostenimiento de las necesidades superiores requiere una gran dosis de apoyo por parte de las influencias culturales.

Las emociones elevadas y las necesidades socialmente orientadas son natas al hombre, pero son débiles y no tan completas en - su estructura como las necesidades básicas. Una vez cubiertos - sus requerimientos básicos el individuo puede permitir que sus - emociones más humanas afloren a la superficie.

Algunas de las necesidades esenciales podrán pasar inadvertidas o ser canalizadas, y las consecuencias de no satisfacerlas podrán no ser tan obvias; por lo tanto es menester que el ser humano llegue a conocer su yo real, y de hecho su organismo entero, para poder llegar a la elección.

En el hombre no existe un instinto total, sino que hay en él remanentes de instinto o de tendencias instintoides que por lo - tanto pueden ser superadas.

Maslow distinguió entre necesidad y motivación o deseo: la - necesidad es falta de algo; la motivación es un deseo consciente,

un impulso hacia cosas concretas; hay muchos más motivos que necesidades, la distinción está entre los fines básicos y los medios específicos que se experimentan.

*Necesidades fisiológicas:* son más intensas y menos significativas desde el punto de vista de la autorrealización. Cuando se dejan de satisfacer durante períodos relativamente largos, todas las demás necesidades retroceden o dejan de aparecer. Su satisfacción es un medio de producir motivación.

*Necesidades de seguridad:* se convierten en fuerzas dominantes en el individuo cuando las necesidades fisiológicas no son apremiantes. Están relacionadas con el status quo, o sea, la conservación y el mantenimiento de orden y seguridad. Pueden adoptar la forma de temores: miedo de lo desconocido, del caos, de ambigüedad y confusión. El sentimiento de seguridad es en gran parte una cuestión de actitud.

*Necesidades de afiliación y afecto:* se orientan a la relación íntima con otra persona, a ser aceptado como miembro de un grupo organizado, al deseo de un medio ambiente familiar. Estas necesidades adoptan formas distintas durante el curso de la vida.

*Necesidades de aprecio:* pueden dividirse en dos clases:

- a) Las que se refieren al amor propio, a la consideración de sí, al autoaprecio.
- b) Las que se refieren al respeto por parte de otros: reputa

ción, posición, recursos sociales, fama, gloria, etc.<sup>14</sup>.

La estimación propia tiene una base externa antes de llegar a tener un fundamento interno.

*Necesidades de autorrealización o "trascendentes"*: son más - difíciles de describir, porque son únicas y varían de un indivi- - duo a otro. No se desea hablar exclusivamente de autorrealiza- - ción, sino se quiere complementar la teoría de Maslow al hablar - de necesidades de trascendencia en cuanto el ser humano se satis- - face íntimamente a sí mismo y proporciona ayuda y satisfacción a los demás seres humanos, buscando el bien común con solidaridad y subsidiariedad.

La satisfacción de las necesidades superiores conduce a sentimientos de respeto, estimación, satisfacción de sí mismo y ayuda a los demás. Asimismo no se debilita con el tiempo; pueden gozarse durante toda la vida cuando se han obtenido.

Es importante hacer notar que no necesariamente se tiene que satisfacer una necesidad para poder pasar a otra, porque la motivación superior es mucho más fuerte que la necesidad inferior. Se puede aplicar el caso del cuerpo de inspectores del Departamento del Trabajo como un ejemplo de la labor de servicio que realizan. (Ver anexo nº 2).

Es preciso enfocar la participación del inspector como miem-

---

(14) *Ibid.*, p.190.

bro de un grupo, su filiación, su cohesión, la defensa de sus derechos, la existencia de temores e individualismos. Existe entre los mismos miembros mayor o menor participación y colaboración. - La vida es un equilibrio entre sentimientos sociales y progreso personal.

Dentro del proceso grupal el inspector del Trabajo debe buscar definir y resolver sus problemas y satisfacer así sus necesidades comunes trabajando conjuntamente, ya que la acción del grupo está basada sobre el consenso general. Para aumentar su capacidad de relaciones humanas el inspector deberá tratar de fomentar una mejor interacción grupal. a fin de obtener una mayor productividad.

Un grupo es una unidad social cuyo proceso puede ser analizado. El funcionamiento de un grupo está bajo el control de sus integrantes y se puede hacer más eficiente y más eficaz, puede "madurar". El primer paso en tal programa de mejoramiento es analizar la participación e interacción de sus miembros<sup>15</sup>.

Examinando el proceso de grupo del inspector del Trabajo se pueden observar dos tipos de sistemas que prevalecen en ellos:

- *Grupo autocrático*: está dominado por un individuo o por una "camarilla de poder"; los inspectores pueden llevar a cabo ciertos actos de conducta democrática, pero sólo es--

---

(15) BEALM, George, et al. *Conducción y Acción Dinámica del Grupo*, Ed. Kapelusz, México, 1984, pp. 22-23.

tán presentes para aprobar ciegamente las decisiones de la conducción. Hay amplias diferencias de status entre los integrantes, y la comunicación tiende a realizarse en un solo sentido. Las ideas se aceptan sobre la base de su origen, no por su valor intrínseco. Cuando el conductor propone una idea por lo general se acepta, y cuando un integrante intenta intervenir la dirección de la comunicación por lo general se le hace callar. Dicho grupo comúnmente ocasiona la semilla de su propia destrucción.

- *Grupo laissez-faire (dejar hacer)*: está caracterizado por su falta de organización. Los integrantes del área de Inspección se identifican con dicho grupo, pues su liderazgo tiende a ser pasivo y la influencia mutua de sus integrantes es casual. Generalmente se celebra una reunión cuya trayectoria llega a ser informal e impersonal.

El gran defecto de tal grupo es su ineptitud para realizar cualquier propósito. La iniciativa individual es ahogada y el progreso en general es nulo. Se logran realizaciones cuando comienza a tener una organización más definida.

Existe facilidad para que ciertos individuos se apoderen del control de tal grupo para sus propios fines y lo conviertan en una autocracia<sup>16</sup>.

La característica principal de este grupo es su falta de productividad; a menudo se manifiesta individualmente, pe-

---

(16) *Ibid.*, pp. 23-24.

ro no puede ser canalizada a campos provechosos; el sentimiento general de falta de progreso tiende a convertir a los integrantes del grupo en desinteresados y apáticos.

La alternativa entre tener, que generalmente se opone a ser, no atrae al sentido común. Parece que tener es una función normal de la vida: para vivir debemos tener cosas, además debemos tenerlas para gozarlas; en una cultura cuya meta suprema es el tener, ¿cómo puede haber una alternativa entre tener y ser? Al contrario, parece que la misma esencia de ser consiste en tener, y si el individuo no tiene nada no es nadie. Sin embargo los grandes pensadores han considerado la alternativa entre tener y ser como el punto más importante de sus respectivas ideologías.

La diferencia entre tener y ser está entre una sociedad interesada principalmente en las personas, y otra interesada en las cosas<sup>17</sup>.

*Tener* es una expresión engañosamente sencilla. Todo ser humano tiene algo: un cuerpo, ropas, casa, y el hombre y la mujer modernos tienen un auto, una televisión, una lavadora, etc. Es virtualmente imposible vivir sin tener algo. ¿Por qué, pues, tener constituye un problema? Porque una posesión sólo sirve para usarse; la frase "yo tengo algo" expresa la relación entre el sujeto -yo- y el objeto; esto implica que el sujeto y el objeto son

---

(17) FROMM, Erich. *¿Tener o ser?*, 4a. ed., Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1982, p.7.

permanentes. Hablar de tener algo permanente se basa en la ilusión de una sustancia permanente e indestructible; parece que lo tengo todo pero en realidad no tengo nada, ya que tener, poseer, dominar un objeto es sólo un momento transitorio en el proceso de vivir.

*Ser* significa existir, encontrarse con la realidad. Existencia y realidad se definen como "lo auténtico", consistente, verdadero. Al afirmar la autenticidad y la verdad, nos referimos a la esencia de la persona y no a su apariencia<sup>18</sup>.

Cuando el inspector del Trabajo valore más el sentido del ser que el del tener, mejorará su autenticidad y con ello su calidad humana.

### 1.3. Fundamento filosófico

Este fundamento, en relación a la realidad laboral del inspector del Trabajo, proporciona una nueva visión, más enriquecedora, de lo que es el hombre, el trabajo y la dignidad humana. Existe en las instituciones gubernamentales, donde la autoridad proviene como facultad derivada del Derecho que regula sus funciones, y en la empresa cuyo fin primordial es la obtención de utilidades.

---

(18) Cfr. *Ibid.*, pp. 39-40, 53, 77, 83, 87, 91, 110, 131, 160, 162.

El hombre está en la cumbre del Universo material; la ordenación jerárquica de los seres en base a sus facultades responde al principio filosófico "el obrar sigue al ser", y es en el hombre - en quien se encuentra la actividad más sublime. Sin embargo tal sublimidad no es absoluta, pues es contingente<sup>19</sup>.

La mayor o menor dignidad de un ser está en función del grado de perfección del mismo. La dignidad humana, entonces, estará en función de la superioridad o inferioridad que tiene respecto - de los demás seres. En la dignidad de la naturaleza humana se encuentra el fundamento antropológico de la ética o filosofía moral, pues de ella deriva la debida conducta que el hombre debe observar para actuar en conformidad con la Ley Natural.

La realidad del ser humano no se entiende como algo aislado: el "ser hombre" por sí mismo reclama un entorno. En sociedad es como el hombre puede realizarse íntegramente, pues es un ser que necesita de los otros hombres: los necesita tanto para existir como para desarrollarse, hasta para aprender a comportarse humanamente.

La plena realización del inspector requiere un equilibrio de su doble dimensión individual y social. Es erróneo un individualismo que lo lleve al olvido de los demás y a pasar por encima de sus intereses.

---

(19) VENTURA Capilla, Ma. Teresa. *¿Hombre?*, Ed. DIHUI (Dimensión Humana en la Administración de Instituciones), México, 1985, p.104.

La palabra *trabajo* tiene múltiples significados; se emplea - como sinónimo del acto humano de hacer. Significa algo costoso - para la persona, "es toda actividad que tiene por fin la producción de una obra exterior".

"Es el medio universal de procurarse el sustento decoroso". El Papa Juan Pablo II dice que "significa todo tipo de acción realizada por el hombre, independientemente de sus características o circunstancias, actividades de las cuales el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza de su humanidad". Tiene una cierta dosis de originalidad, de iniciativa, de creatividad, y su resultado o producto material o inmaterial es la modificación de algo.

El hombre actual parece alejarse cada vez más de las exigencias de la ética y, como consecuencia, se aleja del amor y la justicia social. Desprovisto de sentido moral es un competidor desleal. No piensa en lo que tiene, sino en lo que tienen los demás. Su trabajo es una arma de combate para superar a los competidores. Producción y adquisición son las metas de su trabajo<sup>20</sup>.

De nada sirve proclamar los derechos humanos si no se comprende la dignidad del hombre. Y no hay dignidad del trabajo si no se defiende al mismo tiempo la dignidad del trabajador. Y la dignidad del trabajador se apoya en su condición de criatura de Dios hecha a su imagen y semejanza.

---

(20) MARTINEZ Sáez, Santiago. *Teología y dignidad del trabajo*, en *Istmo*, n.º 143, México, nov.-dic. 1982, p.8.

Un hombre que no tiene conciencia de la dignidad de su trabajo, difícilmente tomará conciencia de su propia dignidad. Juan Pablo II piensa que el trabajo es "la clave esencial de toda la cuestión social"<sup>21</sup>.

No tiene ningún sentido dividir a los hombres en diversas categorías según los tipos de trabajo, considerando unas tareas más nobles que otras. Todo trabajo es testimonio de la dignidad del hombre, de su dominio sobre la unión con los demás seres, fuente de recursos para sustentar la propia familia, medio de contribuir a la mejora de la sociedad en la que vive y al progreso de toda la humanidad. El hombre no debe limitarse a hacer cosas, a construir objetos<sup>22</sup>.

El trabajo es una parte de la edificación del mundo, es una realidad que se nos impone como una ley inexorable a la que todos estamos sometidos, aunque algunos pretendan eximirse. El trabajo se manifiesta como una ambivalencia al ser considerado como penoso y costoso por el hombre, convirtiéndose muchas veces en realidad dura y difícil y con carácter de castigo. Aunque por otra parte es fuente de satisfacciones y realizaciones; el trabajo en sí mismo no es una pena, ni una maldición o un castigo.

Todo trabajo honesto, intelectual o manual, debe ser realizado con la mayor perfección posible. Es el medio para dar testimo

---

(21) *Ibid.*, p.10.

(22) *Ibid.*

nio de todas las virtudes, y ejerciéndolas se avanza hacia la perfección.

La distinción usual entre el trabajo corporal y el intelectual no debe ser exagerada; simplemente será un trabajo en el que predomine lo espiritual o lo corporal.

Sin trabajo no es posible la conservación del individuo, ni el desarrollo de una vida cultural. Es preciso esforzarse para progresar y llevar una vida laboriosa para vivir honradamente y no padecer necesidades. El hombre está destinado a ejercitarse, tiene la capacidad de crear por sus facultades de inteligencia y voluntad; además posee dominio natural sobre la creación material. El trabajo es una colaboración, una ayuda y un servicio al prójimo, a la familia y a la sociedad.

Las múltiples tareas por realizar en la sociedad requieren gran número de servicios y profesiones. La actividad que realiza el inspector del Trabajo se encuentra en el grupo de "el hombre ordenador", que está al servicio del orden social en el Gobierno, Administración, Justicia, Ejército, Policía.

La posición profesional no sólo determina el prestigio social de un hombre, sino también el monto de sus ingresos, y aunque muchos tienen una afición interior a su profesión, suelen cambiar de actividad según la ocasión y la oferta del sueldo. Esta es una característica muy común en el grupo de los inspectores, que lo hace ser heterogéneo.

El trabajo es hecho con libertad personal al servicio de -- otros seres libres<sup>23</sup>.

Toda labor humana consiste en ser realizada con algunas finalidades; debe ser un trabajo hecho con intencionalidad, pudiéndose conseguir:

- a) Desarrollo de las propias capacidades humanas,
- b) Modificación perfectiva de las cosas,
- c) Servicio mediato o inmediato a otras personas<sup>24</sup>.

Esto implica siempre ejercicio de las capacidades humanas para comunicar a las cosas mayor utilidad y valor en función del - servicio a otros seres humanos y a la sociedad en general.

La forma de trabajar del inspector le da la posibilidad de - desarrollarse intencionalmente al poner en práctica algunas virtudes, como la tenacidad, el orden, el optimismo, la lealtad, la - fortaleza, la sobriedad, la justicia, la generosidad. Del mismo modo pueden desarrollarse las capacidades de autodominio y de servicio que le llevarán a un trabajo bien hecho.

La actitud de servicio cualifica el trabajo; se concreta en detalles de servicio a los demás y servicio social en dos sentidos: un servicio de mejora y un servicio cada vez mejor.

---

(23) HOFFNER, Joseph. *Manual de Doctrina Social Cristiana*, Editora de Revistas, México, 1984, pp.165-166.

(24) Cfr. OTERO, Oliveros F. *Realización Personal en el Trabajo*, Ed. EUNSA, España, 1978, pp. 31-35.

En cuanto servicio de mejora, el inspector deberá respetar - al destinatario de su trabajo, no perjudicar con un mal servicio; debe hacerlo en función del mejoramiento personal y ajeno, directa o indirectamente.

Un servicio cada vez mejor supone en el inspector una satisfacción positiva del nivel alcanzado en relación con la propia - "aptitud y actitud de mejora", y no de un lucimiento personal.

Dependiendo del uso que el inspector haga de los recursos materiales a su alcance, obtendrá:

- En la manipulación de las cosas, mejorarlas y optimizarlas.
- La óptima utilización de los recursos materiales para la - realización de los servicios<sup>25</sup>.

La relación con las cosas reclama como resultado un bien añadido. Esas cosas pueden ser materiales o inmateriales, como un clima de confianza en el trabajo o la operatividad aplicada a la propia labor.

La cualificación de los recursos materiales implica crite- - rios de sobriedad en su uso.

La mejora respecto al propio trabajo podrá ser:

- En los aspectos técnicos, en cuanto supone de actividad - transformadora y de bien añadido de las cosas.

---

(25) Cfr. *Ibid.*, pp. 36-39.

- En los aspectos humanos, en cuanto implica de relación y - de servicio humano<sup>26</sup>.

Corresponde al inspector preguntarse si realiza puntualmente su trabajo, y en qué detalles puede modificarse su actividad profesional para que sea verdaderamente un trabajo humano. Dependerá en parte de él mismo y en parte de los demás; pero en cualquier caso es importante saber en qué puede influir él mismo para realizar mejor su labor.

Son muchas las limitaciones personales que el inspector puede observar en sí mismo, como su desubicación por falta de una orientación profesional. En ocasiones el cambio necesario sólo se refiere a las actitudes. Otra limitación importante es la incompetencia, como también la falta de ilusión profesional, de perseverancia, la ausencia de afán de servicio, la falta de iniciativa sobre todo respecto al servicio, la desconfianza, la tendencia a no hacer, el mero cumplimiento, la rutina, etc. Influyen también negativamente las condiciones inadecuadas de trabajo, las actitudes de otras personas, sean de la misma organización o ajenas a ella.

Estas limitaciones pueden ser superadas únicamente si hay "motivos para superarlas". No realizará un trabajo humano eficaz quien no tenga motivos suficientes, aun siendo adecuadas las condiciones laborales. Por otra parte, dichas condiciones mejorarán

---

(26) *Ibid.*, p.39.

si hay motivación para tal trabajo.

Hay motivación en el trabajo en cuanto que es un medio para:

- a) desarrollar las propias capacidades referentes al autodomínio, que supone relacionar el trabajo humano con el desarrollo de la personalidad;
- b) incrementar el valor de las cosas, que supone relacionar el trabajo humano con un mayor dominio sobre ellas;
- c) servir a otras personas, que incluye los anteriores, y supone relacionar el trabajo con el encuentro con los demás y con el progreso de la humanidad entera<sup>27</sup>.

El trabajo es ocasión y medio de crecer en libertad, puesto que el dinamismo del ser humano, a diferencia de otros seres, se realiza libremente; podríamos decir que la libertad es lo único - nuestro. El trabajo es opción única para el hombre y a la vez es actividad de seres libres. Es fruto de una decisión personal, no de una simple reacción por gregarismo o por obligación inevitable. Los criterios de decisión son los objetivos que se propone el inspector conseguir. Deben destacarse los objetivos relacionados - con la mejora personal y ajena.

La actividad laboral es una excelente ocasión para conocerse mejor uno mismo y para conocer a los demás, y es una posibilidad de entrega en forma de servicio laboral<sup>28</sup>.

---

(27) Cfr. *Ibid.*, pp. 41-50.

(28) Cfr. *Ibid.*, pp. 65-74.

Los estilos personales de trabajo son diferentes. En el inspector debe respetarse su propio estilo, ya sea por su orientación a la actividad o por una relación con las cosas o con las personas. Hay personas que ponen mayor énfasis en un estilo que en otro, y hay trabajos que se relacionan predominantemente con personas o con actividad.

El interés de una persona se puede centrar en un trabajo bien hecho o en un mejor servicio profesional, aunque lo óptimo sería el interés por ambos.

Es factor diferenciador de estilos de trabajo el sentido amplio de autonomía, con una mayor o menor influenciabilidad en el modo de laborar, donde se destacan: el estilo predominante de la organización de trabajo, del grupo o departamento, etc., las costumbres laborales generalizadas, los convencionalismos sociales, los ordenamientos jurídicos, las culturas o subculturas de moda y la valoración negativa de la responsabilidad por parte de la autoridad<sup>29</sup>.

Es posible encontrarse con un clima de trabajo que eleva, que empuja, que impulsa a un óptimo aprovechamiento del tiempo o a superar viejos individualismos.

El inspector del Trabajo podría prestar un servicio mucho más eficaz, pero se limita a sí mismo profesionalmente por las dispo-

---

(29) Cfr. *Ibid.*, pp. 77-78.

siciones legales, por los mínimos reglamentariamente exigidos, - quizá confundiendo legalidad con moralidad cuando desea cumplir al pie de la letra lo establecido por la ley, y en otras ocasiones porque se lo imponen sus superiores con quienes debe cumplir y sin tener la libertad de poder tomar en cuenta la moralidad de su trabajo. Otros temen que se les considere serviles por excederse en el cumplimiento del deber o por superar mínimos reglamentarios, y adoptan un aire de cinismo que les perjudica a ellos y a los demás.

Se distinguen dos tipos de estilos de trabajo:

- Los positivos, caracterizados por un deseo eficaz de servir; se apoyan en un prestigio de íntima relación con actitudes positivas de confianza respetuosa, de comprensión - exigente, de responsabilidad, etc.
- Los negativos, que se caracterizan por su tendencia a dominar; se apoyan en la desconfianza, en la arbitrariedad, - etc., en general en la inmadurez humana.

Sólo los positivos merecen el nombre de estilos de trabajo; los negativos son formas patológicas de trabajo. Se producen algunas inversiones de valores, como por ejemplo el tratar a las - personas como cosas por afán de dominio sobre las personas, en - servir para dominar, con la correspondiente degradación del servicio<sup>30</sup>. (Ver anexo nº 3).

---

(30) Cfr. *Ibid.*, pp. 80-82.

No todos los estilos son aptos para un trabajo en equipo. - Hay estilos personales más adecuados para un trabajo relacionado con cosas: producción de artefactos, actividades administrativas, etc., y otros más adecuados para un trabajo en relación con personas: medicina, educación, etc.

