

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

" A R A G O N "

LA INSPECCION COMO FORMA DE HACER CUMPLIR  
A LAS EMPRESAS CON LO ESTIPULADO EN  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

D-23

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA GUADALUPE MEDINA GOMEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

DER 869

A mi madre,  
Sra. Alicia Gómez Vazquez,  
por el gran sacrificio que  
realizo, para que pudiera-  
concluir mi carrera profe-  
sional.

Al catedrático,  
Lic. Antonio I. Gómez Alcantara,  
con mi más profundo respeto y --  
agradecimiento, por haberme aseso-  
rado y motivado a terminar el --  
presente trabajo.

Al maestro,  
Lic. Florencio Barragán Quezada,  
quien en forma desinteresada, me  
oriento en la elaboración de es-  
ta tesis.

A los profesores,  
que contribuyeron a enriquecer mi  
acervo cultural.

A los amigos,  
que siempre me han apoyado.

# I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.....	V

## CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL TEORICO

1. La Inspección y el Derecho del Trabajo.....	1
2. La Inspección y las relaciones laborales.....	21
3. La Inspección y la Administración Pública del Trabajo.....	40
4. La Inspección y el Derecho internacional del Trabajo.....	53

## CAPITULO II CONTEXTO HISTORICO

1. Origen de la regulación legal de la Institución.....	73
2. Desarrollo y evolución de la Institución en diversas legislaciones.....	87

## CAPITULO III ENTORNO FACTICO

1. Tratamiento legal vigente.....	119
2. Organización Administrativa legal de la Institución.....	124
3. Similitudes y diferencias entre el ámbito federal y local.....	131
4. Similitudes y diferencias de la Institución en la Ley Federal - del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado	140
5. Examen de la práctica.....	143

## CAPITULO IV ADECUACION DE LA REALIDAD Y DE LA PRAXIS CON LA TEORIA

1. Organización Administrativa.....	162
2. Planteamiento de objetivos.....	166
3. Adecuación legal.....	169

CAPITULO V

CONCLUSIONES.....	210
PROPOSICIONES.....	213
BIBLIOGRAFIA.....	215

## INTRODUCCION

La falta de orientación en los aspectos relativos a condiciones mínimas de trabajo y de seguridad e higiene en las empresas, es lo que me ha motivado a escribir el presente trabajo , a través del cual pretendo elaborar una guía administrativa que sirva tanto a trabajadores como a patrones , con el objetivo primordial de conseguir que estos conozcan cuales son sus derechos y señalar sus obligaciones, de tal manera que puedan regularizar los centros de trabajo con los que cuenta nuestro país, y como consecuencia de ello dar la pauta a seguir para que la industria pueda alcanzar un grado de productividad más eficiente. Sin embargo para lograr la meta deseada , es necesario hacer un estudio de la Institución que nos ayudara a cumplir con la misma , siendo esta, la Inspección del Trabajo, la cual se ha dejado olvidada y a la que no se le ha atribuido su verdadera importancia . Y tal vez esto se deba , a que éste órgano administrativo , no ha cumplido con su verdadera misión que es la de facilitar información y asesorar a los factores de la producción para poder cumplir con las normas que establece nuestra Carta Magna en su artículo 123 , apartado "A", su Ley Reglamentaria, y sus múltiples Reglamentos. Y por ende conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales , finalidad tan perseguida por nuestro Derecho del Trabajo . Y es probable que esto sea consecuencia de que ésta Institución no toma, ni ha tomado en consideración la doctrina y normatividad legal , que es el fundamento de su creación .

Lo cual origina problemas en la actuación del personal con el que cuenta la Inspección del Trabajo, pues al no haber uniformidad en los criterios que se aplican , carece de efectividad toda su labor y solo se obstaculiza la buena marcha de las empresas.

Por lo anterior, era necesario hacer un estudio pormenorizado de la Institución , señalando cuales son sus fundamentos doctrinarios, mencionando su origen y evolución en otras legislaciones , estudiando su marco legal y especificando cuales son los criterios que se llevan a la práctica, para podernos dar cuenta , en que ha fallado y de que manera podemos contribuir a mejorar o corregir su organización y funcionamiento.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL TEORICO

## 1. LA INSPECCION Y EL DERECHO DEL TRABAJO

### a). CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

En el Derecho Laboral vigente, existen disposiciones que reglamentan o dan el fundamento legal a lo que es la Institución de la Inspección del Trabajo. Toda vez, que esta última como tal, en el desarrollo de su sistemática y aplicación, tiene relaciones estrechas con el Derecho Laboral, ya que no son fenómenos aislados o independientes, sino que uno ha surgido como consecuencia del otro, por esto es necesario primero destacar la importancia y el contenido del Derecho del Trabajo para poder estudiar a la Inspección del Trabajo, dentro del contexto de aquel.

Existen diversas corrientes sobre la conceptualización del Derecho del Trabajo sin embargo de las que señalaré, se adoptará la más acertada o de mejor aplicación al objeto de este estudio, que será la que denote con mayor claridad la naturaleza, objeto, contenido y características que le distinguen y particularizan de los demás ramas del derecho.

El Maestro Jesús Castorena, nos define al Derecho del Trabajo como el "Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado, sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.."(1)

Considero, que éste jurista nos da un concepto muy restringido de lo que es el Derecho del Trabajo, pues se concreta a indicar cuales son los elementos que intervienen en una relación de trabajo. Por lo que no la consideramos del todo suficiente para el objeto de este trabajo.

Para Sánchez Alvarado.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre los trabajadores y patronos; entre los trabajadores entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condi-

---

1 : Castorena J. de Jesús, "Manual de Derecho Obrero". Ed. Primera, México 1971, 132 p.p.

ciones dignas que como ser humano le corresponden para alcanzar su destino.."(2)

La definición señalada por Sánchez Alvarado, es acertada y muy completa, - además de que menciona un aspecto de mucha importancia como es la intervención del Estado para hacer efectivos los derechos de los trabajadores.

Para el Dr. Alfred Hueck y Dr. H.C. Niperdey.-"El Derecho del Trabajo es el derecho especial de un determinado grupo de personas, que se caracteriza por la clase de su actividad lucrativa.."(3)

En esta definición, se reconoce expresamente al Derecho del Trabajo como - un derecho especial, en el cual pertenece a los trabajadores, y por tanto es un derecho "social", por avocarse a una clase social que se caracteriza por su actividad lucrativa", lo cual consideró erróneo, toda vez que debió haber especificado que es una clase que por la actividad que desempeña genera lucro.

Pérez Botija.- Propone la siguiente definición de Derecho Laboral;"Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.."(4)

En la definición anterior, no se aclara la naturaleza, fines que son tan - importantes para el estudio del derecho del trabajo.

Para Alonso García.- El Derecho del Trabajo"Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena.."(5)

---

2 Alvarado Sánchez, "Instituciones de D. Mexicano del Trabajo Tomo I, - Volumen I México 1967 p. 36.

2 Dr. Hueck Alfred y Dr. Niperdey H.C., "Compendio de Derecho del Trabajo. Ed. revista de Derecho Privado, Madrid 1963. p. 570.

4 Marc Jorge Enrique "Introducción al Derecho Laboral" Eds. Depalma, - Buenos Aires 1979, 76 p.p.

5 Ibidem.

Al igual que en la definición anterior, no señala Alonso García, cual es la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

La profesora Luisa Riva Sanseverino dice "...es la parte del ordenamiento jurídico relativa a la organización y acción del Estado, y de las asociaciones sindicales, en vista a la tutela de la clase trabajadora, en cuanto tal, y en general, y en particular, en vista a la disciplina de los contratos de trabajo subordinado..."(6)

La profesora en su definición señala un aspecto muy importante del derecho del trabajo que es "la acción del Estado", que no es otra cosa, más que la intervención de la administración pública laboral, para hacer efectivo el derecho tutelado y protegiendo los derechos de los trabajadores, y menciona a las asociaciones sindicales, cuestión que no incluyen en su definición otros autores. Sin embargo en su definición no aclara ¿a que parte del ordenamiento jurídico se refiere? .

Para el Italiano Francesco Santoro Passarelli "...Es el conjunto de normas que regulan directamente la relación de trabajo..."(7)

Su definición es demasiado general , por lo cual la considero muy deficiente .

El Boliviano Roberto Pérez Patón.- lo denomina "El derecho social" y para él son las "...Instituciones creadas con fines de protección del asalariado en general y de los económicamente débiles de la sociedad..."(8)

La definición de éste jurista es impropia, en cuanto a que señala que "El derecho social son las Instituciones", porque a través de las Instituciones se hace efectiva la ejecución de las leyes, pero el derecho lleva siempre implícito un conjunto de normas jurídicas, por lo cual creo que la primera parte de ésta definición es incorrecta .

---

6 Dr. Hueck Alfred y Nipperdey H.C. op.cit.77-78p.p.

7 ibidem.

8 Pérez Patón Roberto, "Principios de Derecho Social y de la Legislación del Trabajo".Ed.1946, 20 p.p.

Fernandez Michectorena .-Dice que el derecho del trabajo es el "...conjunto de normas orientadas a la organización de la comunidad en el orden de las relaciones derivadas del trabajo,por cuenta ajena para los trabajadores y empresarios..."(9)

También este concepto tiene el inconveniente ,de no aludir los fines del derecho del trabajo,además tiene el grave defecto, de especificar que -- estas normas son creadas para organizar las relaciones obrero-patronales, lo cual considero erroñeo ya que la esencia del derecho del trabajo va -- más allá de ésta simple consideración .

Alejandro Gallart Folch.- Asevera que el derecho del trabajo es el"... - conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre los patrones y obreros,y, además otros aspectos de la vida de -- estos últimos, pero precisamente,en razón de su condición de trabajadores ..."(10)

Nuestro Jurista Alejandro Gallart Folch, en su definición tiene la des-- ventaja de no citar algunos fines del derecho del trabajo.

Los alemanes Kastel y Dersch.- señalan que es"...el conjunto de todas -- las normas jurídicas de índole estatal o autónomas,que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, seacomo trabajadores ,empleados o de cualquier otro modo,y de las personas asimiladas por la ley parcialmente , a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas ..."(11)

Pienso que en la definición anterior era necesario especificar algunos - fines del derecho del trabajo.

J.D.Ramirez Gronda.- Indica que el derecho del trabajo"...es el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo,entre

---

9 ~~Mar~~ Jorge Enrique.op.cit.76p.p.

10 . ide.a.

11 idem 77 p.p.

patrones y obreros y además otros aspectos de la vida de éstos últimos, pero precisamente en razón a su condición de trabajadores..."(12)

Le es aplicable el comentario que se hizo al concepto de Alejandro Gallart Folch.

Krotoschin manifiesta que el Derecho del Trabajo "...es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un -- sector de la sociedad, el cual precisamente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleados..."(13)

El maestro Krotoschin, no señala en su definición cual es la finalidad del Derecho del Trabajo.

Cabanelas.-Lo conceptúa por su parte como el Derecho del Trabajo que tiene como "...contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente..."(14)

Este jurista, en el concepto que menciona no habla de la naturaleza, ni de los propósitos que tiene encomendado el derecho que nos atañe.

Nápoli.-Dice que el Derecho del Trabajo "...tiene como fin disciplinar - las relaciones tanto pacificas como conflictuales, entre empleadores y tra

---

12 Ramírez Gronda J.D. "Derecho del Trabajo en la República Argentina. Ed.S/F Buenos Aires 30 p.p.

13 Krotoschin Ernesto "Instituciones del Derecho del Trabajo" Tomo I Volumen I, Ed porrúa, México 1967 36 p.p.

14 Marc Jorge Enrique, op.cit.80 p.p.

bajadores que presten su actividad por cuenta ajena , las de las asociaciones profesionales entre si, y las de éstas y aquellas con el Estado, con un fin de tutela y colaboración ..."(15)

Es muy acertada la definición antes enunciada, porque las relaciones de trabajo, no solo deben ser disciplinadas cuando exista conflicto de intereses entre trabajadores y patrones, sino que es necesario prever dichos conflictos por lo que es necesario regular estas relaciones aún cuando no exista conflicto de intereses. Sin embargo creo que es necesario ampliar un poco más la enunciación proporcionada por nuestro autor.

Rafael Caldera.-"Concibe el Derecho del Trabajo"...como el conjunto de normas jurídicas ,evidentemente de principios programáticos que se aplican al trabajo como hecho social,tanto en lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él,y en la colectividad,como al mejoramiento de los trabajadores, en su condición de tales Y en estricto sentido , como el conjunto de normas que regulan al trabajo como hecho social...(16)

En ésta definición ,hace falta precisar un poco más concretamente los fines del Derecho Laboral y quienes hacen cumplir las normas jurídicas que tienden a regular las relaciones laborales.

El profesor Baltazar Cavazos Flores,expresa que el Derecho del Trabajo "...es un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo..."(17)

Desde mi particular punto de vista,este concepto es demasiado amplio. Sin embargo da un criterio diferente al de otros autores al señalar que

---

15 Marc Jorge Enrique, op.cit. 80 p.p.

16 ibidem

17 Cavazos Flores Baltazar,"La evolución del Derecho del Trabajo",Ed. Argentina -México ,1969, 58 p.p.

no solamente se debe proteger a los economicamente débiles, sino debe de velar por los derechos de los patronos o empresarios, pues él proporciona a los obreros los medios de subsistencia. Hace inaplicables de los elementos fundamentales tomados por nuestra Ley en su artículo 3º, que es el elemento equilibrador entre los factores de la producción.

El uruguayo Francisco de Ferrari.- Manifiesta que es el Derecho del Trabajo "...es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra..." (18)

Este autor sólo da los elementos de la relación de trabajo, sin citar la naturaleza, esencia y fines del Derecho laboral.

Los brasileños Gómes y Gottschalk.- Afirman que el Derecho del Trabajo es "... el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados o equiparados y los trabajadores bajo su dirección y ambos con el Estado, en ocasión del trabajo y eventualmente, fuera de él..." (19)

Esta definición tiene la ventaja de ampliar algunos puntos de conexión de los elementos que intervienen en la relación de trabajo. Sin embargo no nombra los fines del Derecho del Trabajo.

El peruano Jorge M. Angulo.- Lo denomina como " La legislación del trabajo" y dice que es "...el conjunto de normas o leyes que regulan las relaciones que surgen del trabajo, entre empresarios o patronos con los trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de su protección o tutela..." (20)

---

18 Marc Jorge Enrique, op.cit. p.p.80.

19 idem.

20 Angulo Jorge M. "Manual de Legislación del Trabajo y Previsión Social", Lima Perú, 1967, p.p.12.

El tratadista Peruano, da una definición aceptable, sin embargo es necesario ampliarla para su mejor comprensión.

El Chileno Walter Linares.- Asevera que es "...El conjunto de teorías, normas y leyes, destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad compuesta de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes!.."(21)

La definición de Walter Linares, es una de las mejor logradas, unicamente tiene a nuestro juicio el inconveniente de no mencionar a las Instituciones que hacen efectivas las normas de trabajo.

Para el Tratadista Mexicano Mario de la Cueva "...El Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, es una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana!.."(22)

El jurista antes mencionado, nos proporciona una definición demasiado genérica y no hace alusión a las Instituciones o Autoridades que deben aplicar las normas laborales para protección y tutela de los intereses de la clase trabajadora.

Por su parte el Maestro Trueba Urbina.- Sostiene que el "...Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana!.."(23)

---

21. Walter Linares Francisco "Panorama del Derecho Social Chileno", Ed.- Santiago de Chile 1947, 14 p.p.

22. De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I - Ed. Primera, Edit. Porrúa 1972, 85 p.p.

23. Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Ed. Sexta, Ed. - Porrúa, S.A. 1981, p.p. 133 - 135 p.p.

A mi juicio, esta definición es la más completa, ya que engloba la naturaleza, esencia y fines de nuestro Derecho Laboral Mexicano.

Del estudio y análisis de las definiciones anteriores, hemos obtenido --- ilustrativas orientaciones que aprovecharemos para proponer un concepto del Derecho del Trabajo. Que sin pretender ser una ortodoxa definición, --- si nos proporcione , todos los elementos para tener una idea clara de su objeto, naturaleza y finalidades. Para ello se hace necesario el estudio - pormenorizado de la naturaleza , esencia características y fines del Derecho Laboral, para dar una acepción más completa que responda a la realidad de nuestro Derecho Social y a la finalidad de este estudio.

La generalidad de los tratadistas hablan del objeto, esencia y fines y características del Derecho Laboral y la mayoría de éstos, coinciden con - las aseveraciones proporcionadas por los juristas Mario de la Cueva, Trueba Urbina y Baltazar Cavazos, afirmaciones que enseguida señalaremos, agregando por supuesto el contenido de la Ley Laboral, y que se enunciarán en una forma general pero tomando de ellas lo más importante para el estudio que pretendemos realizar.

Los tratadistas antes indicados están de acuerdo en que la naturaleza -- del Derecho del Trabajo, no debe ser ubicada en el Derecho Público ni en el Derecho Privado, sino en una rama especial del Derecho que es el Derecho Social, ya que lo que se pretende lograr es la protección de una clase social económicamente débil, que es la clase trabajadora , y además señalan que esta naturaleza, fluye del artículo 123, en cuanto a que son -- normas que tienden a la dignificación de la persona en donde resalta un sentido reivindicador y tutelador de los trabajadores.

Ahora bien, en cuanto a los propósitos del derecho que estudiamos, señalan nuestros catedráticos, que los más importantes son:

- a). Procurarle al hombre que trabaja una existencia digna de la persona humana; y
- b). Reivindicar al hombre que trabaja los derechos mínimos que le pertenecen.

Con respecto a los fines del Derecho Laboral, señalaremos las acepciones que nos especifican estos conocedores del Derecho.

El Maestro Mario de la Cueva, sostiene que existen dos tipos de finalidades una mediata y otra inmediata, y que la primera, es llegar a la revolución, para poder cambiar las condiciones en las cuales se encuentran los trabajadores y la segunda consiste en procurarle al trabajador un mínimo de beneficios, así como limitar la explotación de que son víctimas y por último, que les ofrezcan un vivir que los eleve sobre la vida meramente animal, y con ello obtengan la dignificación de su vida como personas.

Por su parte, el Profesor Trueba Urbina, sostiene que las finalidades del Derecho del Trabajo son:

- a). Reivindicar a la sociedad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo;
- b). Mejorar las condiciones económicas de los trabajadores;
- c). Transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho;
- d). Suprimir las clases sociales; y
- e). Dar surgimiento a la república de los trabajadores.

Baltazar Cavazos, sostiene, que los fines del Derecho del Trabajo deben clasificarse en tres:

1. Es el sustancial primario que busca la protección del hombre que trabaja.
2. Es el sustancial con carácter individual y que pretende la regulación de las condiciones de trabajo, acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Y
3. La finalidad suprema que sería la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, mejores salarios para los trabajadores y permitir la perfectibilidad del individuo.

Ahora bien para poder estudiar las características del derecho que nos atañe, englobaremos las más importantes, y las cuales han sido proporcionadas, casi en su totalidad, por el Maestro Mario de la Cueva y Trueba Urbina, y las cuales han sido confirmadas por otros juristas del derecho.

En primer lugar, señalaremos la enumeración de características que nos mencionan nuestros catedráticos más importantes y que son las que siguen:

1. El Derecho del Trabajo, es un derecho de la clase trabajadora y dice que "...La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin tierra y sin riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada". Además afirma que el derecho individual del hombre, es un derecho que ha sido impuesto al Estado y los proletarios para que les asegure la explotación del trabajo, y por el contrario que los derechos sociales es un derecho impuesto por la clase trabajadora a la capitalista, y que es "un derecho de y para los trabajadores".
2. Que el Derecho del Trabajo tiene fuerza expansiva y con esto nos da a entender, que el derecho laboral debe extenderse a todos los que requiera de la misma.
3. Es un derecho unitario compuesto de varias partes.- Pues contienen principios que tienen un mismo cimiento, que son las necesidades de la clase económicamente débil y de su familia. Con una misma finalidad que es la "justicia social" que desea para todos los trabajadores "una existencia digna de la persona humana". Y también expresa que tiene dos partes un "núcleo" y una "envoltura" y que el primero de ellos, "es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto a trabajador; se integra con los capítulos siguientes:
  - a). El Derecho Individual del Trabajo.- Es el conjunto de principios - normas e instituciones, que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.

b). El derecho regulador del trabajo de las mujeres y menores, que es la suma de principios normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, y sus respectivos casos de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores.

c). El rubro de la declaración de los derechos socialistas el Trabajo y la Previsión Social. Y dice que la envoltura es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo, y lo conforman:

\*) Las Autoridades del Trabajo; y

\*) El Derecho Colectivo.- Que son los principios normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones y su posición frente al Estado, y los conflictos de trabajo".

4. Es un derecho de mínimos, porque pretende asegurar o garantizar a los trabajadores las prestaciones mínimas a las que tiene derecho.
5. Es un derecho inconcluso, porque siempre se encuentra alerta de las necesidades de los trabajadores, los cuales nunca terminan.
6. El Derecho de Trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora. "Mario de la Cueva manifiesta, que el Derecho Colectivo de Trabajo fue una concesión de la burguesía y de su Estado sino que fue un derecho impuesto por el trabajo al capital". Por otro lado señala el Maestro que "no quisiera que se interpretará en el sentido de una inferioridad de la clase trabajadora o que esta urgida de tutela, la que de verdad no necesita "y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual con el capital y aún para luchar con el Estado protector de la burguesía.
7. El Derecho de Trabajo es un derecho imperativo.- "...cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado". El jurista señala que exis-

ten dos tipos de imperatividad una relativa y una absoluta. La imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo, quedo consignada en el artículo 123, fracción XXVII, párrafo final, en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho con--signado a favor de los trabajadores en las Leyes de protección y auxi--lio. La imperatividad relativa del Derecho del Trabajo , impone al Esta--do la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios -- las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan , y -- cuando la recomendación no sea aceptada, imponer las sanciones que au--torice la Ley . La función de vigilar se cumple principalmente por la -- INSPECCION DEL TRABAJO , la cual tiene como funciones , vigilar el cum--plimiento de las normas de trabajo y poner en conocimiento de la auto--ridad (que corresponda) las deficiencias y violaciones que observe en -- las empresas y establecimientos. -también señala que-cuando los empresa--rios no cumplan con las disposiciones señaladas en la Ley Federal del -- Trabajo y en sus ordenamientos respectivos , se les sancionará por éstas omisiones que serán la consecuencia del incumplimiento del Derecho So -- cial .."(24). Nuestro autor también asevera, que la Ley de 1931, en su -- artículo 890 , facultó a los trabajadores para denunciar a las autorida--des del Trabajo , las violaciones a la Ley Reglamentaria del artículo -- 123 , en su apartado "A", o sea la Ley Federal del Trabajo, a todos los em--presarios que cometan arbitrariedades en contra de ellos.

8. El Derecho del Trabajo es un Derecho reivindicatorio del proletaria--do y en maestro Trueba Urbina dice "...que la finalidad del artículo -- 123 es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores , sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase traba--jadora en el campo de producción económica , a efecto de que recuperen

---

24 De la Cueva Mario.op.cit. 84 a 106 p.p.

la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano .Así recupera el proletariado los derechos del producto íntegro de sus actividades laborales, que solo puede alcanzarse socializando el capital..."(25)

Una vez que contamos con todos los elementos, podemos dar nuestra propia concepción de lo que es el Derecho del Trabajo y precisamos que es: El conjunto de normas jurídicas ,principios autoridades e Instituciones creadas por el Estado y con intervención de éste, para proteger, dignificar y reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales y que se encuentran subordinados por un servicio prestado a una persona física o moral, para la realización de su destino histórico socializar la vida humana, además de disciplinar las relaciones pacíficas y conflictivas que se den en ejercicio o con motivo de un servicio prestado.

#### b). RELACION ENTRE DERECHO DEL TRABAJO Y LA INSPECCION.

Finalmente, me voy a referir a lo que es la Inspección del Trabajo y con respecto a éste punto, dire que el maestro Trueba Urbina dice que la Inspección del Trabajo es "...la Institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las Leyes protectoras del Trabajo..."(26) y señala además -"...que su naturaleza requiere de la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales ,en razón de su carácter social, requiere no sólo órganos jurisdiccionales que diriman los conflictos, si no órganos administrativos especializados encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales , en aquellas relaciones ,antes de exigir la reparación respectiva en la jurisdicción del trabajo.En consecuencia creó la Inspección Laboral a cargo de funcionarios dependientes del poder ejecutivo..."(27)

---

25 Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", el .sexta, Ed. porrúa, S.A., México 1981. 131-132p.p.

26 ibid, 676 p.p.

27 Trueba Urbina Alberto, "Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1965, 715 p.p.

Para el maestro Mario de la Cueva, la Inspección del Trabajo, es en primer lugar "...la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento -- del derecho protector del trabajo y en segundo, es el órgano estatal a -- quien compete aquella actividad...(28 ),-y señala que la naturaleza jurífica de ésta Institución es- "...el orden jurídico que debe proporcionar a los hombres la manera de satisfacer sus necesidades, pero es preciso, - igualmente garantizar la satisfacción de esas necesidades y como las ne- cesidades de los trabajadores pueden únicamente satisfacerse mediante -- el cumplimiento del Derecho del Trabajo, es necesario que el Estado vigi- le su exacto cumplimiento..."(29 ).

Para el maestro Euquerio Guerrero.- "...la Inspección del Trabajo.-Se -- trata de funcionarios que principalmente tienen carácter administrativo, estando a su cargo vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad se contienen en la Ley o en los Reglamentos y que se cumplan con las obligaciones que corresponden, - tanto a patronés como a trabajadores, buscando en él, el respeto recíproco de los derechos, y la garantía de las buenas relaciones obrero-patronales ..."( 30)= y señala que no sólo tienen funciones administrativas, sino también jurisdiccionales, ya que "...los inspectores del trabajo tienen una - misión que les ha encomendado la Ley dentro de las Comisiones Mixtas, pues en caso de discrepancia de voto de los representantes de los trabajado - res y del patrón deberá, decidir el Inspector del Trabajo, así como también tratándose de reclamaciones que los propios trabajadores pudieran pre-- sentar contra la resolución que le señala la participación de utilidades correspondiente..."( 31 ).

Los juristas Alfred Hueck y H.C. Nipperdey.-Afirmanque como los"...deberes nacidos del derecho de protección al trabajador, son de carácter jurídico público, es tarea del Estado vigilar su cumplimiento y, en caso necesario-

---

28 De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, ed. sexta Fd. Porrúa, México 1934, 940 p.p.

29 idem. 879 p.p.

30 Guerrero Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo", Ed. porrúa,

31. ibid.

forzar al mismo. Los medios de los que el Estado se sirve para tal fin - son la Inspección especial, su potestad soberana y la imposición de las sanciones por la vía coercitiva ..."(32)

Para Luis San Miguel.-La inspección tiene como misión la de "...obligar a cumplir las leyes dictadas bajo un signo cristiano de generosidad y de deseo de justicia y de proteger a los trabajadores..."(33)- y menciona que la naturaleza jurídica de la Inspección- "...es la Institución al servicio inmediato de la Ley, es eminentemente jurídica, de índole técnico, médico de ingeniería y económico fiscal, tiene carácter inquisitivo, por -- cuanto trata de averiguar la realidad de una situación para informar al organismo que corresponda resolver el problema; y carácter tuitivo, por -- cuanto la misión que tiene atribuida con respecto a la emigración y a la formación profesional y aprendizaje, no puede quedar limitada a exigir estrictamente el cumplimiento de lo legislado, sino que ha de ir del -- límite (a la zona humanitaria)..."(34), por tanto su naturaleza es jurídica especial propia. Y sui generis, porque cae dentro de los campos de la política, técnica, sociología y economía .

El objeto principal de la Inspección "...no es denunciar el incumplimiento de las normas de trabajo, sino realizar fiscalizaciones activas que, - unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido de siempre a la Inspección del Trabajo, eviten la comisión de infracciones y la perturbación consiguiente de la paz social..."(35)

Así mismo aclara cuales son los fines de la Inspección del Trabajo, diciendo que son :

- 
- 32 Dr. Hueck Alfred y Nipperdey H.C., "Compendio del Derecho del Trabajo", Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid 1963, 227 p.p.
- 33 Arribas Luis San Miguel "La Inspección del Trabajo", Cárdenas editor y distribuidor, Madrid 1952, Instituto de Estudios Políticos 27p
- 34 ibid, 181-186 p.p.
- 35 idem.

- 1.- Vigilancia del cumplimiento de la legislación Laboral.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de la Legislación sobre Seguridad e Higiene laboral.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de la legislación sobre emigración y trabajo de extranjeros.
- 4.- Vigilancia y cumplimiento de la Legislación sobre Previsión Social y mutualismo laboral.
- 5.- Información: A la Dirección General del Trabajo (reglamentaciones) al servicio central de Inspección de (accidentes); a las delegaciones -- provisionales de trabajo (clasificación profesional, autorizaciones -- etc); a los Juzgados (accidentes).
- 6.- Asesoramiento a la autoridad Gubernativa, a otros organismos particulares y oficiales .
- 7.- Estadística laboral.
- 8.- Representación .-En todos aquellos actos a celebrar en las empresas y que interese al Ministerio de Trabajo y que quede garantizada la egalidad de lo que en ellos se resuelva..."( 36 ).

En aquellos organismos tutelados por el Ministerio del Trabajo y que a éste interese, que no pueda adoptar, por ignorancia, acuerdos contrarios a lo legislado.

- 9.- Otra finalidad de la Inspección ,es armonizar a los factores de la producción para conseguir la justicia social.

Según la organización Internacional del Trabajo, nos define a la Inspección "...como la Institución en sí, el cuerpo constituido o el conjunto de funciones y atribuciones encomendadas a la Institución como tal..."(37) y define a la gente que integra esta Institución como: "...El eslabón de una cadena a un elemento de un cuerpo constituido que evidentemente recibirá -

---

36 Arribas Luis San Miguel, op.cit. 165-166 p.p.

37 ibidem ,3 p. p .

instrucciones de sus superiores, pero que también deberá intervenir ante ellos para obtener directivas y apoyo en los casos difíciles ..." (38 )

Y dice que "la Institución tiene por objeto proteger los intereses del -- hombre que trabaja para bien de la paz laboral y de la justicia social..." (39 ) ,=así como asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo.

Algunos economistas consideran que la naturaleza jurídica de ésta Institución , cuenta con un aspecto técnico compuesto de (médicos, ingenieros, psicólogos , sociólogos etc), que se avoca también a aspectos fiscales y que su naturaleza jurídica es especial por las funciones que realizan -- ya que abarcan el aspecto económico fiscal.

Ernesto Krotoschin, coloca a la Inspección del Trabajo en el Derecho administrativo del Trabajo, y manifiesta que los Inspectores del Trabajo; -- son agentes del Estado que obran en ejercicio de una función que compete al Estado, esto es, actúan el interés social en el cumplimiento del Derecho del Trabajo.

Para Pérez Botija.- "...La inspección tiene como principal objeto comprobar si se cumplen las leyes laborales..." (40 )

Para otros autores la Inspección es considerada, como un organismo administrativo , encargado de vigilar el cumplimiento de las normas públicas de protección. Y en un sentido más amplio , lo entienden como un conjunto de Instituciones, órganos y medidas que prevee el Estado para ejercer la vigilancia mencionada.

