

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones



Como antecedente es importante recordar que a partir de la Reforma a la Ley Laboral de diciembre de 2012 se modificó el esquema de aplicación de sanciones, incorporando lo siguiente:

- Se incrementó el monto de las sanciones por violaciones a las normas del trabajo.
- Las sanciones podrán ser de 50 hasta 5000 veces el salario mínimo general.
- Las sanciones se aplicarán por cada acto u omisión y por cada trabajador afectado.

Las sanciones son independientes de la responsabilidad que corresponda por el incumplimiento de las obligaciones (penal y civil), sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan, en materia de bienes y servicios concesionados.

Artículo	Violación	Sanción
993	Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos. Artículo 7	De 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
994	Al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61 (Duración máxima de la jornada de labores), 69 (Día de descanso), 76 (Vacaciones) y 77 (Vacaciones servicios discontinuos y temporada);	De 50 a 250 veces el salario mínimo general.
	Al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo	Violación	Sanción
994	Al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132 (Obligaciones de los Patrones), fracciones IV (Local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo), VII (Expedir a solicitud del trabajador constancia escrita del número de días trabajados y salario percibido), VIII (Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa constancia escrita de sus servicios), IX (Conceder tiempo para el ejercicio del voto), X (Permitir faltas al trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato del Estado), XII (Establecer y sostener las escuela de conformidad con lo que establezcan las Leyes y la SEP), XIV (Gastos indispensables estudios técnicos industriales y prácticos cuando empleen más de 100 y menos de 1000 trabajadores, cuando sean más de 1000 deberán sostener tres becarios) y XXII (Deducción de las cuotas sindicales);	De 50 a 1500 veces el salario mínimo general.
	Al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV (Proporcionar capacitación y adiestramiento) del artículo 132;	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo	Violación	Sanción
994	Al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
	Al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
	Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II (Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado), IV (Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenecen), V (Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical), VI (Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo), y VII (Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes), y 357 segundo párrafo (Derecho a constituir sindicatos, cualquier injerencia indebida será sancionada)	De 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo	Violación	Sanción
995	Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 (Prohibiciones) fracciones XIV (Exigir certificados médicos de no embarazo) y XV (Despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada), y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general.
995 Bis	Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis, primer párrafo de esta Ley (Cuando se detecte trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar)	Prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
996	Si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204 (Obligaciones especiales de los patrones), fracción II (Proporcionar alimentación a los trabajadores de buques), y 213 (Tráfico interior o fluvial), fracción II (Alimentación a los trabajadores)	De 50 a 500 veces el salario mínimo general.
	Al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX (Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores)	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general.
997	Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo	Violación	Sanción
998	Al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria	De 50 a 250 veces el salario mínimo general.
999	Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes	De 50 a 2500 veces el salario mínimo general.
1000	El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo	De 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
1001	Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo	De 50 a 500 veces el salario mínimo general.
1002	Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley.	De 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo	Violación	Sanción
1004 (Pago inferior al salario mínimo general), recibos por cantidades superiores)	Cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;	Prisión de 6 meses a 3 años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general.
	Cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y	Prisión de 6 meses a 3 años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general.
	Conforme a lo establecido por el artículo 992 (Violación a las normas del trabajo), si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente	Prisión de 6 meses a 4 años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general.
1005	Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador; cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses	6 meses a 3 años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general
1006	A todo el que presente documentos o testigos falsos	Pena de 6 meses a 4 años 125 a 1900 veces el salario mínimo general.

ARTÍCULO 8. Los Inspectores del Trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

- I.** Actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia;
- II.** Vigilar y promover, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de la legislación laboral;
- III.** Cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones, así como ceñir su actuación a las disposiciones normativas, lineamientos, protocolos, criterios o alcances de los Programas de Inspección;
- IV.** Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las Inspecciones efectuadas o aquéllas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una Inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas. En las actas se harán constar los requisitos que señala el presente Reglamento y aquéllos que señale la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable;

V. Turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se concluyó la Inspección, las actas que hubieren levantado y la documentación correspondiente, salvo los casos de excepción previstos en el presente Reglamento;

VI. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de Inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral;

VII. Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga en los Centros de Trabajo;

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

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

X. Denunciar ante el Ministerio Público competente, en un plazo de setenta y dos horas a partir de que tengan conocimiento de los hechos que se susciten en las diligencias de Inspección, cuando los mismos puedan configurar algún delito. En su caso, las denuncias correspondientes podrán ser presentadas por las Autoridades del Trabajo;

XI. Sugerir la adopción de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando derivado de las visitas correspondientes a los Centros de Trabajo, identifique actos o condiciones inseguras;

XII. Decretar, previa consulta y autorización a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, las medidas de restricción de acceso en áreas de riesgo o limitar la operación de actividades, cuando ello implique un peligro o riesgo inminente, y

XIII. Las demás que establezcan otros ordenamientos jurídicos.

El reglamento presenta cambios de fondo.