Actividad y relación son inseparables en el trabajo. El mayor énfasis en lo uno o en lo otro facilitará la labor con cosas o con personas, al igual que el trabajo individual o en equipo. - El énfasis en la participación facilitará, sin duda, el trabajo - en equipo.

Es más importante para el trabajo en equipo del inspector un estilo flexible que permita adaptarse a distintas situaciones, - puesto que requiere un poco de técnica y un mucho de actitud.

La relación estilo personal-trabajo en equipo puede resultar perjudicada no sólo por el individualismo que lleva a una persona a poner mucho más interés en lo suyo que en lo de los demás<sup>31</sup>.

Es necesario detectar el propio estilo de trabajo y mejorarlo. Es una cuestión personal saber en qué consiste ese estilo, - qué influencias positivas o negativas están incidiendo sobre él y qué posibilidades de mejorar el estilo se derivan del propio perfeccionamiento profesional.

Independientemente de las reacciones personales, la relación

---

(31) Cfr. *Ibid.*, pp. 82-85.

trabajo humano-amor es esencial. El trabajo es una actividad que mira al bien de las cosas y de las personas, y por eso en él tiene primacía el amor, que es "el regalo esencial por virtud del cual todo lo demás que se nos da sin merecerlo se convierte en regalo"<sup>32</sup>.

El servicio no se entendería sin la consideración del amor, al igual que el alcance del trabajo humano, que no sólo es testimonio "del dominio del hombre sobre la creación, sino también vínculo de unión con los demás seres"<sup>33</sup>.

La propia labor profesional, realizada con aptitud y actitud de mejora, actividad creadora constructiva y con esfuerzo, es una buena ocasión y un buen medio para aprender a servir; además de proporcionar a quien la realiza la oportunidad de tomar decisiones en muchos casos: pequeñas decisiones para un mayor autodomio, para un mejor servicio, etc.; no es posible el amor sin traducirlo en obras de servicio.

En teoría es muy sencillo: ser capaz de servir con el propio trabajo porque se quiere. En la práctica es algo más complicado por las limitaciones personales: pereza, desorden, desgano o pasividad, etc.

Aprender a servir requiere un esfuerzo personal tendiente a

---

(32) DE AQUINO, Sto. Tomás. *Summa Theologica*, cit. por Oliveros F. Otero en *Realización Personal en el Trabajo*,

(33) ESCRIVA de Balaguer, Josemaría. *Es Cristo que pasa*, cit. por Oliveros F. Otero, *ibid.*, p.88.

superar las limitaciones personales y ambientales, para lo cual es preciso descubrirlas, tarea que se debe realizar poco a poco, y proponerse su eliminación sucesiva. Por ser innumerables las posibles limitaciones personales es inútil querer hacer su inventario. Muchas pueden englobarse en la expresión "no saber": no saber terminar bien lo que se hace, no saber pensar, no saber expresarse, no saber escuchar, etc.; otras podrían incluirse en la expresión "no tener": no tener buena voluntad, no tener iniciativa, no tener gusto, etc., y otras en "no ser": no ser constante, no ser ordenado, no ser puntual, etc.<sup>34</sup>. Pero no podemos quedarnos en la enumeración de una serie de limitaciones propias y ajenas, sino que hemos de contribuir a su eliminación progresiva, lo cual equivale inicialmente a crear un clima de confianza en el trabajo, o contribuir a su creación.

Es necesario contribuir a un clima de confianza confiando. Sin embargo no siempre es fácil confiar. Las fallas propias y ajenas, pequeñas o grandes, pueden deteriorar la confianza en las posibilidades profesionales propias o ajenas.

Para evitar este posible deterioro se deberían destacar tres virtudes cuyo desarrollo es importante y urgente: la sobriedad, la fortaleza y la paciencia. Es necesario tener paciencia con uno mismo y con los demás; "darles tiempo, tiempo para hablar, para aprender, para experimentar, para crecer, para restituir..."<sup>35</sup>.

---

(34) *Ibid.*, p.94.

(35) Cfr. *Ibid.*, pp. 29, 94-96.

Psiquiatras como Viktor Frankl hablan del vacío existencial al no encontrar sentido el hombre a su propio trabajo, porque su vida tampoco lo tiene. Hay muchos seres humanos que no saben lo que deben hacer, ni siquiera saben lo que quieren realmente; como consecuencia "el hombre está cada vez más inclinado a desear lo que hacen los demás, y entonces estamos ante el conformismo actual, o a hacer lo que otros quieren de él, y entonces estamos ante el totalitarismo"<sup>36</sup>.

Si falta este sentido a la vida se llega a la depresión, a la agresividad y a la adicción. El hombre necesita descubrir ese sentido, superar su vacío existencial, ya que nadie puede sustituirle en ello, por medio de educar la conciencia personal<sup>37</sup>.

En condiciones satisfactorias de trabajo pueden encontrar solución algunas crisis personales, es decir, siempre que el trabajo no sea un refugio, sino un lugar de responsabilidades asumidas, donde se pueda vivir una libertad responsable en un clima de confianza<sup>38</sup>.

Cada uno puede preguntarse en qué medida, al cultivar algunas virtudes humanas en su trabajo, lo hace preferentemente por razones de prestigio o de servicio; cómo está ayudando a otros cole-

---

(36) FRANKL, Viktor E. *Neurosis y Sentido de la Vida*, cit. por Oliveros F. - Otero, *ob.cit.*, p.109.

(37) FRANKL, Viktor E. *La Idea Psicológica del Hombre*, cit. por Oliveros F. Otero, *ibid.*, p.110.

(38) *Ibid.*, p.112.

gas a superar crisis personales grandes o pequeñas que inciden en su ámbito profesional; hasta qué punto se está excediendo en el cumplimiento de su deber, sabiendo que la generosidad no es un lujo en la vida de una persona; hasta dónde vive, en definitiva, la responsabilidad en su trabajo profesional. Muchas personas no tienen una previa educación para el trabajo en la que puedan basar su comportamiento fundamental.

Se trata de intentar conseguir que todo trabajo fuera perfeccionante y perfeccionable, y que todo el que trabaja estuviera - dispuesto a aprovechar al máximo estas características de su trabajo; es decir, se debiera aspirar a que todo trabajo moralmente lícito fuera actividad transformadora, resultara satisfactorio y ofreciera suficientes dificultades para convertirse en lucha, en acción esforzada. De este modo coincidirán en él las tres formas de actividad humana: juego, trabajo y lucha<sup>39</sup>.

Humanizar el trabajo es, sin duda, un problema de actitud y de motivación. La deshumanización será entonces una forma de perversión.

Se trata, en definitiva, de cumplir con el deber de desarrollar las propias posibilidades personales a fin de poder prestar un mejor servicio a la familia y a la sociedad. Este mejor servicio tiene dimensiones humanas y sobrenaturales, con matices pro--

---

(39) GARCIA Hoz, Víctor. *El Trabajo en la Educación*, cit. por Oliveros F. Otero, *op.cit.*, pp. 130-140.

pios en cada persona. Si no se llega al desarrollo de las posibilidades personales se tiene el riesgo de adquirir vicios y pérdida de valores.

"Corromper" significa alterar, dañar, echar a perder, pudrir, pervertir, seducir, viciar, sobornar, cohechar.

"Prevaricar" significa faltar voluntariamente a los deberes de su cargo una persona investida de autoridad.

"Burocracia" se refiere a bureau: escritorio, papelería u oficina en francés; kratos en griego: fuerza, poder.

La burocracia tiene relación directa con la corrupción, con la prevaricación, con el poder de escritorio. Se refiere también a la importancia que posee el dinero, la oportunidad, la competencia, el prestigio y la manipulación de la ética y los valores morales, con el ingrediente de ser causales en la determinación de una o más formas de carácter hasta estructurar un sistema<sup>40</sup>.

La política se ha consolidado como la gran corruptora que todo lo descompone y lo hace entrar en putrefacción, porque ha desbordado la dimensión en que el ser humano es el patrón y el más - importante.

La burocracia por definición es inhumana, creadora de enaje-

---

(40) ARAMONI, Aniceto. *El Mexicano ¿Un Ser Aparte?*, Ed. Offset, Colecc. Testi moni, México, 1984, pp. 69-73.

nación; el hombre se torna secundario y sin importancia; lo que vale es la propiedad, el objeto, la cosa, el comercio, los números, el papel y la abstracción contable; lo único que da fe, que convence y confirma es el documento. Un registro es determinante, la afirmación de un hombre honrado no significa ni muestra nada.

Los valores más eficientes dentro de la burocracia son la obediencia y el orden, el sometimiento sin discusión. Lo más negativo: la rebelión, el desorden, la desobediencia. El pecado máximo: la puesta en duda de la justificación y de la legalidad del aparato burocrático.

Burocracia es una especie grave de sistema que crea daño psicológico en ambos: el empleado y el que la tiene que sufrir.

Si el burócrata permitiera la comunicación entre ambos, perdería el poder. Usufructúa mientras la mecánica lo permite; es dueño y señor del destino y del futuro de quien solicita algo; de él depende que el otro logre algo, obtenga una concesión, un laudo.

Quien usurpa el poder lo tiene casi todo, pero puede tornarse insaciable, voraz y codicioso en todos los sectores de satisfacción convencional humana; esto puede constituir el punto frágil y la puerta de entrada para el soborno y la compra-corrupción del político.

La carrera de político-burócrata es la que más reeditúa, aque

lla que puede despertar ambiciones y anhelos hasta llegar a constituir el tipo de profesión más deseada y que incita a mayor número de personas. Mientras menos limitaciones posea un puesto político, más deseado será.

El hecho es que la corrupción resulta grave porque implica - numerosas fallas desde el punto de vista de la relación humana: - abuso, manipulación, engaño, coerción, ejercicio inmoderado del - poder, amenaza, deslealtad, crueldad, voracidad, falta de solidaridad, oportunismo, actitud idolátrica ante el dinero y las cosas, interés en el enriquecimiento fácil y rápido<sup>41</sup>.

#### 1.4. Fundamento legal

Toda persona se encuentra inmersa en una sociedad que es regulada por un sistema jurídico que se encarga de garantizar la - paz y la seguridad social, por lo cual no se puede apartar esta - realidad del objeto de estudio, ya que es de donde procede o tiene origen el Departamento del Trabajo y Previsión Social, como organismo dependiente del Gobierno del Estado.

La división de poderes es el fundamento de todo régimen democrático y liberal, por encontrarse repartidas las funciones del - Estado. Para su ejercicio, el Supremo Poder de la Federación se divide en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y respectivamente -

---

(41) Cfr. *Ibid.*, pp. 75-94.

tienen las siguientes atribuciones: la facultad de dictar leyes, la de hacerlas ejecutar y la de aplicarlas a los casos particulares.

Esta división no es absoluta, sus funciones no se ejercen en forma aislada; son partes de un todo que se complementa para el correcto funcionamiento del Estado (art. 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Las leyes han sido expedidas para regular la vida política, moral y social del país; deben ser observadas por autoridades y ciudadanos de la misma manera como se señala, independientemente de que éstas sean de carácter federal o municipal, que no por tener un menor rango se puedan evadir.

Toda legislación o tratado procede de una Carta Magna, que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual es la Ley fundamental de nuestro país (ver anexo nº 4) y tiene un carácter supremo e imperativo (art. 133 constitucional)<sup>42</sup>.

- Los Tribunales Mexicanos de Trabajo hasta 1917

A principios de este siglo apareció incipiente la legislación

---

(42) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 2a. ed., Edit. Trillas, México, 1983 (C1983) p.128. Art. 133: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

del trabajo en diversos Estados de la Federación.

Hasta la Constitución de 1917, algunas legislaciones estatales encomendaban la aplicación de las normas del trabajo a órganos políticos administrativo-judiciales. Fueron muy pocas las legislaciones que crearon órganos especiales para la resolución de los problemas laborales.

Son muchas y muy variadas las leyes y decretos en materia laboral expedidos entre 1900 y 1917. Cuatro Estados se distinguieron por hacerlo en forma específica: Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila<sup>43</sup>.

- El nacimiento del artículo 123

En 1916 Venustiano Carranza pretendió revisar la Constitución de 1857 para adecuarla a la realidad.

El artículo 123 encontró su génesis en los debates del proyecto del artículo 5º constitucional presentado por Carranza. Su proyecto era similar al original de 1857, salvo mínimas modificaciones<sup>44</sup>.

Los debates de las sesiones de la Asamblea de Querétaro pasaron a la historia constitucional mexicana y mundial, porque tuvie

---

(43) ROCHA Bandala, Juan Francisco. *La Competencia en Materia Laboral*, Ed. - Cárdenas, México, 1975,

(44) *Ibid.*, p.35.

ron por resultado un título especial dentro de la Constitución de-  
dicado íntegramente a los derechos obreros y a la seguridad social,  
por primera vez en el panorama jurídico mundial, con idéntico ran-  
go al que ostentaban las garantías del hombre como individuo.

- La Ley Federal del Trabajo

Con las reformas a los artículos 73, fracc. X, y 123 consti-  
tucionales se fundamentó legalmente la creación de un Código Labo-  
ral Único, con aplicación en todo el territorio nacional<sup>45</sup>.

Hubo dos proyectos que le sirvieron de base. El primero, co-  
nocido como "Proyecto Portes Gil" por haberse elaborado durante -  
la presidencia de éste, fue el antecedente directo de la Ley. --  
Cuando el proyecto llegó al Congreso no resistió la crítica de -  
los trabajadores y patrones, y la oposición que encontró entre -  
los representantes hizo que fuera retirado.

Diversas agrupaciones de obreros y patrones, así como de ju-  
ristas en lo individual, siguieron aportando ideas y conceptos pa-  
ra la creación de un Código Laboral Federal.

En la segunda mitad del año 1931 se celebró en la Secretaría  
de Industria, Comercio y Trabajo una Convención obrero-patronal -  
que fue la base para reformar el "Proyecto Portes Gil". Las ideas  
de la Convención y todo el buen contenido de este segundo proyec-

---

(45) *Ibid.*, p.167.

to fueron aprovechados para crear la Ley Federal del Trabajo, que fue expedida por el Congreso el 18 de agosto de 1931, durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, y publicada en el Diario Oficial del 28 de agosto del mismo año. Dicha Ley sufrió diversas modificaciones durante sus casi 40 años de vigencia.

El transcurso del tiempo distanció cada vez más los preceptos de la ley de la realidad, originando la necesidad de elaborar una nueva ley, que apareció en abril de 1970.

- La Ley Federal del Trabajo de 1970

Esta Ley, producto del cambio económico y social de México y especialmente de la clase trabajadora nacional, abrogó la de 1931.

La idea de una nueva ley no surgió súbitamente. Desde 1960 el Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, nombró una comisión para la elaboración de un anteproyecto de Ley del Trabajo. Ni siquiera él pudo vencer las presiones patronales y conseguir una nueva Ley; únicamente se reformaron las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del art. 123 constitucional.

En 1967 el nuevo Presidente, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, convocó a la misma comisión para la elaboración de un nuevo anteproyecto que fue, por órdenes del Presidente, puesto a disposición de las organizaciones obreras y patronales para que aportaran sus puntos de vista. La postura de la clase patronal fue negativa:

rechazaron las normas que se proponían para mejorar las prestaciones de los trabajadores.

En diciembre de 1968 Díaz Ordaz envió al Congreso la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, misma que fue aprobada por el Congreso el 2 de diciembre del año siguiente y que se publicó en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970.

La estructura de la nueva Ley contenía originalmente 890 artículos y 12 transitorios, divididos en 16 títulos.

- Autoridades del Trabajo

Se encuentran en el título décimoprimer o de la Ley Federal del Trabajo, art. 523; éste lista a las autoridades facultadas para la aplicación de las normas laborales, que compete, en sus respectivas jurisdicciones, a:

- I. la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. la Inspección del Trabajo;

- VII. la Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos;
- VIII. la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- XII. el Jurado de Responsabilidades.

Competencia constitucional de las Autoridades del Trabajo, -  
cap. II, art. 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, a diferencia de las estatales, cuando se tra  
te de:

I. Ramas industriales:

- 1. Textil;
- 2. Eléctrica;
- 3. Cinematográfica;
- 4. Hulera;
- 5. Azucarera;
- 6. Minera;
- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación -  
de los minerales básicos, el beneficio y la fundición  
de los mismos, así como la obtención de hierro metáli

- co y acero en 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. Maderera básica, que comprende la producción de aserraderos y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
  20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca 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.

## II. Empresas

1. Las que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal;
2. Las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas;
3. Las que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y obligaciones patronales en las materias de Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores y de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

### - Inspección del Trabajo

El capítulo V de la Ley Federal del Trabajo comprende lo siguiente:

- \* Funciones,
- \* Deberes y atribuciones,
- \* Obligaciones,
- \* Certificación de hechos,
- \* Prohibiciones,

- \* Integración del Departamento de Inspección,
- \* Requisitos para ser inspector,
- \* Causas especiales de responsabilidad,
- \* Sanciones,
- \* Normas en la imposición de sanciones,
- \* Reglamentos.

- Remuneración en el trabajo

La regulación jurídica de la remuneración de los trabajadores asalariados es instrumento fundamental del Estado para sujetar la economía y someterla a un orden social justo.

La aplicación de los principios constitucionales y de las normas legales reglamentarias es base suficiente para estructurar un sistema de remuneración socio-económico justo. Los aspectos fundamentales están previstos como: salarios mínimos, salario remunerador, habitación, seguridad social y participación obrera en las utilidades de las empresas.

Esta garantía no es suficiente desde el punto de vista del desarrollo económico sano que exige otorgar a los inspectores del Trabajo el salario máximo que la institución pueda pagar, proporcionando salario remunerador socialmente justo, que tome en consideración la cantidad y calidad del trabajo proporcionado a su rendimiento y eficiencia<sup>46</sup>.

---

(46) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, Edic. UNAM (Univ. Nacional Autónoma de Méx.), México, 1974, p.40.

### 1.5. Relación de los cuatro fundamentos

La relación que se puede establecer entre los diferentes aspectos que sustentan la presente investigación es la siguiente:

En los aspectos sociológicos, psicológicos, filosóficos y legales, se está hablando de la manera en que se conduce el inspector del Trabajo en el ámbito laboral; su forma de actuar, de dar un servicio a los demás, de contemplar la esfera social en que se desenvuelve y de la que forma parte, de cómo va conformando su vida individual, de sus motivos, intereses y preferencias en el desempeño de su trabajo, qué es lo que más le representa en su forma de vida, las necesidades conscientes e inconscientes que lo mueven a vivir dentro de determinado círculo y sistema de vida.

Su dignificación personal por medio del trabajo lo llevará a actuar respetando lo convencional y a la vez permitiéndose, en uso de su libertad de elección y de acción, actuar fuera de lo limitante para trascender en el servicio a los demás.

Debemos considerar su participación en trabajo de equipo, su forma de conducirse ante sus compañeros de trabajo, la influencia que tiene cada uno de ellos dentro de su ambiente laboral, dentro del marco convencional de prestadores de servicio y vigilantes del cumplimiento de la Ley y su reglamentación, por parte de la industria, el comercio y las empresas prestadoras de servicios.

Conjuntar estos aspectos nos conduce hacia el ambiente labo-

ral, emocional, psíquico, humano y filosófico en que se conforma el inspector del Trabajo, que nos da una visión amplia de su estructura y de su forma de vida, base y razón de esta investigación.

\* \* \*

CAPITULO II  
MARCO DE REFERENCIA

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Historia del Departamento del Trabajo y Previsión Social del Edo. de Jalisco

*Antecedentes de su creación.*- Manuel Aguirre Berlanga, gobernador interino del Estado libre y soberano de Jalisco, en su decreto n° 96 del 28 de diciembre de 1915, reforma y amplía el decreto n° 39, que es el antecedente de la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco. Esta reforma reclama la justicia y la mejor solución que beneficiarán principalmente al proletario.

Lo nuevamente dispuesto consiste, en su parte principal, en lo siguiente: mejoramiento económico en favor del obrero por medio de un aumento justo y equitativo de su jornal, así como del goce de ciertos derechos sobre determinadas parcelas de terreno que disfrutarán los obreros agrícolas; reglamentación de los contratos de aparcería, por la cual el aparcerero, constituido en socio del propietario, obtendrá las ventajas que tal carácter le da y recibirá la mitad de los frutos logrados, todo esto cimentado sobre bases razonables y sin perjuicio del propietario; creación de Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velarán por el cumplimiento de la presente Ley y por el bien de los intereses tanto del capital como del trabajo; institución de Sociedades Mutualistas Obreras y aplicación de todas las

multas que por infracciones a esta Ley se causen, en forma de tales sociedades<sup>47</sup>.

El Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco fue creado durante el período del gobernador provisional Francisco Labastida Izquierdo, quien decretó su debido cumplimiento el 21 de octubre de 1920, en el Palacio de Gobierno del Estado.

El sábado 23 de octubre del mismo año aparece en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco el decreto de la creación de un Departamento del Trabajo, anexo al Ejecutivo, para mediar las controversias entre patronos y obreros, destinadas a hacer efectivas las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de la República Mexicana.

Por ser Labastida Izquierdo gobernador provisional no se reglamentaron la totalidad de las funciones contenidas en el artículo 123, únicamente se establece la Junta que ha de resolver los conflictos de que se trata. La planta de personal del Departamento se compuso de: un jefe, un secretario, un escribiente, un archivero y un mozo (ver anexo n° 5)<sup>48</sup>.