Una vez que hemos señalado algunas aseveraciones importantes, por último daré una acepción de la Inspección del Trabajo, que no es otra cosa más --

---

38 Organización Internacional del Trabajo, "Inspección del Trabajo, Misión Métodos, Ginebra 1973 , 4 p.p.

39 ibid .3p.p.

40 Pérez Botija Eugenio, "Derecho del Trabajo", 355 p.p.

que "El Organó Administrativo creado por el Estado, para hacer efectivos los derechos de los trabajadores, a través de sus métodos técnicos-jurídicos y lograr así su objetivo principal, que no es otra cosa, más que, la tutela y dignificación de los trabajadores y procurar cuidarlos en su salud, en sus derechos patrimoniales y procurarles a él y a su familia un nivel decoroso de vida.

En sentido estricto.- Diremos que es el cuerpo de funcionarios dependientes de alguna Autoridad Central Regional o Local que tienden a proteger y tutelar los derechos de los trabajadores.

Si bien es cierto, que uno de los propósitos del Derecho del Trabajo, es procurar una existencia digna del hombre que trabaja, diremos que la función debe ser cumplida eficazmente por el Inspector del Trabajo ya que él se encarga de hacer cumplir las normas de trabajo por parte de los empresarios, así como el reivindicarle los derechos mínimos que les pertenecen toda vez, que éste, no podrá permitir que a los trabajadores se les pague menos del salario mínimo o que se les den 10 días de aguinaldo cuando la Ley exige que debe proporcionársele a estos 15 días, o que se le proporcione menos vacaciones que a los demás trabajadores, de acuerdo a su antigüedad etc, ya que uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo es la protección de los mínimos legales, de lo contrario, iría en contra de las disposiciones constitucionales contempladas en nuestro artículo 123 Apartado A. Y por tanto su función no sería útil desde el punto de vista jurídico y social.

Por otro lado, debemos señalar que como el Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, debe la Inspección del Trabajo, velar por esta clase económicamente débil, ya que para ella fué creada ésta Institución como tal, y en ello funda su existencia.

Además este órgano, debe extenderse a la par del Derecho del Trabajo, para cumplir mucho mejor con la labor encomendada por el Estado, que es el tutelar y proteger a los trabajadores que requieran de éste, para lograr de ésta forma la "justicia social", y lo llevará a cabo cuando cumpla efi

cazmente con las finalidades del Derecho del Trabajo, que van desde cuidar su educación y capacitación, mismas que tendrá que hacer valer, a través de la autoridad con la cual se encuentra investida y con fundamento a la Ley Federal del Trabajo, y en lo estipulado por las normas relativas a la capacitación y al adiestramiento determinadas en la propia Ley.

La protección a la salud, la llevará a cabo, haciendo, que tanto empresarios como trabajadores cumplan con los preceptos relativos a la Seguridad e Higiene, en los Centros de Trabajo, ya sea formando Comisiones Mixtas de la materia, vigilando que la empresa proporcione a sus trabajadores equipo de protección personal, buscando cumplir con estipulaciones de seguridad, así como observando que los menores de edad y las mujeres embarazadas no realicen trabajos superiores a su fuerza, que puedan alterar la salud o el físico de los menores y de la mujerosu producto. Todas estas consideraciones que he proporcionado, hacen notar la importancia que tiene la función inspectiva en la comunidad.

Por otro lado, señalaremos que el fundamento de legalidad de la Inspección del Trabajo, se desprende de los artículos 540 al 550 de la Ley Laboral, en los cuales se le encarga la misión, de hacer cumplir a los empresarios o empleadores, con las normas de protección estipuladas en el Art. 123 Constitucional Apartado A, y en la Ley Federal del Trabajo. Así como se le otorga la facultad educadora y formativa, ya que puede utilizar los medios coactivos o cuando no se cumplan voluntariamente con las normas protectoras de la salud y del aspecto patrimonial. Y deberá hacerse saber tanto a empresarios como a los trabajadores o sindicatos, que la sanción impuesta, es un medio para que ellos no dejen de cumplir los preceptos legales. Ya que si no la hacen del conocimiento de estos factores de la producción, no tendrá objeto alguno la sanción, ni cumplirá con su cometido principal, que es el buscar, que no se vuelvan a incumplir las normas relativas al trabajo. La función Inspectiva debe tener una "Labor de procelitismo y formación encaminada a conseguir el mantenimiento de la paz social y la colaboración entre empresarios y trabajadores.

## 2. LA INSPECCION DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES

### LABORALES

La transformación social, económica y política que se dió al finalizar el Régimen Capitalista, en donde es substituído el siervo por el pequeño artesano y en donde el primero de ellos es considerado como un animal u objeto para convertirse ahora en un elemento importante de los talleres de artesanos e incluso de obreros asalariados, se convierten en pequeños capitalistas, y como resultado de ello mediante la explotación del trabajo asalariado en una escala cada vez mayor y por otro el surgimiento de inventos, y como consecuencia de lo segundo el advenimiento de la industrialización es lo que provocó que cada vez más los empresarios trataran de exigir a sus trabajadores más producción a costa de su salud y vida.

Las condiciones en que prestaban sus servicios los obreros de aquella época eran pésimas, tanto en lo relativo a condiciones de trabajo, como en lo referente a Seguridad e Higiene Industrial; estos obreros -- eran sometidos a trabajos duros y peligrosos, eran obligados a prestar sus fuerzas y eran tratados como bestias, sin embargo, entre estas luchas de clase una dominaba y otra dominante surge un tercer elemento en esta relación obrero-patronal, que es el Estado como mediador y --- equilibrador de esas dos fuerzas. El trabajo de los niños y de las mujeres fue preocupante, no desde el punto de vista del hombre en sí, -- sino a causa de las argumentaciones proporcionadas por los médicos, -- los cuales señalaban que si a los menores se les seguía sometiendo a -- trabajos pesados que fueran superiores a su fuerza física, en un futuro esos menores no servirían a la sociedad, ya que éstos no podrían tener un desarrollo físico y mental adecuado, y lo cual les impediría -- llegar a producir riquezas para los empresarios o patrones, y por el -- contrario llegarían a ser una carga para el Estado, ya que no podrían ni siquiera contrarrestar los ataques de los países vecinos; a raíz de éste, se empieza a crear "Las primeras normas de trabajo para proteger

a la industria, fábricas y empresas, se preocuparon también por tutelar a los obreros que habían sustituido a los explotados de aquel régimen, hasta la reglamentación en los Códigos Civiles, a partir del Código de Napoleón, bajo la fórmula jurídica de "Arrendamiento de Servicios", en el que se consignaban disposiciones que hacían del patrono, empresario o explotador, un monarca de la industria, amo y señor de los hombres y de los bienes" (41)

Pero al paso del tiempo se fue desechando la idea de que a la relación de trabajo debía de considerarse como a un contrato de arrendamiento porque se señaló que el hombre no es un objeto o una cosa que se pueda cambiar por otra, sino que es una vida humana.

Sin embargo, a través de "La Lucha de Clase Obrera, la Asociación Internacional de los Trabajadores, los movimientos revolucionarios que combatieron el régimen de explotación del hombre por el hombre, el manifiesto comunista de 1948, el Capital de Carlos Marx, propiciaron la expedición de Leyes del Trabajo que suavizaron la lucha, regulando las relaciones de los obreros con los patronos y reconociéndoles a aquellos nuevos derechos como limitación de jornada de trabajo, la asociación profesional y en huelga; pero tanto la regulación de las relaciones entre trabajadores y patronos en los Códigos Civiles del Siglo XIX, como en algunas Leyes de Trabajo de principios de la centuria que vivimos constituyeron reglas de Derecho Privado que tanto han llegado a influir en el porvenir, porque de las relaciones laborales se han extraído derechos y obligaciones de trabajadores y patronos en función de conservar un equilibrio entre los mismos, así como su paridad en los conflictos que se derivan de las propias relaciones.

..."Consiguientemente, de las relaciones privadas laborales se pasó a

---

41 Trueba Urbina alberto, "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo" Tomo I Ed. Perrúa, Ed. Segunda 1979, 6 p.p.

las relaciones sociales del trabajo, surgiendo la norma exclusiva del proletariado para su protección y reivindicación..." (42)

"La aparición del Capital, primero la acumulación de determinada suma de dinero en manos de ciertas personas con un desarrollo relativamente alto de la producción mercantil en general, segundo la existencia de obreros "libres", en un doble sentido libres de todos los trabajos o - restricciones, puesto a la venta de la fuerza de trabajo y libres por carecer de tierra y de toda clase de medios de producción de obreros - sin hacienda alguna, de obreros "proletarios" que no pueden subsistir - más que vendiendo su fuerza de trabajo..." (43)

Es lo que ha provocado que exista un elemento que equilibre un poco -- esa desmesurada explotación del hombre por el hombre; le obrero vende su fuerza de trabajo cediéndosela en forma temporal al capitalista, -- para que él disponga de ella en una jornada normal de trabajo pues..." (44)

"El Derecho Positivo del Trabajo, es una garantía mínima y progresiva del hombre que trabaja, el orden económico y social es por esencia alterable, sujeto a factores y circunstancias múltiples que modifican en un momento dado la relación establecida entre el capital y el trabajo, o que sencillamente hacen inoperables las garantías mínimas de los trabajadores, de ahí que nuestro derecho se caracterice como una fuerza - progresiva siempre atenta a los aconteceres de la vida económica de -- las empresas y del país en general. Los trabajadores obtienen la correcta adecuación de sus condiciones de trabajo, de hecho siempre en - forma progresiva nunca regresiva, vigila el cumplimiento de las normas pactadas mediante la práctica de los Contratos Colectivos, la activi--

---

42 Irueba Urbina Alberto, op. Cit. 6 p.p.

43 Marx Engels Marxismo Ed. Progreso Moscú, 1980, 17-22, p.p.

44 Idem.

dad de las Organizaciones sindicales y la Fuerza de la Huelga..." (45)

"El Derecho del Trabajo está dotado de fuerza expansiva que le permite ir tutelando sectores antes desprotegidos..." (46)

Y tan es así que aparece un organismo dotado de facultades exclusivas para proteger a los trabajadores, una Institución que ayudaría al Estado a cumplir mejor con sus funciones de protección y defensa y ese organismo así creado es la Inspección del Trabajo, el cual deberá de conciliar a los actores que intervienen en las relaciones laborales y que son por una parte los patrones, directores, gerentes, los intermediarios, y por otro los trabajadores sindicales, así como el Gobierno, - a través de sus Instituciones encargadas de vigilar el cumplimiento de la Ley y sus Reglamentos.

Los patrones son el punto de partida para que exista una relación laboral, sin este elemento no podría hablarse de la misma como tal.

Así mismo, el artículo 11 de la propia Ley, menciona que, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores y el Artículo 12 del mismo ordenamiento, señala que: "intermediario" es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presenten sus servicios a un patrón.

De todo lo anterior se desprende que, tanto patrones, directores, gerentes e intermediarios, son elementos que intervienen en las relaciones

---

45 Enrique Alvarez del Castillo y otros, "El Derecho Latinoamericano del Trabajo". Tomo II, Ed. U.N.A.M. Ed. Primera 1974, 14-16, p.p.

46 Idem.

nes de trabajo y los cuales siempre tratan de lograr el mayor grado de producción a costa de los salarios y prestaciones que por derecho les corresponden a los trabajadores, sino existieran éstos, no se podría hablar del Derecho Social y por tanto de los Inspectores del Trabajo, ya que el nacimiento y actividad de éstos ha sido motivada por la explotación en el trabajo de una persona que cuenta con todos los medios de producción (patrón) y otro que no cuenta más que con su fuerza física para trabajar (trabajador).

Pero también sabemos que, los empresarios forman organizaciones que -- son creadas con la finalidad de oponerse a la acción de los Sindicatos o de los Trabajadores, y por tanto estas Organizaciones son importantes en el campo de las relaciones de trabajo; en algunos países esas Organizaciones Patronales únicamente se dedican a cuestiones relacionadas con la producción, con el comercio y con asuntos de índole fiscal y rara vez intervienen en asuntos concernientes con las relaciones laborales.

"En la pequeña industria, las funciones de dirección apenas si son especializadas y las relaciones entre el personal y su jefe, tienen carácter personal. El jefe interviene de modo muy directo en todas las actividades de las empresas: técnicas, financieras y humanas. Por lo general la calidad del trabajador dentro de la empresa es mayor en las pequeñas industrias que en las grandes, en cambio las relaciones laborales se caracterizan a menudo por falta de seguridad y por las condiciones menos favorables que ofrezcan a sus empleados. En varios países en vías de desarrollo, una parte importante de las reglamentaciones gubernamentales relativas a condiciones de trabajo, no se aplican en las pequeñas industrias o a la artesanía..." (47)

---

47 · Spyropoulos Georges. "Relaciones Laborales", Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1976. 27-28, p.p.

Ahora bien, con el fin de aclarar jurídicamente lo que es el patrón, daremos la definición que señala el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En el trabajo de campo, las relaciones laborales son muy estrechas, ya que regularmente el patrón se halla en contacto directo con el trabajador y su actitud frente a éste es casi siempre paternalista y la del trabajador es dependencia, tanto psicológica como económica hacia la persona del patrón.

En cambio la gran industria se observa que las relaciones obrero-patronales, son impersonales, debido al gran número de trabajadores que concurren al centro de trabajo, el patrón no tiene oportunidad de conocerlos, pues regularmente siempre cuentan con Jefes de Personal, que se encargan de tratar los asuntos relacionados con los trabajadores, respecto a la producción, a la jornada de trabajo, salario, categorías, etc., por otro lado destacamos que, regularmente los problemas que se presentan en estas industrias son relativas a obtener un aumento en los salarios que marca como mínimo la Ley, reducción de la jornada de ocho horas de trabajo, mayor pago por concepto de participación de utilidades y algunas prestaciones accesorias que no marca la Ley, etc., pero debemos aclarar que, los mínimos de los que habla la Ley, se encuentran plenamente garantizados y sólo excepcionalmente en las grandes empresas nos encontramos con problemas relacionados con el pago de prestaciones de Ley.

Los trabajadores por su parte son el cimiento o fundamento de las relaciones laborales y conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 8 "... es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado". Es el elemento sin

el cual no se daría una relación de trabajo y sin él, no serviría de nada la reglamentación laboral ya que, precisamente la existencia de éste, motivó la creación de un nuevo derecho, el cual denominamos: -- "Derecho Social".

"El hombre es el factor más importante para incrementar la productividad, su capacidad creadora su versatilidad y su poder de toma de decisiones son determinantes. La continua automatización en las operaciones de muchas empresas no ha impedido que los individuos pierdan primacía y ser de ellos de quienes dependa el funcionamiento óptimo de cualquier unidad económica..." (48)

Es claro que, el factor determinante de la productividad es el hombre, pues es quien decide si eleva o no la productividad y a su vez su decisión es determinada por dos elementos: Saber hacer y Querer hacer.

Para el primer concepto, son indispensables la capacitación y adiestramiento y para el segundo es necesario que los participantes tengan una motivación, ésta debe reflejarse en una distribución equitativa de los beneficios entre capital y trabajo.

Evidentemente el principal resorte que impulsó a elevar la productividad, es que ambos factores de la producción participen en forma efectiva de los beneficios que se generen con dicha elevación. Por tanto, el distribuir los beneficios de la productividad entre trabajadores, empresario y público en general, además de constituir un elemento de justicia representa el principal aliciente al "querer hacer", para motivar a los factores.

Por lo que respecta al trabajador, la mayor productividad debe refle--

---

48 Spyropoulos Georges. op. Cit. 27-30, p.p.

jarse en mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, reparto de utilidades y otros estímulos o premios como pueden ser la reducción de la jornada de trabajo y períodos de vacaciones más prolongadas. Para el capital en utilidades más razonables y para el público en general en productos de mejor calidad a menor precio.

Así mismo, señalamos que el Jurista Georges Spyropoulos dice que: "Los Sindicatos son organismos representativos de los intreresses de los trabajadores y que su función esencial es la defensa de los intereses de sus afiliados y por extensión a todos los trabajadores".

Estamos de acuerdo con la afirmación proporcionada anteriormente, toda vez que, el Sindicato, debe tomar como cometido primordial la defensa de los trabajadores, sin embargo, también sabemos que en muchas ocasiones ésta representatividad no surte efecto, toda vez que existen Sindicatos que lejos de representar los intereses de los trabajadores, ayudan a los empresarios para que éstos no cumplan con sus obligaciones y ésto se detecta fácilmente cuando los trabajadores se encuentran inconformes con determinadas prestaciones que no le son otorgadas y los Sindicatos tratan de argumentar de alguna forma que no le son violados sus derechos y señalan que, ellos están de acuerdo en llegar a la huelga, siempre y cuando vean que las prestaciones a que tienen derecho no son cumplidas por parte de los empresarios.

En este caso, las autoridades del trabajo y en sí el Inspector, debe de hacerles ver a los trabajadores cuales son las normas laborales que marca la Ley Federal del Trabajo y también podrá hacer de su conocimiento cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo, (ya que en repetidas ocasiones se ha observado que, los trabajadores desconocen éstas).

Por lo cual, él debe explicarles cualquier cuestión que no comprendan los trabajadores y por otro lado debe diálogar con los empresarios y -

con los representantes del Sindicato, cuando exista alguna anomalía en dicho contrato, lo cual debiera hacerse en forma separada con la finalidad de no crear un conflicto en la fuente de trabajo, pero si deberá vigilar que éstos cumplan con las estipulaciones contenidas en dichos contratos, de lo contrario el Inspector podrá levantar su acta para -- hacer constar en ella las irregularidades existentes.

Por otro lado menciona George Spyropoulos "Que las autoridades públicas, desempeñan un papel fundamental en el establecimiento y desarrollo de los sistemas de relaciones laborales"... y añade que, la importancia de éste se manifiesta por su intervención como legislador; en su papel como promotor de la política laboral y en su calidad de empleador, y prosigue diciendo que: el marco legislativo que ha sido implementado por el Estado es decisivo para las relaciones laborales y -- que una reglamentación detallada complementa sus funciones, que los encargados de ello son los Ministros del Trabajo, los cuales están facultados para asegurar que las reglas jurídicas sean respetadas por otros actores que intervienen en las relaciones laborales.

Y consideramos que en este caso, la intervención de los Inspectores -- del Trabajo, es fundamental para la buena armonía de las relaciones -- que se desenvuelven en la empresa, ya sean éstas entre los trabajadores, trabajadores y sindicatos o trabajadores y patrones; motivo por -- el cual debe contribuir para fomentar entre los trabajadores el interés por incrementar su productividad con el objeto de percibir mejores salarios y prestaciones, por otro, tratar de que los empleadores otorguen algunos incentivos a quienes contribuyan al aumento de la productividad en el centro de labores y a quienes ayuden para que los productos que salen a la venta cuenten con una calidad óptima, de esta forma las relaciones que se dan con motivo del trabajo se armonizarán y lograrán los objetivos tan pretendidos por cualquier economía.

Ya hemos mencionado aspectos que consideramos de suma importancia, --- también agregaremos una noción que nos ayudará a entender mejor lo que son las relaciones laborales. (noción que es proporcionada por el estudio del Derecho Georges Spyropoulos, el cual asevera que: "Son las estructuras y procedimientos, por medio de los cuales se establecen -- las normas de trabajo y se adoptan las decisiones". Definición que consideramos aceptable para el presente estudio.

Así pues, podemos afirmar que la función social del Inspector radica - en el hecho que debe cumplir sus deberes con honestidad, táctica y justicia y fundamentalmente con un sentido protector y tutelar de los económicamente débiles que viven de su trabajo.

El Inspector del Trabajo, es el único funcionario de la Dirección General de Inspección, que está en contacto directo con los trabajadores y patrones; es importante señalar que, el buen éxito de una inspección - radica en acatar la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, ya que, de ello depende en gran medida las buenas relaciones obrero-patronales, pues de esta forma las tareas inspectivas se hacen menos difíciles y a la vez más fecundas y provechosas.

Ahora bien, para que exista una más efectiva aplicación de la Ley Federal del Trabajo, en el desarrollo de la actividad del servicio de inspección, es necesario que exista un contrato más directo de los Inspectores con los Trabajadores y Patrones, para realizar las funciones básicas que le está señalando la Ley relativo como son las de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, proporcionen información técnica y asesoramiento, por lo que, se hace necesario que los Inspectores realicen visitas con más frecuencia a los centros de trabajo.

Por otra parte la inspección, no solamente se debe dedicar a asesorar o a vigilar, debe actuar como educadora de la clase trabajadora, la --

educación debe practicarse no sólo con los obreros, sino también con los patrones, para lograr el cumplimiento de ambos a la Ley, La falta de entendimiento entre las dos partes provoca el choque y crea conflictos de trabajo, conocer en los propios centros las causas que originan los problemas y que los agravan al surgir los conflictos, la inspección en su aspecto de conciliación, debe procurar soluciones amistosas, es necesario que el Inspector cumpla con sus funciones de orientador y hacerle ver a una de las partes lo equivocado de su actitud.

Una inspección del trabajo realizada con alto sentido de responsabilidad trae como resultado armonía en las relaciones laborales.

Siguiendo la misma secuencia podemos añadir que, el objetivo de la Inspección del Trabajo, es vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo en las empresas del país, orientar a los factores de la producción para el logro de mejores condiciones de trabajo, elevación de los niveles de productividad y sobre todo prevenir conflictos laborales en los centros de trabajo.

Sus acciones basicamente están orientadas a la prevención, orientación y asesoramiento de las partes para la mejor forma de cumplir las leyes reglamentarias relativas al trabajo y combinar y coordinar armónicamente a los factores que intervienen en las relaciones laborales.

Una vez que hemos establecido los actores que intervienen en las relaciones laborales, examinaremos los factores que influyen en éstas y que repercuten en los niveles de productividad, factores que señala José Luis Huerta Cruz, y que son los siguientes:

a) La Capacitación y el Adiestramiento, es determinante ya que, si a

los trabajadores no se les proporciona su productividad y nivel de calidad en el trabajo, éste decrecerá y por tanto, esto repercutirá en la fuente de trabajo y consiguientemente en los salarios de éstos.

b) Otro de los factores que es determinante y que influye en el ánimo de los trabajadores es la Seguridad e Higiene, ya que éstos se encuentran en contacto directo con elementos materiales (materias primas, maquinaria, instrumentos de trabajo), que auxilian y que llegan a tener repercusiones negativas sobre él. Si esos elementos materiales de que se auxilia el trabajador cuentan con los requerimientos de seguridad para que éste pueda desempeñar adecuadamente sus labores.

c) Por otro lado, podemos señalar que, los factores psicosociales, también serán determinantes en su productividad y en sus relaciones de trabajo, ya que: "... el hombre vincula su existencia y su destino al centro de trabajo en que presta sus servicios, el medio ambiente del mismo constituye una de las condiciones que lo afectan directamente. éste comprende no sólo aspectos físicos, sino también algunos intangibles, como es el caso de los factores psicológicos. En este sentido fundamental que el sujeto se interrelacione, interactúe y participe activamente en la toma de decisiones y que utilice su esfuerzo y experiencia en la organización de su trabajo, ya que es motivo de satisfacción y estímulo el saberse útil..." (49)

De la misma forma el sujeto tiende a integrarse a grupos informales, se identifica con las personas que forman los cuadros de trabajo, para contribuir a la realización del objetivo de la empresa.

Lo anterior, "...crea una mística de servicios y de cooperación que se

---

49 Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Revista Mexicana del Trabajo", Tomo IV, enero-marzo, 1981 Núm. 1.

desarrolla en forma paralela a la adaptación del trabajador, al lugar y labores que le corresponde realizar. Como consecuencia, logrará mayor eficiencia en su trabajo al encontrarse en disposición de enseñar, aprender y emular las acciones de los demás compañeros..." (50)

d) El aspecto social es importante, ya que influye de manera considerable sobre los trabajadores y dentro de éste se pueden enumerar dos que son las más importantes. La primera, son las necesidades individuales y sociales, señala al exponente que: "El motor que mueve al hombre para desempeñar una actividad, es el deseo de obtener los medios para satisfacer las necesidades básicas de él y su familia, y que por otra -- parte la sociedad juega un papel de particular importancia al crear de terminadas necesidades que no se refieren precisamente a la cantidad - de satisfactores básicos, sino a su calidad, y agrega que no basta con tener los medios suficientes para cubrir cuantitativamente las necesidades fundamentales, sino que, ciertos hábitos, costumbres y modos pueden exigir que esos bienes sean de calidad determinada, y que en este caso el individuo se esforzará más para conseguirlos, si encuentra que el trabajo le proporcione los medios para satisfacer sus gustos, su -- actitud será más positiva hacia sí mismo.

Ahora bien, en cuanto a la actividad dentro y fuera del trabajo, se de be considerar si las labores que desempeña son rutinarias y carentes - de interés, de ser así, en forma gradual se irá presentando una tenden cia hacia la apatía y la indolencia; conviene que exista cierta dinámi ca y rotación, así como diversificación de actividades, de tal modo -- que haga sentir al trabajador que la innovación y la superación en las labores que realiza son constantes. Igualmente, debe estar conciente de que las actividades que efectúa son de importancia fundamental para

el éxito de la empresa.

Por otra parte fuera del trabajo, es necesario que el trabajador tenga la posibilidad de emplear su tiempo libre en actividades sociales, recreativas y de esparcimiento o culturales, que le permitan desarrollarse integralmente como ser humano.

e) Por otro lado, señala nuestro expositor que, la buena marcha de una empresa depende de su administración y señala que, la función indica una serie de etapas que debe presentarse en las organizaciones productoras, para que alcancen sus objetivos con el mínimo de recursos y que para ésto debe dar orientación precisa a las acciones, definir sus objetivos, dotar a la empresa de los medios necesarios en cantidad suficiente y con oportunidad para su óptimo funcionamiento, así como contar con mecanismos de acción correctiva y que las acciones que deben llevarse a cabo para lograr una buena administración, que las más importantes son: Planeación, Organización, Dirección, Coordinación, Evaluación y Control.

I .- La Planeación implica dar una correcta orientación a las acciones de la empresa, mediante la selección y establecimiento de objetivos, la determinación de necesidades cuantitativos y cualitativos en materia de recursos, la distribución adecuada de los mismos y finalmente la secuencia ordenada de las operaciones y dice que: el carácter de planeación es fuente inagotable de improvisación, lo que conlleva entre otras cosas a no utilizar la mejor alternativa de acción en las condiciones particulares de la empresa, a despilfarro de recursos, duplicación de funciones y acciones, deficiente utilización de la capacidad instalada y entorpecimiento de operaciones por falta de suministros oportunos de cualesquiera de los insumos requeridos en el proceso de producción.

II.- Que la Organización permite determinar la agrupación y combinación más adecuada de las funciones y actividades, de acuerdo con los objetivos establecidos por la Planeación. Así mismo, permite la asignación racional de los recursos.

III.- La Dirección es el ejercicio del mando, la ejecución de las acciones planteadas, conforme a la Organización establecida y asevera que la inadecuada Dirección impedirá la realización de la Planeación y de la Organización.

IV.- La Coordinación asegura la correspondencia armoniosa de todas las unidades de la empresa y de este modo el funcionamiento eficaz de toda la Organización.

V.- Y por último la Evaluación y el Control, son importantes para poder conocer en que medida se han alcanzado los objetivos propuestos, las desviaciones que se han presentado, las causas de las mismas y, las posibles formas de corregirlas.

Afirma que el no implementar sistemas de Evaluación y Control, implica producir a cualquier costo, lo cual constituye la antítesis de la productividad, variable ésta que debe llevar implícito procurar la optimización de recursos.

VI.- La Tecnología, es otro factor que juega un papel muy importante en las relaciones obrero-patronales, y que por consiguiente influye en los trabajadores de manera considerable.

Ahora bien, entendemos como Tecnología: "...el conjunto de conocimientos, métodos y máquinas organizadas con fines de producción..." (51).

---

51 Secretaría del Trabajo y Previsión social, op. Cit. 90, p.p.

Ha jugado un papel muy importante en la actividad económica-productiva, ya sea que se encuentre incorporada a la fuerza de trabajo, a los bienes de producción o a sistemas de información.

En principio, la Tecnología ofrece una amplia gama de elección, de métodos y equipos para realizar las áreas con diferentes niveles de eficiencia y para niveles equivalentes, posibilidades o requerimientos distintos en cuanto al uso de los factores, a partir de lo anterior, el empresario puede procesar la elección y dar forma concreta a la inversión, es decir, contar con una capacidad instalada que corresponda a la única posibilidad de optimización.

Los beneficios de la Tecnología moderna, facilitan la realización de las operaciones, acelerar el ritmo de la producción y en consecuencia obtener un mayor volumen de artículos, sin embargo, es importante destacar que, al hablar de tecnología moderna, no necesariamente se debe pensar en maquinización, sino en la utilización de los métodos, sistemas e instrumentos que permitan el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles y que sean adecuados con la dotación de factores del país.

Por otra parte, es necesario dedicar especial atención a la selección de la tecnología que se va a utilizar para no instalar una capacidad de producción mayor a la que se requiere para abastecer el mercado, pues de lo contrario se ocasiona que se tenga paralizado el capital por la inversión hecha en los bienes de la producción y, en consecuencia trae consigo elevación de costos.

VII.- El Financiamiento, la falta de recursos económicos, es uno de los problemas que con mayor frecuencia enfrentan las empresas.

Este factor obliga a realizar un análisis constante de la estructura-

financiera de la empresa que sirva de base para determinar sus necesidades financieras y para obtener los fondos requeridos para el pago de las deudas y el desarrollo de los programas en que se encuentra involucrada. Estos análisis también deben proporcionar información suficiente para conseguir los fondos en la forma más conveniente y en las mejores condiciones posibles. Así mismo, se debe cuidar de la efectiva utilización de los fondos en las actividades de la empresa.

VIII.- La Comercialización, se enfrenta a algunos problemas, tales como: La profusión de empresas generadoras de bienes y servicios, la expanción de las ciudades y las distancias existentes entre los diversos centros de producción y de consumo, imposibilitan que las personas conozcan todos los productos y recurran directamente al fabricante para adquirirlos. Surge así la necesidad de acercar y hacer más accesibles los artículos al consumidor. Una política adecuada en materia de Comercialización, dentro de las unidades productoras de bienes y servicios, implica no sólo utilizar los canales más eficientes y efectivos de distribución, sino también los medios más apropiados y menos generosos para dar a conocer los productos al consumidor.

Los factores anteriormente enunciados, deben tomarlos en cuenta los Inspectores del Trabajo, para poder armonizar las relaciones laborales, pues su desconocimiento implica el no saber que causas provocan los conflictos dentro de la empresa y por tanto, no se podrá proporcionar una solución favorable para resolver las controversias que sepresenten.

Una vez que hemos establecido los factores que intervienen en las relaciones obrero-patronales, podemos señalar que, las peculiaridades de dichos factores determinan el sistema de relaciones laborales, cuando éstas llegan a combinarse.

Por otro lado, es importante destacar lo que señala el Maestro Eucherio Guerrero, en cuanto a las relaciones laborales y dice: "... que el Derecho del Trabajo, juega un papel muy interesante y necesario en las relaciones laborales, ya que éstas surgen como una consecuencia natural de las relaciones humanas, en cualquier centro de trabajo, en el cual se reúnen los individuos para la realización de un fin común, que sería de lograr los fines de la empresa..." (52)

Relaciones que en la gran mayoría de ocasiones traen aparejados diferencias, tanto en forma individual como colectiva con los empresarios o empleadores de las fábricas.