Valores:

Obligación de los inspectores a actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Vocación:

Promover el cumplimiento de la legislación laboral.

ARTÍCULO 13. Las Autoridades del Trabajo, elaborarán sus propios Programas de Inspección, los cuales contendrán al menos:

I. La autoridad encargada de su ejecución;

II. El periodo o periodos en que será aplicable;

III. Los objetivos;

IV. Las metas;

V. Los protocolos, lineamientos y criterios rectores, y

VI. Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral, así como de la difusión de la normatividad laboral y de las actividades inspectivas, incluyendo aquéllas que sean acordadas en el seno de las diversas instancias de diálogo con los sectores productivos.

Para la elaboración de los Programas de Inspección, se deberá convocar a las principales organizaciones de patrones y trabajadores, a efecto de tomar en cuenta las opiniones, sugerencias y prioridades que, en su caso, formulen y las Autoridades del Trabajo consideren pertinentes.

En el ámbito de su competencia, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Comisiones Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán opinar sobre los criterios rectores y prioridades de los Programas de Inspección.

Programas de Inspección.

Se debe convocar por parte de la autoridad a las principales organizaciones de patrones y trabajadores para tomar en cuenta sus sugerencias, opiniones y prioridades en la elaboración de los programas de inspección.

La comisión consultiva nacional de seguridad y salud en el trabajo y las estatales, podrán opinar sobre los criterios y prioridades de estos programas.

ARTÍCULO 16. El Inspector del Trabajo, al realizar cualquiera de las Inspecciones a que se refiere este Reglamento, mantendrá informado al patrón, a sus representantes y a los trabajadores, de los alcances y efectos de las mismas.

Las Autoridades del Trabajo utilizarán sistemas de información, vía telefónica e internet, que podrán contar con métodos de registro de llamadas e incluso asignarles clave de identificación.

El patrón podrá utilizar estos sistemas para corroborar la autenticidad del Inspector del Trabajo, así como los datos contenidos en la orden de Inspección. En caso de que la información no coincida, la Inspección correspondiente no podrá realizarse y el patrón podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio para que se realice la investigación conducente. En el supuesto de que el patrón faltare a la verdad respecto de los datos que le sean proporcionados por los sistemas de información, se hará acreedor a las sanciones que procedan de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

La negativa del patrón o la imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden en los términos de este párrafo, no impiden la celebración de la Inspección, lo cual se asentará por el Inspector del Trabajo en el acta correspondiente.

Seguridad.

Se utilizaran sistemas tradicionales (teléfono) o electrónicos (internet) para corroborar la autenticidad del inspector y en su caso, el patrón podrá formular quejas por los mismos medios.

ARTÍCULO 17. Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento y de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma supletoria.

Seguridad Jurídica.

Los hechos certificados por los inspectores se tendrán por ciertos salvo:

- Que se demuestre lo contrario.
- Que las actas no se levanten con apego a las disposiciones del reglamento.

ARTÍCULO 18. Las Autoridades del Trabajo podrán, a solicitud de parte o en ejecución de los Programas de Inspección, realizar Inspecciones de asesoría y asistencia técnica con la finalidad de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de la normatividad laboral, el trabajo digno o decente, la inclusión laboral, el impulso a la creación de empleos formales, elevar la capacitación y la productividad y promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo, salvaguardando en todo momento los derechos humanos laborales.

Nuevas facultades.

Realizar inspecciones de asesoría y asistencia técnica, para fomentar el cumplimiento por parte de **trabajadores** y patrones al cumplimiento de la normatividad laboral.

Lo anterior debería quedar establecido en los programas de inspección.

ARTÍCULO 22. La Autoridad del Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 29 de este Reglamento, podrá realizar Inspecciones de supervisión con la finalidad de:

- I. Constatar la información proporcionada por los patrones o sus representantes en los Mecanismos Alternos a la Inspección, y
- II. Corroborar la veracidad de los hechos asentados por los Inspectores del Trabajo en los documentos, informes o actas generadas con motivo de las Inspecciones.