---

(47) BIBLIOTECA PUBLICA DEL ESTADO, Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco, 11 de diciembre de 1915, núm. 32. Decreto n° 96. Manuel Aguirre Berlanga, Gobernador interino del Estado de Jalisco, hace saber: "Mejoramiento económico en favor del obrero por medio de un aumento justo y equitativo de su jornal y derechos de aparcería", pp. 943-947.

(48) ARCHIVO HISTORICO DEL ESTADO, Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco, 23 de octubre de 1920, núm. 34, tomo LXXXIX. Decreto: "Creación de un Departamento del Trabajo, anexo al Ejecutivo, para mediar las controversias entre patronos y obreros", pp. 491-492.

Labastida Izquierdo hizo del conocimiento a los distintos Estados de la república la creación del Departamento del Trabajo, - asimismo solicitaba se le remitieran algunos ejemplares de la Ley del Trabajo de esos Estados (ver anexos núms. 6 y 7).

Posteriormente José Guadalupe Zuno, gobernador constitucional del Estado de Jalisco, da a conocer el decreto n° 2308 del Congreso del Estado, para la creación de la Ley del Trabajo estatal, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco del 21 de agosto de 1923 (ver anexo n° 8)<sup>49</sup>.

La reglamentación del Departamento se dio a conocer el jueves 5 de marzo de 1936 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco, durante el período del gobernador Everardo Topete (ver anexo n° 9)<sup>50</sup>.

Como dato histórico se pueden mencionar los jefes del Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, en su inicio y en el presente.

Iniciador:

- Miguel Mayagoitia, a partir de octubre de 1920.
- Nicolás Rangel Guerrero, toma posesión el 2 de enero del año 1925.

---

(49) *Ibid.*, 21 de agosto de 1923, n° 22, decreto n° 2308, tomo XCV. José Guadalupe Zuno, Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco, hace saber "De la creación de la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco", pp.257-267.

(50) ARCHIVO DEL PODER LEGISLATIVO ESTATAL, Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco, 5 de marzo de 1936, n° 9, pp. 298-301.

Y en las últimas fechas:

- Oscar Ibarra Rentería, desde el 1º de marzo de 1977 al 31 de diciembre de 1979.
- Eugenio Ruiz Orozco, del 1º de enero de 1980 al 1º de enero de 1982.
- Alberto Romero Rivera, de enero de 1982 a febrero de 1983.
- José Bañuelos Guardado, del 1º de marzo de 1983 al 3 de agosto de 1985.
- Francisco Javier Hidalgo y Costilla, desde septiembre de 1985 hasta la fecha.

El Departamento del Trabajo ha tenido en su trayectoria diferentes formas de administración. El Lic. Eugenio Ruiz Orozco estableció durante su período como Jefe del Departamento la reglamentación administrativa y de servicios, de tal relevancia que hasta la fecha continúa vigente sin haber sufrido ninguna modificación.

El Departamento del Trabajo y Previsión Social se encuentra integrado administrativamente de la siguiente manera (ver anexo nº 10):

- \* Jefatura
- \* Subjefatura
- \* Presidencia, Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

## 2.2. Funciones por áreas del Departamento de Trabajo

### 2.2.1. Dirección de Administración

Esta Dirección tiene como objetivo adecuar el funcionamiento administrativo de la institución a las necesidades actuales de la sociedad; gestionar y obtener los recursos humanos, materiales, - económicos y de servicios suficientes cuantitativa y cualitativa- mente, para el eficaz cumplimiento del objetivo y programa general del Departamento (ver anexo nº 11)<sup>51</sup>.

### 2.2.2. Dirección del Servicio Público del Empleo

En esta oficina se practican estudios para determinar las - causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y - urbana; se analiza el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento; se promueve el aumento de oportunidades - de empleo, se encauza a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieren sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos que les resulten más idóneos.

Se orienta en materia de Capacitación y Adiestramiento, cuidando la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones

---

(51) *Reglamento Interior del Departamento del Trabajo y Prevision Social del Estado de Jalisco*, Edic. UNED (Unidad Editorial), Colección Textos Jalisco, Guadalajara, Jal., México, 1981, art. 91, p.47.

Mixtas de esa área; además se asesora a los empresarios para el llenado de formas para el cumplimiento de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

En esta oficina se proporcionan y reciben las formas denominadas DICAPRO, que sirven para la reglamentación y cumplimiento de los requerimientos de dichos planes y programas en las empresas (ver anexo nº 12)<sup>52</sup>.

### 2.2.3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Esta dependencia tiene las siguientes funciones:

- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan, para la defensa del trabajador o del sindicato.
- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, y hacer constar los resultados en actas autorizadas<sup>53</sup>.

Si es necesario se formula una demanda que será presentada ante la Junta de Conciliación, siendo ya ante tal autoridad donde

---

(52) *Ibid.*, artículos 78-79, pp. 41-42.

(53) *Ibid.*, art. 40, p.33.

correrá el juicio correspondiente. (Ver anexo nº 13).

#### 2.2.4. Dirección de Comunicación Social

Esta Dirección fue creada para cubrir la necesidad que el Departamento del Trabajo y Previsión Social tenía de comunicar y difundir permanentemente, a todos los trabajadores y patrones del Estado de Jalisco, los derechos, obligaciones y demás prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo, con el fin de reducir a su mínima expresión la incidencia de conflictos laborales y las infracciones a las normas de Seguridad e Higiene a través de todos los medios de comunicación a su alcance. Realiza sus actividades a través de coordinaciones, como son:

- \* Estudios sociales,
- \* Producción,
- \* Relaciones Públicas,
- \* Informática. (Ver anexo nº 14)<sup>54</sup>.

### 2.3. Dirección de Inspección

#### 2.3.1. Importancia de la creación del área de Inspección

En virtud de la situación en que se encontraban los trabajadores con relación a los patrones, fue necesaria la fundamentación

---

(54) Dirección de Comunicación Social. *Manual de Procedimientos del Departamento del Trabajo y Previsión Social*, Guad., Jal., México, 1981, p.4.

legal para la seguridad, protección y prevención de accidentes de trabajo. La misma Ley Federal del Trabajo ha establecido autoridades laborales que tienen competencia para la intervención antes mencionada. Originalmente tuvo su fundamento en dicha Ley para legislar la relación obrero-patrón, existiendo por primera vez una lucha de clases dentro de ésta, que con el tiempo se ha venido equilibrando.

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo V, artículos del 1540 al 1550, ha dado pautas a seguir para la acción y ejecución del inspector del Trabajo a través de la misma Ley, y en la actualidad por medio del Departamento del Trabajo y Previsión Social y su Dirección de Inspección.

### 2.3.2. Antecedentes históricos

La Dirección de Inspección empezó a laborar con la reglamentación de la totalidad de las funciones del Departamento del Trabajo y Previsión Social en el año 1936 (ver anexo n° 8)<sup>55</sup>.

Al empezar a desempeñar sus funciones esta área, tuvo que crear conciencia en el empresario y en el trabajador de sus derechos y obligaciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo, así como de las atribuciones que esta Ley le otorga al inspector, como autoridad laboral, para verificar el debido cumplimiento de las disposiciones antes mencionadas.

---

(55) *Ibid.*, pp. 2-3.

Al principio la Dirección de Inspección se encontraba poco - estructurada y poco reconocida, por lo que se requirió de tiempo y de intensa labor para su reconocimiento y estabilidad ante el - empresario.

No fue sino hasta 1953 cuando se empezó a formar la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial y se originaron los cursos de capacitación con toda una estructura y forma, con fundamentos teóricos y prácticos dirigidos al personal de Inspección y al sector empresarial<sup>56</sup>.

Desde su inicio las actas de Inspección levantadas en los - centros de trabajo por parte del inspector han comprendido los aspectos de: salarios, seguridad en el trabajo y previsión social. A partir de la fecha señalada con anterioridad se amplió más la - supervisión del inspector en cuanto a la seguridad y previsión social. Asimismo se llegó a la concientización del patrón y los - trabajadores acerca de la importancia de la seguridad industrial y la previsión social.

Estas innovaciones tan trascendentes se originaron siendo en ese entonces Gobernador del Estado de Jalisco el Lic. Agustín Yáñez, con una planta productiva de aproximadamente 200 empresas medianas, así como 2,000 pequeñas empresas familiares en el Estado.

---

(56) Biblioteca del Archivo Histórico del Estado de Jalisco. Publicación Especial de Higiene y Seguridad Industrial, Capacitación y Adiestramiento, - del Departamento del Trabajo, agosto de 1953, tomos 1 y 2, editado por el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco.

El personal que componía en ese tiempo el Departamento del -  
Trabajo era el siguiente:

- \* Lic. Ramón Ojeda Avila - Jefe del Departamento del Trabajo.
- \* Dr. Salvador Gómez Alvarez - Jefe de la oficina de Previ--  
sión Social.

El cuerpo de Inspección estaba formado por:

Porfirio Aguilar Canales,

Lorenzo Solís Aceves,

José Félix Zermeño,

Abel García Guzmán,

Dr. Alfonso Alcántara,

Lic. Filiberto Salinas,

Lic. J. Jesús Moreno Castellán,

Juan José Chávez,

Franciso Simental (inspector de calderas) y

Eduardo Rábago Moreno (Archivo).

En base a los cambios anteriores a la evolución y reconoci--  
miento, la Dirección de Inspección se encuentra a la fecha bien -  
estructurada con funciones, objetivos, estrategias, programas, -  
reglamentos y procedimientos específicos. La imagen que se tiene  
ante el sector empresarial es de apoyo, ayuda, asesoría laboral y  
servicio (ver anexo nº 15). Como se comentó anteriormente, este -  
cambio en la imagen y estructura de la institución tuvo lugar a -  
partir de 1980, cuando el Lic. Eugenio Ruiz Orozco tomó la jefatu  
ra del Departamento del Trabajo.

### 2.3.3. Estrategias para Inspección

Es necesario establecer un mecanismo que permita medir el comportamiento de la empresa y sus antecedentes, y de acuerdo a ellos proporcionarles asesoría para su regularización y avance.

Se establecen períodos de inspección esporádicos a empresas problemáticas por denuncias recibidas en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o en la Dirección de Inspección del Trabajo y Previsión Social, cuando en la revisión de las actas levantadas por el inspector se detecten fallas en el llenado de éstas.

### 2.3.4. Programas de actividades

Estos programas se encuentran divididos según correspondan a la Oficina de Inspección, de Recepción de Actas y Documentos, de Supervisión e Inspección Técnica o Programas Especiales de la Dirección, puesto que cada una de ellas tiene funciones específicas que cumplir.

Su objetivo es lograr que en la inspección sea un instrumento eficaz para vigilar el cumplimiento de las normas laborales en los centros de trabajo de la jurisdicción estatal.

### 2.3.5. Narrativa de Procedimientos de Inspección

Describe las funciones, actividades y obligaciones que debe

cubrir el personal de la Dirección de Inspección para cumplir con objetivos, estrategias, programas y procedimientos elaborados y - coordinados por la Jefatura de dicha oficina, logrando con su ejecución mayor eficiencia y productividad. (Ver anexo nº 16).

#### 2.3.6. Funciones de la Dirección de Inspección

Esta dependencia se encuentra dividida en dos oficinas: una cuya exclusiva función es la Inspección de Trabajo, y la otra es la de Previsión Social.

La primera tiene las siguientes funciones:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- Proporcionar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir - las normas laborales.
- Poner en conocimiento de la autoridad laboral las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo detectadas en - las empresas y establecimientos.
- Realizar los estudios y obtener los datos que le soliciten las autoridades que sean pertinentes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Al comparecer el patrón ante esta Oficina se le harán ver - los errores en que ha incurrido y se le orientará para que los corrija y evite su repetición; también se le dará un plazo para que cumpla con las medidas aconsejadas o para que cubra las prestacioo

nes omitidas a sus trabajadores. Se concede un plazo razonable - para el cumplimiento de las indicaciones que marque el inspector en el acta levantada; pero si no cumple se le hará un nuevo señalamiento apercibiéndole de multa, y si a pesar de todo ello no - cumple, es entonces cuando se le aplica la sanción anunciada.

La autoridad de Trabajo en ninguna forma pretende sancionar a los patrones; por ello realiza la labor de orientación que ejercen los inspectores de la dependencia para detectar y señalar, - pues la idea es que se mejore el ambiente laboral beneficiando, - en primer término, a los trabajadores y consecuentemente a la empresa en general.

La oficina de Previsión Social tiene las siguientes funciones:

- Vigilar y atender todo lo relacionado con el aspecto de Seguridad e Higiene en el trabajo. Atender la inspección de calderas, instalaciones, motores, maquinaria, etc., con el objeto de evitar las enfermedades y los accidentes de trabajo.
- Los inspectores de esta oficina, además de vigilar la observancia del reglamento general de Higiene del Trabajo por parte de las empresas, orientan a los directivos de las - mismas para prevenir los riesgos laborales.

Existe además una campaña permanente de Seguridad e Higiene, consistente en conferencias y pláticas en el auditorio del Depar-

tamento del Trabajo, dirigidas principalmente a los integrantes - de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que se encuentran integradas en cada empresa, para concientizarlos sobre el alcance de su función.

Los inspectores deberán identificarse con su credencial y explicar a la persona que los atiende el objetivo de su visita, pues tienen instrucciones específicas para practicar la inspección, - que puede ser ordinaria o extraordinaria. Deberán levantar un acta con la intervención de los trabajadores y el patrón, y entre--gar copia de la misma a la empresa.

Estos funcionarios tienen como obligación sugerir se corrijan violaciones a las condiciones de trabajo y que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos laborales, cuando constituyan una violación a las normas o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores; asimismo sugerirán la adop--ción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, pero en ningún caso tienen facultades para sancionar<sup>57</sup>.

#### 2.3.7. Requisitos para ser inspector

Para formar parte del cuerpo de Inspectores es necesario que el candidato cumpla con lo establecido en el artículo 34 del Re--glamento Interior del Departamento del Trabajo y Previsión Social, área Inspección. (Ver anexo n° 17).

---

(57) TRUEBA Urbina, Alberto. *Ley Federal del Trabajo*, 50a. ed., Ed. Porrúa, México, 1982. Arts. 27,61-81,88,97,100,103,107,110,279-284,317,320,422-425

### 2.3.8. Normas en la imposición de las sanciones

Las violaciones en que incurran los inspectores del Trabajo en el cumplimiento de sus funciones se encuentran establecidas en los artículos 36-39 del citado Reglamento Interior del Departamento. Las sanciones para dichas violaciones pueden ir desde una amonestación hasta la destitución del inspector.

Las violaciones más señaladas por la Dirección de Inspección son las siguientes:

- \* Asentar hechos falsos en las actas que levanten.
- \* Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o los patrones.
- \* No denunciar ante el Ministerio Público al patrón que omite el pago, o haya dejado de pagar el salario mínimo general, a uno o varios de sus trabajadores.

### 2.3.9. Objetivos del Informe Estadístico de los servicios otorgados por la Dirección de Inspección

Las actividades desarrolladas en el Departamento del Trabajo y Previsión Social dentro del área de Estadística, serán encaminadas a la recopilación y procesamiento de la información generada por las actividades propias de la institución.

Se parte de la necesidad de contar con la información necesaria, la cual deberá concentrarse mediante cuadros o registros que

muestren los alcances cuantitativos y cualitativos de los logros obtenidos en las funciones de inspección.

El objetivo de la estadística en la Dirección de Comunicación Social es la de contar con un Banco de Información que proporcione los datos necesarios que permitan conocer correctamente la situación laboral en cada uno de los sectores de la producción.

\* \* \*

CAPITULO III  
ESTRUCTURA Y ELEMENTOS  
DE LA INVESTIGACION

### III. ESTRUCTURA Y ELEMENTOS DE LA INVESTIGACION

La estructura de la presente investigación consta de las siguientes partes:

1. Hipótesis de trabajo.
2. Técnicas y muestreo que se utilizan para la comprobación de las hipótesis.
3. Explicación y presentación de datos.

#### 3.1. Hipótesis de trabajo

Esta investigación consta de dos hipótesis de trabajo que han sido diseñadas para que se complementen, ya que al responder a un problema es conveniente proponer otras hipótesis en que aparezcan variables independientes distintas de la primera hipótesis que se ha formulado, dado el grado de probabilidad incluido en ellas.

##### - Hipótesis # 1

El empresario de la pequeña y mediana industria desconoce las actividades y servicios que el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco presta. Al ser rechazado por

el empresario:

V.I. Rechazo hacia el Departamento.

V.D. Desconocimiento de actividades y servicios del mismo.

- Hipótesis # 2

El inspector del Trabajo no proporciona información de los servicios que presta el Departamento, por ser considerado amenazante para el empresario:

V.I. El inspector resulta amenazante para el empresario.

V.D. Los inspectores no proporcionan información.

Por medio de estas hipótesis se pretende llegar a conocer la causa por la cual el Departamento del Trabajo no es suficientemente reconocido y en muchas ocasiones es ignorado, y el cómo los empresarios puedan obtener el conocimiento y los beneficios de las funciones y servicios que el Departamento presta. No solamente debe suponerse que el desconocimiento del Departamento del Trabajo proviene del empresario; es importante percibir los impedimentos del propio Departamento para darse a conocer, de ahí el alcance de la existencia de la función del inspector.

### 3.2. Técnicas y muestreo

A fin de comprobar las hipótesis de trabajo para esta investigación, se obtuvo la información de la siguiente manera:

- a) Inspecciones periódicas a las empresas industriales, comerciales y otros establecimientos, acompañando al inspector del Trabajo y utilizando las técnicas de investigación siguientes:
- \* Observación directa.
  - \* Entrevista informal al inspector del Trabajo.
  - \* Cuestionario aplicado al representante de la industria o empresa.
  - \* Cuestionario aplicado al inspector del Trabajo acerca - de su situación socioeconómica.
- b) Evaluaciones y comentarios del jefe de la Oficina de Inspección sobre el desempeño del inspector, basándose en la calidad y cantidad de las actas levantadas por éste. (Ver anexo n° 18).
- c) Programación de visitas a empresas industriales, comerciales y establecimientos, por nuestra cuenta, para evaluar a través de cuestionarios los aspectos siguientes:
- \* Conocimiento del Departamento del Trabajo y de sus funciones.
  - \* Actitud del inspector al realizar su labor.
  - \* Comentarios y sugerencias del empresario para mejorar - los servicios del Departamento.
  - \* Ubicación del Departamento, por parte del empresario, y

de la calidad de los servicios que brinda esta institución, en comparación con otras instituciones gubernamentales.

Para la aplicación de este cuestionario se siguieron los siguientes criterios:

- Se tomó al azar una muestra del "Programa de Prevención de Riesgos de Trabajo", elaborado por el jefe de Inspección - del Departamento del Trabajo. Este programa se diseñó para empresas de jurisdicción local con más de 100 trabajadores y con un alto índice de riesgos laborales.
- Se visitaron al azar diversas empresas y comercios con menos de 100 trabajadores, incluyendo empresas familiares, - inspeccionadas anteriormente, para conocer el desempeño del inspector cuando trabajó sin nuestra presencia.

La totalidad de los datos fueron recabados durante los meses de febrero a diciembre de 1986.

### 3.3. Explicación de la presentación de datos

La información obtenida a través de las técnicas de investigación se expone en el Cuadro de Presentación de Resultados que a continuación se presenta.

Se estructuró la información de acuerdo a la clasificación tradicional de empresas: familiar, pequeña, mediana y grande. El cuadro se encabeza con columnas de los puntos esenciales que se investigaron. Los resultados obtenidos se muestran en porcentajes estadísticos resultantes del procesamiento de la información.

\*

EMPRESA	NO CUMPLE	CUMPLE	ACTITUD DEL INSPECTOR VISTO POR LA EMPRESA	UBICACION DEL DEF. EN RELACION CON OTRAS INST. GUBERNITALES	CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y SERVICIOS POR AREAS	IDENTIFICACION DE LAS FUNCIONES Y SERV. POR AREAS	SUGERENCIAS EMPRESARIALES POR AREAS DEL DEPT. DEL TRABAJO
FAMILIA	NO CUMPLE	77.8%	ACCESIBLE	0	24.2%	26.6%	3.3%
	CUMPLE	22.2%	PREOCCUPANTE	70%	1.1%	1.1%	3.3%
INDICENTE	NO CUMPLE	10%	ESPIRITU DE SERVICIO	38.9%	1.1%	6.7%	6.7%
	CUMPLE	90%	INDIFERENTE	0	2.2%	2.2%	6.7%
CORRUPTO	NO CUMPLE	0%	CORRUPTO	0	20%	10%	3.3%
	CUMPLE	100%	SERVIL	0	1.1%	1.1%	3.3%
PROBLEMA	NO CUMPLE	71.9%	ACCESIBLE	44.5%	6.5%	10%	3.3%
	CUMPLE	28.1%	PREOCCUPANTE	6.5%	23.89%	10%	3.3%
MEDIANA	NO CUMPLE	0%	ESPIRITU DE SERVICIO	45.8%	11.77%	20%	10%
	CUMPLE	100%	INDIFERENTE	3.2%	0	3.4%	10%
CORRUPTO	NO CUMPLE	0%	CORRUPTO	0	0	0	0
	CUMPLE	100%	SERVIL	0	0	0	0
SERVIL	NO CUMPLE	0%	ACCESIBLE	80%	0	10%	23.4%
	CUMPLE	100%	PREOCCUPANTE	0	20%	10%	3.3%
INDIFERENTE	NO CUMPLE	0%	ESPIRITU DE SERVICIO	20%	60%	3.3%	3.3%
	CUMPLE	100%	INDIFERENTE	0	20%	3.3%	3.3%
CORRUPTO	NO CUMPLE	0%	CORRUPTO	0	0	0	0
	CUMPLE	100%	SERVIL	0	0	0	0

3.3.1.- Cuadro de presentación de resultados.