Por lo que "... al ocurrir el encuentro de las dos agrupaciones empresariales y obreras, puede suceder o bien que se entable una lucha en que se impondrá el sector más fuerte o que el Estado, intervenga para coordinar los intereses opuestos..." (53)

Y lógicamente, aquí es donde se necesita la intervención del Inspector del Trabajo, que debe conciliar a los actores de las relaciones laborales dándole a conocer cuales son los derechos, pero a su vez, especificándoles claramente cuales son sus obligaciones, con la finalidad de no crear conflictos laborales. Además tendrá autorización para poder dar posibles soluciones a las controversias que se susciten, armonizando las relaciones que con motivo del trabajo han surgido.

"De tal modo que, las Inspecciones del Trabajo, establecidas en cada-

---

52 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, op. Cit. 99 p.p.

53 Idem.

distrito o por lo menos en los principales centros de producción del país, además de velar por la aplicación de la Legislación del Trabajo, se ocupan igualmente de solucionar los conflictos colectivos que pudiesen plantearse..."(54)

Por ello podemos afirmar que, la función del Inspector del Trabajo, es muy amplia, ya que no sólo se dedica a vigilar el cumplimiento -- de la Ley, sino que interviene en las relaciones laborales, logrando la interacción recíproca de las personalidades de cada uno de los -- individuos con sus semejantes, evitando de esta forma que surjan con flictos en el centro de trabajo, además es de vital importancia su - intevención como promotor de la productividad en la empresa.

---

54 O.I.T. Las Relaciones Laborales en las Empresas Paraestatales de América Latina, publicado bajo la dirección de Arturo S. Bronstein, Ginebra, 1981, 89, p.p.

### 3. LA INSPECCION Y LA ADMINISTRACION PUBLICA

Vamos a iniciar este tema, tratando de precisar por un lado lo que significa la administración pública y por otro, saber que importancia tiene la Inspección del trabajo en la Administración Pública, para lo cual señalaremos en primer lugar, que la administración pública en general es "...la parte de los organos del Estado que dependen directamente o indirectamente, del poder ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y Judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con :

- a). Elementos personales.
- b). Elementos patrimoniales.
- c). Estructura jurídica.
- d). Procedimientos técnicos..."(55).

Ahora bien, debemos aclarar lo que significa el interés público y señalaremos que es "...el conjunto de intereses particulares que no cesan jamás, y el lazo que une a los individuos ..." (56)

Asimismo, diremos que la Administración Pública "...para llevar a cabo todas sus actividades, cuenta con una estructura jurídica, con elementos materiales, o sea, el conjunto de bienes que en un momento dado tiene a su disposición, el elemento personal que es el conjunto de funcionarios empleados y trabajadores que prestan sus servicios a la administración..."(57), cuenta también con elementos que conforman la estructura jurídica y que es el conjunto de leyes, reglamentos y circulares con los cuales se auxilia para hacer efectivas sus determinaciones.

Además se cuenta con procedimientos técnicos que lo conforman la gente que conoce la ciencia de la administración y la cual sigue un método práctico

---

55 Acosta Romero Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo" ed. tercera, Ed. Porrúa 1979, México D.F., 60-61 p.p.

56 idem.

57 Organismo del Instituto Nacional de Administración Pública, "Revista de Administración Pública", Secc. Mexicana del Instituto Internacional de Ciencias Administrativas, ed. especial, eds INAP, 1982 92p.p.

tico para hacer cumplir los objetivos de esta.

Para el maestro Alfredo Montoya Melgar, la Administración en sentido genérico "...asume el cumplimiento de los fines del Estado en el orden a la pronta y eficaz satisfacción del interés general..."(58) "La administración-pública está ordenada metódicamente y políticamente en todas las constituciones democráticas como expresión del poder y fuerza que se concentran en el jefe de Estado o Presidente de la República que dispone de todos los -- instrumentos necesarios entre éstos los dineros del pueblo, recaudados a -- través del régimen de impuestos o contribuciones para la realización de -- sus fines de servicio público. Siguiendo ésta misma secuencia señalaremos -- la definición de C.J.B. Bonnín el cual asevera que la Administración Pública "...es una potencia que arregla corrige y mejora cuanto existe y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas. Como ciencia tiene su doctrina propia, determinada por la naturaleza de los objetos que abraza, como establecimiento social tiene sus elementos legislativos, derivados de la naturaleza de las cosas que arregla. Instiuida para velar en los pueblos sobre las personas y bienes, en sus relaciones públicas y hacerlas concurrir a la común utilidad, es el gobierno de la comunidad en su acción ejecutiva directa de aplicación: pasiva como voluntad determinante, que es la Ley, es activa como ejecución determinada. La ejecución de las -- leyes de interés general, es su verdadera atribución..."(59).

Así también el maestro Jimenez de Castro, dice que la Administración Pública es "...la actividad administrativa que realiza el Estado para satisfacer sus fines, a través del conjunto de organismos que componen la rama ejecutiva del Gobierno y de los procedimientos que ellos aplican, así como las -- funciones administrativas que llevan a cabo otros órganos y organismos del Estado. Y señala como definición: El conjunto de actitudes y aptitudes humanas, de procesos y procedimientos administrativos; y de sistemas y estructuras institucionalizadas que sirven para el proceso de transformación y de-

---

58 Montoya Melgar Alfredo, "Jurisdicción y Administración del Trabajo", Ed. Tecnos, Madrid España 57 p. p.

59 Organó del Instituto Nacional de Administración Pública, op.cit. 93 pp

progreso a través de factores educativos, políticos, socioculturales, económicos y morales de cada hombre y de cada país, de suerte que cada individuo, pueblo y país se eleve de una etapa superable a otra más elevada en términos de satisfacciones para todos ellos- y además aclara Jiménez de Castro que la administración -es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer-- sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr..."(60)

Por otro lado Maurice Hauriou, afirma que la función administrativa "...tiene por objeto manejar los asuntos corrientes del público, en lo que atañe-- a la ejecución de las Leyes de Derecho Público y a la satisfacción de los intereses generales, haciendo todo esto, por medio de la policía y de organización de servicios públicos en los límites de los fines del poder político que ha asumido la empresa de la gestión administrativa .Y además manifiesta que el Derecho Administrativo como rama del Derecho Público regula:

1. La organización de la empresa en la Administración Pública y de las diversas personas administrativas , en las cuales se ha encargado la función .
- 2.-Los poderes y los derechos que poseen estas personas administrativas para manejar los servicios públicos.
3. El ejercicio de estos poderes y de los derechos por la prerrogativa especial por el procedimiento de acción de oficio y las consecuencias necesarias que se sigan..."(61)

Asímismo manifiesta el jurista Rafael Bielsa que el Derecho Administrativo es "...el conjunto de normas positivas y de principios de Derecho público de aplicación concreta, a la Institución y funcionamiento de los servicios públicos ,y el consiguiente contralor jurisdiccional de la Administración -- pública ..."(62)

---

60 Jiménez de Castro, "Introducción al estudio de la Teoría Administrativa", Ed. Fondo de Cultura Económica, ed. tercera, México 1974, 21 a 41 p.p.

61 Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo" to

Según el maestro Gabino Fraga, el derecho Administrativo "...se limita a normar el ejercicio de las atribuciones del Estado, cuando dicho ejercicio reviste la forma de la función administrativa.-Y trata de ampliar su definición con un comentario de la situación de los particulares frente a la administración, y dice que- siendo los particulares los que están obligados a obedecer a los administradores o los que se benefician de los servicios públicos que el Estado organiza, son numerosas las relaciones que surgen con tales motivos..." ( 63 )

El catedrático Andrés Serra Rojas, menciona que el Derecho Administrativo es "...la rama del Derecho Público, constituida por el conjunto de normas obligatorias del derecho común, que regulan las relaciones de la Administración Pública con los particulares, la organización y funcionamiento del Poder Ejecutivo, de los servicios públicos y en general el ejercicio de la función administrativa del Estado.-Así mismo señala que- las normas que regulan los derechos y deberes de los particulares frente a la administración, directa o indirectamente, y que obligan a mantener el orden y la seguridad pública así como el régimen de policía en los casos de la Ley, forma parte del Derecho Público Administrativo..." ( 64 )

Ramón Martín Mateo.- Manifiesta que el derecho Administrativo Público, es "...aquél Derecho que disciplina un conjunto de actividades eficazmente dirigidas al entendimiento de los intereses públicos y para los cuales el ordenamiento concede potestades singulares..." ( 65 )

De las definiciones anteriormente expresadas llegamos a la siguiente conclusión, que el Derecho Administrativo es una rama del Derecho Público cuya actividad que realiza va enfocada a satisfacer los fines y propósitos -

---

62 Bielsa Rafael "Derecho Administrativo, Legislación Administrativa", Tomo I, Buenos Aires Argentina 1965, 6 p.p.

63 Fraga Gabino "Derecho Administrativo" ed. décima cuarta, Ed. Porrúa, México 1971, 93-94 p.p.

64 Trueba Urbina Alberto, "Nuevo derecho Administrativo del trabajo", Tomo I, ed. segunda 1979. 95 p.p.

65 Martín Mateo Ramón, "Manual de Derecho Administrativo", Madrid 1970, 25 p.p.

del Estado, que son el de perseguir el interés público en forma pronta y eficaz y que los hace efectivos a través de un conjunto de organismos -- creados por el y que dependen del Poder Ejecutivo. Y que esos organismos cuentan con elementos personales, elementos materiales, estructura jurídica y procedimientos técnicos, para lograr sus metas.

En la medida en que el Estado va evolucionando, surgen nuevas necesidades y es lo que ha provocado que el Estado intervenga más frecuentemente en la administración de justicia, hasta abarcar la rama social para transformarse en lo que ahora es la administración del trabajo. En otras palabras podemos aseverar que el aumento en el índice de la explosión demográfica, el desarrollo de la ciencia y de la tecnología ha hecho que el Estado y -- en sí la Administración Pública trate de intervenir en áreas que hasta hace poco eran desconocidas para éstas, tal es el caso del Derecho Laboral, cuya función se encontrará enfocada hacia la protección y tutela de los derechos que se deben de otorgar a los trabajadores, así, como para disminuir el número de empresarios que incumplan con las obligaciones que les marca el Artículo 123 Constitucional en su Apartado A, y consecuentemente la -- Ley Federal del Trabajo, para la protección y dignificación de los que -- únicamente viven de su fuerza de trabajo. Y para lo cual es creada la Institución de la Inspección de Trabajo, que es el Organo del Gobierno, en -- cargado de cumplir con los fines y propósitos de la Administración Pública Laboral.

El Artículo 123 Constitucional no sólo obliga a la Administración Pública a realizar actos de política social, que son benefactores de los proletarios, sino que también les impone la obligación de aplicar los principios jurídicos de justicia social, y si por justicia social entendemos el dar a cada cual lo que pertenece, entonces podemos afirmar que la Administración Pública debe cuidar y vigilar que todo individuo que preste sus servicios personales a otro, cuente con todos los beneficios que le pertenece por haber generado con su trabajo estos.

"la Administración Pública en su función dinámica, ejerce no sólo activi-

dades públicas, en representación de la administración frente a los ciudadanos y particulares, sino frente a las dos clases sociales en que quedó dividida la sociedad Mexicana, desposeídos y poseedores, o sea trabajadores y empresarios, debiendo vigilar y cuidar a los primeros y especialmente tutelarlos y reivindicarlos en sus derechos..."(66 ), es por ello, que podemos aseverar que la intervención de la Administración Pública en el campo laboral a propiciado el surgimiento de una nueva rama del derecho como es el Derecho Administrativo Laboral o Social por avocarse a la protección y tutela de un determinado grupo de la sociedad como es la trabajadora.

"...la función de la empresa privada radica en agrupar a los factores de la producción, mediante la más depurada administración que conduzca a la realización de actividades, para la obtención del mayor lucro posible, organizándose dentro de la empresa, la explotación del hombre por el hombre punto de partida de la lucha de clases en el centro de labores..."(67 ), explotación que ha motivado que la Administración Pública intervenga en campos que anteriormente no había incursionado como es la materia laboral.

Por otro lado, podemos señalar que "...en general, las Autoridades Sociales - Administrativas del Trabajo y de la Previsión Social en el campo de la Administración Laboral, tienen la misión de aplicar la teoría protectora y redentora de los preceptos constitutivos de la declaración de los derechos sociales del artículo 123, independientemente de que los representantes del Gobierno dicho organismo forman parte de la Administración Pública pues son designados por el Presidente de la República; sin embargo, tales representantes, al quedar incluidos dentro de la Administración Social tienen el deber de actuar socialmente para no traicionar los principios fundamentales del derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social.. (68 )

---

66 Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", Tomo I, ed. segunda 1979, Ed. Porrúa, México, 41 p.p.

67 Trueba Urbina Alberto "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", Tomo II, ed. segunda, ED. Porrúa 1979.51-56 p.p.

68 ibidem.

Asimismo el maestro Trueba Urbina agrega que "...el Derecho Administrativo Laboral es una frondosa rama del Derecho del Trabajo que se constituye por normas e instituciones protectoras y reivindicatorias de los trabajadores que regulan las funciones del Poder Ejecutivo de carácter meramente sociales, como son la expedición de reglamentos laborales, la vigilancia el cumplimiento de las Leyes del Trabajo y de la Previsión Social..."(69) especificando que su naturaleza es eminentemente social, así también cabe hacer mención que el Derecho Administrativo del Trabajo, no sólo tutela los derechos de los trabajadores en lo relativo, a salarios, jornada de trabajo, aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades etc., sino que contiene además normas relativas a la Previsión Social, como son las estipulaciones de Seguridad e Higiene, derecho de los trabajadores para obtener habitaciones cómodas e higiénicas que le permita al trabajador y a su familia una existencia decorosa, además de establecer sanciones por incumplimiento a las normas anteriormente señaladas por la Ley de la materia, por parte de los trabajadores sujetos a una relación laboral.

Para nuestro mismo autor, constituye el Derecho Social Administrativo del Trabajo, "...el conjunto de Leyes y Reglamentos que deben ser observados por los que intervienen en las relaciones de producción y que tratan de mantener el orden jurídico y económico de sus relaciones laborales, y por tanto el incumplimiento de éstos ordenamientos legales, serán sancionados en la vía administrativa, a no ser que provoquen conflictos de trabajo, cuya competencia corresponda a los órganos de jurisdicción social como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje o los Tribunales burocráticos..."(70)

Ahora bien, Quien aplica el Derecho Social Administrativo Laboral? podemos señalar que lo aplican las autoridades Políticas de la Administración Pública que son: El Presidente de la República, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Inspectores Federales del Trabajo, Procuraduría Federal del Trabajo, y en las Entidades Federativas ; los Gobernadores, las Direcciones de Departamentos

---

69 Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo"- Tomo I ,ed. segunda 1979, Ed. Porrúa S.A., 93 p.p.

Así también, podemos agregar, que cuando no sea posible reparar las violaciones a la Ley y sus Reglamentos, en la vía administrativa, los trabajadores tendrán el derecho a ejercitar las acciones que juzguen convenientes ante la autoridad jurisdiccional respectiva, todo esto son perjuicio de las sanciones que se impondrán por el incumplimiento correspondiente.

Leonello R. Levi.-Habla de la Legislación Social como "la esfera del ordenamiento jurídico administrativo que tiene por objeto el amparo de las categorías de trabajadores con finalidades de interés nacional..."(71)

Gottschalk.-Manifiesta que el Derecho Administrativo del Trabajo es "...conjunto de Instituciones y normas que disciplinan la acción del Estado en el ejercicio de su función de garantizar y hacer efectivo el cumplimiento de los preceptos legales que con carácter imperativo y por tanto inderogables por la voluntad de las partes del contrato o de la mera relación de trabajo, hayándose dirigida a resguardar y realizar con mayor o menor grado de intensidad, el interés de la colectividad en la protección del trabajador en cuanto a su persona, a su capacidad de trabajo y a las condiciones vitales de bienestar social..."(72)

La Inspección del Trabajo como Institución que tiende hacer valer los derechos de los trabajadores en la Administración Pública, ha ido transformándose en función a las necesidades que han ido surgiendo a través del tiempo, obligando a ésta, no sólo a cumplir con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, sino que el Poder Ejecutivo le ha otorgado nuevas funciones de tipo social, con el objeto de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores a través de las leyes, reglamentos, instructivos, etc., que ha expedido la propia autoridad para mejorar las condiciones de los trabajadores desposeídos de los medios de producción .

---

71 Trueba Urbina Alberto "Nuevo derecho Administrativo del Trabajo", Tomo I, ed segunda. Ed. Porrúa 133 p.p.

72 Cabanellas Guillermo "Introducción al Derecho Laboral", Volumen II Buenos Aires, 1960, 406 p.p.

"La Administración Pública del Trabajo, independientemente de la Organización Política o el grado de desarrollo económico de los distintos Estados es el instrumento, sea como conciliador o como elemento coactivo, de la política que regula la actividad del aparato productivo, teniendo como objetivo principal el de equilibrar, los intereses que se presenten entre el Capital y el Trabajo.. (73)

La actividad del Estado se ha transformado conforme la sociedad se ha hecho más compleja tanto en su estructura como en sus relaciones. Podría afirmarse que la actividad del Estado se ha ido fortaleciendo como regulador, sea indicando o induciendo, las relaciones sociales y la actividad económica. Y esto ha permitido constituirse como el garante de los intereses estratégicos del sistema político y social que lo sostiene.

"En este contexto la Administración Pública del Trabajo se ha constituido en uno de los instrumentos fundamentales de la política del Estado para cumplir con el propósito equilibrador y estabilizador del sistema por el cual, la política laboral de un Estado se hace efectiva comprendiendo no sólo aspectos de conciliación o de administración de justicia, sino que también incide de manera directa en los factores de la producción (tales como el Capital y el Trabajo, Empleados y Prestadores de Servicios) orientando sus acciones y estableciendo derechos y obligaciones. Así la Administración Pública del Trabajo es la manera de instrumentar lo que en materia de política laboral ha establecido un Estado." (74)

Además señala el Licenciado Alexander Nemer Naime, que el desarrollo de la Administración Pública del Trabajo en México se remonta desde 1917 y sus normas son plasmadas en el artículo 123 Constitucional, cuando el Estado define su papel de conciliador de las distintas clases sociales, ya que hasta esa época los obreros y trabajadores se encuentran más organizados, por lo cual se empezó a ampliar su esfera de acción y a multiplicar los mecanismos de conciliación y de negociación, cuyos objetivos principa

---

73: Naime Libián Alexander N. "La Evolución de la Administración Pública del Trabajo" en el Estado de México, ed. primera 1983, eds. de la Secretaría del Trabajo, colecc. páginas obreros 3, 15 a 28 p.p.

74 Ibidem.

les eran:

- a). Resolver conflictos y
- b). Tratar de actuar en forma preventiva sobre los factores que intervienen en las relaciones laborales.

Por otro lado, cabe agregar que si la acción del Estado es continua y permenente, y si siempre persigue el interés público, entonces debemos señalar que la Inspección del Trabajo, debe cumplir con este papel importante que le ha sido otorgado por la Administración Pública, para que cumpla la misión de hacer efectivos los derechos que les corresponden a los trabajadores, y cuyo fin es de interés público, porque atañe a la clase socialmente débil y no debe avocarse a intereses individualistas de las personas; toda vez que siempre debe estar atento a respaldar el interés general de los trabajadores, por ejemplo: Si un trabajador preteride ocultar algunos aspectos que afecten al interés de los demás trabajadores no se debe tomar en cuenta el aspecto individual del asunto de que se trata, - sino que será, obligación del Inspector anotar en las actas que levante las infracciones a la Ley y a sus ordenamientos legales, pues éste debe actuar persiguiendo como finalidad el interés general.

Ahora bien, tomando en consideración los elementos personales con los - que cuenta la Administración Pública, en este caso los Inspectores del - Trabajo, podríamos mencionar que éstos son las personas dedicadas por entero a la misión inspectiva, en defensa de las leyes dictadas, los encargados de hacer operar exitosamente los cometidos de la Administración Pública en la rama laboral, por lo cual, deben lograr, que en cada una de las empresas que visitan, se armonicen y equilibren las relaciones entre los factores de la producción, cuidando por un lado que los empresarios cumplan con lo indicado en la Ley y sus reglamentos, y por otro, concientizando a los trabajadores de que deben de acatar las medidas de Seguridad e Higiene para poder preservar la salud y por tanto su vida y que el desempeño eficaz de sus labores, repercutirá en el incremento de la fuente de trabajo y éste traerá como consecuencia el aumento de sus salarios utilidades y algunas otras prestaciones que les permitirá elevar el nivel

de vida de ellos y de su familia.

Obviamente los Inspectores del Trabajo, para poder realizar las funciones antes señaladas, contarán con elementos materiales que los auxilien para desempeñar mejor sus labores, elementos que serán proporcionados por la Administración Pública Laboral, así mismo contará con una estructura jurídica que será el cimiento o fundamento de su acción, y que se encuentra en el artículo 123 Constitucional en su apartado A, la Ley Federal del Trabajo en su título once Capítulo V y en los reglamentos que en materia laboral se han expedido para la mejor comprensión de las normas laborales como son: "...

- a). Los que se concretan a tutelar la prestación de los servicios, a fin de evitar que se violen los derechos de los trabajadores y las normas reguladoras de las relaciones laborales.
- b). Los que se refuerzan a la tutela de la prestación de servicios, en cuanto atañen al cuidado y salud de los trabajadores, previniendo peligros y riesgos etc.
- c) Los que consignan las actividades de las Autoridades Públicas en ejercicio de funciones sociales o sea los reglamentos internos de las Secretarías de Estado, Direcciones Locales del Trabajo, Inspección del Trabajo y Procuraduría de la defensa del Trabajo.
- d). Los que norman el funcionamiento de la Administración de Justicia Laboral, así como las facultades y obligaciones de los funcionarios y empleados.
- e). Los que se concretan al funcionamiento de los Institutos de Previsión Social..." (75)

Es conveniente mencionar, que la Institución de la Inspección del Trabajo debe seguir ciertos métodos, procedimientos o sistemas prácticos, que le permita poder cumplir con los objetivos que han sido encomendados por la Administración Pública Laboral, para manejar los asuntos de los trabajado

res en pronta y eficaz, y así poder salvaguardar con ello, los derechos y beneficios que han generado con su trabajo, aspectos importantes que deben tomarse en cuenta, para poder satisfacer las necesidades generales de la clase proletaria. No obstante lo anterior, la Inspección del Trabajo se auxiliará de factores de tipo político, social, económico, cultural y moral para cumplir a corto plazo con los propósitos de la Administración y así conseguir el equilibrio de los factores de la producción y consiguiendo la justicia social, justicia que no se conseguirá sino existe un organismo que ayude a mejorar las condiciones económicas y biológicas de los trabajadores sujetos a una relación de trabajo.

Ahora bien "...la administración es la ejecución de voluntad pública, como la Legislación es esta misma voluntad..."(76 )

Y los Inspectores del Trabajo son las autoridades que vigilan el cumplimiento de los ordenamientos de trabajo y los censores que recuerdan su observancia.

A la Ley le corresponde crear la acción administrativa, impulsar la administración según lo exija la común necesidad, dirigir sus procedimientos y vigilarlos a través de la Inspección del Trabajo como lo pide el bien Público. Esto no quiere decir, que el Inspector del Trabajo como autoridad Pública, investida fuerza coactiva deba ser una autoridad a todas luces imperativa, sino debe ser una autoridad que observe y analice todo lo que ocurre dentro de los centros de trabajo, con el objeto de poder conciliar a los factores de la producción en forma pacífica y no lograr con su intervención que se susciten conflictos laborales que perjudicarían tanto a patrones como a trabajadores, y que conllevaría a problemas de tipo socio-económico que afectarían al país y que lejos de ayudar fomentarían la lucha de clases, que tanto ha querido desaparecer de nuestro sistema político, se entiende que las leyes, reglamentos e instructivos, relativos a la protección del trabajo, no cumplirán realmente su finalidad, sino que vigilará en forma permanente su ejecución por medio de la Institución

ecargada para ello.

Si la Institución de la Inspección del Trabajo, no contará con autoridad se dejaría al arbitrio de los particulares cumplirla o no, y lo más seguro sería, que no la cumplirían y por tanto los trabajadores seguirían siendo vejados y explotados .

Por lo que era necesario, una autoridad como la que inviste al Inspector del Trabajo para imponerse ante los empresarios, empleadores o intermediarios, por su capacidad o influencia. Dicho Inspector tiene la facultad y el Derecho de conducir y hacerse obedecer dentro de ciertos límites preestablecidos , con el objeto de que se perfeccionen las relaciones entre trabajadores y patrones y cumplir con los preceptos de legalidad, previsión social y conciliación de los elementos que intervienen en las relaciones de producción y cuya esencia radica en perseguir el interés general con un propósito de servicio público .

#### 4. LA INSPECCION Y EL DERECHO INTERNACIONAL

Desde el punto de vista del Derecho Internacional, es considerada a la Institución de la Inspección del Trabajo "...como un cuerpo constituido de -- funciones y atribuciones que tienden a vigilar el exacto cumplimiento de la Ley y cuyo objetivo principal es el de proteger los intereses del hombre que trabaja para bien de la paz laboral y la justicia social-paz y -- justicia que se pretende lograr universalmente, a través de la protección Internacional de los derechos humanos en general, y con el auxilio de los Inspectores del Trabajo quienes son los que hacen respetar a los interesados las condiciones legales de trabajo vigentes; y por otro ,tratando de -- mejorar esas condiciones , interviniendo entre las autoridades competentes ,tanto en el aspecto jurídico,para remediar ciertas omisiones de la -- legislación,como en el orden social, para hacer llegar a los trabajadores la elevación del nivel de vida originada por el desarrollo económico..!"- (77)

Lo que motivo el surgimiento de una Organización del Trabajo en el ámbito Internacional, fué la idea de que "...la paz y la armonía universales se ponen en peligro debido a las condiciones de trabajo existentes, que compartan la injusticia, la miseria y las privaciones para un gran número de personas; la no adopción por cualquier nación de las medidas que mejoren la condición de los trabajadores, es un obstaculo para la mejora de los -- demás países; en consecuencia es preciso adoptar determinadas normas generales que, en definitiva, se destinen a garantizar la paz..."(78 )

Por lo cual los industriales europeos, Roberto Owen y Adolfo Banqui, promovieron reuniones con otros gobiernos con el propósito de estudiar y analizar la situación de los trabajadores, y con ello elaborar una Ley Internacional que protegiera a estos contra la explotación que surgio con motivo de la Revolución Industrial.

---

77 Oficina Internacional del Trabajo, "La Inspección del Trabajo" (Misión Métodos), Ginebra 1973 1, 15 p.p.

78 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Cincuentenario del Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo" México 1982 p.p.27.

En 1900 se estableció la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, que creó una Oficina Internacional del Trabajo, la cual llevó a cabo una amplia labor de recopilación, traducción y publicación de las legislaciones nacionales en materia laboral.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, fué incluida en el histórico Tratado de Versalles, suscrito por la comunidad internacional en 1919, de ésta manera se crea la primera organización de carácter tripartito cuyos objetivos se desprenden del principio de que "...la paz universal solo puede basarse en la participación social.

En 1944, la Organización adoptó la Declaración de Filadelfia, en la cual se reafirma la igualdad entre los seres humanos sin distinción de raza, -- credo o sexo y se consolidan los principios de la propia Organización: El trabajo no es una mercancía, la libertad de expresión y asociación son -- esenciales para un progreso constante y la pobreza en cualquier lugar --- constituye un peligro para la prosperidad.

En 1946 la O.I.T., pasó a ser el primer organismo especializado de las Naciones Unidas al que se le reconoció responsabilidad en las cuestiones so ciales y laborales ..."(79 )

Los principios fundamentales en los que se basa la Organización son:

- a). El trabajo no es una mercancía ;
- b). La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c). La pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos .

Su naturaleza jurídica es especial en cuanto a que constantemente trata de

---

79 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Cincuentenario del Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo", México - 1982, p.p.9,12.

Perfeccionar el Derecho Internacional del Trabajo, el cual se extiende al campo de la asistencia y de la cooperación técnica y profundiza nuevas actividades por medio de la acción regional y la descentralización-- por lo cual es considerado como un organismo especializado.

Sus características esenciales son:

- a). "...su carácter tripartito, que le permite a los representantes de los trabajadores participar en todos los debates y decisiones en -- pie de igualdad con los gobiernos..." ( 80).
- b). "...es un organismo intergubernamental, en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estado, y los Estados son los únicos miembros de la organización..." ( 81).

Sus objetivos primordiales son los de desarrollar programas para promover en los países el empleo; la capacitación y el adiestramiento; el reconocimiento efectivo del contrato colectivo y la protección de la vida y salud de los trabajadores.

En cuanto a las funciones de la O.I.T.

1. La elaboración de las normas laborales bajo la forma de convenios y recomendaciones.
2. Compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de -- trabajo de los trabajadores y, en particular el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la conferencia con miras a la adop-- ción de convenios internacionales, así como la realización de encuesu

---

80 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Cincuentenario del - Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo", - p.p. 10.

81 Gros Espiell Hector, "La Organización Internacional del Trabajo- y los Derechos Humanos en America Latina", p.p. 14.

tas especiales ordenadas por la conferencia o por el consejo de administración.

3. Preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la conferencia.
4. Prestará a los gobiernos, cuando éstos lo soliciten, toda ayuda posible para elaborar una Legislación basada en las decisiones de la conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección.
5. Cumplir con los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios.
6. Redactar y editar, en los idiomas que el consejo de administración considere conveniente, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.
7. Y cualquier otra facultad u obligación que le encomiende la conferencia o el consejo de administración.

Una vez que se ha efectuado un análisis de lo que creó el Derecho Internacional en el campo laboral, podemos señalar que la Inspección ha sido uno de los aspectos medulares de la Organización Internacional del Trabajo, para hacer cumplir los convenios en el ámbito internacional (sentido general) y en particular, para tomar las medidas necesarias para asegurar la efectiva aplicación de las leyes en cada uno de los países.

El Centro Interamericano de Administración del Trabajo, afirma que "... la experiencia ha demostrado que la Legislación tutelar del Trabajo sólo puede aplicarse efectivamente mediante un cuerpo de Inspectores especializados que visiten a intervalos regulares los lugares de trabajo.

Así, es como, un organismo como la Organización Internacional del Trabajo, interesado en asegurar la introducción y el mantenimiento de niveles satisfactorios de trabajo en los diversos países y territorios del

mundo y que confía principalmente para dar cumplimiento a éste propósito en la elaboración de un Código Internacional, debe necesariamente dar preeminencia entre sus preocupaciones esenciales a la Inspección del Trabajo.=Y es tan evidente la importancia que le ha dado la O.I.T., a la Inspección del Trabajo, que desde el Tratado de Paz de Versalles de --- 1919 se señaló que- cada Estado deberá organizar un servicio de Inspección que comprenderá a mujeres, con el objeto de asegurar la aplicación de las Leyes y Reglamentos para la protección de los trabajadores... (82)

Este es el fundamento de la Inspección del Trabajo, en el nuevo Derecho Administrativo Laboral, la cual se fué organizando cada vez más, a través del transcurso del tiempo, motivo por el cual, se fuerón estableciendo algunos convenios y recomendaciones internacionales sobre la inspección del Trabajo.

Debemos aclarar que los convenios "...son instrumentos destinados a establecer obligaciones internacionales para los Estados que lo ratifican ya que es ratificado el convenio, el Estado miembro debe de adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas sus disposiciones...requiere -- normas nacionales complementarias de aplicación .Estas normas pueden -- ser de carácter legislativo o administrativo o tratarse de contratos o convenios colectivos.