ARTÍCULO 29. Los Inspectores del Trabajo, para practicar las Inspecciones ordinarias, lo harán previo citatorio que entreguen en los Centros de Trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán, en el que se especificará el nombre del patrón, domicilio del Centro de Trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el tipo de Inspección, el número y fecha de la orden de Inspección correspondiente, acompañando un listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten.

En caso de que la Autoridad del Trabajo, por alguna circunstancia, no le fuera posible llevar a cabo la visita, se deberá notificar al Centro de Trabajo un nuevo citatorio, dejando sin efectos el anterior.

Las Inspecciones extraordinarias serán practicadas por los Inspectores del Trabajo sin que medie citatorio previo, a fin de satisfacer su objetivo primordial de detectar en forma inmediata la situación que prevalece en el Centro de Trabajo inspeccionado.

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

El Inspector del Trabajo deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Las credenciales de los Inspectores del Trabajo deberán contener, de manera clara y visible, la siguiente leyenda: "Esta credencial no autoriza a su portador a realizar Inspección alguna, sin la orden correspondiente".

Se podrán realizar inspecciones de supervisión para corroborar la veracidad de los hechos asentados por el inspector.

ARTÍCULO 31. Si durante la práctica de una Inspección ordinaria se detecta que el Centro de Trabajo emplea quince o menos trabajadores y la empresa en su conjunto no tiene más establecimientos o sucursales que el lugar visitado, el Inspector del Trabajo deberá señalar dicha circunstancia en el acta y desahogar la visita en los términos que establece la Sección Segunda de este Capítulo.

Trato especial para las micro y pequeñas empresas.

Si en el desahogo de una inspección ordinaria se detecta que el centro de trabajo tiene 15 o menos trabajadores la inspección será de asesoría y asistencia técnica.

ARTÍCULO 34. El Inspector del Trabajo una vez que le han sido mostrados los documentos requeridos en la orden de Inspección o en el listado anexo, deberá circunstanciar en el acta de manera clara, el contenido y características de los mismos, absteniéndose de incorporar apreciaciones subjetivas o que no tengan sustento conforme a la normatividad que se vigila.

Cuando de la Inspección se desprendan posibles violaciones a los derechos de los trabajadores, el Inspector del Trabajo requerirá a los inspeccionados para que en las actas de Inspección que levante, se acompañe, en su caso, una copia de los documentos que sirvan como evidencia.

De igual manera, el patrón durante la Inspección podrá subsanar algún hecho o situación detectada, quedando asentado en el acta de cierre los hechos y la solución realizada.

Cumplimiento de Obligaciones.

Durante el desarrollo de la inspección el patrón podrá subsanar cualquier posible violación.

Ejemplo: FONACOT

ARTÍCULO 35. Si durante la Inspección se identifica que la documentación con que cuenta el Centro de Trabajo desvirtúa las violaciones detectadas o acredita el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley, sus reglamentos, las Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones aplicables, el Inspector del Trabajo deberá asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y anotaciones conducentes en el acta, y de resultar procedente, agregará a ésta copias de tal documentación, la cual será firmada por el patrón o su representante.

Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente, el Inspector del Trabajo permitirá que las personas que hayan intervenido en la diligencia revisen el acta, a efecto de que puedan formular las observaciones u ofrecer las pruebas que a su derecho correspondan.

Asimismo, deberá hacer del conocimiento del patrón o su representante el derecho que tiene para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en ella, o hacer uso de tal derecho por escrito, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado el acta respectiva. Igualmente, los representantes de los trabajadores y quienes hayan intervenido en la diligencia, podrán manifestar lo que a su derecho convenga, debiendo el Inspector del Trabajo asentar dichas manifestaciones en el cuerpo del acta de Inspección.

El Inspector del Trabajo invitará a las personas que hayan intervenido en la diligencia a que procedan a firmar y recibir el acta correspondiente; en caso de negativa, se harán constar tales hechos, sin que esto afecte la validez de la misma. El Inspector del Trabajo deberá entregar copia del acta al patrón o a su representante, así como al de los trabajadores y, en su caso, a la comisión de seguridad e higiene del Centro de Trabajo, haciendo constar en el propio documento tal circunstancia.

Cumplimiento de Obligaciones.

Antes de concluir el levantamiento del acta el patrón podrá formular observaciones y **ofrecer pruebas**.

Una vez cerrada el acta las partes podrán formular observaciones y **ofrecer pruebas** por escrito dentro de los **cinco** días siguientes.