CAPITULO IV  
PRESENTACION DE RESULTADOS Y ANALISIS

## IV. PRESENTACION DE RESULTADOS Y ANALISIS

La presentación de los siguientes resultados por medio de gráficas fue elaborada en base al cuadro núm. 3.3, "Presentación de la Información", del capítulo anterior.

### A. Conocimiento de las funciones y servicios que presta el Departamento

La gráfica "A" muestra el conocimiento que de las funciones y servicios del Departamento del Trabajo y Previsión Social tienen las empresas, de acuerdo a su clasificación: familiares, pequeñas, medianas y grandes.

*Empresa familiar:* En este nivel un 22.2% tiene conocimiento del Departamento. Se carece de información porque, al no requerir de empleados, los propietarios realizan todas las actividades de operación, y porque el inspector se concreta exclusivamente a supervisar lo relacionado con la seguridad del establecimiento.

*Empresa pequeña:* El 28.1% tiene conocimiento de la Institución, porque a este nivel se le conoce únicamente a través del inspector del Trabajo. Además el inspector es atendido casi siempre por el encargado del establecimiento, el cual tiene un alto -

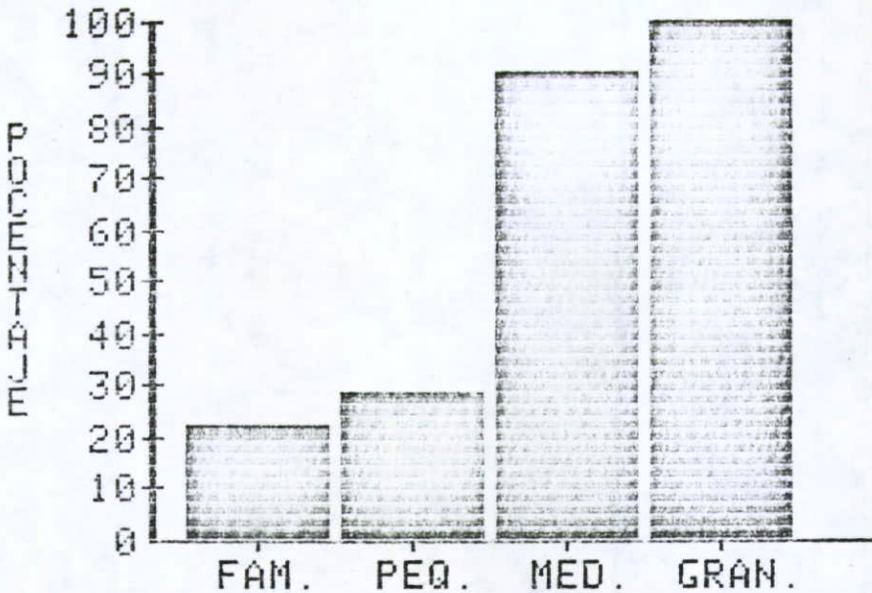
grado de rotación y difícilmente atenderá al inspector en más de una visita.

*Empresa mediana:* Tiene un porcentaje de 90% de conocimiento, lo que indica que la información es adecuada y suficiente debido a que, por lo general, se cuenta con el personal adecuado para atender las necesidades de la empresa; la empresa busca por sí misma los beneficios que el Departamento ofrece, y encuentra accesibles los medios para cubrir sus necesidades; en fin, el hecho de que el personal esté capacitado es un estímulo para que el inspector proporcione la información más amplia y completa del Departamento.

*Empresa grande:* A este nivel se tiene un 100% de conocimiento, por lo siguiente:

- \* El personal que labora en ella es ampliamente cualificado.
- \* La empresa tiene la capacidad para cumplir con la seguridad social e industrial que le demanda la legislación laboral.
- \* La política de la empresa a este nivel es la de mostrar abiertamente lo que el inspector le solicite.
- \* El inspector se conduce con más profesionalismo en respuesta al grado de preparación del personal de la empresa.

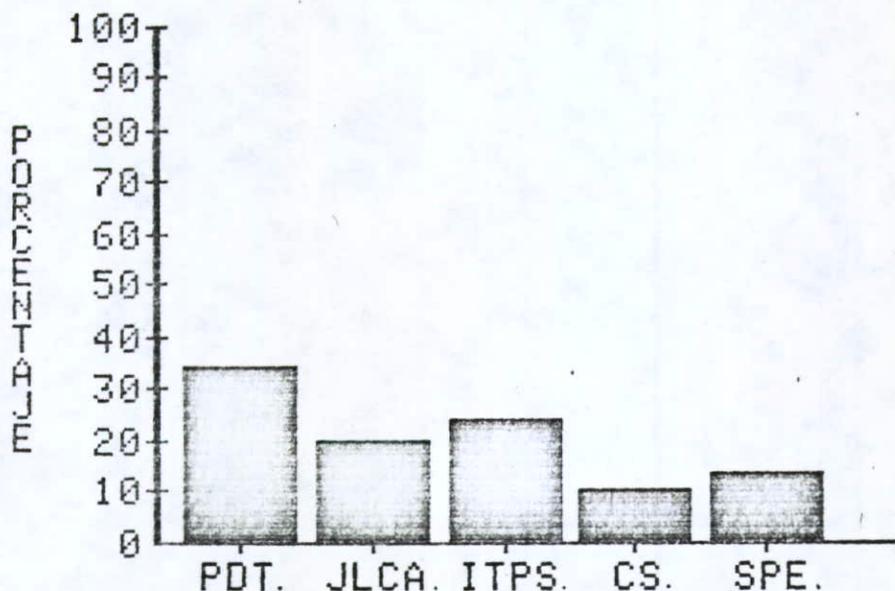
# "CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y SERVICIOS QUE PRESTA EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO"



B. Conocimiento de las funciones y servicios que el Departamento del Trabajo presta por áreas

- *Procuraduría de la Defensa del Trabajo.* Las empresas en general tienen un 34.2% de conocimiento de esta área. Este porcentaje es el más alto en relación con las demás áreas; muestra la causa por la cual se identifica al Departamento del Trabajo exclusivamente en su función de conciliación.
- *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.* Cuentan con un 20% de conocimiento, ocupando el tercer lugar en relación con las otras dependencias.
- *Inspección del Trabajo y Previsión Social.* A esta área corresponde un 23.4% de conocimiento, lo que la coloca en segundo lugar respecto a las demás, porque es la que tiene más difusión a través de las inspecciones ordinarias y extraordinarias que hace físicamente el inspector del Trabajo.
- *Comunicación Social.* Esta Dirección cuenta con apenas el 10% de conocimiento, por ser relativamente reciente su creación.
- *Servicio Público del Empleo.* Cuenta con un 13.3% de conocimiento, ocupando así el cuarto lugar en relación con las demás Direcciones, debido a su escasa difusión. \*

"CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES Y SERVICIOS QUE EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO PRESTA POR ÁREAS".



PDT. = Procuraduría de la Defensa del Trabajo

JLCA. = Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

ITPS. = Inspección del Trabajo y Previsión Social

CS. = Comunicación Social

SPE. = Servicio Público del Empleo.

C. Conocimiento por parte de la empresa  
por cada área del Departamento  
del Trabajo

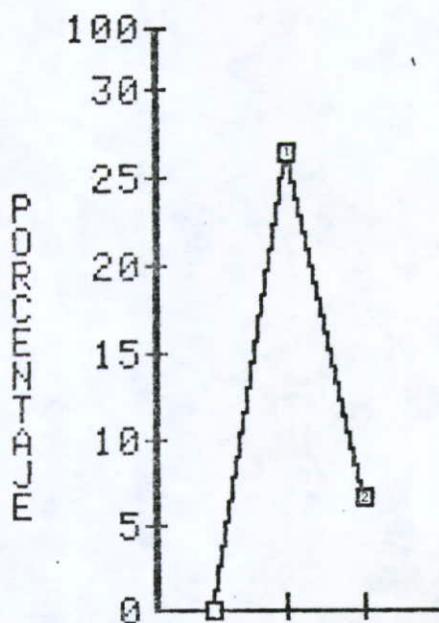
Esta gráfica tiene por objeto señalar las actividades por -  
las que se identifica a cada Dirección en particular por parte de  
la empresa.

La percepción que aquí se muestra no necesariamente engloba  
la totalidad de las funciones que cada una de ellas desempeña, -  
por los siguientes motivos:

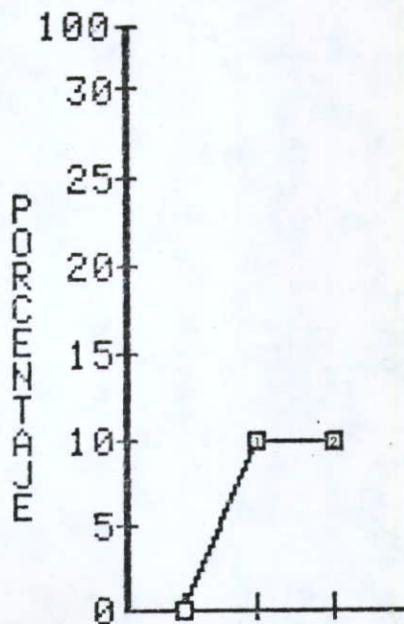
- \* El empresario se concreta exclusivamente a cubrir sus re--  
querimientos.
- \* Información superficial por parte del inspector.
- \* Indiferencia del empresario por no existir confiabilidad.

\*

"CONOCIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA  
POR CADA AREA DEL DEPARTAMENTO DEL  
TRABAJO."



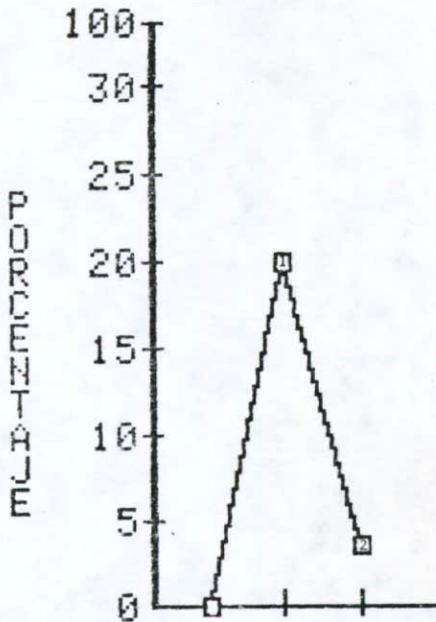
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.



JUNTA LOCAL DE CONC. Y ARBITRAJE

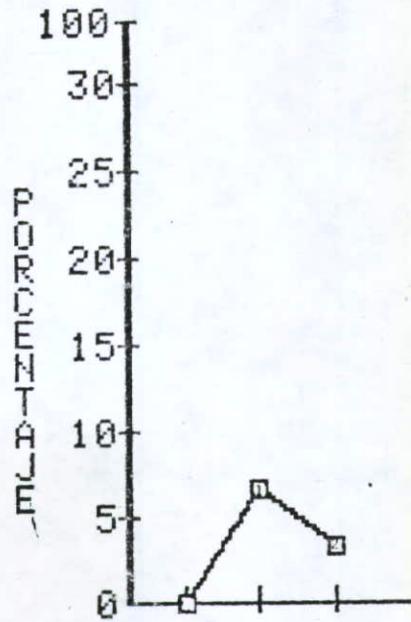
1. Defensa del trabajador 26.6%
2. Orientación patrón-trabajador 6.7%

1. Defensa del trabajador con formalidad 10%
2. Demandas y juicios 10%



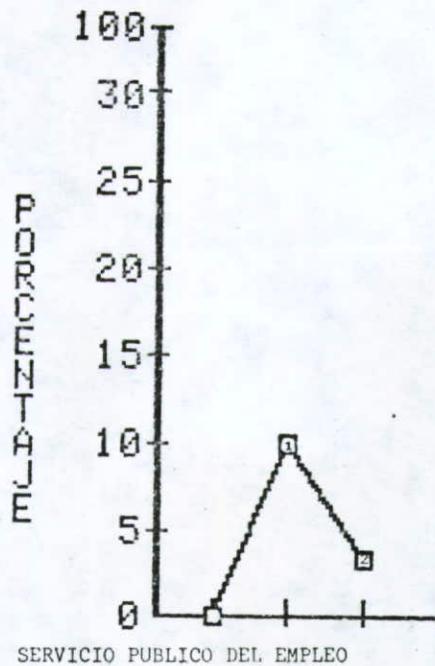
INSPECCION DEL TRABAJO

- |                       |      |
|-----------------------|------|
| 1. Visitas periódicas | 20%  |
| 2. Visitas especiales | 3.4% |



COMUNICACION SOCIAL

- |                       |      |
|-----------------------|------|
| 1. Cursos y boletines | 6.7% |
| 2. Capacitación       | 3.3% |



- 1. Bolsa de Trabajo 10%
- 2. Requerimiento de información a empresas 3.3%

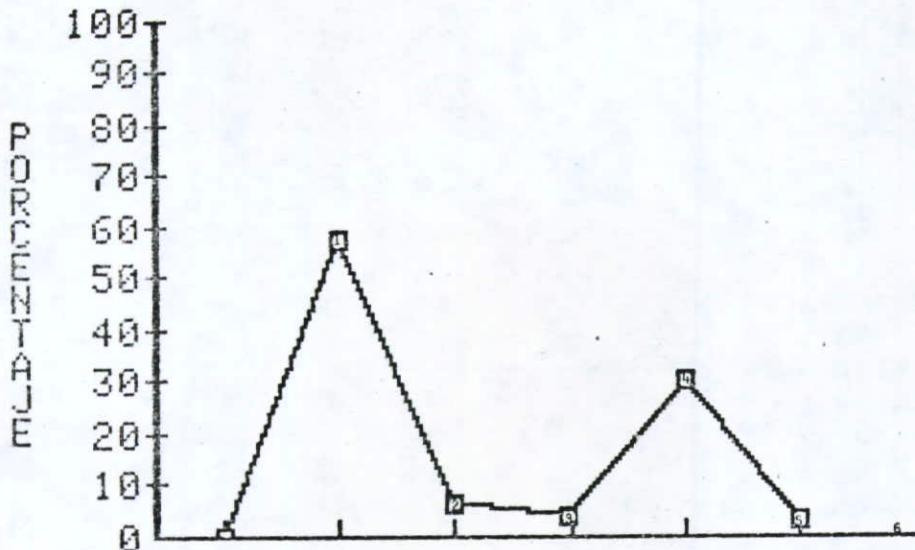
D. Actitud del inspector del Trabajo  
visto por la generalidad  
de las empresas

La gráfica "D" muestra la actitud del inspector visto por la generalidad de las empresas; en ella se señala su comportamiento promedio.

Tratar de medir la actitud resulta difícil, porque en este caso el inspector se comporta de diferente manera, según sus circunstancias personales y de la empresa a la que se dirige, situación que se explicará en la gráfica "E".

\*

## "ACTITUD DEL INSPECTOR DEL TRABAJO VISTO POR LA GENERALIDAD DE LAS EMPRESAS"



1. Accesible
2. Prepotente
3. Espíritu de servicio
4. Indiferente
5. Corrupto
6. Servil

E. Actitud del inspector del Trabajo  
visto por la empresa individualmente

Esta gráfica muestra la actitud del inspector de acuerdo a la clasificación de la empresa: familiar, pequeña, mediana y grande.

*Empresa familiar:* El promedio obtenido en accesibilidad es de 47.8% y de indiferencia es de 38.9%; esto es una base para suponer que la actitud del inspector es neutral por lo siguiente:

- \* La inspección realizada es superficial y rápida, por no requerir contratación de personal por parte del propietario.
- \* No existen fuerzas que se opongan, o sea patrón-trabajador, que justifiquen la intervención imparcial de un inspector.

El grado de prepotencia resulta el más alto en relación a los otros niveles de empresa, debido a que la preparación del propietario es elemental, y al identificarse el inspector como una autoridad laboral le resulta amenazante por desconocer la causa de la presencia de éste.

El nivel de corrupción evaluado es de 2.2%; aunque parezca poco trascendente, es necesario hacer notar cómo se origina:

- \* Su mismo desconocimiento, temor y falta de preparación, hacen que el propietario tienda a ofrecer alguna regalía al inspector.
- \* El propietario invierte su comportamiento para justificar-

se, y culpa al inspector de originar la corrupción.

*Empresa pequeña:* En este nivel se tiene un promedio de 45.5% de accesibilidad y de 45.8% de indiferencia, debido a que la actitud accesible que el inspector toma puede considerarse como indiferencia, que tiene como origen lo siguiente:

- \* Cuando el inspector trata de asesorar a la empresa se da cuenta de que sus esfuerzos son inútiles, por la circunstancia de que es atendido casi siempre por el encargado del establecimiento, quien en ocasiones no da la información adecuada, o la distorsiona, por temor a las medidas coercitivas que pueda tomar el propietario.
- \* El propietario mismo trata de ocultar anomalías en el cumplimiento de las disposiciones legales, porque ve amenazada la existencia de su establecimiento.

Estas dos situaciones hacen que el inspector del Trabajo resulte amenazante ante el trabajador y ante el propietario.

*Empresa mediana:* Lo que más caracteriza a este nivel de empresa es el 75.8% de actitud accesible; este índice resulta realmente positivo, por la disminución que se observa en el grado de indiferencia, y es sobresaliente por el hecho de que al inspector le resulta motivador cumplir con su asesoría porque obtiene respuesta positiva y colaboración por parte del empresario y del trabajador.

Se observa también una disminución en su actitud prepotente,

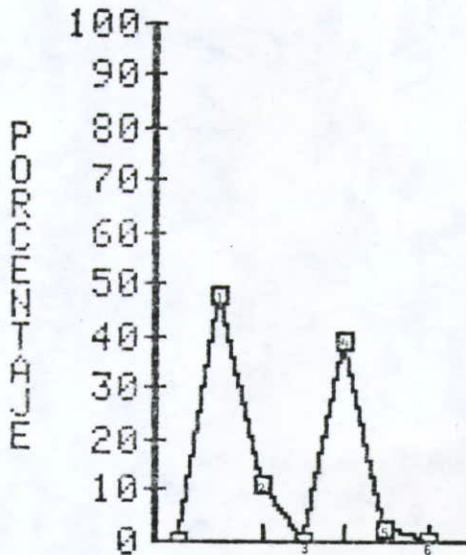
en comparación con la empresa familiar y pequeña; así se inicia el espíritu de servicio, el inspector trabaja con más autenticidad y refuerza su disposición de asesoría y ayuda.

*Empresa grande:* El promedio de 80% obtenido en accesibilidad y de 20% en espíritu de servicio que se da en este nivel de empresa muestra que:

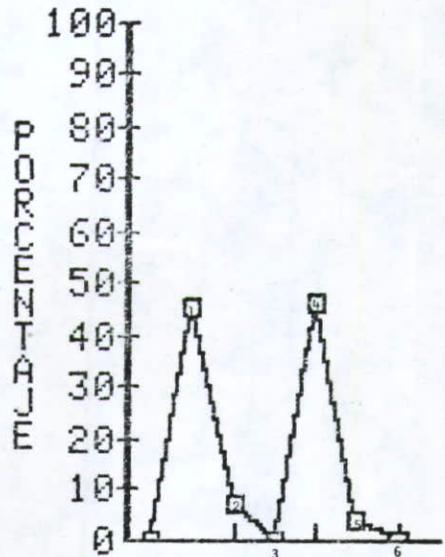
- \* La empresa cumple con la Ley por convicción y no por temor a ser sancionada.
- \* La actitud del inspector es altamente positiva al desaparecer la prepotencia, la indiferencia y la corrupción.
- \* El inspector actúa profesionalmente durante su labor, cuidando su imagen de empleado público, porque sabe el nivel de preparación que tiene la persona que lo atiende.

\*

## "ACTIUD DEL INSPECTOR VISTO POR LA EMPRESA INDIVIDUAL."

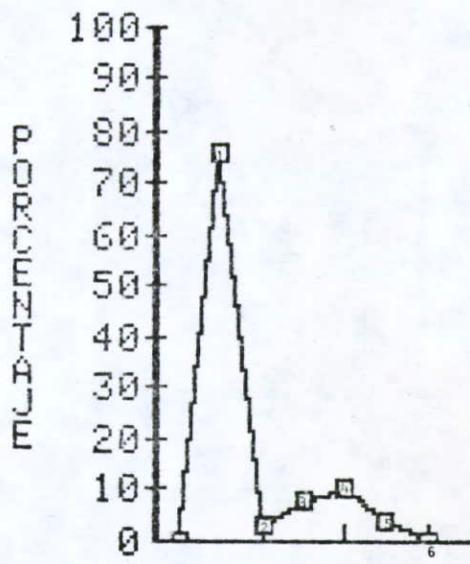


FAMILIAR

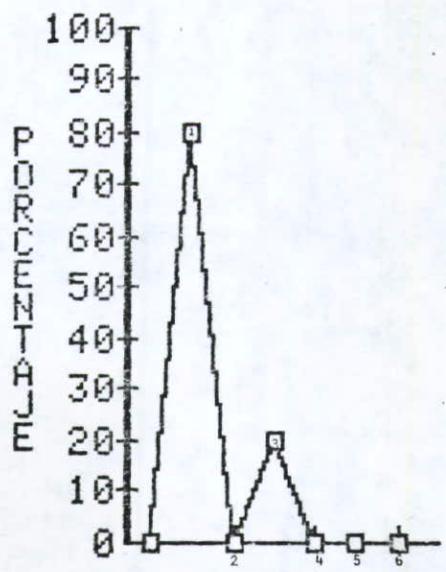


PEQUEÑA

1. Accesible
2. Prepotente
3. Con espíritu de servicio
4. Indiferente
5. Corrupto
6. Servil



MEDIANA



GRANDE

1. Accesible
2. Prepotente
3. Con espíritu de servicio
4. Indiferente
5. Corrupto
6. Servil

F. Sugerencias empresariales para cada una de las áreas del Departamento

La gráfica "F" muestra las sugerencias expuestas por las empresas, en relación con sus experiencias al tener la necesidad de recurrir al Departamento del Trabajo.