Las recomendaciones constituyen el segundo instrumento internacional -- normativo que, según la Constitución puede adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo, y no están destinadas a hacer nacer obligaciones exigibles, sino que su fin es el de establecer criterios para orientar y guiar la acción de los gobiernos..."(83 )

"...en la organización número 5 ,de 1919, se establece la creación de un servicio público de higiene, por lo cual se recomienda, no sólo la --

---

82 Centro Interamericano de Administración del Trabajo, "Organización y funcionamiento de los servicios de Inspección del Trabajo", p.p.6

83 Gros Spiell Héctor, op.cit. p.p.19.

organización de un sistema que asegure una Inspección eficaz de fábricas y talleres ,sino también de un servicio público encargado especialmente de proteger la salud de los trabajadores..."(84 )

En la recomendación número 20,de 1923, señala"...el servicio de Inspección tiene como misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión;por otro lado se menciona que cuando se considere conveniente confiar a los Inspectores funciones accesorias , podrán serles asignadas , a condición:

- a). De que puedan dificultar de modo alguno el cumplimiento de su función esencial;
- b). De que estén,en todo lo posible,relacionadas por su misma naturaleza con el esfuerzo primordial de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores;
- c). De que puedan comprometer de modo alguno la autoridad y la imparcialidad que necesitan ante los patronos y los trabajadores..."(85 )

También se señala la naturaleza y funciones de los Inspectores ,diciendo que éstos pueden visitar a cualquier hora del día y de la noche los establecimientos, pero que antes de retirarse, los Inspectores deberán notificar su visita a los patronos o representantes legales ;podrán interrogar al personal sin testigos,y solicitar cualquier documento o registro que exijan las Leyes o Reglamentos; no deberán revelar secretos de fabricación y procedimientos de explotación de los establecimientos visitados pueden denunciar ante las autoridades judiciales algunas infracciones -- que hubiere comprobado y que sean de su competencia; sus actas deberán ser consideradas como documentos fidedignos salvo prueba en contrario;

---

84 Centro Interamericano de Administración del Trabajo,"Organización y funcionamiento de los Servicios de Inspección" p.p.7

85 Centro Interamericano de Administración del Trabajo,"Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.,sobre la Inspección del Trabajo"p.p. 10.

los inspectores podrán formular requerimientos cuando fuese necesario tomar medidas inmediatas para los locales y sus instalaciones, que la inspección, se oriente para lograr el empleo de procedimientos de seguridad para poder prevenir los accidentes y las enfermedades de trabajo, ya que de esa forma el trabajo será menos peligroso ,más saludable y más fácil, mediante el buen entendimiento, una educación y colaboración adecuada entre todos los interesados , que los accidentes de trabajo sean notificados a las autoridades competentes , y una de las funciones del Inspector sea la de investigar las causas que provocan éstos, que informen y aconsejen a los jefes de las empresas para mejorar los dispositivos de seguridad e higiene ; el Inspector deberá fomentar la colaboración de los actores que intervienen en el proceso de producción, para despertar el sentido personal de prudencia y promover medidas de seguridad y perfeccionar los mecanismos de protección; los inspectores deberán esforzarse para mejorar y perfeccionar las medidas de higiene y seguridad, mediante el estudio continuó de métodos técnicos para la instalación interior de talleres. En el artículo tercero se contienen las bases para la organización de la Inspección, siendo éstas:"...

- a). Los inspectores deberán estar sometidos al control de una autoridad nacional central y por ningún motivo a autoridades locales , norma -- que será indispensable entre nosotros, si se quiere que la Inspección del Trabajo produzca verdaderos resultados;
- b). Los inspectores deberán residir en los distritos Industriales, subordinados a la vigilancia de los inspectores generales, quienes habrán de reunirse periódicamente para el estudio de los problemas;
- c). En la Inspección del Trabajo deberán emplearse peritos, médicos, mecánicos, electricistas y otros que se estimen convenientes;
- d). Entre los inspectores deberá figurar un grupo de mujeres, que gozarán de la misma autoridad que los hombres .

En el mismo capítulo se habla de la calidad y preparación de los Inspec-

tores, recomendándose:

- a). Que posean una profunda experiencia y una amplia cultura, en garantía a sus cualidades morales;
- b). Que sean inamovibles, reciban una remuneración conveniente y no tengan en los establecimientos interés;
- c). Que presten sus servicios con el carácter de a prueba, durante cierto tiempo.

Se habla en seguida de las medidas y tipos de Inspección, recomendándose que los establecimientos sean visitados, por lo menos, una vez al año y especialmente, siempre que se tenga noticia de alguna deficiencia; para que ésta última función pueda realizarse, se recomienda a los gobiernos a los trabajadores para que denuncien a los Inspectores toda infracción cometida por los patronos a las Leyes del Trabajo.

Por último el capítulo cuarto, se trata de lo relativo a los informes de los Inspectores, los cuales deberán ser lo más detallado posible... (86 periodicos , con el objeto de que el servicio de Inspección presente un informe anual y lo públque anualmente, y este informe deberá contener una lista de Leyes y Reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo promulgados durante el año correspondiente-"...y se insertará en ellos los cuadros estadísticos necesarios , acerca de la organización y la actividad de la Inspección, así como los resultados obtenidos por ella, y estos datos deberán suministrar:

- a). La organización y composición del personal del servicio de Inspección
- b). El número de establecimientos sujetos a las leyes y reglamentos, clasificados por grupos de industrias, con indicación del número de trabajadores, empleados (hombres, mujeres, menores);

- c). El número de visitas de Inspección efectuadas en cada categoría de establecimientos, con indicación del número de trabajadores o empleados en los establecimientos inspeccionados (debiendo ser este número el que se haya comprobado en la primera visita del año) y el número de los establecimientos que hayn sido inspeccionados más de una vez en el transcurso del año;
- d). El número y el carácter de las infracciones de las leyes y reglamentos denunciados a las autoridades competentes, y el número y la naturaleza de las condenas dictadas por las autoridades competentes;
- e). El número la naturaleza y la causa, por categorías de establecimientos de accidentes y enfermedades profesionales que hubieren sido declarados ... (87 ).

Después de la recomendación número 20, se establecen otras recomendaciones en el ámbito Internacional, tales como la recomendación número 28, de -- 1926, que menciona los principios generales de la inspección de la gente de mar, basándose su actuación en la recomendación antes señalada;

La recomendación número 30, de 1928, relativa a los métodos para la fijación de salarios mínimos, por lo cual se recomienda el empleo de un número suficiente de inspectores con las atribuciones que les marca la recomendación número 20;

La recomendación número 31, de 1929, habla en relación a la previsión de los accidentes de trabajo y la adopción de las medidas preventivas de -- accidentes ;

La recomendación número 54, del año de 1937, se refiere a la inspección de la industria de la edificación ;

La recomendación número 59, de 1939, se avoca a la Inspección del Trabajo de los indígenas ;

---

87 Centro Interamericano de Administración del Trabajo, "Convenios y recomendaciones de la O.I.T. sobre la Inspección del Trabajo", p.p. 50-58 .

La recomendación número 81, de 1967, menciona a la Inspección del Trabajo y de su contenido lo más relevante es :

Que toda persona que pretenda abrir un establecimiento industrial o comercial debe notificar previamente a la Institución de la Inspección del Trabajo en forma directa o por conducto de otra autoridad; así como presentar los planos del nuevo establecimiento con la finalidad de que la Inspección del Trabajo competente determine si dichos planos dificultarían o imposibilitarían el cumplimiento de la legislación sobre higiene y seguridad industrial, que pueda poner en peligro la salud y la vida de los trabajadores, que se formen organismos en las empresas para vigilar las normas relativas a seguridad e higiene ;que la Inspección del Trabajo, tome medidas para aconsejar e instruir a los trabajadores sobre las normas de trabajo y seguridad e higiene por medio de : Conferencias, --- charlas, anuncios, folletos, películas, exposiciones, cursos ,etc., que las funciones de los Inspectores no deberían incluir las de conciliador o árbitro en los conflictos de trabajo que los informes anuales de Inspección del Trabajo contengan:

- a). Lista de leyes y reglamentos de Inspección ;
- b). Pormenores del personal de Inspección;
- c). Estadísticas de los establecimientos sujetos a Inspección y número de personas empleadas en ellos;

De las visitas de Inspección, de infracciones y sanciones, de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales .

En la recomendación número 82, de 1947, habla sobre la Inspección en las empresas menores y del transporte .

La recomendación número 89, de 1951, señala los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura .

La recomendación número 110, de 1958, se refiere a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones .

La recomendación número 118, de 1963, menciona la protección que se le -- debe tener a la maquinaria.

La recomendación número 133, de 1969, es sobre la Inspección del Trabajo en la agricultura.

En cuanto a los convenios Internacionales que se refieren a la Inspección del Trabajo podemos enunciar los siguientes:

Convenio número 26, de 1928, el cual habla en relación al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos .

Convenio 62, de 1937, trata lo relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación .

Convenio número 81, de 1957, se refiere a la Inspección del Trabajo en la industria y el comercio.

Convenio número 85, de 1947, menciona a la Inspección del Trabajo en los territorios no metropolitanos .

Convenio número 99, de 1951, que es relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

Convenio número 101, de 1952, se refiere a las vacaciones pagadas en la -- agricultura .

Convenio número 110, de 1958, señala las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.

Convenio número 119, de 1963, habla en relación a la protección de la maquinaria.

Convenio 129, de 1969, nombra a la Inspección del Trabajo en la agricultura ra.

Convenio número 148, de 1977, hace referencia al medio ambiente de trabajo , contaminación del aire ruido y vibraciones .

Todos los convenios antes enunciados, se deben aplicar en forma forzosa en todos los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual conlleva a una mejor organización en la estructura y funcionamiento de los servicios de Inspección del Trabajo y por tanto, una mejor administración de justicia que proteja y tutele a los trabajadores en su salud y vida y contribuya a elevar el nivel de vida de éstos y su familia.

#### ORGANIZACION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

Desde el punto de vista Internacional, la inspección del Trabajo se encuentra organizada, según su estructura administrativa, en cuatro grandes sistemas a los cuales están apegados la gran mayoría de los países. Y que son los siguientes:

- 1). El sistema de Inspección General, que comprende tres modalidades:
  - a). Inspección unificada.
  - b). Inspección General con personal especializado.
  - c). Inspección General con servicios especializados.
- 2). Sistemas diversificados, que comprenden cierto número de inspecciones de trabajo independientes.
- 3). Sistemas particulares.
- 4). Caso de los Estados Federales.

En el primer sistema "...los servicios de Inspección se encuentran bajo la autoridad central...y sus inspectores forman un sólo cuerpo, aunque asignados a diferentes secciones especializadas - en éste sistema la Inspección, es el único organismo competente para inspeccionar todos los establecimientos y lugares donde haya personas protegidas por la Legislación social... generalmente la Inspección depende del Ministerio del Trabajo o del Departamento análogo responsable de los asuntos sociales... (88)

El sistema de Inspección unificada, reúne ciertas ventajas como son: La -- simplicidad de organización, la reducción de los gastos presupuestarios, la seguridad de aplicar los principios de protección a la gran masa de -- los trabajadores y el respeto a los principios de la política social.

Pero cuenta con los inconvenientes de exigir Inspectores del Trabajo, -- bien preparados para cubrir con el puesto ,ya que cuentan con activida-- des muy variadas .

En el sistema de Inspección General con personal especializado, se re -- quiere de inspectores en cada rama de la industria como son: inspectores médicos, mecánicos, electricistas, químicos, ingenieros, agricultores de con-- diciones mínimas de trabajo etc., por lo que en algunas ramas de la indus-- tria no se realizan casi nunca las inspecciones y los países que adoptan este sistema es Argentina y Guatemala .

En los servicios especializados, éste cuenta con diferentes servicios de Inspección, bajo un sólo Ministerio del Trabajo y se divide en sanciones de acuerdo a la materia que se trate de inspeccionar. Una de las ventajas de éste sistema es que los Inspectores son técnicos en sus respectivos - campos de actividad. Y su organización es más sencilla. Uno de los paí-- ses que adopta este sistema es Colombia .

En el segundo sistema el servicio de Inspección depende de distintas au-- toridades regionales o centrales, los inconvenientes de éste sistema es que no existe la coordinación adecuada entre las distintas autoridades-- que llevan a cabo las inspecciones y por tanto se llegan a dar problemas de competencia. Dos países que siguen éste son :Perú y Francia .

El tercer sistema, confía la Inspección del Trabajo en organizaciones -- profesionales(sindicatos) y junto a esta, existe la Inspección del Estado.

Además la protección ,no se limita a trabajadores sino que se extiende - a los miembros de las cooperativas , a los aprendices a los estudiantes etc.,y regularmente los países socialistas siguen este sistema .

Por último, el cuarto sistema que a recomendado la O.I.T., en el convenio

número 81, artículo cuarto, dispone que la Inspección del Trabajo "...deberá estar bajo el control de una autoridad Federal o de una autoridad central de una Entidad Confederada..." Y señala que los métodos que permiten asegurar la uniformidad de aplicación de las leyes sociales se logran a través de las siguientes medidas "...

- Negociar arreglos de colaboración entre Departamentos de Trabajo.
- Se faculta al Departamento Federal, para coordinar el control de la Legislación laboral.
- Se establecen organismos de consulta entre la Autoridad Federal y las Autoridades de las Unidas Constituyentes.

Si las normas Internacionales prevén que la Inspección del trabajo debe estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central, es que se considera esencial que este servicio pueda actuar conforme a principios uniformes, aplicables al conjunto del territorio. Y a todas las personas que se encuentran sujetas a su control. Esta uniformidad presupone que los servicios de Inspección dependen de una autoridad central única por lo menos, que existe una estrecha colaboración entre las distintas autoridades cuando haya organismos de Inspección múltiples que dependen de distintos Departamentos Gubernamentales..."(89 )

Además se admite cuando sea necesario, que la autoridad pueda confiar ciertas funciones de Inspección a las regiones .

Asimismo, recomienda la O.I.T., que la organización territorial de los servicios de Inspección , es de suma importancia para poder controlar y vigilar los centros de trabajo, por lo cual conviene limitar la jurisdicción de los Inspectores, así como establecer oficinas filiales del servicio de Inspección , y estas deben estar localizadas en lugares estratégicos de tal forma que el Inspector se encuentre en contacto directo con los centros de trabajo que debe visitar .

La Organización Internacional del Trabajo, considera, que para que haya -

---

89 Centro Interamericano de Administración del Trabajo, "Organización y funcionamiento de los Servicios de Inspección del Trabajo", p.p. 11-16.

un verdadero enlace entre la Administración Central y las oficinas filiales:

- Se deben practicar visitas con frecuencia a las oficinas filiales.
- Se deben programar reuniones .
- Deben hacerles llegar circulares para poder difundir las instrucciones de la central.

Además señala la Organización que para que la Inspección del trabajo,--- tenga eficacia deberá existir una coordinación entre esta Institución y otros servicios e instituciones privas o públicas que tengan relaciones con las empresas y su personal, lo cual conllevará a obtener las siguientes ventajas : "...

- a). Evita la interferencia de atribuciones y duplicidad de investigaciones con un mismo propósito;
- b). Facilita la necesaria y deseable uniformidad en los principios de -- Inspección .
- c). Permiten el intercambio de informaciones sobre las violaciones descubiertas por los Inspectores.
- d). Favorece la solución de problemas de interés tal y como el planeamiento del programa de asistencia técnica a empleadores y trabajadores ;
- e). Constituye una ayuda valiosa en la elaboración y aplicación de las normas de trabajo y en la instrucción respecto a estas materias de empleadores y trabajadores, así como el público en general;
- f). Mejora el rendimiento de la Inspección elevando así el valor de los servicios inspectivos ;
- g). Presenta una solución apropiada para la Inspección del Trabajo, cuando ésta no puede contar con todo el personal técnico necesario.

- y tanta importancia le ha dado la Organización Internacional a éste -- punto que- lo establece en el convenio número 81, artículo 5º y que a la letra dice : "La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la cooperación efectiva de los servicios de inspec-

ción con otros servicios gubernamentales y con Instituciones públicas y privadas que ejerzan actividades similares..."(90 )

#### ORGANIZACION DEL MATERIAL.

1. Oficinas señala el artículo 11, del Convenio 81, "La autoridad competente debería tomar las medidas necesarias para proporcionar a los Inspectores del Trabajo, oficinas o locales debidamente equipados, habida cuenta de las necesidades del servicio y accesibles a todas las personas interesadas".
2. Facilidades de transporte, El artículo 11 del convenio 81, dispone que la autoridad competente "...debería adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los Inspectores las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas...y reembolsar a los Inspectores del Trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiese ser necesario para el desempeño de sus funciones".
3. Aspecto Financiero. En éste punto, el servicio debe contar con un presupuesto suficiente pues un "...un servicio de Inspección bien organizado que aplique una legislación del Trabajo conveniente tiene mucho que ofrecer al empleador por lo que respecta al aumento de la producción y reducción de costos, en tanto que protege al empleador contra la competencia de mala fé, basada en la explotación de los trabajadores..." - (91)-, además debe protegerse al Inspector del Trabajo contra las presiones de los empleadores, en el sentido de que estos le otorguen dádivas o cualquier otra prestación, por lo cual se debe pagar a éste, un salario justo de acuerdo al servicio que desempeñe.

#### PERSONAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

En el convenio 81, artículo 6º, se señala que el Inspector debe contar con "...estabilidad en el empleo y se le independice de los cambios de Gobierno y de cualquier otra influencia exterior indebida".

"...Se psuso de relieve la estabilidad y la protección del cargo por los siguientes motivos:

- a). La correcta ejecución del Trabajo confiado a los Inspectores, depende, en gran medida, de su imparcialidad, autoridad personal e independencia con respecto a influencias exteriores que no tengan razón de ser.
- b). El servicio de Inspección no puede gozar de la autoridad que necesita a menos que las condiciones de empleo garanticen a los Inspectores un cierto mínimo de seguridad y una posición social que les haga inmunes a toda influencia que pueda comprometer su imparcialidad.
- c). Los Inspectores no pueden desempeñar sus funciones con independencia e imparcialidad si su mantenimiento en servicio depende de influencias políticas o de consideraciones personales .

Se puede lograr la estabilidad en el empleo, dotando al personal de Inspección de un estatuto organico que le haga independiente de los cambios de Gobierno..."(92)

Sin embargo puede existir un período de prueba del Inspector y se le puede despedir por faltas graves a los deberes del cargo o por circunstancias especiales .

Por lo que se refiere a la contratación y formación de los Inspectores estos deben contar con aptitudes para el cargo o sea tener conocimientos generales en aspectos sociales y económicos, deben contar con cualidades morales para captar la confianza de todos, con formación profesional adecuada o tener experiencia administrativa o práctica en asuntos de trabajo.

En cuanto a la forma de reclutar personal, deberá hacerse a través de

---

92 Centro Interamericano de Administración del Trabajo, "Organización y Funcionamiento de los Servicios de Inspección del Trabajo". p.p.25,27.

un exámen oral o escrito y ciertas condiciones que deben reunir los aspirantes a Inspector del Trabajo,tales como:edad, estudios ,nacionalidad,experiencia profesional.

Además de los requisitos antes enunciados, en algunos países se ha tomado la práctica de proporcionar el cargo provisionalmente,para que en este período de ensayo, se pueda evaluar la capacidad del Inspector y se pueda determinar si es un elemento competente o no para el servicio.

Para los de nuevo ingreso,antes de salir a las diligencias requieren de un curso previo, acerca de las funciones de Inspección.Además es conveniente que sean acompañados por otros Inspectores de mejor experiencia y antigüedad.

Y para todo el personal Inspectivo,son recomendables cursos de actualización de derecho ,y conferencias brindadas por otras autoridades, para poder aclarar las dudas que se tengan en materia laboral.

Por otro lado es conveniente la participación de las mujeres en el servicio de Inspección, sobre todo en los establecimientos en donde haya mujeres y menores, ya que por su condición de mujer existe mayor confianza de las trabajadoras para con ellas.

También es conveniente el empleo de especialistas y peritos, en materia de seguridad e higiene.Para preveer los peligros que se susciten en la empresa en el transcurso de la tarea normal de Inspección.

#### MISION DE LA INSPECCION DE TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que la misión de la Inspección del Trabajo, abarca tres aspectos fundamentales que son:

- a). El control de la aplicación de la Legislación del Trabajo.
- b). El asesoramiento
- c). La información .

CONTROL,"...La misión fundamental de la Inspección del Trabajo, consiste en observar mediante investigaciones realizadas en los lugares de trabajo si se aplican las disposiciones legales, y cuando se apliquen tomar las medidas necesarias para lograr su debido cumplimiento..." - ( 94)

El Convenio número 81, en su artículo 3º ,dispone por su parte,que -- "...El sistema de Inspección estará encargado de velar por el cumplimiento de disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión en la medida que los Inspectores del Trabajo , estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones ..." (95 )

ASESORAMIENTO, Las normas Internacionales , han incluido en el Convenio número 81, artículo 3º, que es función de la Inspección del Trabajo "...facultar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales ..." - Y la recomendación número 20, declara en su párrafo septimo, que - Los Inspectores deberían informar y aconsejar a los jefes de empresa sobre los mejores dispositivos de seguridad e higiene ..." (96 )

Por lo que desde el punto de vista internacional "...Una política encaminada a dar a los trabajadores y a los empleadores un conocimiento suficiente de la legislación, por medio de actividades de información general, campañas de promoción y consultas particulares, es más eficaz a largo plazo , que la simple y fría vigilancia de la aplicación de las Leyes laborales..." (97 )

Según las disposiciones Internacionales relacionadas con la función de asesoramiento, de educación y de prevención del Inspector del Trabajo, éste funcionario debería ceñirse a las normas siguientes:"... -

---

94 Centro Interamericano de Administración del Trabajo, "Organización y Funcionamiento de los Servicios de Inspección", p.p.36.  
95 ibid.  
96 idem.  
97 idem.

- a). Realizar su cometido en forma permanente, en el curso de sus visitas, así como en todas las oportunidades que se presenten, incluso antes de la apertura de nuevos establecimientos; de la puesta en marcha de procedimientos nuevos de fabricación. Se facilita su tarea, si se le mantiene regularmente informado de la apertura y de los planos de nuevos establecimientos, y, si se le comunica los casos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
- b). Determinar los medios que puedan evitar la repetición de los peligros del trabajo, mediante investigaciones, esforzándose por mejorar y perfeccionar los mecanismos de protección. (recomendación 20 párrafo séptimo).
- c). Tomar las medidas necesarias para aconsejar e instruir, mediante conferencias, charlas, radiadas, anuncios, folletos, exposiciones y películas que expliquen las disposiciones de la Legislación del Trabajo y que sugieren métodos para su aplicación, así como para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (recomendación 81, párrafo séptimo)... "(98)

INFORMACION , consiste en comunicar a las autoridades competentes las deficiencias a las disposiciones legales. Así como participar en la elaboración de la política social , a través de las observaciones, encuestas , y estudios que realiza el Inspector del Trabajo y que las hace del conocimiento de su superior jerárquico.

Por otro lado, señala la O.I.T., que para que se cumplan las medidas ordenadas por el Inspector del Trabajo , es necesario que este cuente con el apoyo de sus superiores jerárquicos, mismos que tratarán de hacer cumplir sus determinaciones a través de las sanciones que se impongan a los que infrinjan los preceptos de la Ley Laboral.

---

98 Centro Interamericano de Administración del Trabajo, "Organización y funcionamiento de los Servicios de Inspección del Trabajo", p.p. 22.

CAPITULO II

CONTEXTO HISTORICO

## 1. ANTECEDENTES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

"La Inspección del Trabajo, es un órgano que toma forma a fines del siglo XVII, después de la Revolución Industrial, sin embargo, existen algunos antecedentes anteriores a ésta, por lo cual se puede afirmar que, la Inspección del Trabajo ya existía.

En la civilización faraónica existe la Inspección del Trabajo, cuando se realizan grandes obras hidráulicas y las santuarias.

En Grecia se denota su existencia entre los Romanos y los Bárbaros, y cuya motivación deriva del principio económico de la conservación de -- fuerzas. Ahora bien, durante esta época el trabajo es considerado como algo sucio y denigrante que sólo pueden realizarlo las clases bajas.

Con la corriente del Cristianismo se eleva al trabajo a la calidad de actividad humana y por consiguiente al hombre que la realiza, atribuyén dolo a éste cualidades tales como la caridad cristiana, la fraternidad y la justicia, ideas que irían cambiando la vida del artesano y de los trabajadores asalariados. Sin embargo, la Inspección tal como hoy la conocemos, con la misión de obligar a cumplir las leyes dictadas bajo un signo cristiano de generosidad y de deseo de justicia y de proteger a los trabajadores, no aparece hasta el siglo XVI, en nuestras colonias con la promulgación de las distintas disposiciones cuya compilación se conoce con el nombre de "Leyes de Indias".

Estas leyes eran vigiladas por los virreyes, corregidores, visitadores, y oidores, los cuales tienen las siguientes funciones:

Los virreyes y los oidores, son los que, dan lugar con su actuación a la política social, ya que, con sus ordenanzas van construyendo el monumento legislativo de las Leyes de Indias.

Además a los oidores que salen a la visita de la tierra, castiguen -- los excesos que hallaren en los obrajes, respecto a las incipientes -- normas de seguridad e higiene, y por lo tanto, es necesario que se vi-- site a menudo los obrajes, por las justicias para saber si se dan a -- los obreros buenas pagas y para que no sean bexados ni atareados injus-- tamente.

Los corregidores, deberán visitar las ventas, mesones o tambos y casas de acogimiento para los visitantes que hubiere en su gobernación... de manera que, a los indios sea pagado el acogimiento y hospedaje y cosas de comer y la yerba que diesen para las cabalgaduras.

Que los alcaldes ordinarios, visiten ventas y mesones, poniendo arance-- les. Y además, deben proteger a los criados de los tambos.

Ahora bien, Gómez del Mercado, señala que la Inspección del Trabajo, - debe sujetarse a ciertos principios tales como:

- a) Exigir el cumplimiento de las leyes tutelares del obrero
- b) Que el funcionario sea independiente, imparcial, de gran autoridad moral y de cultura solidísima en materia social.
- c) Obligación de visitar los centros de trabajo..." (99)

Las Leyes de Indias contienen prescripciones sobre jornadas, prohibi--- ción de imponer tareas fijas, normas sobre seguridad e higiene del tra-- bajo en minas, enfermedades profesionales y del trabajo, etc; normas - legales que no tendrían a nuestros ojos ningún valor, si la Inspección del Trabajo no hubiese actuado energicamente para lograr su cumplimien-- to y no lo hubiese conseguido.

Así mismo, el indígena se le otorgan ciertas prioridades que lo hacen ser un verdadero ser humano como son: el respeto al indio, la necesidad de utilizar su trabajo para llevar a cabo la tarea colonial, la garantía de una justa retribución por el esfuerzo prestado. la creación de un régimen de asistencia social, el indígena queda obligado a trabajar-escogiendo el mismo su patrono, sin que pueda permanecer en ociosidad.- pero dentro de ciertos límites humanos, se instituyen descansos, está prohibido trabajar los domingos y los días de fiesta, se regula la jornada de trabajo, se empiezan a establecer salarios por oficios.

También es considerado como antecedente histórico de la Inspección del Trabajo a los "veedores" de los gremios o inspectores, de manufactura- como se les llamaba en Francia. algunos autores "...consideran que, -- los agentes gubernamentales, guardas y jurados, así como inspectores de fábricas cuya actuación ya se advierte en el siglo XIII, pueden considerarse como el prefacio histórico del servicio de inspección actual..." (100)

"Un fuero de Felipe Augusto, en 1204, nombra cuatro guardas jurados en las fábricas de hilados con la misión entre otras de, vigilar que el -- trabajo comenzara y cesara a la hora reglamentada, pago de salarios, reglamentación de conflictos, asegurar la primacía del mercado, con el paso del tiempo, se amplía su misión a la vigilancia de los reglamentos - dictados a la labor de encuestas y redacción de los informes necesarios para el Gobierno, bajo Richelieu, esta inspección de fábricas, constituye una profesión hereditaria. Colbert designa a estos guardas, jurados auxiliares de la Inspección del Trabajo, convirtiéndoles en verdaderos agentes de la autoridad real. Colocaban su sello sobre el trabajo ya -

manufacturado y dirigían sus informes a los Inspectores que podrían -- exigirles responsabilidad en su función, hecho por el cual, las relaciones no fueron siempre corteses ni frecuentes.

El 13 de agosto de 1669, con el fin de dar nuevo impulso a la industria decadente por entonces, disciplinado a los fabricantes rebeldes que soportaban el mal trato de los trabajadores puestos a su libertad que se nombraban inspectores centrales, encargados de vigilar la aplicación de nuevos reglamentos; ...también tenían por misión informar al poder central sobre la importancia de cada industria y los lugares más apropiados para la creación de nuevas manufacturas. En 1736, se les reemplaza por inspectores ambulantes y se nombran además inspectores técnicos e inspectores ordinarios ...los inspectores no eran retribuidos por el Estado, sino que cobraban de la cantidad recaudada por el "Derecho de María", que percibía el guarda jurado, después de poner el sello de plomo como control de garantía ...los inspectores estaban exentos de toda carga pública; gozaban de franquicia postal, licencias, retiro y no podían ...recibir gratificaciones. Una ordenanza en 1731 les confía a éste el derecho de forzar las puertas de acceso o un establecimiento a cualquier hora del día o de la noche, les fuese negado; iban acompañados del guarda jurado y en caso de infracción levantaban acta; la represión de las infracciones correspondía a la jurisdicción administrativa, a fines del siglo XVIII, se suprimieron las oficinas inspectoras. En 1841 se intentaría reconstruir su función, se les criticó el no haber estado a la altura de su misión, pero la realidad es que, fue bien penosa, recibían toda clase de injurias y hasta malos tratos, los jueces en lugar de secundarles les censuraban y no se conformaban con sus reglamentos, pronunciándose con una parcialidad evidente. Las instituciones del poder público les daban en numerosos casos intrucciones contradictorias, debido todo ello a falta de unidad en la dirección, y paralizaban así su

actuación. A pesar de todo hicieron una labor muy útil, gracias a la cual la aplicación de los reglamentos y los consejos que dieron a los fabricantes, la producción francesa alcanzó un grado señalado de perfección..." (101).

Y se les considera a éste, Inspector como "... el hombre enviado a provincias para examinar el estado de artes y del comercio para observar las causas que influyen en la lentitud del progreso. para indicar y -- buscar los medios propios para darles extensión y conducirles a la -- perfección de que son susceptibles..." (102).

Por otro lado se consideran a las antiguas inspecciones de orden económico y mercantil, ya que, lo que se vigilaba y reglamentaba era la fabricación no el trabajo y a quien se protegía era al consumidor y no al trabajador.

"La Revolución Industrial a fines del siglo XVIII, trajo como consecuencia la creación de grandes centros fabriles y la acumulación de capitales necesarios para el sostenimiento de la producción creciente y el surgimiento de una gran masa de trabajadores para el manejo de esas máquinas, ésto trajo consigo enormes injusticias en las condiciones en que se prestaba el trabajo, tanto en lo relativo a remuneraciones y descansos como respecto a nuevos riesgos para la salud y la vida, que trajo consigo el uso de la máquina.