ARTÍCULO 36. Con excepción de lo dispuesto en el artículo 40 de este Reglamento, el Inspector del Trabajo, en todas las visitas que realice, otorgará plazos a los patrones que podrán ir desde la aplicación inmediata y observancia permanente, hasta noventa días hábiles para corregir las deficiencias e incumplimientos que se identifiquen para que se realicen las modificaciones necesarias y, en su caso, se exhiba la documentación con que se acredite el cumplimiento de las obligaciones en cualquiera de las materias a que hace referencia el artículo 10 del presente Reglamento. Dichos plazos se fijarán tomando en consideración la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo, número de trabajadores, el riesgo que representan para los trabajadores y la dificultad para subsanarlas. En ninguna circunstancia el plazo será menor a treinta días hábiles, salvo en los casos de Peligro o Riesgo Inminente.

Los plazos otorgados podrán prorrogarse, en una sola ocasión, hasta por un plazo igual al originalmente concedido, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida, seguridad y salud de los trabajadores, y medie petición mediante escrito libre de la parte interesada antes del vencimiento del plazo otorgado, en la cual se deberá acompañar la justificación en la que se señalen los motivos por los cuales no le es posible dar cumplimiento en el plazo señalado.

De resultar procedentes las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo sugeridas por el Inspector del Trabajo, se emitirá emplazamiento técnico, señalando los plazos en que deban cumplirse dichas medidas, asimismo en el caso de los incumplimientos en otras materias, deberá emitirse un emplazamiento documental, en el cual se señalará el plazo dentro del cual deberán exhibir la documentación que acredite el cumplimiento de sus obligaciones, debiendo en ambos casos notificarse personalmente al patrón.

Las modificaciones ordenadas deberán realizarse en condiciones seguras sin poner en riesgo a los trabajadores o al Centro de Trabajo.

En caso de que se constate el incumplimiento de las medidas ordenadas, o bien, no se acredite documentalmente el cumplimiento de la normatividad laboral dentro de los plazos otorgados en términos del presente artículo, se solicitará al área competente de las Autoridades del Trabajo, se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

Cumplimiento de Obligaciones.

Excepto en casos de restricción de accesos o limitación de operaciones, se otorgarán plazos de aplicación inmediata y hasta 90 días, los que se podrán prorrogar, por una sola ocasión, hasta por un plazo igual. Se tiene que hacer la solicitud por escrito justificada antes del vencimiento.

Si no se cumple con los plazos establecidos,

- En materia de seguridad y salud, se emitiría un emplazamiento técnico.
- En otras materias, se emitiría un emplazamiento documental.
- Se señalarán en ambos casos plazos de cumplimiento.
- Si no se cumple en los plazos otorgados se iniciará el procedimiento sancionador.

ARTÍCULO 53. El emplazamiento para comparecer al procedimiento deberá contener:

- I. Lugar y fecha de su emisión;
- II. Nombre, razón o denominación social del presunto infractor;
- III. Domicilio del Centro de Trabajo;
- IV. Fecha del acta de Inspección;
- V. Fundamento legal de la competencia de la autoridad que emite el emplazamiento;
- VI. Circunstancias o hechos que consten en el acta, que se estimen violatorios de la legislación laboral, así como las disposiciones jurídicas que se consideren transgredidas;
- VII. Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia o, en su caso, el término concedido para contestar por escrito el emplazamiento. Dicho término en ningún momento podrá ser inferior a quince días hábiles;

VIII. En caso de que el presunto infractor hubiere formulado observaciones u ofrecido pruebas en relación con los hechos asentados en el acta de Inspección, se deberán señalar los razonamientos específicos para hacer constar que las mismas fueron analizadas y valoradas, y

IX. Apercibimiento de que si el presunto infractor no comparece a la audiencia o no ejercita sus derechos en el término concedido, según sea el caso, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan.

Procedimiento Sancionador.

Se emitirá un emplazamiento señalando día y hora para la celebración de una audiencia o bien se otorgará un término no menor de 15 días.

En la audiencia o dentro del plazo otorgado ,el presunto infractor podrá formular observaciones, oponer excepciones y defensas, así como **ofrecer pruebas** mediante escrito libre.

Las pruebas tendrán por objeto desvirtuar el contenido de las actas. Posteriormente se dicta resolución.

Lic. Fernando Yllanes Martínez
f.yllanes@bufeteyllanes.com.mx
Av. Chapultepec No. 57 - 4° Piso
Col. Centro C.P. 06040 México D.F.
Tels. 5578-4233, 5578-7384
www.bufeteyllanes.com.mx