*\* Procuraduría de la Defensa del Trabajo:*

1. Información de procedimientos legales	3.3 %
2. Rápida solución de conflictos	3.3 %
3. No exista "coyotaje"	6.75%

*\* Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje:*

1. Información de procedimientos legales	3.3 %
2. Rápida solución de conflictos	3.3 %
3. No exista "coyotaje"	6.75%

Ambas áreas se complementan porque tienen el mismo objetivo (conciliación de intereses), pero en diferente nivel. Las sugerencias son las mismas y guardan la misma proporción, predominando el porcentaje de que no exista "coyotaje" (intervención de personas con intereses particulares).

*\* Dirección de Inspección del Trabajo:*

Información por parte del inspector, en general, 10 %

Este porcentaje muestra que el inspector del Trabajo no proporciona la información de las funciones y servicios que ofrece -

el Departamento del Trabajo.

\* *Dirección de Comunicación Social:*

1. Promoción para darlo a conocer	30 %
2. Profundización en cursos impartidos	3.3%

Este porcentaje llama de manera especial la atención, por -  
mostrar que es bastante alto el desconocimiento que se tiene de -  
esta Dirección.

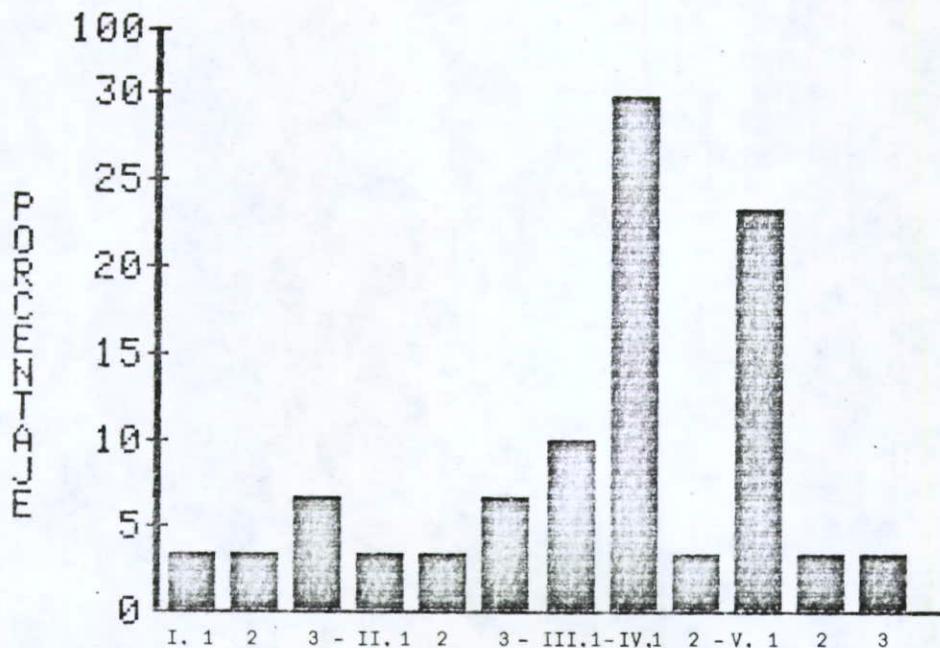
\* *Servicio Público del Empleo:*

1. Promoción para darlo a conocer	23.4%
2. Contacto empresarial	3.3%
3. Profesionalismo en selección de candidatos para formar parte de la bolsa de trabajo	3.3%

Por resultar tan alto el porcentaje de promoción, nos indica  
que es necesaria una mayor difusión acerca de esta dependencia.

\*

## "SUGERENCIAS EMPRESARIALES PARA C/U DE LAS ÁREAS DEL DEPTO. DEL TRABAJO"



- I. 1. Información; 2. Rápida solución de conflictos; 3. No exista coyotaje.
- II. 1. Información; 2. Rápida solución de conflictos; 3. No exista coyotaje.
- III. 1. Información.
- IV. 1. Promoción; 2. Profundización en cursos.
- V. 1. Promoción; 2. Contacto empresarial; 3. Profesionalismo en selección de candidatos.

### Clave:

- I. Procuraduría de la Defensa del Trabajo; II. Junta Local de Conciliación y Arbitraje; III. Inspección del Trabajo; IV. Comunicación Social; V. Servicio Público del Empleo.

G. Ubicación del Departamento del Trabajo en relación con otras instituciones gubernamentales

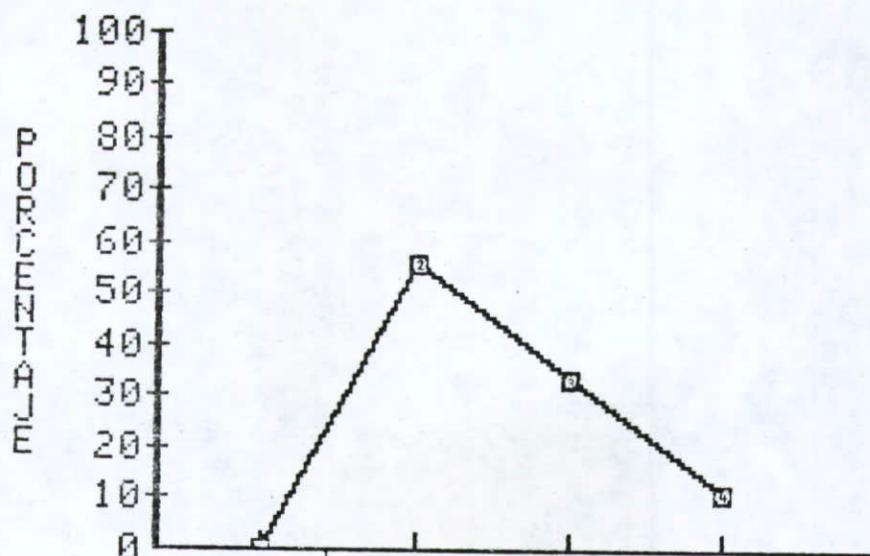
Esta gráfica evalúa la calidad de los servicios que presta - el Departamento del Trabajo en relación con otras instituciones - gubernamentales, tales como: Secretaría del Trabajo, Secretaría - de Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro So- cial, INFONAVIT, etc.

El resultado del 55.7% corresponde a que se encuentra "al - mismo nivel" y se debe al prorratio de las respuestas en las em- presas.

Las empresas medianas y grandes consideran al Departamento - "por encima" de otras dependencias gubernamentales, mientras que las empresas familiares y pequeñas, por desconocer casi todos los servicios que presta el Departamento, lo consideran "al mismo ni- vel" que las demás Dependencias (ver cuadro "A" de este capítulo).

Se aprecia un 33.2% "por encima" de otras dependencias, es - decir, que se considera al Departamento como una institución de - mayor calidad y servicio. Y se obtiene un 11.1% de "mucho mejor" servicio, lo cual confirma todo el proceso del muestreo.

## "UBICACION DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO EN RELACION CON OTRAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES"



1. Por abajo
2. Igual
3. Por encima
4. Mucho mejor

H. Ubicación del Departamento en relación con otras instituciones gubernamentales de manera individual

La gráfica "H" califica de manera individual, en cada nivel de empresa, la calidad del servicio que presta el Departamento - del Trabajo en relación con otras instituciones del gobierno.

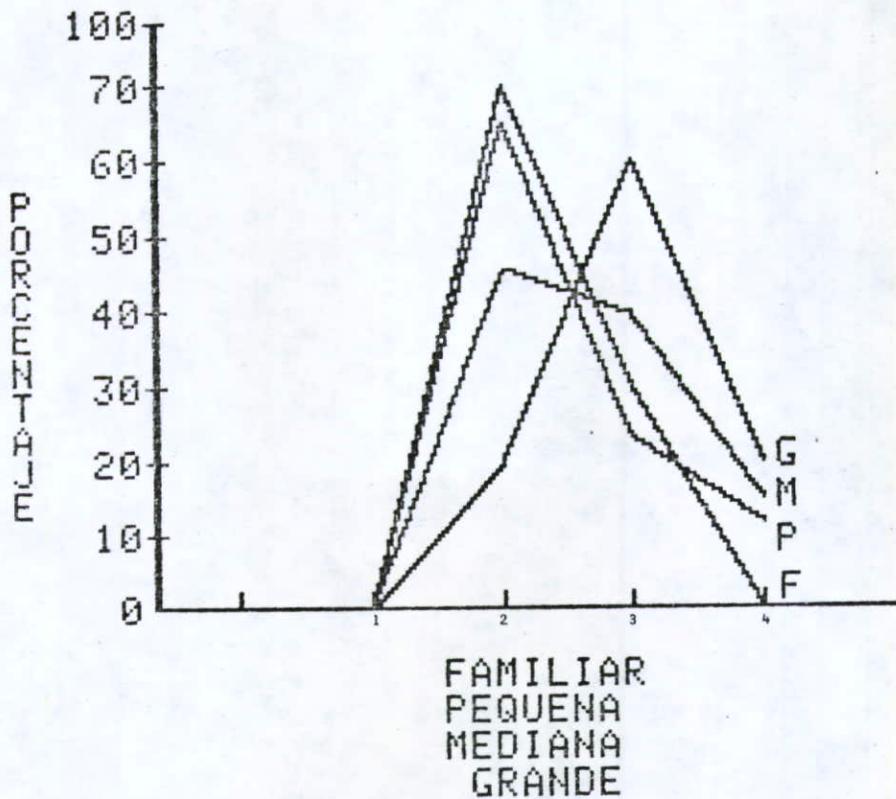
*Empresa familiar:* Aquí se obtiene un porcentaje del 70% en cuanto a "igual" en calificación respecto a otras dependencias. Y un 30% de las empresas opinan que existe un mejoramiento "por encima" de las demás instituciones gubernamentales.

*Empresa pequeña:* Lo relevante en esta categoría de empresas es la disminución del porcentaje de "igual", pues empieza a calificarse al Departamento con un desempeño "mucho mejor".

*Empresa mediana:* Los resultados obtenidos en este nivel son mucho más significativos, al existir un decremento en "igual" y - un incremento en "mucho mejor" respecto a las funciones y servicios que presta el Departamento.

*Empresa grande:* Aquí vemos que existe un incremento muy relevante de reconocimiento, pues un 60% define "por encima" y un - 20% como "mucho mejor" el desempeño del Departamento del Trabajo. Esto muestra que existe respuesta eficiente por parte del Departamento cuando se le solicita algún servicio o ayuda.

UBICACION DEL DEPARTAMENTO EN RELACION CON OTRAS  
INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES DE MANERA INDIVIDUAL



1. Por abajo
2. Igual
3. Por encima
4. Mucho mejor

CAPITULO V  
CONCLUSIONES GENERALES

## V. CONCLUSIONES GENERALES

### 5.1. En relación a las hipótesis

De las hipótesis de trabajo presentadas, podemos decir que - todas han sido comprobadas tomando como marco de investigación la empresa de la zona metropolitana de Jalisco, y al inspector del - Trabajo de la Dirección de Inspección del Departamento del Trabajo y Previsión Social del mismo Estado.

#### - Hipótesis # 1

La hipótesis del desconocimiento que se tiene por parte de - la pequeña y mediana industria, debido al rechazo hacia el Departamento del Trabajo y Previsión Social, de las funciones y servicios que presta, ha sido aprobada en un 58% por la pequeña industria y en un 54% por la mediana industria.

#### *Pequeña industria*

El grado de conocimiento que tiene este nivel de empresa es muy limitado: representa apenas el 28.1%. El porcentaje de desconocimiento es del 71.9% total.

Durante el análisis de resultados se explica el motivo de tal desconocimiento, según la variable independiente de rechazo hacia el Departamento por parte del propietario.

Los elementos que comprenden el 71.9% de desconocimiento son: rechazo (58%), indiferencia (22%) y desconfianza (20%).

Para la pequeña industria los elementos mencionados son definidos de la siguiente manera:

*Rechazo:* tanto por el encargado como por el propietario, debido a que el encargado, por temor a las medidas coercitivas de - que pueda ser objeto por parte del propietario, a veces no proporciona la información adecuada, o la distorsiona. Otro factor importante es el alto grado de desconocimiento de los propios derechos legales. Y difícilmente puede disminuir el rechazo por parte del encargado hacia el inspector, ya que éste, al tratar de ganarse su confianza en las siguientes inspecciones se ve imposibilitado de lograrlo por el alto índice de rotación que existe en - este nivel.

El propietario ve amenazada la existencia de su estableci- - miento por considerar excesivo para su capacidad económica todo - lo reglamentado por las disposiciones legales que señala el Departamento del Trabajo.

Como conclusión señalamos que tanto en el propietario como - en el encargado influye el grado de preparación en la forma de - conducirse respecto al cumplimiento de las disposiciones legales.

*Indiferencia:* principalmente proveniente del propietario, - por creer que la Ley Federal del Trabajo únicamente beneficia al trabajador, sin concientizarse él mismo en lo que podría redituar

le en productividad, motivación, clima laboral sano, identificación con la empresa. Señalamos también que, al no existir una sanción administrativa o económica impuesta por el Departamento del Trabajo, el propietario toma la actitud de indiferencia y apatía.

*Desconfianza:* pues generalmente el ciudadano mexicano ve a las instituciones gubernamentales como sinónimo de burocratismo y corrupción.

#### *Mediana industria*

En este nivel se tiene un alto grado de conocimiento (90%), porque no solamente se conoce al Departamento del Trabajo por el inspector (ver cuadro "A", cap. IV). El grado de desconocimiento (10%) comprende varios elementos, que son: rechazo (54%), indiferencia (28%) y desconfianza (22%).

Para la mediana industria el "rechazo" es debido a la molestia que implica el cubrir los aspectos administrativos que pide el Departamento del Trabajo.

Consideramos conveniente hacer mención de que conocerlo no necesariamente implica el cumplimiento de lo dispuesto legalmente, debido a la influencia de otros factores (ver párrafo 3.3.1 de Presentación de Resultados).

#### - Hipótesis # 2

La hipótesis de que el inspector no proporciona información

de los servicios que presta el Departamento por ser considerado -amenazante para el empresario, ha sido aprobada en un 20% por la pequeña industria y en un 6% por la mediana industria.

#### *Pequeña industria*

El grado de rechazo hacia el inspector por parte del propietario, en este nivel, tiene una estrecha relación con lo amenazante que le resulta para su establecimiento (ver conclusiones hipótesis # 1). El no proporcionar información no solamente tiene como causa directa el ser percibido como amenazante, sino que influyen también factores como el porcentaje de indiferencia (45.8%) - en la actitud del inspector (ver gráfica "E", cap. IV), debido a los esfuerzos, inútiles en la mayoría de los casos, como resultado del alto grado de rotación del personal en este nivel. Esta -situación se convierte en un círculo vicioso, en el cual tanto el propietario como el encargado o empleado, por sus temores propios -expuestos en la hipótesis # 1-, no se abren al diálogo, y por -otra parte, el inspector cae en la indiferencia, que trae como -consecuencia el no informar acerca de las funciones del Departam-ento, concretándose a levantar su acta de inspección.

De lo anterior se concluye que, por lo amenazante que resul-ta, el inspector no proporciona información en un 20%, es más fuerte o de más peso su propia indiferencia para no dar información.

#### *Mediana industria*

La situación aquí es diferente a la de la pequeña industria,

donde el inspector sí resulta amenazante. Partiendo de la base - de que su conocimiento de las funciones y los servicios que presta el Departamento del Trabajo representa un porcentaje del 90% - (ver cuadro "A", cap. IV) y que el inspector es visualizado como accesible en un 75.8%, no existen suficientes motivos que impidan dar la información requerida por éste.

Se deduce con el porcentaje que sólo se comprueba esta hipótesis en un 6%.

Otro factor importante que causa la indiferencia del inspector es la falta de motivación y reconocimiento por parte del Departamento del Trabajo y en especial de la Dirección de Inspección.

## 5.2. En relación al análisis de resultados

### 5.2.1. Sobre el conocimiento, por parte de la empresa, de cada una de las áreas del Departamento

Es muy alto el porcentaje de conocimiento de las funciones y servicios del Departamento del Trabajo que se tiene por parte de la empresa.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es el área más conocida del Departamento, motivo por el cual se identifica exclusivamente al Departamento del Trabajo con esta dependencia en su función de conciliación.

La identificación de cada una de las áreas por sus servicios es bastante aceptable; la información que de ellas se tiene en las empresas es muy concisa y clara, sin llegar a mencionar los procedimientos, únicamente las funciones.

#### 5.2.2. Sugerencias empresariales para cada una de las áreas del Departamento del Trabajo

Las sugerencias son definidas explícitamente en la gráfica "F" del capítulo IV, que responde a las necesidades de la empresa.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje concuerdan en las mismas sugerencias, lo cual indica que es bastante fuerte este requerimiento y que es importante buscar la forma de cubrirlo, sobre todo en lo que se refiere a que exista mayor rapidez en la solución de conflictos y a que no haya "coyotaje", pues la imagen del Departamento se verá afectada negativamente, así como la valoración que se tiene de él; por el contrario, debe mantenerse la opinión favorable que se da en relación con otras instituciones gubernamentales.

Otra sugerencia digna de mencionar es la falta de promoción del área de Comunicación Social y de la del Servicio Público del Empleo. Acerca de ésta, concluimos que es menester cuidar la selección de candidatos que formen parte de la bolsa de trabajo, para que sólo sean promocionadas las personas aptas para ocupar los puestos vacantes que se originen en las empresas.

5.2.3. Ubicación del Departamento en relación  
con otras instituciones gubernamentales

El reconocimiento en cuanto a la calidad de los servicios - otorgados es muy alto, manteniendo la misma proporción en cada ni vel de empresa acerca de los conocimientos de funciones del Depar tamento y de la actitud del inspector del Trabajo.

5.3. Sugerencias

- Dar a conocer y promocionar el Servicio Público del Empleo por medio de boletines informativos, al igual que dar a co nocer la existencia del área de Comunicación Social, men-- cionándola en los folletos y carteles o medios de comunica ción empleados por la Dirección de Comunicación.
- Conociendo la trascendencia que tiene el seleccionar ade-- cuadamente al personal de cualquier empresa, sea pública o privada, sugerimos que se realice lo mejor posible la se-- lección de puestos directivos del Departamento del Trabajo, tratando de encontrar la persona adecuada al perfil del - puesto, porque de ello depende la excelencia o el fracaso del grupo.
- Es necesario hacer notar la diferencia que existe entre co rrupción y compensación:  
La *corrupción* es provocada por la actitud inicial con la -

que se presenta el inspector ante la empresa (actitud premeditada).

La *compensación* es la recompensa que otorga el empresario (propietario o dueño) al inspector al final de una buena inspección por el asesoramiento recibido. Esta recompensa es en artículos o productos que él mismo produce o comercializa. La compensación representa, por lo tanto, una forma de motivación externa para la realización de su trabajo.

También es importante dar a conocer que, no por ser el Departamento del Trabajo institución gubernamental, debe tener el mismo grado de corrupción que otras instituciones del mismo tipo. De lo informado por la empresa a través de los cuestionarios se concluye que la corrupción dentro del cuerpo de inspectores es bastante escasa.

- Para ayudar a disminuir la falta de motivación por parte del inspector al realizar su trabajo es necesario que exista un reconocimiento por parte del Departamento del Trabajo cuando éste sea oportuno.
- Es fundamental que exista una real motivación hacia el inspector por parte de la Dirección de Inspección, tratando con ello de corregir las causas detectadas de desmotivación como: falta de reconocimiento, de incentivos económicos, de canales adecuados de comunicación, etc.

- No solamente debe limitarse la Dirección de Inspección a impartir cursos de capacitación, sino evitar que estén mal estructurados, para lo cual es indispensable atender a las verdaderas necesidades tanto de las empresas como de los participantes al diseñar el curso, y debe, además, atraer capacitadores profesionales en la materia o curso que se imparta.
- Hasta la fecha no se le ha proporcionado al inspector del Trabajo ningún curso de Desarrollo Integral, conocimiento requerido por la naturaleza de su trabajo, enfatizando el espíritu de servicio y la dignificación del trabajo de inspección.
- En la mayoría de las empresas detectamos -y también se nos sugirió- utilizar el término de "supervisor del Trabajo de la Dirección de Inspección", en lugar de "inspector del Trabajo de la Dirección de Inspección", por resultar éste amenazante y agresivo ante el empresario; este cambio no es necesario modificarlo formalmente, sino sólo a nivel de presentación del inspector ante la empresa.
- México no está preparado para un cambio tan radical como puede ser la autoinspección de la empresa. Es menester que siga existiendo el puesto de inspector o supervisor del Trabajo, por lo siguiente:
  - a) La empresa difícilmente cumplirá en su autoinspección -

por falta de una concientización para que pueda reaccionar a la actuación del cumplimiento.

b) El inspector es quien tiene la relación más directa y personal del Departamento del Trabajo hacia el empresario, haciendo la tarea más humanitaria.

c) Estamos conscientes que la difusión del Departamento del Trabajo implica un costo muy elevado; sugerimos que sea el inspector un medio a través del cual se dé a conocer, realizando la promoción como otra actividad más inherente a su labor.