---

101 Marini Lina, "L' Inspection Du Travail" Tesis doctoral, 1936, cit. pos, San Miguel Arribas Luis, 33-35.

102 San Miguel Arribas Luis, op. cit. p.p. 34.

Existían condiciones insalubres en el trabajo, jornadas agotadoras para los hombres y las mujeres, así también como para los niños, míseras remuneraciones, y la situación llegó a ser tal que, a pesar de las ideas imperantes en la época a principios del siglo XIX, se empezaron a dic--tar las primeras medidas de protección al trabajo..." (103)

Pero pronto se convencen los poderes públicos de que, nada sirven las -leyes de protección al trabajo que desempeñan los obreros, sino se --cuenta con un organismo encargado de vigilar el efectivo cumplimiento -de las mismas.

Así es como en Inglaterra en 1802, se crea un reglamento de fábricas --(Morel And Healt, act). en donde se previó una Inspección facultativa -disponiendo que, los jueces de paz nombrarían entre ellos mismos o en--tre los eclesiásticos dos personas para cada distrito o por cada cinco--fábricas, para que, a título honorífico desempeñaran las funciones de -inspectores, podían visitar los establecimientos durante las horas de--trabajo y debían rendir un informe de la inspección al juez de paz y si estimaban que las condiciones higiénicas de los locales eran de natura--leza a favorecer el desarrollo de enfermedades contagiosas podrían exi--gir del patrono que ordenara por su cuenta a una encuesta médica.

Sin embargo, en 1819 y 1925, se efectuaron ciertas reformas a esa reglamento el cual "...se previó un sistema de multas y se concedió el cin---cuenta por ciento de las que se impusieran a la persona que denunciara--la infracción, se prohibió además que, los jueces de paz conocieran de-

---

103 Secretaría del Trabajo "Introducción a la Administración Pública del Trabajo", serie de conferencias. p.p. 109 a 111

las infracciones cuando tuvieren el carácter o fueran parientes del patrono..." (104)

Por otro lado, la Ley Althorp de 1833, creó una inspección oficial para las fábricas cuyo cometido principal era la vigilancia de los menores, - vigilancia con autorización para entrar en todos los establecimientos - industriales, la facultad de decidir sobre las reclamaciones de los --- obreros, con motivo de las infracciones a las leyes y el derecho de in- terrogar y condenar y para ello contaban únicamente con cuatro inspectores, que se hacían responsables de hacer cumplir la ley referida.

En 1844 y 3n 1847, se crean normas para prevenir accidentes de trabajo, se promulgan leyes referentes al trabajo nocturno de la mujer, se limi- ta la jornada semanal a sesenta y nueve horas y se reduce la jornada a los niños a media jornada de trabajo, así como la reducción de edad -- mínima de ocho a nueve años. Sin embargo, los inspectores tienen que - redoblar esfuerzos en virtud, de que los fabricantes convencen a sus -- trabajadores de que esa Ley va en perjuicio de sus intereses, por lo - que, éstos tienen que soportar acusaciones por parte de trabajadores y patronos. Pero a pesar de ello, acaban por conseguir el estricto cum-- plimiento de las medidas de protección, gracias a otras leyes creadas - que refuerzan su acción.

En 1874, aumenta a 15 el número de inspectores que se dedicaron a vigi- lar el cumplimiento de las normas de trabajo en los centros fabriles y los cuales estaran al frente de 15 circunscripciones en las que se divide el Territorio Nacional.

---

104 De la Cueva Mario, op. cit. p.p. 875-876.

"...En términos generales, se puede afirmar que, al terminar el siglo-último habían sido creados servicios de inspección y especializados en todos los países industriales avanzados, ejemplo que sería seguido durante los veinte primeros años del siglo actual por diversos países -- de la Europa Meridional y Oriental y más tarde por los países hispano-americanos. En nuestros tiempos se va extendiendo paulatinamente en Asia y Oceanía y se intenta su implantación en países no metropolitanos más atrasados..." (105)

En Berlín en el año de 1890, se recomendaba que los centros fabriles - se vigilasen por un número suficiente de inspectores nombrados por los gobiernos.

En 1911, se preocupaban los gobiernos más por la protección legal de - los trabajadores y en si por la forma de organizar mejor la Inspección del Trabajo, y es así como, en el Tratado de Versalles de 1919, en su artículo 527, punto nueve, establecía que"...cada Estado deberá organizar un servicio de inspección que comprenderá a las mujeres, con el objecto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores..." (106)

En las conferencias de 1919 y 1922, se advirtió el interés que tenía - la coordinación de los esfuerzos de la Inspección del Trabajo en otros países para poder tener una inspección organizada la cual se basaría - fundamentalmente en la experiencia de otros países más adelantados, y de esta forma tratar de que los Estados organizaran la aplicación co-

---

105 San Miguel Arribas Luis, op. cit. p.p. 25-48

106 Idem.

recta de leyes y reglamentos del trabajo, conforme lo establecía el Tratado de Versalles en su artículo 427.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1923, se habló de la Inspección del Trabajo y en ella se recomendó a los países miembros obligasen a las empresas a dar facilidades a los Inspectores, para que pudieran cumplir con sus funciones, se exigiere secreto profesional absoluto en cuanto a lo que conocieren, por razón de sus visitas se implantase organización nacional y centralizada del servicio, se exigiese determinada competencia por parte de los funcionarios competentes del mismo y se hicieren memorias periódicas, recomendación que aceptaron veinticuatro países miembros de la O.I.T.

Con posterioridad, a esta conferencia se llevaron a cabo otras muchas, con el objeto de que los países organizaran mucho mejor la Institución de la Inspección del Trabajo, con una finalidad de protección a la clase trabajadora.

#### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO.

El primer antecedente de la Inspección del Trabajo en México, se encuentra en las Leyes de Indias, en donde existen disposiciones protectoras de los indígenas, pero antes de la expedición de éstas, existen otras disposiciones protectoras de los indios, como por ejemplo: En 1592, a través de las Leyes de Burgos, fueron expedidas algunas ordenanzas por el dominico Antonio de Montesinos, y con influencia de su Orden Eclesiástica; entre los aspectos más relevantes que mencionaban estas leyes eran:

"... I.- que el trabajo había de limitarse a dos períodos de cinco me-

ses anuales, separados por descanso de cuarenta días en el que, los indios atenderían a las labores de sus bienes propios.

II.- Que las minas sólo irían un tercio de los indios encomendados.

III.- Que para evitar las caminatas que eran obligados para trasladar a los indios desde sus poblados a los lugares de trabajo, se hicieran chozas cercanas para habitación, iglesia para los rezos y acotaciones en las posesiones del encomendadero para que, las cultivaran para sí - los indios.

IV.- Que se dieran alimentos proporcionados al trabajo, más para el de las minas que para el del campo.

V.- Que las mujeres embarazadas, sólo se les dieran trabajos pequeños, como a los niños.

VI.- Que a los caciques se les señalaran ocupaciones menos serviles.

VII.- que se designaran visitadores para vigilar el cumplimiento de estas ordenanzas, especialmente en lo tocante al trato y pago de salarios..." (107)

Pero lo cierto es que, las Leyes de Indias, no fueron eficaces por el afán de esclavitud de los colonos.

Por otra parte, en 1810, se promulga la Independencia de México, por -

---

107 Instituto Mexicano del Seguro Social, "México y la Seguridad Social", Tomo I, 1952, p.p. 128.

Don Miguel Hidalgo y Costilla, con la cual se abolió la esclavitud y - por tanto, surge la necesidad de compaginar la economía con la liber-- tad en el trabajo.

Sin embargo, José María Morelos y Pavón, habla del mejoramiento de la sociedad y señala que, ésta debe fincarse en la justicia social, por - lo cual manda que se repartan entre los campesinos pobres las hacien-- das que excedieran de ocho leguas y que, todo fuera repartido de mane-- ra equitativa, de tal forma que todos quedaran asegurados.

En 1865, promulga Maximiliano la Ley sobre trabajadores y la Ley de - Policía General del Imperio, las cuales contienen algunas medidas de - higiene y seguridad, así como labores de inspección a cargo del Estado y Sanciones para los infractores"... desde 1911 se creó la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría del Fomento, Colonización e In-- dustria..." (108)

En 1914 el General Cándido Aguilar, expide la Ley del Trabajo del Esta-- do de Veracruz, y en los artículos 10 y 11 se autorizaba al Gobierno - para nombrar el número de Inspectores que fueran necesarios para vigi-- lar el cumplimiento de la Ley.

La Ley de Yucatán de 1915, en su artículo 20, señala que" ...además de las juntas de Conciliación y Arbitraje, se hará efectiva esta Ley a -- través del Departamento de Trabajo, el que se ocupará de colaborar por el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asun-- tos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emi--

---

108 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Introducción a la - Administración Pública del Trabajo" Foro Laboral, Serie de Conferencias, p.p. 109, 111.

gración y colonización. administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el Gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para los obreros. procurar el seguro sobre accidentes y vigilar -- que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la sociedad mutualista del Estado..." (109)

"...En la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, expedida en 1916 por el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, se establece la Inspección para vigilar el cumplimiento sobre Seguridad e Higiene..." (110)

En 1917, la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría del Fomento, Colonización e Industria" ..se transformó en la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, y Oficina del Trabajo, que se ocuparía exclusivamente de asuntos de competencia federal y en la que nació la función de inspección del trabajo, sin embargo, ésto que se encontraba en nivel administrativo. se elevó a la condición de normas jurídicas -- en la Ley de 1931. Tras la promulgación de ésta Ley. se creó el Departamento del Trabajo, pero ya dependiente del Ejecutivo Federal, -- que fue el primer paso para que se convirtiera en lo que ahora es La Secretaría del Trabajo y previsión Social y la Dirección General de -- Inspección Federal del Trabajo, como parte integrante de ésta..."(111)

En la Ley del 18 de agosto de 1931, artículos 402 al 406, se reglamenta aspectos importantes de la Inspección del Trabajo, así vemos que en el artículo 402, señala que, la Inspección del Trabajo, es de competencia

---

109 De la Cueva Mario, op. cit. p.p. 879.

110 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Introducción a la Administración Pública del Trabajo" Foro Laboral (serie de conferencias), 111 a 117, p.p.

cia Federal y Local, así como las autoridades que tienen la facultad para nombrar a los Inspectores.

En el artículo 403, se impone a los Inspectores la obligación de vigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad, en los talleres que impone la Ley y sus Reglamentos en forma directa y personal.

Así como la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores.

Y procurar que se respeten las normas que tienden a garantizar el establecimiento de las buenas relaciones: obrero-patronales.

El artículo 404, menciona cuales son las facultades y los deberes de los Inspectores del Trabajo, y señala que son:

- a) La visita a los centros de trabajo a toda hora del día y de la noche, previa identificación.
- b) Interrogar al personal de los establecimientos sin presencia de testigos.
- c) Solicitar toda clase de documentos y registros a que obliga la Ley Laboral.
- d) Levantar las actas correspondiente cuando encuentren irregularidades en las empresas visitadas.
- e) La obligación de enviar esas actas a la autoridad de que dependen, con el objeto de que ésta imponga las sanciones correspondientes y ordene la ejecución de las medidas que procedan conforme a la Ley.
- f) La obligación de practicar investigaciones cuando se reciba alguna queja de trabajadores o patronos en forma verbal o por escrito, res-

pecto a posibles violaciones a la Ley o al reglamento de trabajo.

- g) Los Inspectores del Trabajo, serán responsables de la divulgación - de los procedimientos de fabricación o explotación de que se enteren con motivo del cumplimiento de sus deberes.

El artículo 405 señala como una función del Inspector del Trabajo, precedir a las Juntas Federales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Así mismo, en los artículos 352 a 357, se previene la integración de las juntas, las que serán precedidas por el Inspector del Trabajo que designe el Departamento respectivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cabe señalar que, esta facultad ya no es otorgada en la presente ley a los Inspectores del Trabajo.

En el artículo 406 señala que: El Ejecutivo Federal y los Ejecutivos Locales, son autoridades que tendrán facultades para expedir el reglamento de Inspección en sus respectivas localidades, para mejor desempeño de su cargo a los Inspectores que tengan adscritos.

Y es, en los artículos 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en donde se define claramente las funciones, deberes, atribuciones, obligaciones, prohibiciones, requisitos, responsabilidades y sanciones de los Inspectores del Trabajo.

Independientemente de esas funciones, en otras normas de la propia ley, se otorgan facultades para autorización del trabajo de menores, vigilancia del trabajo a domicilio, difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y seguridad, así como practicar investigaciones sobre dependencia económica de los trabajadores.

## 2. DESARROLLO Y EVOLUCION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN DIVERSAS LEGISLACIONES.

### ESPAÑA:

"...En 1854-1856. se presenta a las cortes un proyecto de Ley de Ministerio, sobre ejercicio, policia, sociedades, jurisdicción e inspección en la industria manufacturera.

En 1859 se expide la Ley de Minas, en la cual se atribuye a los ingenieros de minas, para que vigilen o Inspeccionen el cumplimiento de la -- Ley. En 1868, se reforma la ley y señala las funciones de Inspección, -- pero no de Inspección del Trabajo, sino de la Inspección General Admi-- nistrativa.

En 1873 se crea una Ley sobre Trabajo de los niños y niñas menores de -- diez años, Ley que tenía que ser vigilada por los jurados mixtos de -- obreros, fabricantes, maestros de escuela y médicos, bajo la Presiden-- cia del Juez Municipal, jurados que debían aprobar los planos de las fá-- bricas, talleres, fundiciones o minas de los establecimientos que se -- fueren a constituir..." (112)

En 1902 se determinó que el Ministerio de Guerra, designaría inspecto-- res, técnicos y médicos militares para que vigilasen el cumplimiento de la Ley. "De la Inspección como un todo orgánico, es antecedente direc-- to el proyecto de reglamento provisional para el servicio de la Inspec-- ción del Trabajo, elaborado por el Instituto de Reformas Sociales y --- aprobado en marzo de 1906. Implantada una inspección Central, siete -- Inspecciones Regionales y ocho Inspecciones Provisionales, con otros -- tantos Inspectores, número que aumentaría en el año siguiente, a ocho y

veinte, que eran los previstos en un principio por el reglamento. En éste se indica la forma de reclutar a los Inspectores que, como Delegados del Instituto de Reformas Sociales gozaban ante todo de independencia completa de las fracciones políticas y no se veían sujetos por tanto a los cambios de gobierno o situaciones en la nación. Se señalaban también las condiciones que habían de reunir los aspirantes que eran -- elegidos cuidadosamente entre ingenieros civiles o militares, licenciados en derecho, etc; y se indicaban por fin las incompatibilidades de obligaciones, facultades y funciones, detallándose la forma de obrar; - se hace hincapié en la cortesía con los empresarios y en la misión de carácter preventivo del Inspector, aunque no olvidaba la también muy importante represiva, por ello hacia constar: (se empleará primero el sistema persuasivo y el apercibimiento antes de proponer sanción alguna), - éstas las continuaban imponiendo las autoridades gubernativas a las judiciales, según indicasen las leyes respectivas..." (113)

Pero no obstante, el número de Inspectores a cuyo cargo corría la vigilancia de las leyes de accidentes, trabajo de menores, mujeres y descanso dominical y el número de centros industriales afectados por ellas, - era lógico que continuasen en vigor las facultades inspectoras de las juntas y de otras autoridades. Sin embargo, el General Marva, fundador de la Inspección del Trabajo, crea el Manual del inspector y, en su contenido menciona que los enemigos de los Inspectores son las Juntas Locales y Provinciales y las Autoridades que las precedían.

En 1910 se encomendó a los Inspectores del Trabajo la vigilancia en las fábricas de los Reglamentos Interiores, y también la labor de informar

sobre los incipientes regímenes de previsión y la protección de la obrera embarazada.

Para 1915, se aumentó la labor inspectiva puesto que, se tenía que vigilar la Ley de la Silla, expedida en el año de 1913, sobre la Industria-Textil.

En 1918, 1919 y 1920, se aumentó el trabajo de los Inspectores con la -vigilancia de la Ley de jornada máxima (8 horas), el descanso continuo-de doce, internado sin autorización y venta de artículos en horas no autorizadas. y a la par se inició una nueva era con la Reforma del Sistema de imposición de multas. Posteriormente, con la Ley de Accidentes del Trabajo (reformada) se determinaba que, las actas de infracción de los Inspectores, fueran remitidas a los juzgados de primera instancia para la imposición de la multa. (con ello se pretendía reforzar la acción de los Inspectores, pero fue todo lo contrario).

En 1924, la Inspección del Trabajo se integró al Ministerio del Trabajo, pero con una organización autónoma, sólo intervenida por el Consejo de Trabajo y ligada directamente al Jefe del Departamento.

En 1931, se le atribuye a los Inspectores Regionales la facultad de imponer sanciones.

Y en 1932, se suprimió las Inspecciones Regionales del Trabajo y se --- crearon las Delegaciones de Trabajo Provinciales. con la finalidad de -unificar los servicios de trabajo en provincias. pero en ese mismo año-la Inspección pierde su autonomía y pasa a ser un servicio de la Dirección General del Trabajo, en el Reglamento de Inspección de esta época-se afirma el carácter preventivo y represivo de la Inspección, pero se niega el carácter asesor y educativo.

En la misma época la Inspección del Trabajo, está encomendada al Director General de Trabajo, al Subdirector General de Trabajo, al Servicio-Central de Inspección, a los Delegados Provinciales de Trabajo, a los Inspectores Provinciales y Auxiliares, Inspectores y a los Vocales Inspectores de las Delegaciones del Consejo de Trabajo y de los Jurados -- Mixtos.

En 1936 el Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, en cuanto a su vida y trabajo.

Así mismo, se crean Decretos y una Orden sobre Administración Central del Estado, que organizaron los Departamentos Ministeriales, y uno de ellos es la Organización y Acción Sindical que dependía de la Inspección del Trabajo. Además se les encomendaron las funciones inspectoras que tenían los Jurados Mixtos.

En 1939 el Gobierno prepara la Ley y Reglamento de la Inspección del Trabajo, y aplica un criterio de unidad, para conseguir mayor rendimiento en el servicio y simplificando la atención de los jefes de industria. En su preámbulo se deja expresamente marcado que es función propia y exclusiva del Estado la vigilancia, para exigir el exacto cumplimiento de las leyes reguladoras del trabajo...este reglamento dejó definitivamente señalada la Organización de la Inspección del Trabajo, tal como hoy existe, salvo algunas modificaciones posteriores.

El reglamento antes indicado contiene las siguientes finalidades:

- a) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales que se refieren a la Seguridad e Higiene, en los centros laborales e investigar los accidentes de trabajo con la preocupación obsesiva por su prevención.

- b) Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre: Contratos de trabajo y aprendizaje, jornada, descanso dominical, colocación obrera, trabajo de la mujer y de los menores, trabajo a bordo, - trabajo a domicilio y trabajo de los extranjeros, Reglamentaciones - Nacionales del Trabajo, Reglamentaciones Provisoriales y de Empresa, Reglamentos de Régimen Interior. Comedores y Economatos.
- c) Comprobar las afiliaciones y liquidaciones de cuotas o primas en la previsión social obligatoria de carácter nacional, seguros de accidentes, enfermedades profesionales, enfermedades, maternidad, vejez e invalidez, subsidio familiar y seguro de paro.
- d) Llevar a cabo funciones complementarias de estadística laboral y de información (en expedientes por clasificación profesional indebida, - solicitud de autorización para trabajar en horas extraordinarias, -- suspensión de trabajo por crisis laboral. etc.)
- e) Tutelar a los emigrantes, informando a los interesados y vigilando - las condiciones en que se trasladan al extranjero; extender esta vigilancia y ayuda a los repatriados, perseguir la recluta y propaganda de la emigración e informar sobre las causas que la provocan y -- sus efectos.

## BOLIVIA

"...El primer antecedente, lo encontraremos en las Leyes de Indias, las cuales reglamentaban la explotación tan despiadada de que eran objeto - los indios y las cuales contenía normas que regulaban aspectos tales como: Salarios mínimos, jornada, normas de protección a la integridad física de los indígenas, etc; sin embargo, estas leyes en la práctica no - fueron respetadas por los Españoles.

Durante el régimen republicano, la situación de la raza indígena empeoró desde el punto de vista del trabajo en los campos y en las minas.

Pues si durante el incario y el colonaje el indio contó con cierta protección de las autoridades autónomas de los fiscales y visitadores reales, bajo el nuevo régimen su abandono fue total y se vió expuesto a la voracidad de sus explotadores blancos y mestizos, quienes no tardaron en arrebatárles sus tierras; convirtiéndolas en "haciendas" y sumiendo a sus moradores en nuevas servidumbres de gleba. La "ofensiva legal" - republicana contra el sistema de propiedad colectiva o comunitaria practicado por los indios durante siglos y que se hallaba enraizado en sus costumbres y manera de vivir, comenzó con los decretos del Libertador -- Bolívar, del 8 de abril de 1824 y 4 de julio de 1825, dictados en Trujillo y en Cuzco, con el propósito de consolidar el derecho del indio a la tierra. En ellos se declaraba a los indios propietarios individuales de las proporciones que poseían.

La Legislación de Bolivia, comenzó con la suscripción del Tratado de -- Versalles, del 26 de junio de 1919, en donde se empezó a tomar en cuenta el trabajo de los indígenas, para posteriormente tratar de otorgárles ciertos derechos. Estas disposiciones, así como las que liberaban de tasas y tributos a los indios, no pudieron ser llevados a la práctica, a causa de la desidia de los organismos fiscales encargados de su ejecución y porque la influencia personal del libertador había sido ya anulada por los intereses políticos en pugna.

Los decretos del libertador, aunque jamás fueron cumplidos sirvieron de antecedente a la legislación posterior...

En el año de 1831, se reconoció el dominio pleno del indio sobre la ---

tierra que ocupaba, a condición de poseerla por más de diez años y de obtener el respectivo título del Gobierno, mediante pago de una determinada suma, según la extensión del predio.

Posteriormente, se les confisco a todos los indígenas sus comunidades, poniéndolas en subasta. Consiguientemente cuarenta años más tarde nuevamente vuelven a poder de los indios las tierras.

Durante el Gobierno de Saavedra, se dictan las primeras leyes sobre accidentes de trabajo y ahorro obrero obligatorio, la protección a los empleados de comercio e industria. Además con el objeto de resolver todos los asuntos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades -- profesionales, fue creado el Departamento del Trabajo, dependiente del **Ministerio de Industria**, que fue el origen de la futura judicatura especial del trabajo y de la Inspección Laboral, con sus respectivas jurisdicciones.

Las Constituciones Políticas de los últimos años en especial la de 1947 y la de 1967, han tenido como objetivo principal la protección de los trabajadores, en su salud, economía y estabilidad en el trabajo.

Y dentro del contexto de éstas, se encuentran las siguientes estipulaciones:

- a) El trabajo y el capital gozarán de la protección del estado.
- b) El Estado tiene la obligación de defender el capital humano, protegiendo la salud de la población; debe así mismo, ayudar al mejoramiento de las condiciones de por vida, del grupo familiar.

La jurisdicción del trabajo se inició en Bolivia, con motivo de la Ley

de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, de 19 de enero de 1924 y su Decreto Reglamentario de 21 de julio del mismo año, para cuya aplicación se creó y organizó el Departamento del Trabajo, germen de la futura judicatura especial del ramo. El citado organismo tenía facultades administrativas y judiciales al mismo tiempo, pues debía inspeccionar las minas, fábricas y centros de explotación laboral sobre el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad indicados en la ley de accidentes y enfermedades contraídas en el trabajo, pudiendo -- aplicar sanciones pecunarias a los remisos.

En lo administrativo, la protección de los Derechos Sociales y la iniciativa para su mejoramiento están encomendadas al Ministerio de Trabajo y asuntos sindiales, bajo cuya dependencia funciona un Departamento La Inspección, vigilancia y control. La atribución del Ministerio según el Decreto Legal de 2 de junio de 1936, consistente en organizar el trabajo, haciendo dictar por el Congreso, Leyes adecuadas para ese fin, fomentar cooperativas de producción consumo y crédito, así como la construcción de viviendas para obreros, dictar medidas sobre el costo de vida, salarios, jornada de trabajo, vacaciones y descansos, trabajo de mujeres y menores, instalaciones de salacunas, y guarderías infantiles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, censo patronal y obrero, lucha contra la desocupación y el paro, reglamentar la sanidad e higiene en los centros de explotación industrial, homologar los contratos colectivos de trabajo y finalmente, arbitrar los conflictos entre empresas y trabajadores, mediante el procedimiento conciliatorio y arbitral.

El Departamento de Inspección del Trabajo, desempeña funciones de vigilancia y control, acerca del modo como se cumplen las leyes sociales - protección al trabajo y a la persona del trabajador. Para este efecto los Inspectores, tienen facultad de visitar e inspeccionar los estable

cimientos y centros de producción a cualquier hora hábil, constatar --- las condiciones de higiene, seguridad industrial y forma en que desenvuelven los obreros en sus tareas, interrogar a los trabajadores y empleados sin testigos, requerir la exhibición de registro y documentos exigidos por las leyes del trabajo, examinar el estado de las instalaciones y maquinarias, verificar los medios de seguridad para prevenir accidentes y enfermedades profesionales y en fin, promover y fomentar la colaboración de patronos y obreros para hacer del trabajo de éstos, ocupaciones saludables y en lo posible cómodas.

La Inspectoría del Trabajo, cuenta con personal capacitado para su misión, pero aún carece de elemento femenino para tener adecuada a su sexo, como es la Inspección del Trabajo a domicilio, de los establecimientos industriales que ocupan a obreros y menores, etc. Se halla bajo -- la dirección de un Inspector General, "Director de Mano de Obra", como se le llama recientemente, quien preside el Tribunal Arbitral en los conflitos colectivos sometidos a su jurisdicción. Las denuncias de los - Inspectores sobre infracciones de las Leyes de Trabajo y medida de seguridad e higiene industrial, constituyen prueba pre-constituida para la aplicación de sanciones, sea en vía administrativa por los superiores - jerárquicos, sea en la vía judicial por los jueces del trabajo, tienen facultad para solucionar las demandas verbales sobre tales infracciones utilizando en ello el procedimiento oral, breve y expedito, con recur--so de apelación de sus fallos ante el "Director General de Mano de Obra" La parte parte afectada por la decisión del Inspector del Trabajo, puede ocurrir si así se conviene al Juzgado de Trabajo, en procura de una Resolución Judicial de mayor firmeza y consistencia..." (114)

---

114 Tissebavm Mariano R. y otros, "Derecho Latinoamericano del Trabajo" Tomo II, ed. por la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, ed. primera México 1974, p.p. 144-268.

## CHILE

"...Las Leyes Coloniales Españolas implantaron una minuciosa protección por el trabajo que desempeñaba el indígena. En ellas se ordenaba que el salario fuera justo y suficiente para cubrir las necesidades del trabajador; que además de las jornadas se diera a los obreros mitayos, comida y se les tuviera médico; se otorgara una indemnización en caso de accidentes de trabajo, en las minas pagándose a la víctima la mitad de los jornales, mientras durara su curación.

A mediados del siglo XVII, este país como las demás Colonias Españolas de América, se regía por la Célebre Recopilación de Indias, que es: -- Código General Indiano.

Posteriormente la más importante Reforma Social, a raíz de la Independencia, se encuentra en la abolición de la esclavitud en 1823.

En la historia de la Legislación Social en Chile, es preciso considerar tres periodos a saber:

- a) El primero, bastante pobre, va desde 1906 año en que se aprueba la primera Ley Social, sobre habitaciones para obreros, hasta 8 de septiembre de 1924.
- b) El segundo, se inicia en 1924, año en que se dictan precipitadamente las siete leyes fundamentales del trabajo y de la previsión social. y termina en 1931.
- c) El tercer periodo es el que sigue a mayo de 1931, durante el cual - el Código del Trabajo, ha sido objeto de múltiples modificaciones - algunas substanciales, asimismo, se han promulgado un tanto desordenadamente numerosas leyes laborales y previsionales.

El primer período comienza por la Ley de 1838 de 20 de febrero de 1906, de habitaciones para obreros, ley que fomentaba la edificación de casas populares, pero cuyos resultados fueron relativamente escasos por insuficiencia de financiamiento, pero en los últimos años se ha dado un -- fuerte impulso a la construcción de casas baratas e higiénicas para em- pleados y obreos, por intermedio de la corporación de la vivienda, --- (CORVI) u otros Organismos de Previsión Social Públicos y Privados, y - por la concesión de créditos a largo plazo y bajo interés y ciertas --- franquicias para los adquirientes de habitaciones que cumplan con los - requisitos reglamentarios.

La siguen la Ley de Descanso Dominical de 1917 y la Ley de la Silla, en la cual se ordenaba que todos los establecimientos deberfan de contar - con un número suficiente de asientos para sus empleados.

En 1916 se promulgó la primera Ley de Accidentes de Trabajo.

En 1920, empieza en Chile una nueva era en el terreno social, con moti- vo de la primera Candidatura a la Presidencia de la República de Don Ar- turo Alessandri Palma, se produjo entonces en el país un inmenso movi- miento popular de verdadero misticismo de masas tendientes a desplazar- la vieja política hacia un realismo social de protección a las clases - trabajadoras y se inició la incorporación del pueblo y de la pequeña -- burguesía a la vida nacional, de la cual se hallaban marginados, comen- zando la auténtica organización de obreros y empleados; además, las cla- ses medias, integrantes de los partidos apoyaron el movimiento proleta- rio.

Dentro del segundo período lo más importante es la creación del Código - de Trabajo de Chile, el cual fue inspirado en las normas establecidas -

en la Organización Internacional del Trabajo.

En el tercer período que inicia a partir de 1931, la Legislación Social-Chilena era confusa, desordenada y en cierto caso contradictoria y lo que es aún más grave, algunos de sus preceptos no se aplicaban o no se cumplían.

Las Leyes Laborales y Previsionales de Chile, se encuentran incorporadas a la estructura jurídica del país y sus principios y normas, están reconocidas y aceptadas por la inmensa mayoría de la opinión pública. Sin embargo, esta legislación se va haciendo anticuada y precisa de una completa revisión a fin de ponerla al día y subsanar sus defectos y vacíos. Se formulan críticas, a la legislación social a causa de la lentitud burocrática de funcionarios e inspectores, al exceso de tramitaciones y de papeleo, a la exagerada intervención estatal perturbadora para las empresas y a algunas pretensiones desmesuradas de los sindicatos que encarecen la producción.

La Constitución de 1971, asegura a todos los habitantes de la República "La Libertad de Trabajo y su Protección". Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a una remuneración suficiente que asegure a ella y a su familia un bienestar acorde con su dignidad humana y a una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan.

Preside la Dirección del Trabajo un funcionario con título de "Director" y dentro de éste, se encuentra un Departamento de Inspección...la Dirección del Trabajo, ejerce sus funciones por medio de las Inspecciones -- Provinciales, Departamentales y Comunes, Los Inspectores del Trabajo tienen el carácter de ministros de fé en el ejercicio de sus funciones- pueden visitar los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la

noche con las más amplias facultades y los patrones y empleadores, deben darles toda clase de facilidades, bajo pena de multas excesivas, podrán requerir el auxilio de la fuerza pública. Se les autoriza para ordenar la suspensión de las labores que a su juicio constituyan un peligro inmediato para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción de las leyes laborales. Podrán citar a empleadores o patrones, trabajadores, directores sindicales o cualquier persona para procurar la solución de los asuntos que se les someten o que deriven del cumplimiento de preceptos legales o para prevenir conflictos. La no comparecencia personal o por mandatario a la citación, será penada con elevadas multas; éstas serán muy inferiores cuando afecten a trabajadores; en los casos en que los Inspectores puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas con la cláusula -- del establecimiento o faena hasta por diez días. Se prohíbe a los funcionarios del trabajo bajo pena de suspensión o destitución, divulgar -- los datos que obtengan en el ejercicio de sus funciones; incurren además en sanciones penales si revelan secretos industriales o comerciales que hubieren conocido en razón de su cargo. Cualquier persona puede denunciar ante los funcionarios del trabajo, las infracciones que conozcan -- por medio de la denuncia o petición del recurrente y se le dará el carácter de confidencia, si fuere pertinente. A juicio del jefe superior inmediato, la resolución que aplique la multa, será reclamable ante el -- Juez del Trabajo, dentro de 15 días de notificada previa consignación de la tercera parte de la multa.

Es necesario que el personal Inspectivo del Trabajo, sea bien seleccionado y ofrezca garantías de seriedad, moralidad y conocimiento de las Leyes Sociales; es preciso evitar el peligro de actuaciones arbitrarias, de amenazas, de persecuciones políticas, de tramitaciones burocráticas improcedentes o inútiles. Una deficiente Inspección del Trabajo, desprestigia a la Legislación Laboral, obstaculiza el desarrollo de la produc--

ción, desalienta las iniciativas y en vez de cumplir una misión conciliatoria, se transforma en un elemento perturbador..." (115)

## ECUADOR

En un principio el trabajador era considerado como un objeto y tan es así que, se encontraba incluido en el Código civil, en el capítulo concerniente al arrendamiento de servicios, cosas y bienes; pues se carecía de un ordenamiento especial que contemplara únicamente problemas obrero-patronales.

"...Más tarde a consecuencia de la instalación de medianas fábricas surgen las primeras asociaciones obreras que tienen al comienzo objetivos fundamentales mutualistas y las cuales promueven la reunión de un Congreso Obrero, en el cual se plantean algunas reivindicaciones clasistas, encontrándose entre ellas las de organizar una central obrera nacional, y algunos proyectos de leyes laborales.

Es evidente que, los revolucionarios liberales de los primeros tiempos dedicaron mucho tiempo y grandes esfuerzos a resolver el problema religioso. La iglesia que veía caer una parte de su poderío, trataba de defender a toda costa su privilegio, hasta que, tal problema se resolvió definitivamente mediante la separación de la Iglesia y el Estado. La situación precapitalista de Ecuador, denominada por la economía feudal y por el artesanado imbuido del más ascendrado espíritu colonial espíritu colonial, determinó en gran parte la supervivencia del antiguo régimen de la vieja República Colonial, Conservadora y Tradicionalista. -- Los obreros no tenían pues ningún derecho, por un lado se tenía el pequeño taller, vale decir la pequeña producción que tenía una insignifi-

ficante importancia frente al poder de la burguesía capitalista mercantil y explotadora de cacao de la costa, y frente al poder de los grandes terratenientes aliados naturales de los capitalistas textiles. El proletariado como clase social importante, no existía aún para poder desempeñar el rol político que ya estaba desempeñado en Europa y aún en Estados Unidos.

Nace también la prensa obrera, pequeños boletines y periódicos que, por desgracia no tienen larga vida, pero que demuestran el anhelo proletario y la seguridad expresada por sus líderes de que sólo su propia prensa escrita y sentida por ellos será capaz de traducir sus auténticas reivindicaciones.

Esas reivindicaciones se concretan en la fijación de la jornada de trabajo de ocho horas, en la protección del trabajo de mujeres y menores, en la protección de los trabajadores que sufren accidentes de trabajo, así como enfermedades profesionales, peticiones que fueron inoperables en esa época.

Las primeras Leyes Obreras de la República del Ecuador fueron:

- 1.- La Ley sobre Accidentes de Trabajo.
- 2.- Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo
- 3.- Ley de Jubilación para Empleados de Bancos
- 4.- Leys sobre Contrato Individual de Trabajadores
- 5.- Ley de Desahucio de Trabajo
- 6.- Ley de Procedimiento del Trabajo.

Y se traduce por primera vez aquello que se llama: la responsabilidad -

objetiva del patrono, es decir, la obligación de éste para indemnizar al trabajador cuando hubiere sido víctima de un accidente de trabajo, - sin su culpa y sin la culpa del patrono, y sin que tenga necesidad de - probar la inculpabilidad del empleado.

Los años inmediatos posteriores a la guerra de 1914-1918, son fecundos en creaciones de leyes laborales. La Primera Guerra Mundial, había de jado al descubierto todo el valor e importancia de la clase obrera; --- las reivindicaciones que por la guerra habían permanecido detenidas, cobran inusitado impulso al término de la conflagración..

Posteriormente las Reformas del año de 1925, se refirieron a moralidades superestructurales relativas a la administración a la tribulación, a la finanza y a la expedición de algunas leyes obreras que ven a servir de núcleo al Código de Trabajo de 1938.

En el año de 1925 se crea el ministerio de Previsión Social y Trabajo, - que se encargaría exclusivamente de las cuestiones relacionadas con el trabajo. sanidad, higiene, asistencia social y previsión. Al finalizar el primer cuarto de siglo se organizan los cuadros en donde se crearán y controlaran las relaciones de trabajo.

Un año después el 15 de julio de 1926 se crea la Inspección General del Trabajo, dependiente del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, que tiene por objeto: Conocer de cerca los variados aspectos de la situa--- ción del trabajador Ecuatoriano, ya que, el deber del Gobierno Democrático que rige al país, es tratar de mejorar las condiciones de trabajo y propiciar una constante y eficiente vigilancia ejercida en todos los ramos de la Industria Nacional.

Los estadistas de la época creyeron con razón que cualquier reglamenta-

ción del trabajo era letra muerta si no iba acompañada de la autoridad y servicios encargados de vigilar, orientar y controlarla.

El último Decreto que el Gobierno dicta en 1938, antes de la expedición del Código de Trabajo, es el que amplía el Decreto de enero de 1936 y que se refiere al Contrato Individual de Trabajo, y concretamente a las funciones de Inspector del Trabajo y del Visto Bueno de éste.

El Visto Bueno de los Inspectores, en los casos de cesación y desahucio del trabajo y despido obrero, tendrá el carácter de verdadero fallo y, por lo mismo surtirá efecto obligatorio para patronos y obreros, sin más recursos que el de apelación ante el Director del Trabajo, quien resolverá por el mérito de lo actuado y en el término de diez días de haber recibido la información.

En la actualidad se ha encontrado el mismo criterio de entonces; en cuanto se dice que, la decisión del Inspector del Trabajo, sobre todo en los asuntos de determinada cuantía, tenga el carácter de verdadero fallo o sentencia con el recurso naturalmente de apelación ante el Juez del Trabajo.

En el Ecuador, desde la definición del trabajo que menciona el artículo 148 del Código de Trabajo, se observa el derecho proteccionista de la clase trabajadora y tan es así que, el artículo antes referido a la letra señala: "El que debe considerarse como un deber social y gozar de la protección especial de la Ley, declarando que ésta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna".

Y ésta protección se realiza a través de la Institución de la Inspección del Trabajo en la vía administrativa.

La Administración del Trabajo toma en consideración de un modo eminente las actividades presentes de los trabajadores, es decir, aquellos que se ejercen en el momento en que el trabajo está siendo administrado, de esta manera tenemos entre otros: el servicio de Inspección, para las reclamaciones por pago de salarios, compensaciones por riesgos profesionales, cotizaciones para los seguros sociales, etc.

Ahora bien, dentro de la Dirección General del Trabajo se encuentra la sección de Inspección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo está encargada de mantener la debida vigilancia y el control de todas las normas legales y reglamentarias que tienen relación con las condiciones de trabajo en las empresas y con las diferentes modalidades relativas a los Contratos de Trabajo y formas del mismo.

Para la Dirección del Trabajo, una de sus secciones más importantes es la Inspección del Trabajo.

Podemos decir que, el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales, la obtención de un clima de armonía y buen entendimiento entre los dos factores de la producción y la estabilización de la paz social en los países son en gran parte el resultado de la eficiencia con que este servicio de Inspección desarrolla sus gestiones.

El Servicio de Inspección aunque no es igual en todos los países tiene sin embargo, algunos puntos de convergencia comunes en todas las latitudes y ambientes.

En primer lugar, debe estar centralizado o sea dependiendo de un Organismo Central, que ejerza su autoridad de modo uniforme y coordinado, -

dando las instrucciones precisas sobre aquello que deben ejecutar los Inspectores en el ejercicio de sus funciones.

En segundo lugar, los Inspectores deben realizar visitas periódicas a los centros de trabajo, de acuerdo con un plan y calendario que previamente haya trazado la Dirección, en colaboración con el Cuerpo de Inspectores; del resultado de esas visitas se levantarán las actas de inspección que periódicamente deben enviar a la Dirección y que, reflejan en el fondo la verdadera situación de un lugar o empresa determinada, además de las sugerencias que se deben hacer para mejorar la situación o detener un conflicto que está por producirse. sobre las bases de esos informes de los Inspectores, el Director redactará a su vez un informe nacional el cual por intermedio del Ministro se dará a conocer a las más altas Autoridades del Poder Público.

Otro aspecto básico de la Inspección, se refiere a la división del país en regiones, en donde deben ejercer sus funciones los Inspectores en relación con su especialización y categoría, de esta manera un grupo de Inspectores de una región puede llegar a estar al tanto de la situación regional y hacer más eficiente el servicio.

Las atribuciones de los Inspectores se establecen en los ocho numerales del artículo 503 del Código de Trabajo. ahora bien, existen Inspectores Provinciales (no existiendo por cierto en todas las provincias de la República), además hay subinspectores que substituyen al Inspector en caso de faltar y subinspectores agrícolas.

La Inspección del Trabajo es una sección es una sección de vital importancia dentro del Ministerio, pero jamás ha existido en Ecuador un Cuerpo de Inspectores eficiente por múltiples factores, entre los cuales podemos mencionar:

- I.- Falta de especialización de personal
- II.- Falta de instrucciones y poder suficiente que no les ha permitido cumplir sus tareas con eficacia
- III.- Falta de estabilidad e independencia que han determinado que los Inspectores jamás hayan podido adquirir una formación profesional adecuada.

Por otra parte, las tareas realizadas por el Inspector se han reducido en general a conceder o negar el visto bueno en las solicitudes presentadas por los patronos para despedir a sus trabajadores o por la separación de éstos, conforme a las normas pertinentes del Código del Trabajo, en caso de denuncias o quejas presentadas por los trabajadores, y a tratar de resolver en forma amistosa los conflictos individuales -- del trabajo que se les ha puesto en conocimiento.

Las visitas periódicas a las empresas para establecer un verdadero control sobre el estado de seguridad e higiene de las fábricas y sobre las condiciones de trabajo, no se han hecho sino en rarísimas ocasiones.

Estamos de acuerdo con el Maestro Hugo Valencia, en el sentido de que, un estudio detenido de las necesidades del Ecuador puede determinar el conocimiento más o menos exacto del número de Inspectores que se requieren para la atención de sus servicios específicos, ha de mantenerla división provincial como está ahora, pero es preciso conocer las -- provincias que por su mayor desarrollo necesitan un mayor número de -- Inspectores y de la colaboración de los servicios de bienestar para el trabajador. Además señala el Maestro que, la organización ha de procurar atender las dos áreas: Urbana y Rural, y que las Oficinas de los -- Inspectores Provinciales deberán estar ubicadas en los sitios de mayor concentración de la población trabajadora, de manera que ésta pueda -- tener fácil y rápido acceso a la Inspección y ésta a su vez pueda tras

ladarse fácil y rápidamente a los lugares de trabajo.

Es de suma importancia que, un Inspector sepa mantener la necesaria imparcialidad e independencia entre los dos factores de la producción y de la superioridad jerárquica ya que será un elemento valioso para las mismas empresas que vigila, las cuales verán disminuir el costo por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y para la economía -- del país, que en virtud de la disminución de horas de trabajo perdidas -- por un buen consejo del Inspector o por el arreglo equitativo de un diferendo experimentará un indudable aumento en la producción.

Otros países industrializados más adelantados que Ecuador, poseen algunas categorías de Inspectores, sin embargo, las dos grandes divisiones -- que normalmente se conocen son las de los Inspectores Generales y los -- Inspectores Técnicos, pudiendo éstos últimos ser especializados en: In dustria Textil, Metalúrgica, Química y Minería, Electricidad, etc. En -- Ecuador como la industria no está desarrollada, quizá no es necesario -- aún esta clase de funcionarios técnicos y además no existen, y los po-- cos que pueden haber no podrían ser empleados a causa de las bajas remu-- neraciones que perciben en la función pública.

También apunta el Maestro Hugo Valencia que, el Inspector del Trabajo, -- debe conocer a fondo la reglamentación del trabajo para menores y muje-- res, pues a través de estos ordenamientos se trata de proteger tanto al niño para que pueda desarrollar sus facultades mentales, así como para -- que pueda desarrollarse en su integridad física. A la mujer trabajado-- ra también la protege en cuanto a que se proteja al niño y su gestación y apunta además que, el Inspector debe realizar verdaderas encueestas-- examinando todas las circunstancias que puedan poner en peligro la sa-- lud de la mujer trabajadora..." (1116)

En el período de independencia de 1810 a 1853, surge con motivo de la Revolución unas de las primeras medidas adoptadas por las autoridades y las cuales se concretaron en la supresión de la encomienda, de la mita y del yanconazgo por considerarles por su aplicación como vejatorias al indio, cuya redención se proclamó en base a la igualdad de derechos con todos los habitantes, decretándose a la vez, la prohibición de inducir esclavos en el territorio, como su comercialización por considerarla como "vejatoria del ser humano", declarándose libres a los hijos de esclavos que residieran en el país, como de igual modo a los esclavos que se introdujeran en el Territorio Argentino.

Posteriormente su fueron dictando algunas normas por los Gobiernos Locales, que tenían por objeto asegurar el trabajo en las actividades agropecuarias, fijándose normas relativas a la relación laboral que para estas actividades se dominó como "conchavo" y se llegaron a extremar las obligaciones del "peón" trabajo rural en el cumplimiento de sus tareas como en las sanciones que se le imponían por la ausencia en el trabajo, considerándolo como un "desertor".

En el período de la Organización Nacional de 1853, se dicta la primera Constitución Nacional y en el artículo 15 se declara "...que en la Nación Argentina queda suprimida la esclavitud, quedando libres todos los que residieron en el país..." Y expresándose a la vez que "...todo contrato de compra-venta de personas es un crimen del que serán responsables los que lo celebren y el escribano o funcionario que lo autorice..."

En 1886, se dicta el Código de Minas y en él se consignan disposiciones relacionadas con la higiene y la seguridad en el trabajo de las explotaciones mineras, debiendo destacarse entre sus disposiciones la que prohíbe el trabajo en las minas, de los niños menores de diez años, prohibiéndose a la vez la ocupación en los trabajos internos a los niños --

impuberes y a las mujeres.

De 1904 a 1943 inicia el período de advenimiento de la Legislación del Trabajo, el desarrollo de la actividad legislativa frente al problema laboral, se proyecta en tres direcciones durante este período.

- a) De índole administrativo, en la creación del Departamento Nacional del Trabajo y Departamento Provincial del Trabajo, organismos encargados de la inspección y la vigilancia de la Legislación Laboral.
- b) De índole reglamentario laboral, en la sanción de leyes de amparo a favor de los trabajadores, en relación al descanso semanal, inembargabilidad con tope mínimo de los sueldos y salarios, responsabilidad por accidentes de trabajo, protección del trabajo de las mujeres y menores, garantía en el pago de los salarios, prohibición del trabajo nocturno, jornada de trabajo, protección contra el despido arbitrario, enfermedades o accidentes inculpables, protección del trabajo a domicilio, amparo en la contratación de los trabajadores rurales, etc.
- c) De índole de Previsión Social, mediante la creación de jubilaciones que se refieren separadamente a determinados gremios, comenzando por el personal del Estado, para continuar con el ferroviario, bancario, periodistas, marina mercante nacional, etc.

El movimiento revolucionario que se inició en 1943, se proyectó del modo siguiente:

I.- En el Orden Administrativo: se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión, que concentró en una Organización Nacional toda la jurisdicción y competencia de los problemas laborales, lo que determinó que las provincias no tuvieran jurisdicción sobre los problemas laborales, como --

la tenía antes, posteriormente la citada Secretaría se transformó en un Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con idénticas atribuciones en todo el país.

En 1955, se reintegró a las provincias la jurisdicción y competencia -- en las funciones del Poder de Plicía Laboral (Control y Sanciones).

La constitución Argentina de 1957, en su artículo "catorce nuevo", seña la que:

I.- "...El Derecho en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador condiciones dignas y equitati vas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, re-- tribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con con trol de la producción y colaboración en la dirección, protección con tra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organi zación sindical libre y demócrata, reconocida por la simple inscrip ción en un registro especial".

¿Si las Leyes se referían a los aspectos del contralor, vigilancia o -- procedimientos para hacer efectivos los derechos consagrados en las le yes de fondo? La competencia para dictar como aplicar las normas consi guientes era de las legislaturas de las provincias.

El Régimen Federal que rige en la República de Argentina ha sistematiza do la organización e instancia administrativa que se relaciona con la - vigencia del Derecho Laboral, el que ha evolucionado siguiendo los si-- guientes ciclos:

a) En el año de 1907, se creó el Departamento Nacional de Trabajo, con-

jurisdicción solamente en la Capital Social (Buenos Aires), con funciones de estudio, estadística y especialmente de Inspección y vigilancia en la aplicación y vigencia de las leyes laborales. Las provincias como se ha reservado al poder de policía, crearon a su vez - organismos llamados "Departamentos Provinciales de Trabajo".

Y en 1912, se crea el Servicio de Inspección del Trabajo.

- b) En el año de 1944, se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que absorbió en su estructura y funciones a todos los Departamentos Provinciales de Trabajo y además el Nacional, función que -- luego se asignó en la reestructuración ministerial, al Ministro de - Trabajo y Previsión.
- c) En 1955, se restableció la función jurisdiccional de las provincias en el problema laboral, en ejercicio (nuevamente) del poder de policía y se vuelve a poner en vigencia los Departamentos Provinciales - del Trabajo, reservándose la nación su función jurisdiccional en las cuestiones laborales que se susciten en zonas de su competencia y -- además cuando las minas afecten al comercio interprovincial o internacional.

Uno de los objetivos de la función del Ministerio del Trabajo, es referente a la Inspección del Trabajo, en el cumplimiento de las Leyes Laborales y se consigna en la Ley número 18.692, en los artículos 63 y 64 El Procedimiento Administrativo que deberá cumplir la Inspección, así - como a formas de constatación de violaciones a la Ley y Convenios Colec tivos de Trabajo y la forma y procedimiento para imponer sanciones por - infracciones a los mismos ordenamientos legales..." (117)

## PRUSIA

En la Ley de Prusia de 1839, se estableció la Inspección facultativa, - confiada a una Comisión Mixta de Policía y de los Inspectores Escolares. En 1849 se reorganizaron las comisiones, integrándolas con eclesiásti--cos, médicos y representantes de los patronos y trabajadores. En 1853, se creó la Inspección Obligatoria, para la protección de los menores y en la Ley de Bismarck de 1869 se introdujo la Inspección Obligatoria -- del Trabajo, tomada de la citada Ley Inglesa de 1844.

## FRANCIA

La Ley Francesa del 22 de marzo de 1841, previó la Inspección de las - fábricas para la protección de la infancia, pero las infracciones eran calificadas por una comisión cuyos servicios eran gratuitos. En la Ley del 7 de diciembre de 1868, se confió a los Ingenieros de Minas, el control de las condiciones de trabajo en las fábricas. El 19 de mayo de - 1874 creó un Cuerpo de Inspectores para vigilar el trabajo de los menores. Y el 2 de noviembre de 1892 se organizó científicamente la Inspección del Trabajo.

## GRECIA

"...Esta organizada a base de un servicio general central y de veinte - oficinas repartidas por todo el territorio y agrupadas en tres direcciones: Grecia del Sur, Grecia del Norte y Dirección de Pireo y Las Islas Está servida por 55 personas, de las cuales 12 son Inspectores y el resto subinspectoes. Cuenta con siete especialistas o inspectores técni--cos que dependen del servicio central, dedicados a estudiar los problemas de la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y de preve

parar los reglamentos sobre la materia, uno es médico dedicado a los -- problemas de higiene industrial y a la vigilancia del estado sanitario-- de los centros de trabajo y los otros seis son ingenieros (electricis-- tas, mecánico, tres químicos y uno civil), asistidos de tres sub-inspec-- tores.

Las tres direcciones con el número de inspectores que se han indicado - realizan 250 visitas mensuales. Además los inspectores se encargan de- intervenir en la solución de conflictos colectivos en aquellos lugares- en los que no hay funcionarios especializados del Ministerio de Traba-- jo..." (118)

Este país se enfrenta al problema de la falta de inspectores para poder vigilar todos los centros de trabajo.

La competencia para vigilar la seguridad de las minas depende del Minis-- terio de Economía Nacional. En cambio, en los aspectos de condiciones- generales de trabajo depende de la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, este tipo de servicio de Inspección del Trabajo en Grecia, es parecido al de Portugal, Bulgaria, Estonia, Luxemburgo y Chile. Los cuales cuentan con un solo servicio de inspección y en donde sólo se -- cambian las funciones de los inspectores, de acuerdo a las característi-- cas y necesidades de cada país. Además es"... característico en estos- países conceder máximas atribuciones al Inspector, pero dentro, también- de mayores garantías al ciudadano con respecto a las posibles extralimi--

taciones de éste..." (119). Otra de las características de estos países es la intervención obrera en la inspección.

#### JAPON

"...En enero de 1940, se promulga la Ley de Normas de Trabajo, cuyo cumplimiento es vigilado por la Oficina de Inspección, se cuenta con 200-inspectores de los cuales 55 son mujeres, y son los que se ocupan de --nueve millones de obreros, se llevan a cabo 25000 inspecciones mensuales y aparte de vigilar que se cumplan con los preceptos de la Ley en los centros de trabajo, también tienen a su cargo la vigilancia de la Ley de seguros contra accidentes y enfermedades profesionales y el seguro contra el paro..." (120)

#### YUGOSLAVIA

En este país "... se reorganiza la Inspección del Trabajo en la Ley del 1º de diciembre de 1948, y autoriza al Comité Central de la Federación de Sindicatos Yugoslavos para dictar con la aprobación del Ministerio de Trabajo, las reglas sobre elección y funcionamiento de los Inspectores. En 1949, se organiza la Inspección Popular, que tiene como fin -- aplicar el artículo 40 de la Ley sobre el Plan Quincenal (1947-1951), -- que prevé la participación de los obreros en su ejecución. Estos Inspectores son elegidos por la Asamblea de Miembros de los Sindicatos y demás organizaciones del frente popular según las propuestas de los Organizaciones del frente popular, según las propuestas de los Organos Directivos de las mismas, teniendo el nombramiento de un año de duración. Y estos Inspectores tienen las siguientes funciones:

---

119 San Miguel Arribas Luis, op. cit. p.p. 92-95

120 Idem.

- a) Vigilancia de la ejecución de las medidas que tienden a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y la aplicación de disposiciones relacionadas con la defensa de los derechos de los mismos.
- b) Combatir el espíritu burocrático en general y la lentitud administrativa en toda materia que interese a los trabajadores.
- c) Proteger los bienes públicos contra todo deterioro o despilfarro y -- recibir las quejas de los trabajadores contra todo acto ilegal llevado a cabo por un determinado organismo público..." (121)

#### SUECIA

Mantiene un servicio general único, subdividido en secciones especializadas o en varios servicios distintos, pero dependiendo siempre de la misma autoridad.

Su servicio está dividido en secciones especializadas por ramas industriales, pero bajo la autoridad de una Oficina Nacional. Cuenta con Inspectores, cuyo campo de acción se extiende a todos los establecimientos industriales que utilizan fuerza mecánica, con Inspectores Especiales, - entre los cuales se encuentran los encargados de vigilar las condiciones de alojamiento y trabajo de los obreros forestales, de los empleados de las industrias de explosivos y aquellos que están al servicio de empresas de electricidad y se dedican al montaje de las instalaciones.

Los establecimientos que no emplean fuerza mecánica, las empresas dedicadas a la edificación y las comerciales son inspeccionadas por Autoridades Municipales, bajo la Dirección de la Inspección del Trabajo. En cuanto a los establecimientos en donde trabajan muchas mujeres, serán inspec

cionados por una Inspector y sus adjuntas, las cuales forman parte del servicio de Inspección.

Este mismo sistema de Inspección se lleva en Filandia, Dinamarca, Irlanda y Noruega.

## ITALIA

La Inspección en este país, se rige por el Decreto del 15 de abril de 1948 y depende del Ministerio del Trabajo y Previsión"... está organizada a base de una Oficina Central, 19 círculos regionales, 31 oficinas provinciales e interprovinciales y un inspectorado médico vigila el cumplimiento de las leyes sociales y de los contratos colectivos y el funcionamiento de las leyes sociales y de los contratos colectivos, y el funcionamiento de las entidades de previsión y de las actividades asistenciales e higiénico-sanatarias de los prestadores de trabajo. Recogen además, por encargo del Ministro del Trabajo y Previsión, información sobre las condiciones de trabajo y el desenvolvimiento de la producción nacional..." (122)

## GRAN BRETAÑA

Es el país que cuenta con una multiplicidad de servidios de Inspección de fábricas tales como: La Inspección de Consejos de Industria, La Inspección de Empresas Comerciales y de condiciones de trabajo de los niños y jóvenes trabajadores en las empresas no reglamentadas por la ley de fábricas; La Inspección de Minas, La de Navegación Marítima y de Almacenes y de las cuales unas dependen del Ministerio del Interior, otras del Trabajo y otras de las Autoridades Locales. Su servicio está orga-

nizado en forma separada y sometida a distintas autoridades. Algunos de los países que siguen este sistema de Inspección es: Rumania, algunos - Estados de Austria y la Unión Sudafricana.

#### ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Es difícil clasificar su tipo de organización con respecto a la Inspección del Trabajo, toda vez que, en cada uno de sus Estados varía ésta. Y sólo la característica especial que tiene éste país es el tipo de material con el que cuenta la Inspección. Y en su "Inspection Manual -- U.S.A. del Departmen of Labor". se detalla el instrumental de que deberá servirse el Inspector para realizar sus visitas a los centros de trabajo.

CAPITULO III

ENTORNO FACTICO

## 1. TRATAMIENTO LEGAL VIGENTE

El Artículo 123 Constitucional Apartado "A", no señala a la Inspección del Trabajo, sin embargo del propio artículo se desprende la existencia de éste órgano para vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Capítulo V Título -- Once, señala como Autoridad Laboral a la Institución de la Inspección del Trabajo y por tanto se aclara el vacío que dejó el Artículo 123 de la Constitución en su Apartado A.

Por lo que el fundamento jurídico de este Organismo Administrativo lo encontramos específicamente en los Artículos 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establecen claramente cuáles son las funciones, deberes, atribuciones, obligaciones, prohibiciones, requisitos, responsabilidades y sanciones los Inspectores del Trabajo.

Así mismo existe un Reglamento de Inspección Federal del Trabajo que regula más concretamente el funcionamiento de esta Institución, mismo que fue publicado el 10 de noviembre de 1982 en el -- Diario Oficial de la Federación y que abrogó al del 3 de noviembre de 1934, lo cual considero un tanto erróneo ya que el Reglamento anterior, existían algunas disposiciones importantes tales como: la función social de conciliación, la de educación, la de los Derechos de los Inspectores, la de las labores de la Oficina de Inspección, la verificación de las causas de separación de los trabajadores o la suspensión de labores, la de registro de accidentes de trabajo, la de autorizar las compensaciones, liquidaciones, transacciones o convenios que celebren los trabajadores como patrones, la de exigir que los patrones que proporcionen trabajo a domicilio rindan a la Inspección del Trabajo informes mensuales sobre sus actividades, las categorías de Inspectores y los requisitos que se requieren para obtener el Título de Inspector del -- Trabajo en cada una de ellas.

Mismas que no contempla el Reglamento Vigente.

Otro de los Ordenamientos Legales que regulan y fundamentan la acción de la Inspección del Trabajo es el Artículo 24 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado el 4 de marzo de 1983 en el Diario Oficial de la Federación el cual menciona cuáles son las funciones que tiene la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Siguiendo esta misma secuencia podemos aseverar que el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicado el día 5 de junio de 1978 en el Diario Oficial de la Federación, debe ser vigilado su cumplimiento a través de los Inspectores del Trabajo, tal y como lo señalan los Artículos 236 al 252 del propio ordenamiento.

Cabe mencionar que existen otra serie de Reglamentos en donde se le confiere a la Inspección del Trabajo el deber de vigilar su cumplimiento, tanto en materia de Seguridad e Higiene, como en lo relativo a medidas preventivas de accidentes de trabajo, así como vigilar que se cumplan con los 19 instructivos que se encuentran íntimamente relacionados con cada uno de los preceptos legales antes señalados.

También se les asignan a los Inspectores, la tarea de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales, relacionadas con las Agencias de Colocación de Trabajadores. Tal y como lo establece el Reglamento de Agencia de Colocación de Trabajadores publicado el 23 de noviembre de 1982.

Por otro lado, señalare que los convenios y recomendaciones que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo relacionados con la Inspección del Trabajo sirven también de fundamento legal a nuestra figura jurídica.

Ahora bien, en toda esta gama de ordenamientos legales, no encontramos una definición de lo que es la Institución de la Inspección del Trabajo, sin embargo de sus funciones atribuciones y deberes se desprende que es el Organó encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y las condiciones de Seguridad e Higiene existentes en las empresas.

Desde el punto de vista legal, podríamos decir que la Inspección realmente cuenta con una naturaleza jurídica especial, en cuanto a que se le encomienda no sólo vigilar el cumplimiento de aspectos netamente legales como: cuidar que los patrones les paguen a sus trabajadores el Salario Mínimo General o Profesional cuando desempeñe un oficio o arte que marque la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, así como vigilar que la Jornada de Trabajo sea la adecuada y en su caso sugerir se modifique o se pague las horas extraordinarias laborales a los trabajadores, obligar a los patrones para que paguen adecuadamente las vacaciones, el aguinaldo, el reparto de utilidades que afilie a sus trabajadores al Infonavit, al Instituto Mexicano del Seguro Social, se les proporcione Capacitación y Adiestramiento, conceder autorización a los mayores de catorce y menores de dieciseis años para trabajar, la de revisar el Registro de Inspección Especial que tiene obligación de llevar los patrones que dan trabajo a domicilio, vigilar el cumplimiento de las Condiciones de Trabajo de la gente que presta sus servicios en los buques, y vigilar que los establecimientos familiares cuenten con medidas de Seguridad e Higiene en sus instalaciones, practicar investigaciones de Dependencia Económica cuando así lo soliciten, sino que sus funciones van más allá, abarcando aspectos técnicos de ingeniería, tales como: vigilar el cumplimiento de las Condiciones de Seguridad e Higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo, así como velar porque se cumplan las disposiciones relativas a la prevención y protección contra incendios, de la protección, modificación y mantenimiento del equipo industrial del tipo de herramienta utilizadas -

por los trabajadores, del manejo transporte y almacenamiento de materiales, del manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles explosivos, corrosivas, irritantes o tóxicas, de las condiciones del ambiente de trabajo, del equipo de protección personal, de las Condiciones Generales de Higiene etc.