- Es conveniente que el personal del Cuerpo de Inspectores - esté capacitado en forma debida para un trato competente, cortés y de actitud positiva hacia la empresa.

#### 5.4. Aportación para nuestros compañeros Relacionistas Industriales

Debemos tener conciencia de las funciones y los servicios - que presta el Departamento del Trabajo y Previsión Social, no sólo por el gran beneficio que puede aportar al trabajador, sino - también al desarrollo y crecimiento de la empresa. De manera indirecta ayuda también al bienestar social, a la solidaridad dentro de la empresa y a la integración del personal.

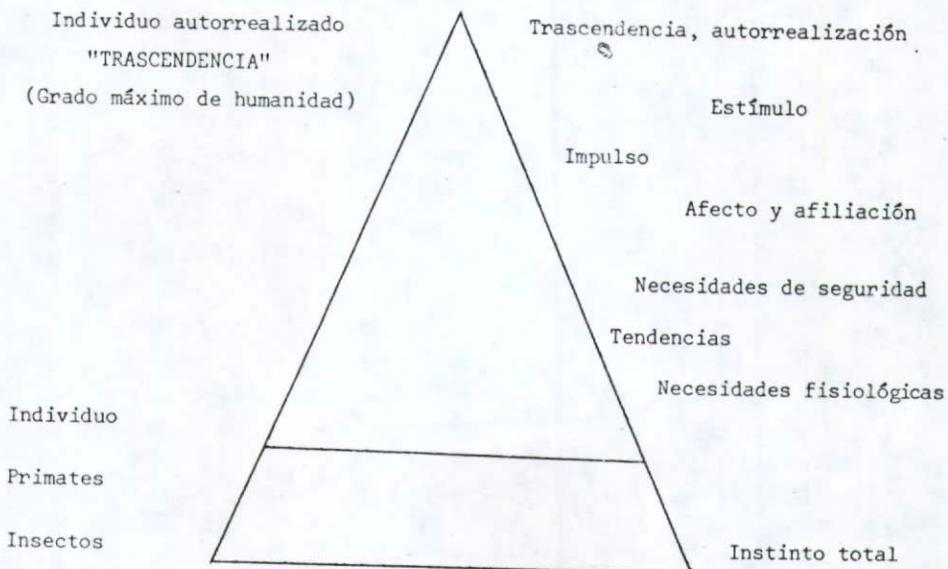
Sería un prejuicio suponer a las dependencias gubernamentales

como instituciones deshumanizadas, puesto que dentro de ellas exis  
te el factor humano, y es de importancia vital distinguir al indi  
viduo con sus virtudes y deseos de encontrar un camino propio de  
realización personal a través del espíritu de servicio para el -  
bien común.

\* \* \*

ANEXOS

GRAFICA DE JERARQUIA DE NECESIDADES



COMPONENTES DEL INSTINTO

- \* Sensibilidad a estímulos específicos
- \* Aspecto motivacional
- \* Emociones concomitantes
- \* Conducta específica, actos instrumentales
- \* Objetivo específico
- \* Satisfacciones e insatisfacciones específicas según que la conducta tenga éxito o no
- \* Clases particulares de frustración
- \* Resultados susceptibles de especificación

Instintos

Instintos débiles  
o incompletos

Impulsos

Necesidades

Disposiciones débilmente percibidas

## A n e x o 2

## C u a d r o 1

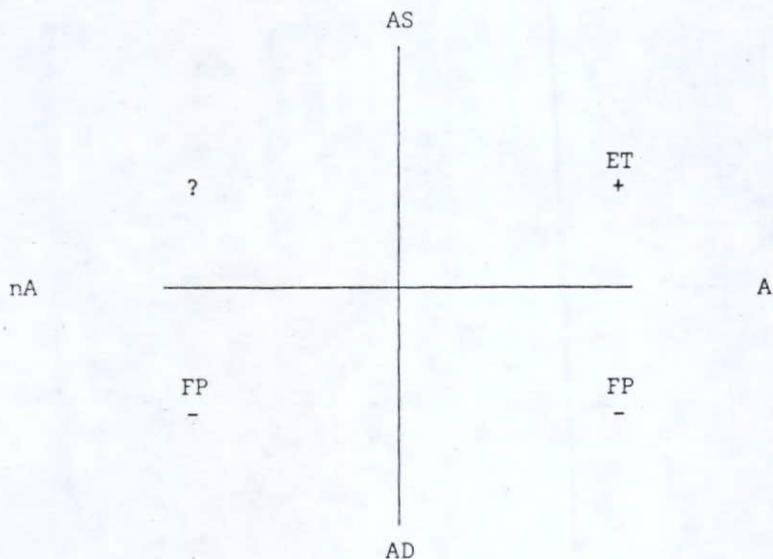
CUADRO DE JERARQUIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW  
EN RELACION CON LA OCUPACION

"En nuestra sociedad no hay otra situación única susceptible de proporcionar algunas satisfacciones a todos los niveles de las necesidades básicas como puede hacerlo - la ocupación". *Ann Roe.*

Necesidades	Satisfacciones relacionadas con el trabajo
Necesidades fisiológicas	Ganar dinero para conseguir lo indispensable para vivir: alimento, agua, etc.
Necesidades de seguridad	Alojamiento: alquilar un departamento, comprar una casa. Beneficios marginales: jubilación, ahorros. Ropa de vestir. Propiedad personal: muebles, auto.
Necesidades de afecto y de afiliación	Trabajar con un grupo con el que se simpatiza. Ser necesitado y aceptado con placer por los compañeros de edad y los superiores.
Necesidades de estimación	Adolescencia representativa, independencia y libertad. Sentimientos de logro, responsabilidad y prestigio. Sentirse apreciado por los compañeros de trabajo.
Necesidades de trascendencia	Conducta creativa. Productividad. Solidaridad. Buscar el bien común. Subsidiariedad.

A n e x o 3  
G r á f i c a 2

ESTILOS DE TRABAJO



AS = Actitud de servicio

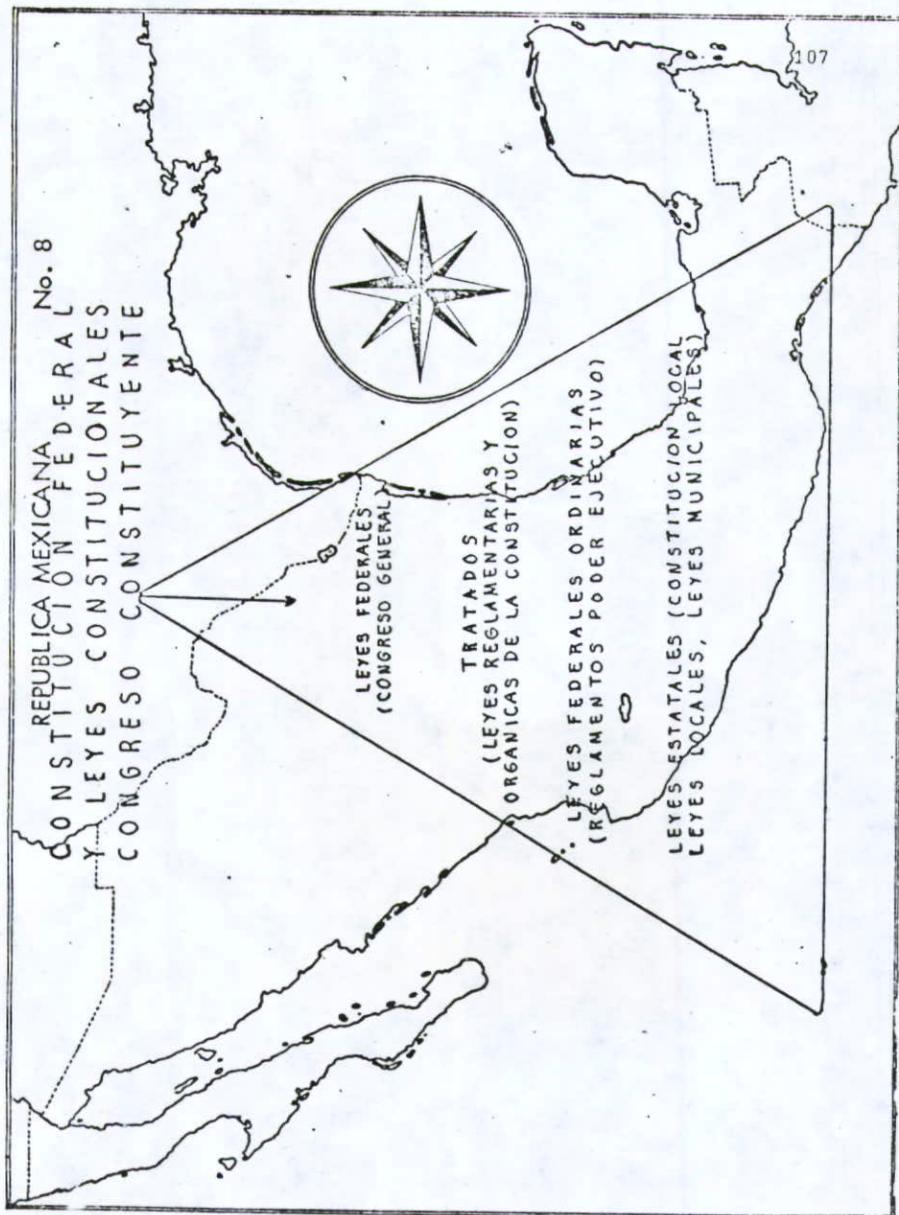
AD = Actitud de dominio

A = Autodominio

nA = No autodominio

ET = Estilos de trabajo

FP = Formas patológicas de trabajo.



# EL ESTADO DE JALISCO

PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO

Tomo LXXXIX.

Guadalajara, Sábado 23 de Octubre de 1920

Núm. 34

DIRECTOR Y ADMINISTRADOR  
**Luis García Carrillo**

### SUMARIO

#### GOBIERNO GENERAL

#### PODER EJECUTIVO

#### SECRETARIA DE GOBERNACION

INICIATIVA de Ley autorizando al Ejecutivo para expedir los Reglamentos del Trabajo, de acuerdo con las prescripciones del artículo 123 de la Constitución Federal. . . . . 481

#### SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

DECRETO reformando el de 24 de noviembre de 1917, referente al Impuesto sobre botellas cerradas que contengan alcoholes, licores, vinos o bebidas alcohólicas. . . . . 484

Decreto ampliando el Presupuesto de Egresos vigente. (Concluye). . . . . 485

DECRETO modificando el Artículo 1o. del de 7 de agosto último, que creó la Lotería Nacional para la Beneficencia Pública. . . . . 489

DECRETO que eleva la categoría de la Sección Aduanera de San José del Cabo. . . . . 489

#### SECRETARIA DE GUERRA Y MARINA

CIRCULAR Núm. 35, previniendo a todos los miembros del Ejército den exacto cumplimiento a las disposiciones de la Ordenanza General, en lo relativo a licencias. . . . . 489

CIRCULAR Núm. 36 previniendo a todos los Jefes de Guarnición con facultades judiciales remitan en los últimos días de cada mes, un estado que manifieste el número de procesos que por deserción se hubieren iniciado ante los Juzgados Instructores de su dependencia. . . . . 490

CIRCULAR Núm. 37, recordando la puntual observancia de lo dispuesto por la Circular Núm. 19 de 25 de abril de 1918. . . . . 490

CIRCULAR Núm. 38, ordenando se remitan tres retratos, para la expedición de patentes al personal del Rancho de Justicia Militar. . . . . 490

#### SECRETARIA DE AGRICULTURA Y FOMENTO

CIRCULAR declarando propiedad de la Nación las aguas del río "Pedrito". 491

CIRCULAR declarando propiedad de la Nación, las aguas del río la "Sauce-da". . . . . 491

INFORME rendido por el C. Presidente Constitucional Substituto de la República, ante el H. Congreso de la Unión. (continúa). . . . .

#### GOBIERNO DEL ESTADO

#### PODER EJECUTIVO

DECRETO creando un Departamento del Trabajo, anexo al Ejecutivo, para mediar en las controversias entre Patronos y obreros. . . . . 491

DECRETO facultando al C. Lic. Miguel Amador y Trías, para ejercer la tutela de la Srta. Guadalupe Martínez Brizuela. . . . . 492

ACUERDO adicionando el Presupuesto de Ingresos vigente del Municipio de "El Grullo". . . . . 492

#### PODER JUDICIAL

Noticia de los negocios tramitados en la Sala del Supremo Tribunal de Justicia, durante el mes de sptre. de 1920. 493

Sección de Avisos . . . . . 498

#### PODER EJECUTIVO FEDERAL

#### SECRETARIA DE GOBERNACION

INICIATIVA de Ley autorizando al Ejecutivo para expedir los Reglamentos del Trabajo, de acuerdo con las prescripciones del artículo 123 de la Constitución Federal.

Un sello que dice: Poder Ejecutivo Federal.—Estados Unidos Mexicanos.—México.—Secretaría de Gobernación.—Departamento de Legislación y J.—Exp. 3. 21. 46.—Iniciativa de Ley Núm. 46.

A los CC. Secretarios de la H. Cámara de Senadores.—Presente.

En la sesión ordinaria de esa H. Cámara, efectuada el día 7 de septiembre último, se dió cuenta de una Iniciativa de Ley enviada por esta Secretaría, proponiendo la reforma de los artículos 1o., 2o., 8o. y 11o., y la adición al artículo 10., de la Ley de Secretarías de Estado de 25 de diciembre de 1917, habiéndose expuesto brevemente las consideraciones capitales que en concepto del Ejecutivo Federal fundan las necesidades de dichas reformas.

Entre éstas figura la referente a la organización del Departamento del Trabajo, dependiente

Sección 1/a.

Núm. 2

PALACIO DE GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO

TELEGRAMA.

Guadalajara, Diciembre 29 de 1920

Al Gobernador del Estado de Yucatán.

Yucatán.

Este Gobierno ha creado el Departamento del Trabajo anexo al Ejecutivo del mismo, por lo que agradeceré a usted se sirva librar sus respetables ordenes para que ese Gobierno remita a éste, algunos ejemplares de la Ley del Trabajo de ese Estado.

Anticipandole las gracias.

El Gobernador Provisional del Estado.



*Anexo*

ASUNTO: Enterado de que quedo instalado ese Dpto. y se le envían tres ejemplares de la Ley del Trabajo.

SECRETARIA GENERAL

DEPARTAMENTO DE FOMENTO,  
TRABAJO Y AGRICULTURA.

Al C. Jefe del departamento del Trabajo del Gobierno del Estado de Jalisco.  
Guadalajara.-

Núm. 5422

La nota de usted número 24 de 5 de los corrientes, deja enterado al C. Gobernador de quedó instalado ese Departamento, de acuerdo con el Decreto de 12 de octubre expedido por el C. Gobernador de ese Estado.

Adjuntas al presente envío a usted tres ejemplares de la Ley del Trabajo vigente, no remitiéndole los decretos y adiciones a que se refiere por no haber expedido hasta la fecha ningunos.

Hago a usted presentes mis atenciones.

SUFRAGIO EFECTIVO, NO RREELECCION.

Jalapa-Enríquez, a 16 de noviembre de 1920

Por el Secretario de Gobierno.  
El Sub-Secretario.

*Guo Nollés*

f. z.  
ANEXO

7

Al referirse a este oficio, menciónese el Departamento, número, fecha y asunto de que se trate.

# EL ESTADO DE JALISCO

110

Periódico Oficial del Gobierno

Registrado como artículo de 2a clase el 3 de Septiembre de 1921.

TOMO XCV

GUADALAJARA, MARTES 21 DE AGOSTO DE 1923

NUM. 23

SUMARIO:

## Gobierno del Estado

### PODER LEGISLATIVO

DECRETO Núm. 2368 - Ley del Trabajo del Estado de Jalisco ..... 257

SECCION de Avisos ..... 267

## EL ESTADO DE JALISCO

DIRECTOR ADMINISTRADOR INT.

E. GONZALEZ

OFICINAS:

PALACIO DE GOBIERNO DEL ESTADO  
(PLANTA BAJA)

# Gobierno del Estado

## Poder Legislativo

### DECRETO Núm. 2368 - Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.

JOSE G. ZUNO, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Jalisco, a los habitantes del mismo, hago saber:

Que por la Secretaría del H Congreso del Estado se me ha comunicado el siguiente DECRETO.

Número 2368.—El Congreso del Estado decreta:

## Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.

### CAPITULO I.

#### DEL OBJETO DE ESTA LEY.

Art. 1º El objeto de la presente ley, la reglamentación de las relaciones entre trabajadores y patronos.

Art. 2º Para los efectos de esta ley, se entiende:

- I. Por trabajador: A toda persona que presta una labor material o intelectual; y
- II. Por patrono: A la persona física o moral, a quien se presta el trabajo.

### CAPITULO II.

#### DE LOS CONTRATOS.

Art. 3º Los contratos de trabajo se dividen:

- I. En individuales o colectivos;
  - II. En verbales o escritos;
  - III. A jornal o por obra, y
  - IV. Por tiempo fijo o indeterminado.
- De los contratos escritos quedará un ejemplar en poder de cada una de las partes y contendrá:
- A. La naturaleza del contrato, de acuerdo con la clasificación anterior;
  - B. El nombre, apellido, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes, y agrupación a que pertenecan, en su caso;
  - C. La duración del contrato si fuere por tiempo fijo, expresándose la fecha en que habrá de comenzar a surtir sus efectos;
  - D. El tiempo que diariamente deba durar el trabajo, dentro de la jornada máxima;
  - E. El sueldo, salario o jornal que habrá de percibir el trabajador, expresando si debe de determinarse por unidad de tiempo, o por unidad de obra;
  - F. La designación del lugar, fijo o variable, donde la labor deba prestarse;
  - G. El contrato deberá celebrarse ante dos testigos y será firmado por todos los

# EL ESTADO DE JALISCO

## PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO.

Registrado como artículo de 2a. Clase el 3 de Septiembre de 1931.

Director: Arturo Bouquet.

TOMO CXXXIV.

GUADALAJARA, JUEVES 5 DE MARZO DE 1936.

NUMERO 9.

### SUMARIO:

#### GOBIERNO DEL ESTADO.

##### PODER EJECUTIVO.

DECRETO por el cual se crea el Departamento del Trabajo y Previsión Social. . . 69  
SECCION DE AVISOS. . . . . 70

#### GOBIERNO DEL ESTADO.

##### PODER EJECUTIVO.

DECRETO por el cual se crea el Departamento del Trabajo y Previsión Social.

EVERARDO TOPETE, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Jalisco, a sus habitantes sabed:

Que en uso de las facultades que le conceden los artículos 32 y 33, fracción VIII de la Constitución Política del Estado, 12 frac. VII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de la Administración Pública, y 14, 83, 406 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, ha tenido a bien expedir el siguiente

##### DECRETO:

ARTICULO 1°—Se crea un Departamento dependiente directamente del Ejecutivo del Estado, que se denominará Departamento del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 2°—Corresponde al Departamento, la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos que sean de la jurisdicción del Estado.

ARTICULO 3°—Esta dependencia desarrollará las siguientes funciones:

I.—De previsión Social:

II.—De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y

III.—De Inspección del Trabajo.

ARTICULO 4°—En lo que se refiere a la Previsión Social, el Departamento conocerá del estudio y aplicación de medidas sobre: Salarios, Higiene Industrial, Preventivas Sobre Accidentes Profesionales, Seguro Social, Descansos y Vacaciones Legales, Trabajo de Menores y Mujeres, Trabajo a Domicilio, Agencias de Colocaciones, Legislación Social, Alcoholicismo, Cesantía, Fomento Sindical y de Cooperativas, Centros Cul-

turales y Deportivos para Trabajadores, Habitación Obrera, Congresos y Convenciones de Trabajadores, y todas aquellas que sean relativas y derivadas de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

ARTICULO 5°—La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en ejercicio de sus funciones, procederá de conformidad con lo que a este respecto establece el Capítulo VIII del Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo y Reglamentos respectivos.

ARTICULO 6°—Los Inspectores Locales del Trabajo, se sujetarán a las prevenciones del Capítulo IX del Título y Ley arriba citados y de sus correspondientes Reglamentos.

ARTICULO 7°—Este Departamento tendrá a su cargo la formación de expedientes administrativos por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, aplicando, por acuerdo expreso del Ejecutivo del Estado, las sanciones que esos mismos ordenamientos previenen, en los términos de los Artículos 684 y 685 de la Ley Federal del Trabajo.

##### TRANSITORIOS.

ARTICULO 1°—Los Inspectores del Trabajo, los Procuradores de la Defensa del Trabajo y el personal administrativo que les corresponda, así como el de la Sección VIII de la Secretaría General de Gobierno, pasarán a depender del Departamento.

ARTICULO 2°—El Jefe del Departamento llevará a cabo la organización de esta Oficina y formulará tanto el Reglamento interior de la misma, como los demás complementarios del presente Decreto, los cuales previa aprobación del Ejecutivo local serán puestos en vigor.

ARTICULO 3°—Quedan derogadas las disposiciones que en cualquier forma se opongan a la vigencia de este Decreto.

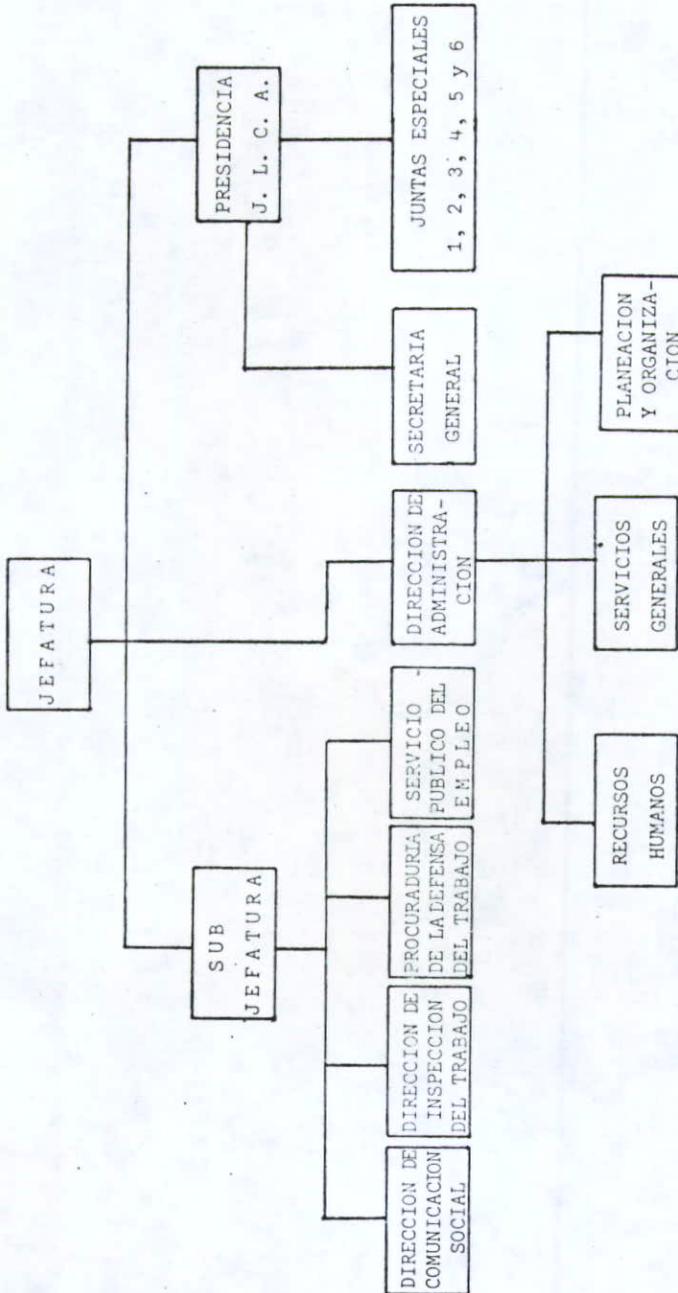
ARTICULO 4°—El presente Decreto empezará a surtir sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 35 de la Constitución Política del Estado, y para su publicación y observancia, promulgo el presente Decreto en la residencia oficial del Poder Ejecutivo Local, en la Ciudad de Guadalajara, Jal., a los veintinueve días del mes de febrero del año de mil novecientos treinta y seis.

E. TOPETE

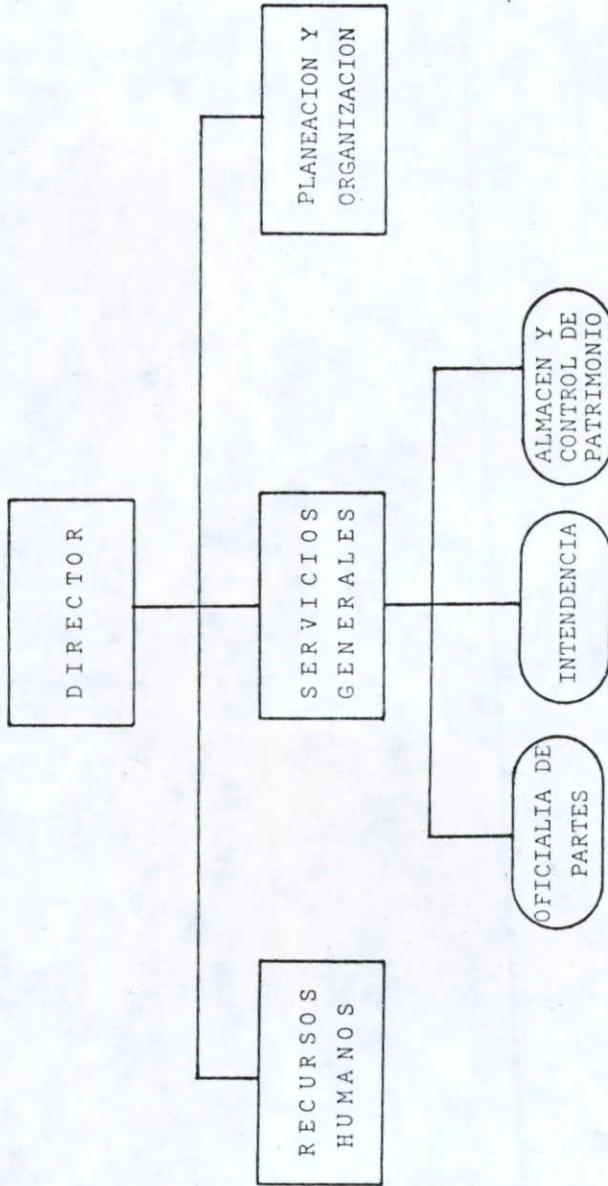
El Secretario General de Gobierno  
Lic. Miguel Guevara.

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



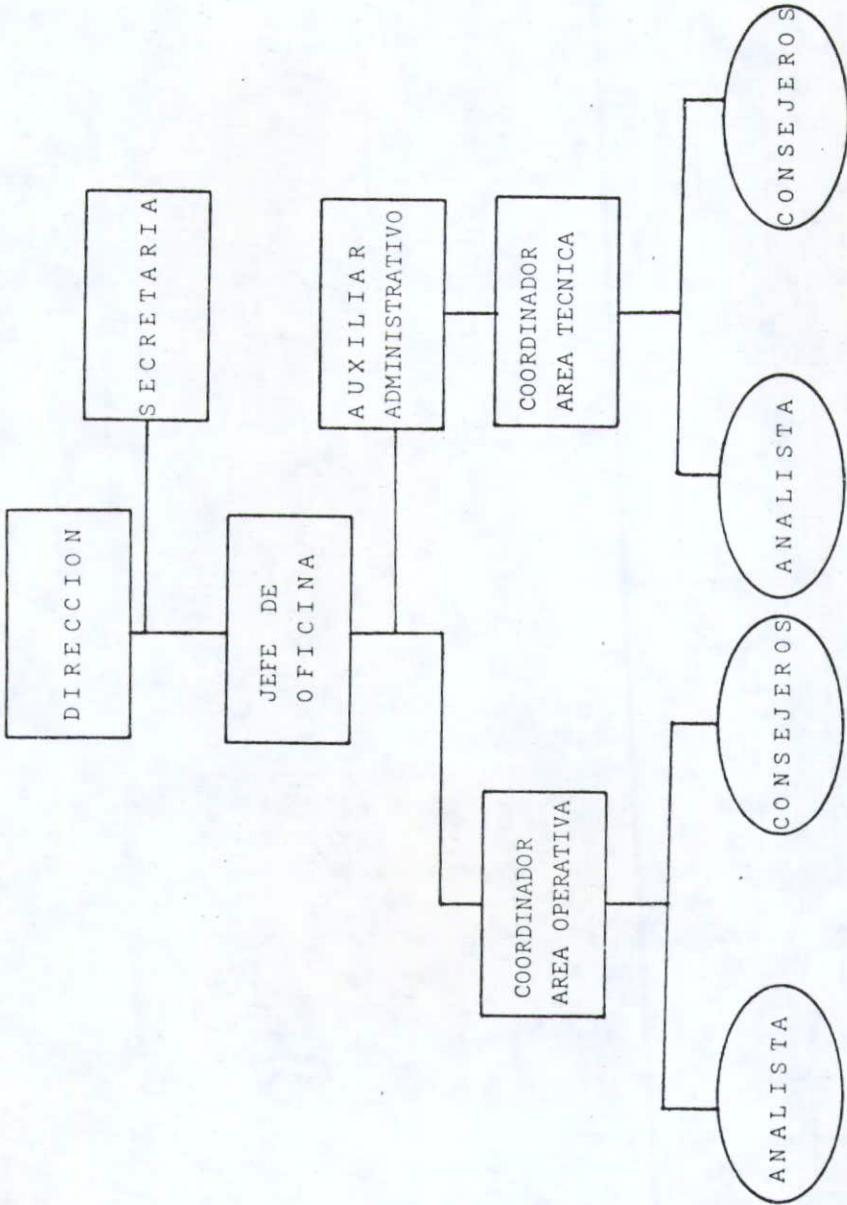
A n e x o 10, Organigrama # 1. Se reproduce el organigrama formulado por el Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, Guad., 1986.

DIRECCION DE ADMINISTRACION



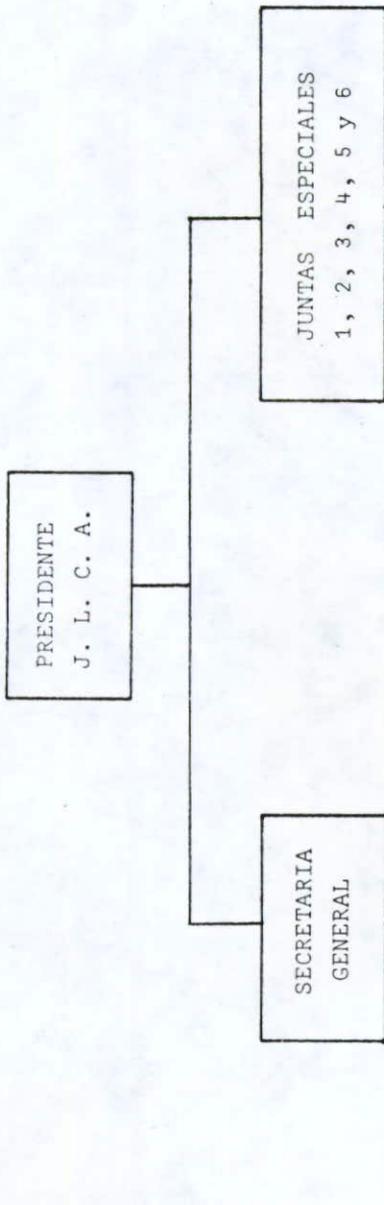
Anexo 11, Organigrama # 2. Dirección de Administración.

DIRECCION DEL SERVICIO PUBLICO DEL EMPLEO



A n e x o 12, Organigrama # 3. Dirección del Servicio Público del Empleo.

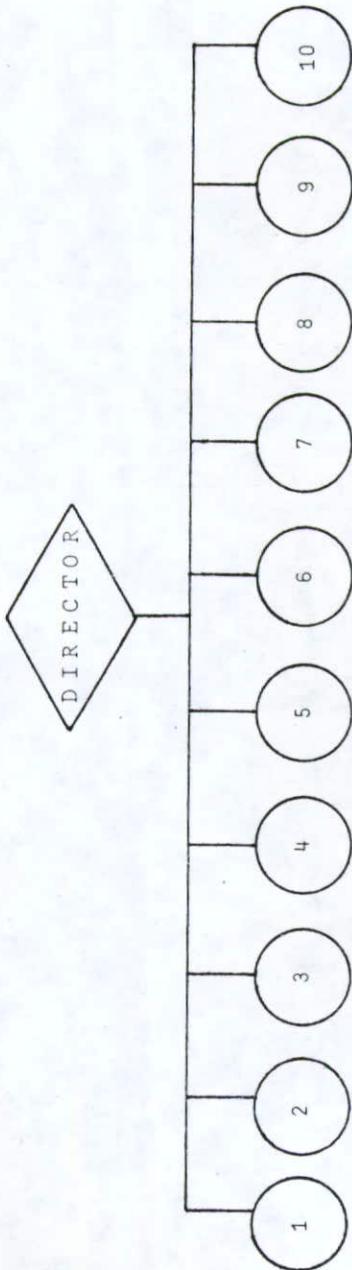
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE



INTEGRACION DE LAS JUNTAS ESPECIALES:

- PLENO DE LAS JUNTAS DE CONCIL. Y ARBITR.
- PRESIDENTE
- SECRETARIO
- REPRESENTANTES OBREROS
- REPRESENTANTES PATRONALES
- ACTUARIOS
- NOTIFICADORES
- PERSONAL JURIDICO

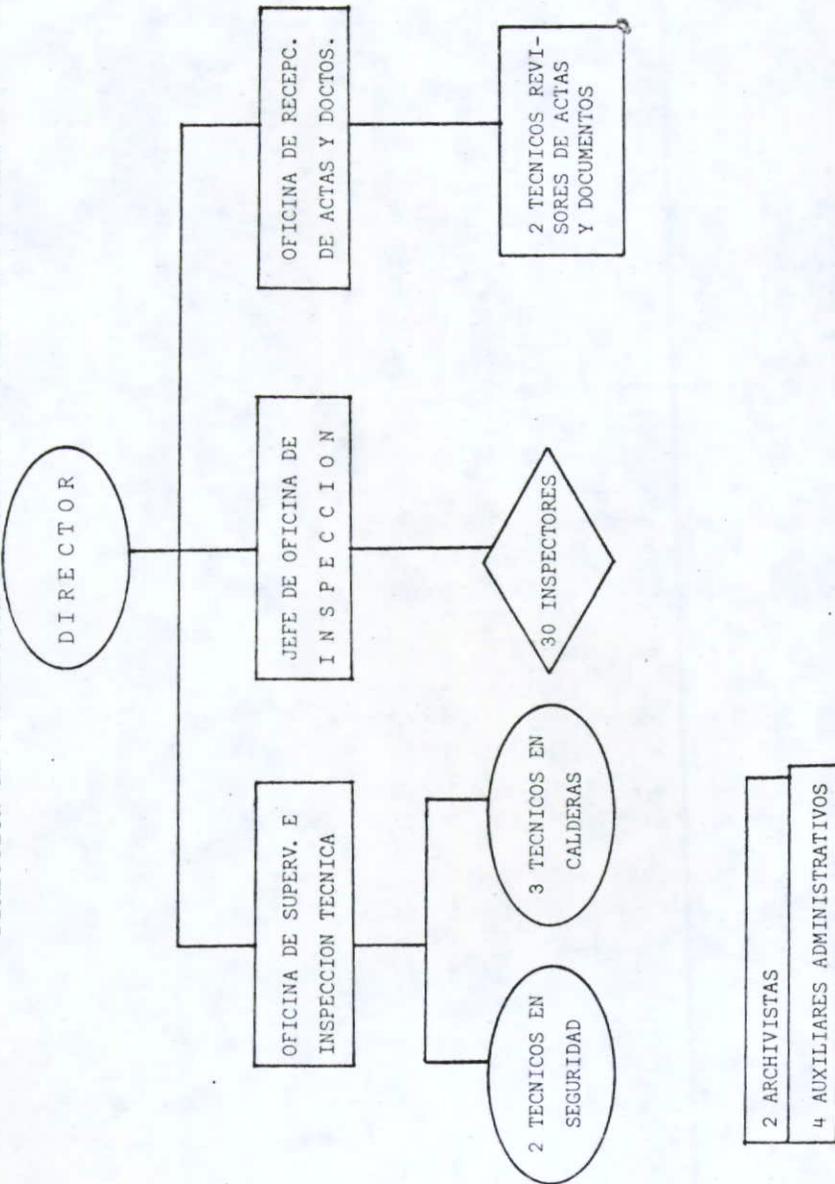
DIRECCION DE COMUNICACION SOCIAL



- 1.- RELACIONES PUBLICAS
- 2.- INVESTIGACION ECONOMICA
- 3.- SELECCION, ACOPIO Y ARCHIVO DE MATERIAL PERIODISTICO
- 4.- PRODUCCION REVISTAS, FOLLETOS, PROYECTOS
- 5.- PERIODICO MURAL EXTERIOR E INTERIOR
- 6.- INVESTIGACION PSICOLOGICA (ENCUESTAS DE OPINION)
- 7.- INVESTIGACION SOCIOLOGICA (ENCUESTAS DE OPINION)
- 8.- SECCION DE FOTOGRAFIA Y ARCHIVO FOTOGRAFICO
- 9.- ESTADISTICA DEL DEPARTAMENTO
- 10.- DISEÑO Y DIBUJO.

\* APOYO SECRETARIA Y ARCHIVO GENERAL

DIRECCION DE INSPECCION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



## A n e x o 16

NARRATIVA DE PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DE INSPECCION

- Acordar con el C. Director de Inspección sobre la estrategia de Inspección y todo lo relacionado con ésta.
- Coordinar al personal de Inspección, programando las actividades que haya que realizar, para su debida ejecución y cumplimiento de las comisiones.
- Distribuir el trabajo y material necesario para la práctica de las inspecciones a todo el personal de Inspección.
- Vigilar que el material sea proporcionado con la debida anti cipación, para no interrumpir su actividad.
- Recibir, revisar y confrontar que sus reportes sean los correctos; coordinándose con las oficinas de recepción y revisión de Actas y Documentos y la de Supervisión e Inspección Técnica, checando que las actas que reporta sean las mismas que entrega y que sus anotaciones sean las correctas.
- Informar al Director acerca de las observaciones y comentarios que en torno a su labor le hacen llegar los CC. Inspectores.
- Una vez realizado esto, se pasa a la oficina de Supervisión.

- Recibir y revisar las peticiones presentadas por los patrones, informándoles al respecto si está correcta o no; si procede se recibe y se hace la orden correspondiente, girando instrucciones al inspector comisionado para que practique tal diligencia; si no se acepta es porque no reúne las características que debiera contener, por lo tanto se le informa al solicitante cómo debe elaborar su petición, así como la fundamentación.
- Proporcionar, cuando lo soliciten, los datos necesarios para los informes que se envían a la Delegación Federal del Trabajo.
- Participar en las guardias vespertinas un día por semana.
- Rendir informe mensual al Director.
- Asistir a las reuniones que realice la Dirección.

\*

## A n e x o 17

REQUISITOS PARA SER INSPECTOR

Artículo 34: Para ser Inspector del Trabajo y Previsión Social se requiere:

- I.- Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Haber terminado la educación secundaria.
- III.- No ser miembro de las organizaciones de trabajadores o de patrones, tratándose de Inspectores del Trabajo.
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional o imprudencial sancionado con pena corporal.
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico.
- VI.- Demostrar conocimientos suficientes del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.
- VII.- Tratándose de inspectores técnicos especialistas, tener título profesional o ser perito en la especialidad de sus actividades.
- VIII.- Tratándose de inspectores de Previsión Social, tener conocimiento sobre Seguridad e Higiene.

# ACTA DE INSPECCION



GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO  
DEPTO. DEL TRABAJO  
OFICINA DE  
PREVISION SOCIAL



DIRECCION DE INSPECCION  
DEL TRABAJO

N.º

( ) Inicial ( ) Periódica ( ) Extraordinaria Clave \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, el suscrito \_\_\_\_\_ Inspector del Departamento del Trabajo y Previsión Social en cumplimiento al oficio de la Comisión Núm. \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ girado por el C. Jefe de la Oficina de Previsión Social del Estado, y con fundamento en los artículos 540, 541, 542 y 543 de la Ley Federal del Trabajo, me constituí a practicar la inspección, verificando el cumplimiento de la Legislación Laboral vigente y disposiciones relativas, en la negociación denominada \_\_\_\_\_ con domicilio en la calle \_\_\_\_\_ Núm. \_\_\_\_\_ Colonia \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ con Registro Federal de Causantes \_\_\_\_\_ No. Cta. Estado \_\_\_\_\_ dedicado a \_\_\_\_\_ entendíéndome en la diligencia con el C. \_\_\_\_\_ en su carácter de \_\_\_\_\_ dando por resultado lo siguiente:

## PRESTACIONES ECONOMICAS

Núm. de Trabajadores _____	Horas Extras _____
con salario mínimo _____	Aguinaldo _____
con salario Prof. _____	Part. de utilidades _____
Jornada de Trabajo:	Fecha reparto _____
Diurna: de _____ a _____	Prima Dominical _____
de _____ a _____	Vacaciones _____
Mixta: de _____ a _____	Reg. Int. de Trab. _____
de _____ a _____	Menores de edad _____
Nocturna: de _____ a _____	Autorizados _____
Com. Mixt. de Hig. y Seg. _____	Reg. Patronal I.M.S.S. _____
Fecha última Acta _____	Trab. Afiliados _____ no Afil. _____
Com. Mix. de Cap. y Arbiest. _____	Reg. Infonavit _____
Reg. U.C.E.C.A. _____	Trab. Inscritos _____ no Ins. _____
OBSERVACIONES: _____	

## CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Instalaciones _____	Contaminantes _____
Local _____	Guardarropa _____
Maquinaria _____	Iluminación _____
Baños _____	Ventilación _____
Comedores _____	Ruidos _____
Protecciones fijas _____	Motores en fun. _____
Equipo Individual _____	Núm. Autorización _____
Extintores _____	Calderas en función _____
Señales _____	Núm. Autorización _____
Botiquín _____	Aviso de Pago No. _____ Importe _____

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

## OBSERVACIONES GENERALES:

En vista de las irregularidades encontradas se cita al Representante Legal de la empresa a que comparezca al Departamento del Trabajo y Previsión Social situado en la calle Independencia Núm. 100 Altus, en Guadalajara, Jal., el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas llevando consigo la documentación relativa, apercibido que de no presentarse el día y hora señalados, se dará ordenador a las sanciones correspondientes.

Leída que fue la presente acta se dio por terminada la inspección, siendo las \_\_\_\_\_ hrs. del día \_\_\_\_\_ de su fecha, firmando por triplicado los que en ella intervinieron y dejándose una copia en poder de la empresa.