Así también abarca el área fiscal en lo concerniente al Reparto de Utilidades, ya que si los trabajadores o patronos no se ponen de acuerdo para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa, decidirá el Inspector del Trabajo.

Por otro lado, de las funciones y atribuciones de los Inspectores del Trabajo, se destaca el objeto principal de la Inspección que no sólo se circunscribe a vigilar el cumplimiento de la Ley y sus reglamentos sino que proporcionara información y asesoramiento para evitar infracciones a la Ley y conflictos obrero-patronales.

Ahora bien, en cuanto a los fines de la Institución, la Legislación contempla la vigilancia de Condiciones de Trabajo, de Seguridad e Higiene, la de emigración y trabajo de extranjeros, las de Previsión Social, las de información y asesoramiento tanto a Autoridades Gubernativas como a patronos, trabajadores y sindicatos, armonizar a los factores de la producción para conseguir la justicia social. Sin embargo algunas de las finalidades que no señalan nuestros preceptos legales vigentes son las de Representación de la Inspección ante Organismo Obrero-Patronales, la de elaborar estadísticas y vigilar la educación de los trabajadores.

Así también señalaremos que el sistema que adopta nuestro País es el de Estados Confederados en donde la Inspección del Trabajo, deberá estar bajo el control de una Autoridad Central, pero nuestra legislación no menciona en sus dispositivos legales, que la Inspección del Trabajo acoge tal sistema. Ni toma en consideración las medidas que ayudaran a conservar la aplicación de las leyes -

sociales (medidas que hemos enunciado en el punto relativo a la - Inspección y el Derecho Internacional del Trabajo) a excepción de la medida que faculta al Departamento Federal, para coordinar el control de la Legislación Laboral.

Así también, nuestra Legislación Mexicana es omisa en cuanto - a las disposiciones que establecen los Convenios Internacionales y que se refieren a la Organización del material y al personal de la Inspección del Trabajo.

En cuanto a la misión de la Institución, de que habla la Organización Internacional del Trabajo, y que debe abarcar; el control, el asesoramiento y la información, nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 540 fracciones I, II, IV, a la letra dice: "La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- IV. Realizar los estudios y a copiar los datos que le soliciten las Autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Por lo cual podemos afirmar que nuestro Derecho Positivo Vigente, si contempla los aspectos que abarca la misión de la Inspección del Trabajo.

## 2. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA LEGAL DE LA INSTITUCION

La Organización Administrativa de la Inspección del Trabajo, persigue como finalidad mediata el interes público mismo que se refleja en la utilidad pública y que no es otra cosa más que la elevación de la productividad y con esta "...debe lograrse la creación de un sistema de eficiencia y eficacia, eficiencia para ser capaz de conseguir lo que se propone, no solo trabajando más, sino haciendolo mejor, porque el trabajo y el capital mexicano deben rendir más y mejores resultados ;eficiencia para sumar fuerzas, unir energías y talentos, evitar dispendios y duplicaciones, hacer que el esfuerzo sea continuado y permanente y responda a propósito...( 123 ) y para conseguir este sistema ,el Estado debe contar con elementos personales como son los Inspectores del Trabajo que orientan y coadyuvan con éste, para desempeñar esta labor que es tan importante para el incremento de la productividad en el país y por tanto encontrar a través de ésta, el equilibrio entre los factores de la producción.

Una buena orientación de parte de los Inspectores del Trabajo, contribuirá, no sólo a vigilar que los empresarios cumplan con lo que establece la Ley Federal del Trabajo, sino tenderá a elevar la calidad y cantidad de la producción .

Y si el capítulo V, título once y algunos otros ordenamientos legales se desprende claramente que los encargados de hacer funcionar esta Institución son los Inspectores del Trabajo, entonces estos funcionarios tienen la obligación legal de no solo vigilar que los empresarios cumplan adecuadamente las disposiciones contenidas en el artículo 123 Apartado "A", Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, sino también tiene la obligación social, de buscar el camino para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones , la cual traera como consecuencia cumplir con la finalidad-

---

123 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Revista Mexicana del Trabajo, número 1, Tomo IV, 1981.p.p.18.

mediata del Derecho del Trabajo.

Así también cuenta con elementos materiales que son los bienes con los que se auxilian los Inspectores, para poder llevar a cabo las diligencias encomendadas por su superior jerárquico, sin embargo de estos elementos materiales no habla ningún ordenamiento legal vigente.

También se cuenta con una estructura jurídica, con la que se fundamenta la acción del personal de Inspección, y que son las leyes, reglamentos, instructivos, circulares, anexos, etc., los cuales señalan con claridad donde empiezan y en donde terminan las funciones y atribuciones de los Inspectores.

Cabe mencionar, que los procedimientos técnicos, también son importantísimos para poder obtener el fin mediato de la Institución, ya que de los métodos que se utilicen dependerá la eficacia y la buena marcha de la Inspección, por lo cual el Reglamento Federal de Inspección del Trabajo, del diez de noviembre de 1982, menciona en su capítulo sexto, cual será la práctica de las inspecciones y dice: "... los Inspectores para practicar visitas, deberán estar provistos de ordenes escritas, en las que se precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la Inspección y su alcance...", que las autoridades del Trabajo deberán hacer la programación de visitas iniciales, periódicas y de verificación que deben practicarse en los centros de trabajo. Las periódicas se efectuarán con intervalos de seis meses - plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que hagan dichas autoridades, tomando en consideración el grado de riesgo, el número de trabajadores y los antecedentes que tengan del respectivo centro de trabajo. Asimismo, las Autoridades de Trabajo podrán ordenar la práctica de visitas extraordinarias, de oficio o a petición de los interesados, haciéndose mención de ello en la orden de Inspección correspondiente.

Para la práctica de las correspondientes visitas, los Inspectores se sujetarán a las instrucciones recibidas de las autoridades del Traba

jo ,en la orden que por escrito les será girada para tales efectos. En dichas diligencias, los Inspectores deberán cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón, cuando no se entiendan directamente con éste .

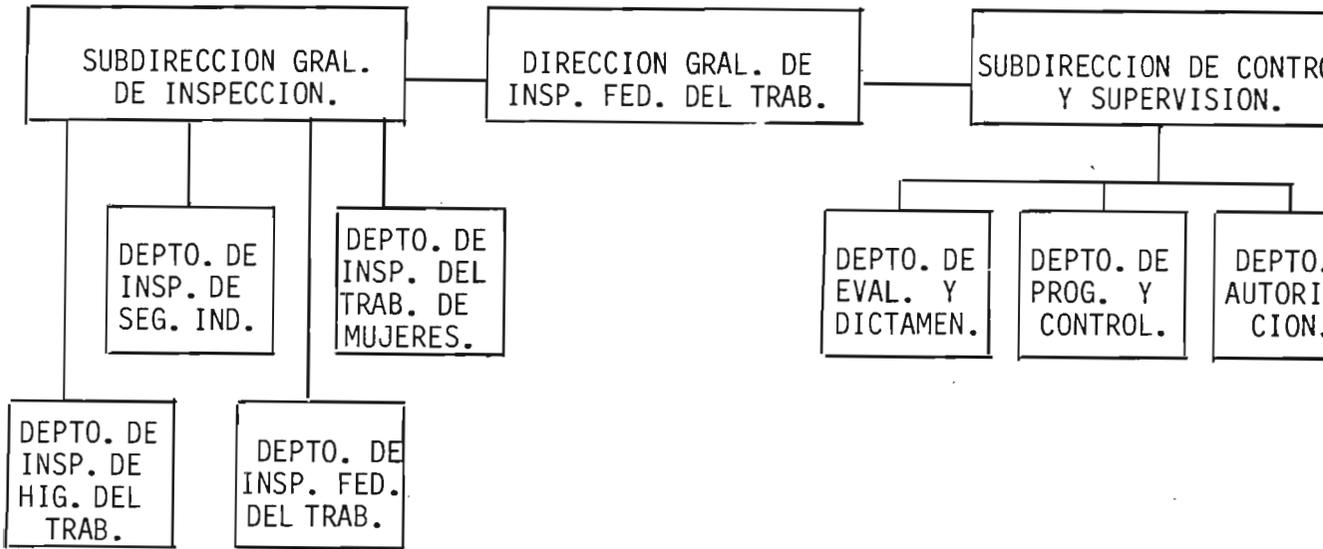
El Inspector del Trabajo deberá practicar las diligencias que le encomiende su superior jerárquico ,y durante la visita podrán interrogar tanto a trabajadores y patronos sobre la forma en que se prestan los servicios dentro de la fuente de trabajo, además se podrá exigir la presentación de documentos y libros que establezcan las leyes y los reglamentos relativos a la cuestión laboral. Y una vez que los Inspectores hayan concluido su visita deberán levantar una acta con la intervención de los trabajadores y patronos o sus representantes y con dos testigos de asistencia en donde señalarán si existen o no violaciones a los dispositivos legales.

De las actuaciones de estos funcionarios, se entregara una copia a -- cada una de las partes que hayan intervenido en la misma. Y posteriormente se entregara las actas al jefe inmediato superior, quien previa valoración y calificación, las turnará a la autoridad correspondiente para que se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

En el Manual de Organización de la Dirección de Inspección Federal - del Trabajo, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México Distrito Federal 1978, se señala la estructura de la Inspección del Trabajo.

La cual se ha conformado de tal manera, para cumplir con los propósitos de la Administración Pública Laboral, que no son otra cosa, más - que conseguir el equilibrio entre los factores que intervienen en la producción y por consiguiente la justicia social, misma que no se logrará si no existe un organismo que ayude a mejorar en forma pronta y eficaz tanto la condición económica, social y biológica de los trabajadores que se encuentran sujetos a una relación laboral.

## ORGANIZACION



## FUNCIONES

### DIRECCION GENERAL :

- Dirige ,coordina y supervisa el servicio de Inspección Federal del trabajo, para lograr una eficaz vigilancia del cumplimiento de las normas laborales , y lograr la armonía entre los factores de la --- producción .

### SUBDIRECCION GENERAL DE INSPECCION :

- Auxilia a la Dirección General, para que ésta pueda cumplir adecuadamente las funciones encomendadas a la Dirección antes indicada.
- Suplir la ausencia del Director General.
- Ejecutar el programa de visitas de inspección a empresas de jurisdicción federal por lo cual se coordinará con la Inspección Foranea del Trabajo.

### SUBDIRECCION DE CONTROL Y SUPERVISION:

- Se encarga de elaborar el programa de visita de Inspecciones, de los

diferentes Departamentos inspectivos incluyendo los de las Delegaciones .

- Auxilia a la Dirección General proporcionando asesoramiento y ejecutando actividades técnicas industriales .
- Consigna ante la autoridad competente los casos de infracción a las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

#### DEPARTAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

- = Vigila el cumplimiento de las normas laborales en cuanto a Condiciones Mínimas de Trabajo.
- Vigila el cumplimiento de la reglamentación laboral a través de visitas de inspección inicial, periódicas y de verificación y en algunos casos las extraordinarias.
- Informa y asesora a trabajadores y patrones, para que se cumplan adecuadamente las normas de trabajo.
- Cuida que en cada centro de trabajo se integren las comisiones de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento.

#### DEPARTAMENTO DE INSPECCION DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

- Vigila el cumplimiento de las normas laborales relativas a la prevención de riesgos de trabajo a través de inspecciones de Seguridad e Higiene.
- Se verifica que en cada fuente de trabajo se utilicen, tanto instalaciones como maquinaria que conserven los dispositivos de seguridad e higiene.

#### DEPARTAMENTO DE INSPECCION DE TRABAJO DE MUJERES Y MENORES:

- Vigila el cumplimiento de las normas de trabajo de las mujeres y de los menores.
- Interviene en las conciliaciones entre trabajadores y patrones cuando éstos lo solicitan.
- Proporciona asesoramiento a mujeres y menores.
- consigna las actas con violaciones a las normas de menores y mujeres a la Autoridad Competente.

#### DEPARTAMENTO DE AUTORIZACIONES.

- Expide autorizaciones para funcionamiento de equipo, maquinaria, generadores de vapor, recipientes sujetos a presión, a los médicos para -- practicar exámenes a los trabajadores.
- Autoriza los planos de las instalaciones de las empresas, el uso de equipo y maquinaria industrial, recipientes sujetos a presión, exámenes médicos.
- Informa mensual y semestralmente a su Superior Jerarquico de las actividades que se realizan.

#### DEPARTAMENTO DE EVALUACION Y DICTAMEN.

- Se analizan las actas de inspección.
- Se ordena que en cada uno de los centros de trabajo, se adopten las medidas de Seguridad e Higiene que indican los Reglamentos e Instructivos correspondientes.
- Señalan plazos para que las empresas cumplan con la ley y sus reglamentos.
- Vigila la integración de las comisiones mixtas de seguridad e higiene.
- Vigilan que las actas de los inspectores se encuentren claras y las -- turrían al Departamento de evaluación y Dictamen de Normas de Seguridad e Higiene, la cual se encuentra adscrita al mismo,
- Supervisar y controlar los asuntos técnicos y administrativos del De-- partamento.
- Realizar informes mensuales y semestrales de las actividades que se -- efectuan en este Departamento.

#### DEPARTAMENTO DE HIGIENE DEL TRABAJO.

- Realizar inspecciones a los centros de trabajo.
- Vigilar la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de se guridad e higiene.
- Proporcionar asesoría tanto a trabajadores como a patrones para que -- cumplan con las normas de seguridad e higiene.
- Recavar información de higiene en el trabajo.
- Realizar investigaciones de los accidentes de trabajo que se suciten -

por incumplimiento a las disposiciones relativas de Seguridad e Higiene

DEPARTAMENTO DE PROGRAMACION Y CONTROL.

- Coordina, registra, evalúa las actividades de las diferentes unidades de la Dirección.
- Elabora el programa de visitas de inspección para las empresas de jurisdicción federal.
- Suministra con oportunidad los servicios de apoyo administrativo a los diferentes departamentos que componen la Dirección de Inspección Federal del Trabajo. (apoyo humano y material).
- Detecta las empresas de nueva creación.
- Formula un programa para abarcar prioritariamente, las fuentes de trabajo en donde se detecten un mayor número de violaciones a la Ley y sus Reglamentos.

### 3. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS DE LA INSTITUCION EN EL AMBITO FEDERAL Y LOCAL.

Para proporcionar un panorama más amplio y profundo de la Inspección - del Trabajo, es necesario hacer su estudio desde el punto de vista del ámbito de su competencia, misma que analizaremos y clasificaremos en razón de la materia, rama de la industria, territorio y en razón del interés de la Federación en Local y Federal y señalaremos que limitaciones tiene la primera con respecto a la segunda.

Como punto de partida del análisis, mencionaré en primer lugar, que la competencia laboral de una autoridad se determina por cuatro criterios fundamentales:

- 1.- Por Ramas de la Industria.
- 2.- Por la Materia que concretamente señala la Ley.
- 3.- Por el Territorio que tiene que cubrir.
- 4.- Por razón del interés directo o indirecto de la Federación en las - empresas.

El artículo 123, Apartado A fracción XXXI, de nuestra Constitución, señala que la aplicación de las Leyes del Trabajo, corresponde a las Autoridades Locales y por exclusión a las Autoridades Federales, en los asuntos relativos a determinadas ramas de la industria, con ello entendemos que las Autoridades Locales, podrán intervenir en todos los asuntos laborales y sólo tendrán limitaciones en aquellos casos que señale expresamente la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, con el fin de aclarar el primer criterio para determinar la Competencia de las Autoridades Locales y Federales, mencionaremos que el Artículo 527 de la Ley Laboral, nos indica cuales son las ramas de la industria que corresponden a las Autoridades Federales, siendo estas: la textil, la eléctrica, la cinematográfica, la hulera, Azucarera minera, metalúrgica y siderúrgica, la de hidrocarburos, la petroquímica, la cementera, la calera, automotriz, la química, la de celulosa y papel, la de aceites y grasas vegetales, la productora de alimentos en vasados o enlatados, la elaboradora de bebidas envasadas o enlatadas,

la ferrocarrilera, la maderera, la que se dedica a fabricar vidrio plano o liso, la tabacalera. Y todas aquellas ramas de la industria, que no esten comprendidas en estas, y las que si, esten, pero que se dediquen a actividades diversas de las que marca el artículo antes mencionado, serán de competencia de las Autoridades Locales.

En cuanto al segundo criterio, para determinar la competencia, se refiere a la materia de que se trate, y en cuanto a este punto, dire que a las Autoridades Federales compete la aplicación de las normas de trabajo relativas a las materias de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento. Y las Autoridades Locales sólo podrán auxiliar a la Federal en cuanto a estos rubros. Así lo marcan los Artículos 512-F, 527-A, 529 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 236 y 237 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

También compete a las Autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo, en los asuntos relativos a conflictos que afectará 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.

El tercer criterio o sea, la Competencia Federal por Territorio, la encontramos debidamente fundamentada en el Artículo 527 fracción II, punto 3 de la Ley Laboral, que a la letra dice.. "Aquellas que ejecutan trabajos en Zonas Federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la Zona Económica exclusiva de la Nación..."

En cuarto lugar, y en razón del interés directo o indirecto de la Federación en algunas empresas, serán de Competencia Federal, aquellas empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal y aquellas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

Por tanto, les corresponde a las Entidades Federativas aplicar las normas laborales dentro de sus respectivas competencias.

Ahora bien, el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo establece - que las Autoridades que deberán aplicar las Leyes del Trabajo de acuerdo a su competencia, según los criterios que ya mencionamos.

Y por tanto, tienen Autoridades Locales y Federales, respecto al tema materia de esta tesis, la Inspección del Trabajo según el propio Artículo 523 existe tanto como una Autoridad Federal así como Local.

Por otro lado, la Inspección en sus ámbitos Competenciales Federal y Local, cuenta con una serie de similitudes y diferencias en cuanto a su organización y estructura por lo que es importante resaltar éstas - para la mejor comprensión de este estudio, aclarando que sólo analizó la del Distrito Federal y la Federal, por la equiparación que pudiera tener la primera con las demás Entidades Federativas.

#### DIFERENCIAS

##### AUTORIDAD FEDERAL

El Reglamento Federal de Inspección se publicó el 10 de noviembre de 1982.

Los Inspectores dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal.

En el Reglamento Federal no se señalan categorías de Inspectores, sólo se mencionan a los Inspectores del Trabajo, en forma genérica.

##### AUTORIDAD LOCAL DEL DISTRITO FEDERAL

El Reglamento de Inspección del Distrito Federal fue publicado el 18 de noviembre de 1943.

Sus Inspectores dependen de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

En este Reglamento del Distrito Federal se señalan categorías de Inspectores, clasificándolos de la siguiente manera:

1. Inspectores de Trabajo.
2. Inspectores de Seguridad e Higiene.

## DIFERENCIAS

### AUTORIDAD FEDERAL

En el Reglamento se hace una clasificación de Inspecciones que deben realizar los Inspectores y estas serán: Iniciales, Periódicas de Verificación y Extraordinarias.

Aquí, se señala en forma genérica que los Inspectores del Trabajo, deben vigilar las normas laborales que establece la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.

De esta función social de educación, no habla el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

El capítulo referente a obligaciones de los Inspectores se mencionan las siguientes:

- Los Inspectores se deben identificar, antes de realizar una Inspección.
- Deberán practicar sus diligencias en donde se les ordene.
- Deberán colaborar con los trabajadores y patrones para difundir las normas de Seguridad e Higiene y Previsión de los Riesgos de Trabajo.
- Asistir a los cursos de Capacitación.

### AUTORIDAD LOCAL DEL DISTRITO FEDERAL.

Para los Inspectores de Condiciones de Trabajo, no se señala los tipos de Inspecciones que deben realizar. En cambio los de Seguridad e Higiene, podrán practicar diligencias: Iniciales, Periódicas o Especiales.

En este Reglamento se dice concretamente cuales son las prestaciones de trabajo, que deben vigilar los Inspectores de Condiciones Generales de Trabajo y los de Seguridad e Higiene.

En el Reglamento de Inspección, existe la función social de educación que deben promover los Inspectores del Trabajo.

En el capítulo relativo a las obligaciones de los Inspectores sólo se señala las siguientes:

- Desempeñar las funciones que menciona el presente reglamento;
- Realizarlas conforme a las órdenes giradas por sus superiores jerárquicos.
- Y dar cuenta a éstos, de las diligencias encomendadas.

## DIFERENCIAS

### AUTORIDAD FEDERAL

En el capítulo V, del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, se señalan cuales son las prohibiciones de los Inspectores.

Hay un capítulo VII, en el cual se menciona cuales son las notificaciones que estarán a cargo de los Inspectores, y que formalidades deben tener éstas.

En el capítulo VIII, se señala correctamente cuales son las responsabilidades y sanciones de los Inspectores.

### AUTORIDAD LOCAL DEL DISTRITO FEDERAL.

No existe ningún capítulo relativo a las prohibiciones de los Inspectores del Trabajo.

No es ninguna función del Inspector, notificar a los centros de trabajo, por lo cual no se menciona en el Reglamento.

Existe un capítulo de sanciones en el no se mencionan cuales son las responsabilidades de los Inspectores, por las que se les podrá sancionar. (Por lo que deja al arbitrio de sus superiores jerárquicos, sancionar a éstos, por lo que ellos juzguen conveniente).

## SIMILITUDES

### AUTORIDAD FEDERAL

La misma función se les asigna a los Inspectores en el Reglamento Federal.

También existe el mismo capítulo, pero llamado práctica de las Inspecciones.

### AUTORIDAD LOCAL DEL DISTRITO FEDERAL.

Se señala que los Inspectores deben intervenir en los conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos en forma conciliatoria actuando con imparcialidad.

Existe un capítulo llamado de la Inspección, que se refiere a como deberán llevarse a cabo las diligencias.

SIMILITUDES

AUTORIDAD  
FEDERAL

Aquí también existe un capítulo que se denomina de las funciones, y atribuciones de los Inspectores. (que sigue siendo el de vigilancia).

En el capítulo IV se señala también las obligaciones de estos funcionarios.

AUTORIDAD LOCAL DEL  
DISTRITO FEDERAL.

Existe un capítulo denominado de la función de vigilancia.

En el capítulo VI se señala las obligaciones de los Inspectores.

RUBROS QUE CONTEMPLAN LOS REGLAMENTOS DE INSPECCION DEL TRABAJO EN EL  
AMBITO FEDERAL Y LOCAL.

AMBITO FEDERAL

REGLAMENTO PUBLICADO EN: 1934  
CAPITULOS.

I. De las Inspecciones del Trabajo y de las categorías de los Inspectores. (Este capítulo es importante por que señala, a los Inspectores auxiliares, Inspectores y a los Inspectores Especialistas).

II. De la función de vigilancia.

III. De la función de Conciliación.

IV. De la función Social de Educación.

V. De la práctica que se llevan en las Inspecciones.

REGLAMENTO PUBLICADO EN: 1982  
CAPITULOS.

I. Disposiciones Generales.

II. Requisitos para ser Inspector.

III. Funciones y Atribuciones de los Inspectores.

IV. Obligaciones de los Inspectores.

V. Prohibiciones de los Inspectores.

REGLAMENTO PUBLICADO EN: 1934  
CAPITULOS.

VI. De las obligaciones de los Inspectores.

VII. Se aclaran los Derechos de los Inspectores.

VIII. De la Organización de la Oficina de Inspección. (Este, es uno de los capítulos mejor logrados ya que tanto en el Reglamento de Inspección Federal de 1982, y en el Local del Distrito Federal de 1943, no se contempla este aspecto, que es de vital importancia para conocer un poco más la Organización Interna de la Institución).

IX. Contempla las disposiciones generales de la Institución.

X. DE las Sanciones a los Inspectores del Trabajo.

REGLAMENTO PUBLICADO EN: 1982  
CAPITULOS.

VI. Práctica de las Inspecciones.

VII. De las Notificaciones.

VIII. De las responsabilidades y sanciones de los Inspectores del Trabajo).

AMBITO LOCAL

REGLAMENTO DE INSPECCION DEL  
DISTRITO FEDERAL.  
PUBLICADO EN: 1943.  
CAPITULOS.

I. De la Inspección del Trabajo y categorías de los Inspectores.

II. De la función de Vigilancia.

III. De la función de Conciliación.

RUBROS QUE COMPRENDE EL PROYECTO DEL REGLAMENTO DE INSPECCION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE MEXICO. CAPITULOS.

I. Disposiciones generales Jurisdicción y Competencia.

II. Organización y Estructura.

III. De las atribuciones:  
1. Del Jefe del Departamento de Inspección.  
2. De los Inspectores del Trabajo.

REGLAMENTO DE INSPECCION DEL  
DISTRITO FEDERAL.  
PUBLICADO EN: 1943.  
CAPITULOS.

IV. De la función de Educación.

V. De la Inspección.

VI. Obligaciones de los -  
Inspectores.

VII. De los Derechos de los  
Inspectores.

VIII. Sanciones.

RUBROS QUE COMPRENDE EL PROYEC  
TO DEL REGLAMENTO DE INSPEC --  
CION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE  
MEXICO. CAPITULOS.

IV. De la función de información y asesoría.

V. De la función de vigilancia.

VI. De la función de conciliación.

VII. De la función Social de  
Educación.

VIII. De la función auxiliar de  
vigilancia en Seguridad e Higiene.

IX. De las Inspecciones.

X. De las Obligaciones de -  
los Inspectores.

XI. De los Derechos de los -  
Inspectores.

XII. Del control y Supervi --  
sión.

XIII. Sanciones.

De todo lo anterior, podemos desprender que la Inspección del Trabajo, -  
es muy variada y que sus criterios no estan plenamente unificados, ya -  
que no existe una verdadera coordinación en el Campo Federal y en el Lo-  
cal.

Ahora bien, la gran mayoría de los Estados no cuentan con Reglamentos de  
Inspección del Trabajo, para organizar adecuadamente a la Institución.

Por otro lado, puedo afirmar que el Reglamento de Inspección Federal del  
Trabajo, expedido en el año de 1934, es mucho más completo que el Regla-  
mento expedido en 1982, pues, el anterior contemplaba y reglamentaba más

concretamente las funciones de los Inspectores del Trabajo, y la Organización de la Institución.

En cambio el Reglamento vigente, deja muchas lagunas en relación a las actividades que deben realizar los Inspectores. Esto no quiere decir - que el Reglamento anterior contempla todo adecuadamente, pero, si es -- más completo.

Del Reglamento de Inspección del Trabajo, expedido en 1934 por la Autoridad Federal, al publicado en 1943 por la Autoridad Local, podemos decir que el primero es superior, al del Ambito Local.

En cambio en el Estado de México, no existe un reglamento que regule la Institución de la Inspección del Trabajo. Sin embargo las Autoridades - Laborales en el Estado de México, se han preocupado porque exista un reglamento que legalmente conforme y estructure adecuadamente este órgano y así poder vigilar que se cumpla con los preceptos plasmados en el artículo 123-A de nuestra Carta Magna y su Ley Reglamentaria.

#### 4. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En el capítulo V, Título once de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra perfectamente definida y reglamentada la Institución de la Inspección del Trabajo, en cambio en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se menciona para nada a alguna Autoridad que vigile el cumplimiento de las normas laborales que fuerón creadas para proteger los derechos de los Servidores Públicos.

Sin embargo, sin que la Ley faculte a determinados funcionarios para que vigile la observancia de esta legislación, se han llevado a cabo supuestas inspecciones en algunas Instituciones Públicas sin ninguna facultad expresa, tal es el caso del Instituto Politécnico Nacional, que depende de la Secretaría de Educación Pública, en donde se han realizado Inspecciones del Trabajo por Inspectores de la misma entidad, completamente ilegales o arbitrarias por no encontrarse debidamente reglamentadas y por ser el propio titular que vigila o pretende vigilar lo que no se cumpla debidamente .

Por otro lado, señalaremos que lejos de existir alguna similitud entre estas dos leyes, existen solo diferencias al respecto, ya que los trabajadores que prestan sus servicios en la iniciativa privada si cuentan con un órgano que vigile que se le cumpla a los trabajadores todas las prestaciones que les marca la Ley Federal del Trabajo. En cambio en la Legislación Burocrática no se les concede a los Servidores Públicos el derecho de que exista una autoridad que salvaguarde las prestaciones que le consigna la Ley antes enunciada.

Lo cual consideramos un tanto ilógico, pues independientemente de la preparación profesional, técnica o académica con la que cuenten los trabajadores que prestan sus servicios en las Instituciones Públicas, siguen siendo trabajadores, y por tanto es necesario que intervenga algún funcionario que vigile que a estos , se les otorgue todos los beneficios que se encuentran plasmados tanto en el artículo 123, Apartado B, de nuestra Carta Magna como en su Ley Reglamentaria.

Ya que hemos visto en la realidad, y en repetidas ocasiones que a los abogados, contadores, analistas, programadores, secretarias, barrrenderos etc., que trabajan en algunas Dependencias del Gobierno no se les da Capacitación ni Adiestramiento, se les obliga a trabajar tiempo extraordinario, a realizar trabajos para los cuales no fueron contratados etc. Y si bien es cierto, que pueden demandar ante el Tribunal de Arbitraje, también es cierto que, a veces no lo hacen por temor fundado a perder su trabajo, pero además, no existe un órgano vigilador, previsor preocupado por la aplicación de las Leyes del Trabajo.

Y si los propósitos y finalidades del Derecho Social y en especial del Derecho del Trabajo son: De proteger al hombre que trabaja, procurarle una existencia digna de la persona humana, reivindicarle los derechos mínimos que le pertenecen, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y otorgar a éstos certidumbre, seguridad y condiciones de bienestar en el empleo, entonces, si es necesario que exista un órgano como la Inspección del Trabajo que tutele los derechos de la gente que vive de su trabajo, sin importar, si se labora en una empresa privada o en una Institución Pública.

Sin embargo, la interrogante que se nos presentaría sería, ¿Qué Autoridad vigilaría el cumplimiento de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado?, si el Estado es el único que puede sancionar a los particulares que no cumplen con las disposiciones legales. Por lo que si el Estado sancionara a sus propios funcionarios, se convertiría en Patrón y Juez. Y eso iría en contra de las reglas más elementales de justicia y por tanto no existiría imparcialidad en sus determinaciones.