El Insp. del Depto. del Trab.  
y Prev. Social

El Representante de  
la Empresa





**GOBIERNO DE JALISCO  
PODER EJECUTIVO  
DEPARTAMENTO DEL  
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

**ASUNTO: Se le concede autorización**

NUM. \_\_\_\_\_  
EXP. \_\_\_\_\_  
SEC. \_\_\_\_\_

En relación a su solicitud y tomando en consideración la Investigación Socio-Económica de usted y el Dictamen Médico, con fundamento en los Artículos 23, 173 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, este Departamento le concede permiso para trabajar: \_\_\_\_\_

En consecuencia el patrón deberá observar lo establecido en las siguientes disposiciones de la referida Legislación Laboral, que en lo conducente o a la letra dicen:

- Art. 5º.** Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:
- Frac. I. Trabajos para niños menores de catorce años.  
Frac. IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.  
Frac. XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.
- Art. 22.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
- Art. 23.** Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.
- Art. 175.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:
- I. De dieciséis años, en: a). Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. b). Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres. c). Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo. d). Trabajos subterráneos o submarinos. e). Labores peligrosas o insalubres. f). Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal. g). Establecimientos no industriales después de las diez de la noche. h). Los demás que determinen las leyes.
- II. De dieciocho años, en: Trabajos nocturnos industriales.
- Art. 178.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.
- Art. 179.** Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.
- Art. 180.** Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:
- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.  
II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.  
III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional; y  
IV. Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les solicite.

**ATENTAMENTE  
SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION  
GUADALAJARA, JAL.  
EL JEFE DE LA OFICINA DE INSPECCION  
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**



DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO  
DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO



Oficio No. \_\_\_\_\_

Se cita a: \_\_\_\_\_

para que comparezca a la Dirección de Inspección del Trabajo en el Departamento del Trabajo ubicado en la calle Independencia No. 100 altos, el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ hs. para la práctica de una Diligencia de Materia Laboral debiendo dirigirse con el suscrito.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_

EL INSPECTOR DEL TRABAJO.

RECIBI

## A n e x o 19

ENCUESTA PARA DETECTAR EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL EMPRESARIO  
RESPECTO DE LA AUTORIDAD LABORAL Y SUS FUNCIONES

1.- ¿Sabe dónde se encuentra ubicado el Departamento del Trabajo y Previsión Social?

\_\_\_\_\_

2.- ¿Qué funciones conoce del Departamento del Trabajo?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2.1. ¿Qué conoce de las siguientes áreas?

\* Procuraduría de la Defensa del Trabajo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* Inspección del Trabajo y Previsión Social: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* Comunicación Social: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* Servicio Público del Empleo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.- ¿Ha requerido servicios de alguna dependencia del Departamento del Trabajo?

No \_\_\_ Sí \_\_\_ En su caso, ¿cómo fue este servicio? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.- ¿Lo ha visitado el inspector del Trabajo para realizar la inspección periódica de su establecimiento? Sí \_\_\_ No \_\_\_

4.1. ¿Le ha dado la información adecuada respecto a las activida-

des que realiza el Departamento del Trabajo?

No \_\_\_ Sí \_\_\_ En su caso, ¿cómo ha sido esta información? -

---

4.2. ¿Cuál ha sido la actitud del inspector del Trabajo?

\* Accesible \_\_\_\_\_ \* Indiferente \_\_\_\_\_

\* Prepotente \_\_\_\_\_ \* Corrupto \_\_\_\_\_

\* Con espíritu de servicio \_\_\_\_\_ \* Servil \_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

---

5.- Cuando se presenta ante usted el inspector del Trabajo, ¿qué reacción inmediata le provoca?

---



---

6.- ¿Qué sugerencias daría usted para mejorar los servicios de - las siguientes áreas?

\* Procuraduría de la Defensa del Trabajo. \_\_\_\_\_

---

\* Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. \_\_\_\_\_

---

\* Inspección del Trabajo y Previsión Social. \_\_\_\_\_

---

\* Comunicación Social. \_\_\_\_\_

---

\* Servicio Público del Empleo. \_\_\_\_\_

---

7.- ¿Cómo ubica usted al Departamento del Trabajo en relación - con el desempeño de los servicios que brinda, en comparación con:

I.M.S.S.? \_\_\_\_\_

Secretaría del Trabajo? \_\_\_\_\_

Sría. de Hacienda y Crédito Público? \_\_\_\_\_

INFONAVIT? \_\_\_\_\_

Giro empresarial: \_\_\_\_\_

Número de trabajadores: \_\_\_\_\_

Puesto del entrevistado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del encuestador: \_\_\_\_\_

\*

NOTA: Esta encuesta fue obtenida, en cada caso, por medio de una entrevista -  
dirigida.

\*

GLOSARIO

## GLOSARIO

### A

*Accesible:* Que tiene acceso, comprensible, inteligible. Sinónimo de asequible, alcanzable, abordable, cercano.

*Acta:* Relación escrita de lo tratado en una junta. Certificación que consta hechos más notables.

*Agresión:* Acometimiento, ataque.

*Ambivalencia:* Carácter de lo que tiene dos aspectos radicalmente diferentes u opuestos.

*Amenazante:* Dicho o hecho con que se amenaza. Dar a entender - que se quiere hacer un mal a otro.

*Amonestar:* Advertir a una persona que ha hecho algo reprehensible, para que se enmiende.

*Analítica:* Relativo al análisis. Método que va de lo compuesto a lo sencillo.

*Antagonismo:* Contrariedad, rivalidad, oposición.

*Antropológico:* Relativo a la antropología, ciencia que trata del hombre.

*Aparcería:* Contrato por el cual el dueño de una finca rústica la cede en explotación, con reparto proporcional de los frutos o beneficios.

*Apercibir:* Prevenir, disponer, preparar lo necesario para algo.

Amonestar, advertir.

*Arbitrariedad:* Acto contrario a la justicia o a las leyes, ilegalidad.

*Arraigo:* Hacerse muy firme un vicio o una costumbre.

*Arremeter:* Acometer con ímpetu. Arrojar con presteza.

*Asentar:* Establecer, fundar: asentar el real. Afirmar, ajustar un convenio o tratado.

*Autenticidad:* Calidad de auténtico, con que certifica la autenticidad de una cosa, en forma que haga fe.

*Autocrático:* Propio de autócrata, persona que ejerce autoridad ilimitada.

*Autoinspección:* Acción o efecto de inspeccionarse o examinarse a sí mismo.

*Autonomía:* Libertad de gobernarse por sus propias leyes. Condición de una persona que no depende de nadie.

*Autoridad:* Poder legítimo. Persona revestida de poder, mandato o magistratura.

*Avieso:* Torcido, fuera de regla. Figurado mal o mal intencionado.

## B

*Bondad:* Calidad de bueno. Benignidad, benevolencia, bonachonería.

## C

*Cohechar:* Sobornar, corromper: cohechar a un magistrado.

*Cohesión:* Adherencia, fuerza que une las moléculas de un cuerpo.

Figurado: unión: la cohesión de los miembros de un grupo.

*Concientizar:* Crear conciencia. Conocimiento, noción, sentimiento interior por el cual aprecia el hombre sus acciones.

*Concomitante:* Que acompaña otra cosa.

*Conflicto:* Choque, combate, lucha, antagonismo. Figurado: apuro, angustia del ánimo.

*Conformar:* Dar forma.

*Consecución:* Acción de conseguir - alcanzar.

*Constitucional:* Formativo, cuerpo. Relativo a la Constitución.

*Contingente:* Parte que corresponde a uno en un repartimiento limitado.

*Controversia:* Debate, que puede discutirse.

*Corrupto:* Sacar ventaja indebida de la posición que se tiene.

*Coyotaje:* Sentido figurado: acción de una persona que tramita - arreglos fuera de la Ley.

*Cualificación:* Atribuir o apreciar cualidades.

## D

*Dádiva:* Regalo o cosa que se da.

*Decoroso:* Que tiene decoro. Honor, respeto que se debe a una -  
persona.

*Déficit:* Lo que falta a las ganancias para que se equilibren los  
gastos.

*Degradación:* Destituir de un grado o de una dignidad.

*Democrático:* Relativo a la democracia: gobierno democrático es -  
aquel en que el pueblo ejerce la soberanía.

*Departamento:* Cada una de las partes en que se dividen algunas -  
cosas.

*Destitución:* Privar a uno de su cargo; sinónimo: revocar, suspen-  
der, echar, destronar, deponer.

## E

*Eficaz:* Activo, que produce efecto.

*Eficiente:* Competente, que produce realmente un efecto.

*Empresa:* Sociedad comercial o industrial.

*Empresa familiar:* Problemas de financiamiento, no maneja pre-  
supuesto, su capital social es pequeño.

*Empresa pequeña:* Dificultad para trámites, poca organización  
administrativa, problemas para determinar sus necesidades de  
corto y largo plazo, difíciles de definir como sujetos de -  
crédito.

*Empresa mediana:* Diferente grado de crédito bancario, alta -  
tasa de interés para conseguirlo.

*Empresa grande:* Obtención de divisas, otro grado de endeudamiento en moneda extranjera, estructura financiera poco sana por la actual contracción del mercado, aportación de accionistas.

*Enajenación:* Privar a uno del uso de la razón.

*Entorno:* Ambiente.

*Erróneo:* Equivocado, que contiene error, opinión falsa.

*Espíritu de servicio:* Optimización de sí mismo en favor de otros.

*Estratificación:* Disposición de los elementos de algo en capas - situadas en diferentes planos.

*Exhibir:* Acción de enseñar. Reunión de cosas interesantes para el público.

*Eximir:* Liberar, exentar de cargo u obligación.

*Existencial:* Perteneciente al acto de existir.

*Extraordinario:* Que sucede rara vez, que sale de la regla común.

## F

*Fatalista:* Partidario del fatalismo, que se abandona sin reacción ante los sucesos.

*Filiación:* Dependencia, ilación, inscribirse.

*Frustración:* Malogro de un deseo. Tensión psicológica suscitada por la existencia de un obstáculo que dificulta realizar un objetivo.

## G

*Gratificación:* Recompensa pecuniaria por algún servicio extraordinario. Sinónimo: propina.

*Gregarismo:* Tendencia a seguir las iniciativas ajenas.

## H

*Heterogéneo:* De naturaleza diferente.

*Hostil:* Contrario. Sentimientos hostiles: sentimientos de enemistad o de oposición.

## I

*Indiferente:* Sin interés en su trabajo.

*Índole:* Condición e inclinación natural propia de cada uno. Condición o calidad de las cosas.

*Ineptitud:* Carácter de inepto. Sinónimo de impericia, incapacidad, inexperiencia, insuficiencia, torpeza.

*Inexorable:* Que no se deja vencer por súplicas; sinónimo de severo, duro, inhumano.

*Inmerso:* Sumergido, abismado.

*Inspector:* El que por oficio vigila y examina una cosa.

*Instinto:* Tendencia innata a realizar ciertas acciones orientadas hacia un fin sin previo conocimiento de él.

*Institución:* Acción de instituir. Ley u organización fundamental.

*Interacción:* Influencia recíproca.

*Intrínseco:* Intimo, esencial. Valor intrínseco de una cosa: el que tiene de por sí, que se diferencia del convencional.

*Investir:* Conferir una dignidad.

*Inminente:* Que amenaza o está para suceder prontamente.

## J

*Jefatura:* Dignidad y funciones de jefe.

## L

*Laboral:* Perteneciente al trabajo u ocupación.

*Legislar:* Establecer, dar leyes.

*Legitimidad:* Calidad de legítimo - conforme a la Ley.

*Liderazgo:* Carácter de líder, dirigente, el que va a la cabeza - de un grupo.

## M

*Manipulación:* Maniobra, manejo destinado a engañar.

## N

*Narrativa:* Habilidad de contar o narrar.

## O

*Observancia:* Cumplimiento exacto de una ley o regla.

*Oficina:* Sitio donde se hace una cosa. Departamento donde trabajan empleados.

*Ordinario:* Común, regular, usual, que suele suceder o hacerse - por costumbre.

## P

*Patológico:* Perteneciente o relativo a la patología: anatomía, - estudio de enfermedades.

*Perito:* Sabio práctico, versado en un arte o ciencia. Persona - autorizada legalmente para dar su opinión acerca de una materia.

*Prefijado:* Fijado antes, determinar anticipadamente una cosa.

*Prepotente:* Muy poderoso o fuerte. Persona que aprovecha su situación ventajosa para fines propios.

*Privación:* Ausencia, supresión de un bien o de una facultad. Deseo que no ha sido satisfecho.

*Psíquico:* Relativo al alma.

## R

*Recíproca:* Que tiene lugar entre dos personas, o cosas que obran una sobre otra.

*Recopilación:* Compendio o resumen de una obra.

*Referencia:* Narración de una cosa. Relación de una cosa con --  
otra. Remisión de un libro o manuscrito.

*Repudio:* Acto de repudiar, repeler, renunciar con las formalida  
des legales.

*Rol:* Papel a desempeñar.

## S

*Servil:* Perteneciente al estado de siervo. Sinónimo de adulator,  
obsequioso, obediente.

*Sinónimo:* Dícese de las palabras de igual significado.

*Soborno:* Acción y efecto de sobornar - corromper, dádiva con que  
se soborna.

*Solidaridad:* Sentimiento que impele a los hombres a prestarse -  
una ayuda mutua.

*Status quo:* Estado actual de las cosas.

*Subsidiariedad:* Que se da accesoriamente para ayudar a otra cosa.

## T

*Tendencia:* Fuerza que impulsa un cuerpo a dirigirse hacia un pun  
to. Figurado: inclinación.

*Totalitarismo:* Régimen o sistema totalitario. Dícese de los re-  
gímenes políticos no democráticos, en los cuales los poderes  
están centrados en un pequeño grupo de dirigentes.

*Trascendente:* Que destaca en su género superior. Figurado: ca--

rácter de lo que se sitúa más allá de la acción del pensamiento.

## V

*Voracidad:* Acción de devorar o comer con avidez.

\* \* \*

BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique  
El Derecho Latinoamericano del Trabajo  
Tomo II  
Edic. Universidad Nacional Autónoma de México  
México, 1974.

ARAMONI, Aniceto  
El Mexicano, ¿Un Ser Aparte?  
Ed. Kapelusz  
México, 1984.

BLANCO MOHENO, Roberto  
La Corrupción en México  
Tercera reimpresión  
Edit. Olimpia  
México, 1980.

CARROLL, Herbert  
Higiene Mental  
Edit. Continental  
México, 1979.

CASTORENA, J. Jesús  
Manual de Derecho Obrero  
México, 1959.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
2a. edic.  
Editorial Trillas  
México, 1983.

DICRAPIO, Nicholas  
Teorías de la Personalidad  
Edit. Interamericana  
México, 1976.

FROMM, Erich  
¿Tener o Ser?  
Edit. Fondo de Cultura Económica  
México, 1982.

GARCIA-PELAYO Y CROSS, Ramón  
Pequeño Larousse Ilustrado  
8a. ed.  
Edic. Larousse  
México, 1983.

GONZALEZ DE LA GARZA, Mauricio  
Sin Censura  
Edic. Edamex  
México, 1985.

HALLER, Gilmer B. Von  
Psicología General  
2a. ed.  
Edic. Harla  
México, 1982.

HOFFNER, Joseph  
Manual de Doctrina Social Cristiana  
Edic. Editora de Revistas  
México, 1984.

HORTON, Paul B.  
Sociología  
2a. ed.  
Ed. McGraw-Hill  
México, 1979.

LUCAS, Marín Antonio  
Introducción a la Sociología  
Ed. EUNSA (Universidad de Navarra)  
Pamplona, España, 1979.

MASLOW, Abraham H.  
Motivation and Personality  
Ed. Harper & Row Publisher  
New York, U.S.A., 1970.

OLIVEROS F., Otero  
Realización Personal en el Trabajo  
Ed. EUNSA (Universidad de Navarra)  
Pamplona, España, 1978.

PARDINAS, Felipe  
Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales  
16a. ed.  
Edit. Siglo XXI  
México, 1976.

RAMOS, Samuel  
El Perfil del Hombre y la Cultura en México  
Ed. Colección Austral  
México.

RECASENS SICHES, Luis  
Sociología  
3a. ed.  
Ed. Porrúa  
México, 1980.

ROCHA BANDALA, Juan Francisco  
La Competencia en Materia Laboral  
1a. ed.  
Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor  
México, 1975.

SOTO ALVAREZ, Clemente

Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho

Ed. Limusa

( Civil

México, 1974.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario

Metodología Formal de la Investigación Científica

2a. reimpresión

Ed. Limusa

México, 1983.

TENA RAMIREZ, Felipe

Derecho Constitucional Mexicano

4a. ed.

Edit. Porrúa

México, 1958.

TRUEBA URBINA, Alberto

Ley Federal del Trabajo

50a. ed.

Edit. Porrúa

México, 1983.

VENTURA CAPILLA, María Teresa

¿Hombre?

Ed. DHUAI (Dimensión Humana en la Administración de Insti-

México, 1985.

( tuciones

## Fuentes Documentales

ARCHIVO HISTORICO DEL ESTADO DE JALISCO

Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco

Guadalajara, Jal.

ARCHIVO DEL PODER LEGISLATIVO ESTATAL

Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco

Guadalajara, Jal.

BIBLIOTECA DEL ARCHIVO HISTORICO DEL ESTADO DE JALISCO

Seguridad, Capacitación y Adiestramiento

Tomos 1 y 2, publicación única

Edic. Departamento del Trabajo y Previsión Social del Edo.

BIBLIOTECA PUBLICA DEL ESTADO DE JALISCO

Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco

Guadalajara, Jal.

DIRECCION DE COMUNICACION SOCIAL

Informe Estadístico de la Dirección de Inspección del Trabajo

Guadalajara, Jal., 1985.

FREGOSO CASTRO, Rosendo, et al.

Estudio sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje  
del Estado de Jalisco

Guadalajara, Jal., 1982.

MARIN, Vanessa

Motivación

Nota técnica

Guadalajara, Jal., 1985.

PICOS MORENO, Arturo

Antropología Filosófica

Notas y apuntes

Guadalajara, Jal., 1983.

Filosofía del Trabajo

Notas y apuntes

Guadalajara, Jal., 1985.

SOSA CARDENAS, Adolfo

Objetivos, Funciones, Programas de Actividades,  
Atribuciones y Obligaciones, Narrativa de Procedimientos  
y Estrategias de la Oficina de Inspección del Trabajo  
Guadalajara, Jal., 1985.

TORRES GUERRERO, Fco. Javier y VERA, Pedro

El Sindicalismo y la Previsión Social

Investigación de Tesis

Guadalajara, Jal., 1983.

#### Folletos y Revistas

DIRECCION DE COMUNICACION SOCIAL

Departamento del Trabajo y Previsión Social del Estado de

UNED (Unidad Editorial)

( Jalisco )

Guadalajara, Jal., 1981.

MARTINEZ SAEZ, Santiago

Teología y Dignidad del Trabajo

Revista ISTMO, N° 143

Nov.-Dic., 1982

México

pp. 6-32.

\* \* \*

MENCION DE  
RECONOCIMIENTO Y APOYO

## MENCION DE RECONOCIMIENTO Y APOYO

Universidad Panamericana, Unidad Guadalajara:

- \* Lic. Margarita A. Castro Palmeros.- Asesora de Tesis.
- \* Lic. Luis Eugenio Castañeda.- Coordinador de la Carrera de -  
Relaciones Industriales.
- \* Lic. Antonio Eng Duarte.- Coordinador de la Carrera de Pedagogía.
- \* Lic. Arturo Picos Moreno.- Adjunto a la Dirección General.
- \* Lic. Abel Campirano Marín.- Profesor de Derecho Laboral.
- \* Srta. Amelia Rubio García.- Secretaria de la Carrera de Relaciones Industriales.
- \* Personal del Centro de Cómputo.

\*

- \* Lic. Juan José Bañuelos Guardado.- Presidente Municipal de -  
Zapopan, Jal.

\*

Departamento del Trabajo y Previsión Social del Edo. de Jalisco:

- \* Lic. Francisco Javier Hidalgo y Costilla.- Jefe del Depto.
- \* Lic. Adolfo Sosa Cárdenas.- Jefe de la Oficina de Inspección.
- \* Personal de Inspección. Dirección de Inspección.
- \* Lic. Rosendo Fregoso Castro.- Presidente de la Junta Local -

de Conciliación y Arbitraje.

- \* Lic. Alejandro Ruiz Juárez.- Director de Comunicación Social.
- \* Sr. Eduardo Rábago Moreno.- Archivista de la Oficina de Inspección.
- \* Personal de oficina de la Dirección de Inspección.

\*



# Tesis Rápidas

## Chapultepec

AV. CHAPULTEPEC SUR 209

TELS. 26-51-07, 26-50-84 Y 26-50-92

GUADALAJARA, JAL.

TESIS \* INFORMES \* MEMORIAS \* TESINAS \* COPIAS  
TRANSCRIPCIONES IBM \* REDUCCIONES EN  
ALBANESE Y BOND \* COPIAS A CUALQUIER  
TAMAÑO Y EN COLOR \* HELIOGRAFICAS \*  
MADUROS \* POLIESTERS \* IMPRESION DE FORMAS  
Y PASTAS \* OFFSET \* ENCUADERNADO \*  
ENCARGOLADO \* REFILADO \* MIMEOGRAFO \*  
GRABADO DE ESTENCILES \* REVELADO DE ROLLOS  
SISTEMAS XEROX  
SERVICIO A DOMICILIO \* CREDITO \* BANCOTARJETAS