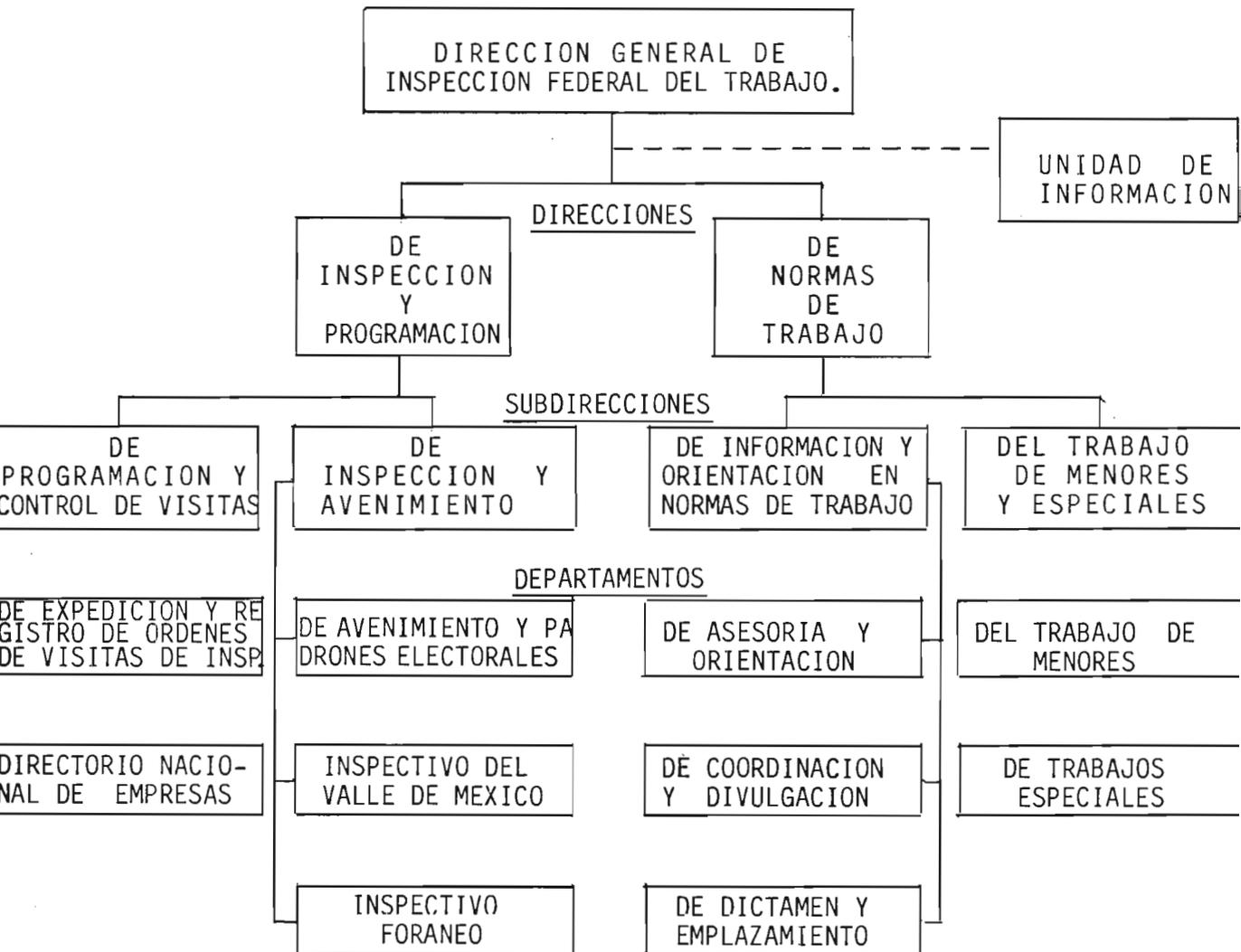
Por lo que la solución que propongo para resolver el presente problema, sería formar una Comisión Mixta, integrada por representantes sindicales y representantes de las Dependencias, que se encarga

rán de vigilar el cumplimiento de la Ley mencionada, y que a su vez tendrían la fuerza coactiva suficiente para que se pudiera cumplir con las disposiciones que marca el Artículo 123 en su Apartado B - Constitucional y por ende la Ley de los Trabajadores al Servicio - del Estado.

## 5. EXAMEN DE LA PRACTICA

Con la finalidad de proporcionar un panorama más general, de lo que es la Inspección del Trabajo, daremos a conocer como se encuentra estructurada realmente, y cuales son las funciones que tienen asignadas cada una de las secciones que conforman la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Por otro lado, cabe señalar que la información que aquí se detalla, es confidencial, o sea que únicamente la pueden conocer la gente que labora dentro de la Institución, por lo que no ha salido a la luz pública y por lo cual observamos que existe discrepancia entre lo que se dice y lo que realmente se hace.



A continuación se especifican las funciones que realizan cada una de las Direcciones, Sub'Direcciones y Departamentos que conforman la estructura orgánica de la Institución de la Inspección Federal del Trabajo.

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL  
DEL TRABAJO.

- Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y subprogramas de Inspección.
- Realizar los estudios técnicos que le soliciten.
- Formular el anteproyecto de presupuesto.
- Vigilar la elaboración y actualización de los manuales administrativos.
- Designar a los funcionarios que los representen en audiencias y -  
cuentos.
- Presentar propuestas para modernizar la legislación laboral sobre todo en Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, riesgos de Trabajo, protección al menor trabajador y trabajos especiales.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- Aprobar los planes y programas anuales de Inspección.
- Proporcionar asesoría para la integración de Comisiones Mixtas y -  
apoyar su funcionamiento, aprobando el programa anual.
- Aprobar el programa anual de divulgación de normas de trabajo.
- Promover el intercambio de documentación de Seguridad e Higiene -  
con Organismos Nacionales y Extranjeros.
- Llevar a cabo campañas de Seguridad e Higiene y Prevención de Riesgos de Trabajo.
- Vigilar los plazos establecidos para corregir violaciones o irregularidades en materia de trabajo.

- Aprobar los estudios sobre trabajo de menores de 16 y mayores de 14, mujeres y trabajadores especiales.
- Establecer coordinación con camaras empresariales y sindicato, en materia de trabajo.
- Y llevar todas las funciones que le encomienden las Autoridades Superiores.

#### UNIDAD DE INFORMACION

- Diseñar y establecer un sistema de información.
- Recabar información social y económica que contribuya a la buena marcha de las relaciones obrero-patronales.
- Establecer un catálogo de Organizaciones Obreros y Empresariales.-
- Detectar por medio de la información, las empresas que tienen problemas laborales.
- Integrar un archivo confidencial con la información que se reciba de las investigaciones y estudios.
- Obtener oportunamente la información de situaciones que pueda generar conflictos laborales y proponer las posibles soluciones o estrategias a seguir.
- Conocer y analizar las tendencias que los grupos de trabajadores expresan en las manifestaciones públicas que realizan.
- Elaborar los reportes y resúmenes de la información que recaben, según las instrucciones del Director General.

#### DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMACION.

- Programar, Organizar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y subprogramas que le corresponden, sugiriendo las modificaciones que proceden.
- Informar a la Dsirección General del avance y resultado de los programas a su cargo y realizar los estudios técnicos que le solicite.

- Designar a los funcionarios que lo representen en las audiencias y eventos, así como el que lo supla en su ausencia.
- Formular el programa anual de visitas de Inspección.
- Dirigir el programa anual de Inspección aprobado por el Director General.
- Realiza evaluación de los resultados de las visitas de Inspección. (Sin embargo esta función no se lleva a cabo).
- Dar los lineamientos para la Integración del Directorio Nacional de empresas.
- Vigilar la actuación de los Inspectores del Trabajo en las Intervenciones Conciliatorias entre trabajadores y patronos.

#### SUBDIRECCION DE PROGRAMACION Y CONTROL DE VISITAS.

- Formular anteproyectos de planes anuales de Inspección y someterlos a la consideración de la Dirección de Inspección y Programación.
- Formular un anteproyecto de programa anual de visitas de Inspección a los centros de trabajo. Y someterlo a la consideración del Director de Inspección y Programación.
- Coordinar con el área correspondiente, la expedición de órdenes de visitas iniciales, periódicas de verificación y extraordinarias de oficio o a petición de parte.
- Supervisar y controlar el programa anual de visitas de Inspección.
- Remitir al Director de Inspección y Programación las órdenes de visitas que se llevarán a cabo.
- Controlar las órdenes de visitas.
- Actualizar el padron nacional de empresas.

#### DEPARTAMENTO DE EXPEDICION Y REGISTRO DE ORDENES DE VISITA INSPECTIVA.

- Expedir y remitir a la Subdirección de programación y control de -

visitas, las órdenes de visitas para Inspectores del Trabajo.

- Registrar las órdenes de visitas expedidas en tarjetas y libros de control.
- Las órdenes de visitas desahogadas, suspendidas pendientes o canceladas ,se anotarán en los libros de control o tarjetas .

#### DIRECTORIO NACIONAL DE EMPRESAS

- Conformar el directorio nacional de empresas,de conformidad con -- los lineamientos establecidos por las autoridades superiores y man tenerlo autorizado.
- Actualizar constantemente el directorio nacional de empresas.
- Llevar un registro de los índices de siniestralidad y accidentes de trabajo en las empresas.

#### SUBDIRECCION DE INSPECCION Y AVENIMIENTO

- Recibir del Director de Inspección y programación las ordenes de visita a centros de trabajo.
- Remitir los resultados de las ordenes de inspección a la subdirección de información y orientación en normas de trabajo,para que se analicen y emitan los proyectos de dictámenes respectivos.
- Supervisar el cumplimiento de las obligaciones de los inspectores del trabajo que se encuentren contenidas en el Reglamento de Ins pección Federal del Trabajo.
- Coordinar y supervisar las intervenciones conciliatorias de los -- Inspectores del Trabajo .

#### DEPARTAMENTO DE AVENIMIENTO Y PADRONES ELECTORALES

- Participar en la celebración de convenios entre los factores de -- la producción,derivados de la intervención de avenimiento de los inspectores del trabajo.
- Informar al subdirector de inspección y avenimiento ,de los resultados de las visitas de avenimiento y remitirle las actas en las cuales se señalan las violaciones a las normas de trabajo.

- Mantener un registro de las fechas de elección de representantes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Junta permanente de Conciliación; la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras elecciones que requieran esa formalidad; así como de las personas electas, actualizando los datos anteriores en forma permanente.
- Intervenir en los recuentos e identificación de trabajadores, e informar al subdirector de inspección y avenimiento.
- Apoyar a los inspectores del trabajo, proporcionándoles recursos técnicos, materiales y financieros para el mejor desempeño de su trabajo.

#### DEPARTAMENTO INSPECTIVO DEL VALLE DE MEXICO

- Instruir a los inspectores del trabajo, para que recaben muestras de las sustancias y materiales que se utilizan en los centros de trabajo, durante los procesos de fabricación, cuando se trate de trabajos peligrosos.
- Señalar a los inspectores del trabajo que al desahogar sus diligencias de inspección sugieran a los empresarios que eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación a las normas laborales y un peligro para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Indicar a los inspectores del trabajo que vigilen que en cada empresa que visiten, se encuentren integradas las Comisiones de Seguridad e Higiene en el trabajo. Y que cuenten con permisos y licencias que sean necesarias.
- Informar al subdirector de inspección y avenimiento del resultado de las visitas de inspección de las fuentes de trabajo ubicadas en el valle de México.

#### DEPARTAMENTO INSPECTIVO FORANEO

- Analizar la información que le remita la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, en cuanto a las visitas de

inspección que se practican en estas.

- Brindar apoyo a las Delegaciones Federales del trabajo, para que estas puedan realizar con eficiencia sus visitas de inspección.

#### DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO.

- Dar los lineamientos para la elaboración de estudios del trabajo.
- Formular el programa anual de divulgación de normas de seguridad e higiene.
- Fomentar la coordinación con las Direcciones de Empleo, Capacitación y Productividad, con las entidades federativas y organismos tanto nacionales como extranjeros.
- Analizar los resultados de las actas de inspección.
- Anualmente formular un proyecto de protección al trabajo de los menores de edad.
- Realizar estudios del trabajo, sobre trabajos especiales, menores y Agencias de Colocación de trabajadores.

#### SUBDIRECCION DE INFORMACION Y ORIENTACION DE NORMAS DEL TRABAJO.

- Hacer el estudio de los Instructivos de Seguridad e Higiene.
- Analizar las actas de los Inspectores, para poder formular recomendaciones y otorgar plazos de regularización,
- Unificar criterios con los Inspectores del Trabajo sobre normas de trabajo.
- Realizar campañas sobre Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo.
- Sugerir la practica de visitas de inspección extraordinarias.

#### DEPARTAMENTO DE ASESORIA Y ORIENTACION.

- Orientar técnicamente a trabajadores, patrones y comisiones mixtas para que cumplan adecuadamente las normas de trabajo.
- Proporcionar asesoría para la integración de comisiones mixtas de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento.
- Practicar encuestas en los centros de trabajo, para elaborar estudios técnicos sobre Seguridad e Higiene.
- Llevar registros autorizados y actualizados de integración y fun--

cionamiento de comisiones mixtas.

#### DEPARTAMENTO DE COORDINACION Y DIVULGACION.

- = Difundir normas de seguridad e higiene a las organizaciones sindicales y empresariales.
- Elaborar folletos, volantes y otros documentos para dar a conocer las normas de seguridad e higiene y prevención de riesgos de trabajo.
- Apoyar a otras areas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con material técnico.
- Establecer coordinación estrecha con la Secretaría de Salubridad y Asistencia, con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en materia de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento.

#### DEPARTAMENTO DE DICTAMEN Y EMPLAZAMIENTO.

- Fijar plazos, para que se corrijan las violaciones a las normas de trabajo, en cada una de las empresas visitadas por los inspectores.
- Llevar un registro de las actas de inspección que realicen dichos inspectores:
- Remitir a la Autoridad sancionadora las actas que impliquen presunción de violación a las normas de trabajo.
- Tener un registro de las empresas sancionadas y las no sancionadas.

#### DEPARTAMENTO DE TRABAJOS ESPECIALES.

- = Mantener actualizado el registro de los patrones que otorguen trabajo a domicilio .
- Revisar los documentos en los que consten las condiciones del trabajo a domicilio.
- Recibir de los patrones que otorguen trabajo a domicilio las "libretas de trabajo a domicilio".
- Coordinarse con la Dirección General de Empleo.
- Conformar un censo nacional de agencias de colocación.
- Practicar visitas a las Agencias de Colocación para vigilar que el servicio sea gratuito, y que las tarifas para los patrones estén debidamente autorizadas.

- Realizar estudios tendientes a asesorar a trabajadores que efectúen trabajos especiales .

#### FUNCIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo en general.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo relativas a las mujeres, menores de edad y trabajadores que realicen actividades especiales .
- Conciliar a los factores de la producción cuando éstos lo soliciten.
- Requerir la presentación de libros, documentos y algunos otros registros a que obligan las normas de trabajos .
- Levantar las actas asentando las violaciones encontradas en las diligencias de inspección .
- Recabar la información que sea necesaria para poder tener actualizado el sistema estadístico laboral.
- Realizar investigaciones de dependencia económica.

#### PRACTICA DE INSPECCION

Una vez que el inspector del trabajo recibe de su superior jerárquico su orden de visita de Inspección, se presenta ante la fuente de trabajo, y solicita la presencia del propietario, gerente o representante legal de la empresa, para darle a conocer la orden de su superior jerárquico, posteriormente le solicita la documentación laboral de la empresa, y una vez revisada ésta, realiza un recorrido por las instalaciones de la misma, verificando las condiciones de Seguridad e Higiene que imperan en dicho centro de trabajo. Una vez terminado el recorrido levanta un acta anotando todas las irregularidades encontradas, y con esto finaliza su intervención en la fuente de trabajo. Enseguida remite a más tardar en veinticuatro horas el acta levantada al Departamento de Dictamen y emplazamiento, para que éste le otorgue un plazo para regularizar las violaciones o anomalías encontradas, plazo que regularmente es de 3 meses, una vez fenecido éste, se programa

mará una visita de verificación, la cual tiene como objetivo principal, corroborar si la empresa subsano los errores encontrados en la visita inicial o periódica de inspección, en caso de que se hayan corregido se levanta el acta asentando ésto y se envía el expediente al archivo, en el caso contrario también es obligación del inspector asentar las violaciones a la Ley y sus reglamentos en una acta, para después remitirla a su jefe de inspectores, el cual la turnará a la Dirección de asuntos Jurídicos para iniciar el procedimiento administrativo sancionador en contra de la empresa.

#### ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL

En el Distrito Federal, solo existe un Departamento de Inspección y Quejas, el cual se encuentra adscrito a la Sub-Dirección del Trabajo. El cual tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Elaborar un proyecto nuevo de la inspección del trabajo.
- Capacitar en forma constante a los inspectores del trabajo.
- Actualizar las actas de los inspectores, las ordenes, los citatorios, formatos de quejas etc.
- Mantener relación con otras Dependencias.
- Realizar los estudios necesarios para procurar la armonía en las relaciones obrero-patronales.
- Evaluar actividades específicas de cada uno de los centros de trabajo, para observar en cuales de ellas, existen más violaciones a la Ley Federal del Trabajo.
- Hacer campañas de difusión, para hacerles saber a los trabajadores cuales son sus prestaciones y cuales sus obligaciones.
- Atender las quejas individuales y colectivas.
- Atender las quejas verbales o por escrito, que formulen tanto trabajadores como patrones en relación a los paros indebidos en los establecimientos y centros de trabajo, para hacer constar los hechos denunciados.
- Vigilar el cumplimiento de la Ley y otros ordenamientos legales.
- Realizar Inspecciones oculares, revisar documentos e interro

gar.

- Levantar actas de las inspecciones realizadas .
- Valorar las actas y remitirlas a sanciones .
- Levantar las actas de oposición de las inspecciones .
- Poner en conocimiento de la autoridad correspondiente las deficiencias y anomalías encontradas en los centros de trabajo que se inspeccionan.
- Contestar la correspondencia .
- Remitir informes a su superior jerárquico.
- Formular programas de inspección ,por ramas de la industria y comercio.

Los criterios para seleccionar a las empresas que deben ser visitadas por los inspectores del trabajo,son los siguientes:

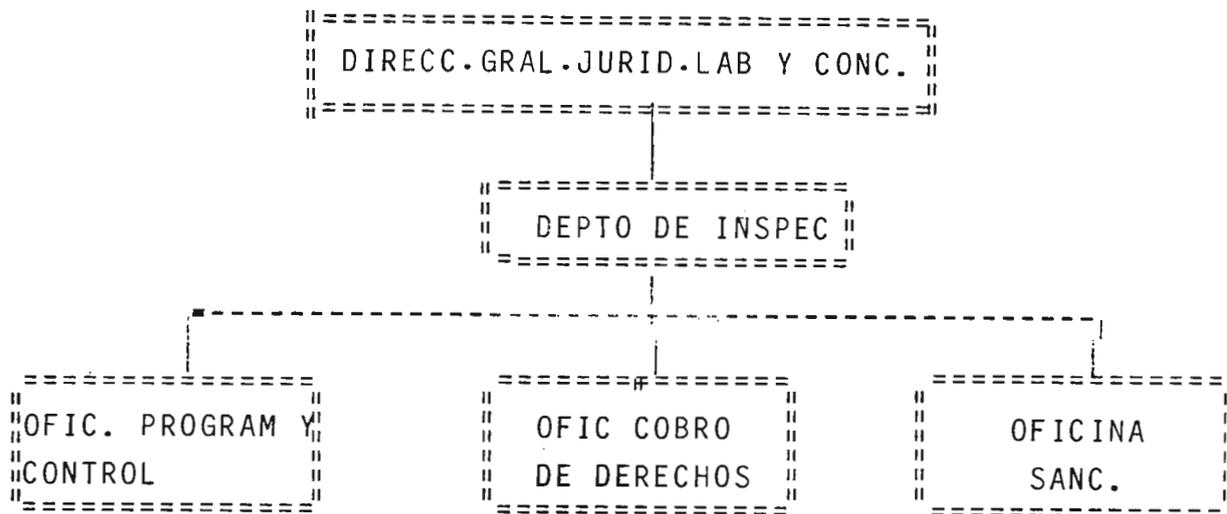
1. Seleccionar a las empresas con mayor número de trabajadores.
2. Las empresas que hayan incurrido en mayor número de violaciones .
3. Las empresas que tengan mayor número de quejas en forma verbal o por escrito.

#### PRACTICA DE LA INSPECCION .

Cuando le expiden su orden de trabajo al inspector, éste se trasladada a la fuente de trabajo, solicita la presencia del patron, representante legal de la empresa o el gerente general para que pueda atender la diligencia, ante el cual se identifica con credencial expedida por el Director General, y les da a conocer el orden para practicar su diligencia. Posteriormente solicita a quien atienda la diligencia que le muestre la documentación laboral de los trabajadores .Enseguida procede a verificar las condiciones de seguridad e higiene en las instalaciones de la empresa. Una vez concluido su recorrido, levanta una acta anotando las violaciones a la Ley ,que observe ,para después entregar ésta al Jefe de Inspección, el cual remitira el acta al Departamento de Sanciones , para que éste le otorgue un plazo de regularización o para que inicie el procedimiento administrativo sancionador en contra de la empresa .

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LA INSPECCION  
DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE MEXICO.

La Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, cuenta con un Departamento de Inspección del Trabajo, adscrito a la Dirección General Jurídica Laboral y de Conciliación de dicha Dependencia, la cual se encuentra conformada y organizada de la siguiente manera:



FUNCIÓNES ASIGNADAS AL DEPARTAMENTO DE INSPECCION:

- Realizar estudios jurídicos sobre normas de trabajo.
- Realizar estudios tendientes a proteger a los menores de edad, mujeres y trabajadores que realicen actividades especiales.
- Realizar proyectos de los Reglamentos de Inspección del Trabajo, del Procedimiento Administrativo Sancionador, del Interior de la Secretaría del Trabajo, etc.
- Contestar las consultas formuladas en forma verbal o por escrito.
- Capacitar constantemente a los Inspectores del Trabajo.
- Proporcionar pláticas de orientación legal, a patrones, a trabajadores y a los sindicatos.
- Establecer coordinación en asuntos laborales con otras Dependencias tales como: La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, con la Dirección General de Capacitación y Productividad en el

trabajo, con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - del Distrito Federal y la Federal, así como otras Secretarías de diferentes Estados de la República.

- Proporcionar los recursos materiales a los inspectores del trabajo para que practiquen sus diligencias.
- Enviar a los inspectores del ttrabajo para dar fé de hechos en los reecuentos de los trabajadores, en caso de huelgas, - en conflictos obrero-patronales.
- Enviar a los inspectores a practicar Dependencias económic~~as~~ .
- Solicitar a cada una de las oficinas que integran el Departamento de Inspección , los informes semanales de las actividades realizadas.
- Dar las políticas que debe seguir cada una de las oficinas de la Inspección.
- Y en general todas las que solicite el Director General Jurídico Laboral y de Conciliación .

#### FUNCIONES DE LA OFICINA DE PROGRAMACION Y CONTROL.

- Elaborar y depurar el padrón de empresas, sujetas a inspección del trabajo.
- Programar las visitas de inspección inicial y de verificación .
- Programar las visitas de inspección de condiciones de trabajo y de seguridad e higiene.
- Da tramite a las solicitudes de inspección formuladas en forma verbal o por escrito.
- Recibe los avisos de accidentes de trabajo suscitados en las empresas.
- Controla las comparecencias .
- Remite las actuaciones de determinación de competencia a la Delegación Federal del Trabajo.
- Remite al jefe del departamento de Inspección su informe de actividades realizadas semanalmente.

#### FUNCIONES DE LA OFICINA DE CUENTIFICACION Y COBRO DE DERECHOS:

- Calcular el cobro de derechos de inspección de Condiciones de Trabajo y de Seguridad e Higiene.
- Requerir a las empresas mediante oficio, para que presenten la documentación que acredite el pago del reparto adicional de utilidades, ordenado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, resultado de las auditorías fiscales que realiza dicha dependencia a los centros de trabajo.
- Cuantificar el monto de la sanción por omitir el pago del reparto adicional de utilidades a los trabajadores .
- Informar semanalmente de todas las actividades realizadas - AL Jefe del Departamento de Inspección del Trabajo.

#### FUNCIONES DE LA OFICINA DE SANCIONES .

- Analizar y evaluar los expedientes radicados en ésta oficina
- Requerir a los inspectores del trabajo que realicen algunas diligencias complementarias para aclarar errores o deficiencias cometidas en las actas de inspección .
- Solicitar a los inspectores del trabajo , practiquen inspecciones extraordinarias cuando así se requieran.
- Atender a los representantes patronales cuando comparecen a exhibir la documentación laboral de sus centros de trabajo - y levantar el acta de comparecencia respectiva y anexarla al expediente correspondiente .
- Remitir informes de Seguridad e Higiene y Capacitación y --- adiestramiento, resultado de las inspecciones de verificación al Departamento de Registros , para que éste lo haga del conocimiento de la Delegación Federal del Trabajo .
- Remitir oficios al Instituto Mexicano del Seguro Social , indicando los nombres y la antigüedad de los trabajadores que no están afiliados a Dicha Institución y que se encontrarán en los momentos de las diligencias de Inspección realizadas en las empresas.
- Notificar en forma personal los emplazamientos para audien--

cia de Ley .

- Llevar a cabo las audiencias de Ley y el desahogo de las -- pruebas ofrecidas en la misma.
- Emitir resoluciones en forma absolutoria o condenatoria.
- Realizar estudios laborales.
- Contestar y asesorar a trabajadores y patrones, en forma -- personal o por escrito sobre cuestiones de caracter laboral
- Remitir al Jefe inmediato superior el informe semanal de la -- bores.

#### FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN LOS INSPECTORES DEL TRABAJO:

- Vigilar el cumplimiento de las normas jurídicas establecida -- en la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.
- Auxiliar a las autoridades Federales en la función de ins -- pección sobre las materias de Seguridad e Higiene y Capacit -- ción y Adiestramiento como lo señala el artículo 527-A de la -- Ley de la materia . .
- Intervenir en los conflictos de carácter laboral que se sus -- ten en las empresas o centros de trabajo y darles solución, -- con el objeto de mantener el equilibrio entre los factores -- de la producción.
- Informar a trabajadores y patrones sobre las políticas que -- lleva a cabo el Departamento de Inspección del Trabajo.
- Asesorar a trabajadores y patrones sobre sus derechos y obl -- gaciones derivados de la Ley laboral, para un mejor cumpli -- miento de las normas de trabajo.
- Colaborar con la función de educación en cada uno de los -- centros de trabajo visitados .
- Practicar Inspecciones iniciales ,periodicas,de verificaci -- ón y extraordinarias de acuerdo a la política interna del Depa -- tamento de Inspección del Trabajo.
- Realizar durante la inspección entrevistas o interrogatorio -- a los trabajadores, con el objeto de verificar si los patro -- nes cumplen con las normas de trabajo.

- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obligan las normas de trabajo .
- Determinar los casos de incompetencia de la inspección del Trabajo, cuando se trate de empresas de competencia federal.
- Realizar estudios y acopiar datos solicitados por el Jefe del Departamento de Inspección .
- Vigilar en los centros de trabajo el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene .
- Otorgar plazos de regularización a las empresas, cuando no exhiban toda la documentación solicitada en la inspección .
- Desarrollar campañas en los centros de trabajo de jurisdicción local para prevenir enfermedades profesionales y riesgos de trabajo.
- Dar fé de los hechos relacionados con los conflictos de trabajo que se suscitan en las empresas , a solicitud de los trabajadores y patronos o por orden de la Secretaría del Trabajo.
- Indicar a los trabajadores y patronos nuevos sistemas de como elevar los niveles de productividad en los centros de trabajo.
- Organizar a los trabajadores para defensa de sus intereses ante los sindicatos, cooperativas , constitución de cualquier otra asociación o sociedad permitida por la Ley con el objeto primordial de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia.
- Vigilar en que condiciones trabajan las mujeres y los menores de edad en cada uno de los centros de trabajo que visitan .
- Vigilar que se cumplan las disposiciones contempladas en el Reglamento de Agencias de Colocaciones.
- Practicar investigaciones de dependencia económica .
- Dar fé de las diligencias de recuentos por titularidad de contratos colectivos entre sindicatos de trabajadores.
- Vigilar que en los centros de trabajo que se visitan, los trabajadores se encuentren afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

- Realizar todas aquellas funciones que les indique su jefe inmediato superior.

#### PRACTICA DE LA INSPECCION.

Cuando el inspector recibe su orden de trabajo, para llevar a cabo su diligencia de inspección, se traslada a la fuente de trabajo y acredita su personalidad con un oficio expedido por el Director de la Dirección General Jurídica Laboral y de conciliación, y le da a conocer a quien represente la empresa, las instrucciones recibidas por el Jefe del Departamento de Inspección. Posteriormente le indica cuales son las políticas a seguir por el Departamento de Inspección. Enseguida realiza un recorrido en las instalaciones de la empresa en compañía de los representantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y el Delegado sindical, observando las condiciones de seguridad e higiene que imperan en el centro de trabajo e interrogando a los trabajadores para enterarse si se cumplen con las Condiciones de Trabajo. A continuación se solicita la documentación laboral a la persona con quien se entiende la diligencia, la cual es revisada con el objeto de observar si cubre todos los requisitos que marca la Ley. En caso de que no los reúna se asesorará para que los corrija y no se vuelva a incurrir en el mismo error. Si no se exhibe la documentación, se le dará un plazo de regularización para que la presente en el Departamento de Inspección, el cual será suficiente para cumplir con esta obligación o para subsanar las anomalías encontradas. Así mismo levanta su acta anotando las violaciones a la Ley y sus Reglamentos y señalando los plazos de regularización la cual es firmada por el representante de la empresa, el representante de los trabajadores y dos testigos, dejando en poder de la empresa copia al carbon de la misma. Acta que entregará a más tardar en 24 horas a su Jefe inmediato superior, para que éste siga el trámite correspondiente. Una vez fenecido el plazo de regularización otorgado en la inspección y no haberse presentado la empresa, se le enviará un requerimiento por correo, en donde se le concede otro plazo que no n

drá ser mayor de diez días hábiles, después de recibido el requerimiento, en el caso de que la empresa haga caso omiso del mismo, el Departamento de Inspección del Trabajo ordenará que se practique una Inspección de verificación, con el objeto de observar si la empresa cumple con las anomalías encontradas en la Inspección inicial. Si persisten las irregularidades, el Inspector las hace constar en el acta que levanta y ya no se otorga ningún plazo. Inmediatamente después el expediente se radica a la oficina de sanciones del Departamento de Inspección del Trabajo, con lo cual se iniciará el Procedimiento Administrativo Sancionador en contra de la empresa.

CAPITULO IV

ADECUACION DE LA REALIDAD Y DE LA PRAXIS CON LA TEORIA

## 1. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

La organización administrativa de la Inspección del Trabajo, no cumple con las metas que ha trasado la doctrina del derecho social, tampoco son observadas en la practica las disposiciones que se encuentran plasmadas en la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos. Y nos damos cuenta de ello, cuando observamos que la organización administrativa de la Inspección, no arregla, corrige ni mejora los servicios que se proporcionan ,para darles una directriz más conveniente a los elementos humanos, materiales , a la estructura jurídica y a los procedimientos técnicos que la compone . Y tan es así que el personal de la Institución (elemento humano),no cuenta regularmente con preparación profesional para desempeñar con eficiencia y responsabilidad las funciones que les son encomendadas .por lo que es necesario que exista personal calificado en materia laboral, en medicina del trabajo, ingenieros, contadores, economistas ,psicólogos, químicos etc.,asímismo al personal de nuevo ingreso ,no se le otorga una formación previa ,para poder realizar buenas diligencias de inspección . Por otro lado, el personal que cuenta con algún tiempo dentro de la Institución ,no se le capacita en forma continua , de tal manera que actualice constantemente sus conocimientos en materia laboral. Y si nos referimos , a las cualidades morales de los Inspectores del Trabajo señalaremos que dejan mucho que desear, en virtud de la mala remuneración que se les otorga ,y ahunado con ello la falta de estabilidad en el trabajo , lo hacen ser un funcionario poco honesto .El secreto profesional que deben guardar los Inspectores del Trabajo, regularmente lo divulgan. La discreción que deben observar en cuanto al origen de las quejas ,casi siempre lo revelan. Y en vista de todo lo anterior podemos afirmar que los Inspectores no son competentes , y la culpa de ésto , no solo la tiene el inspector sino que es producto o consecuencia de la mala organización que tienen para administrar los titulares de la --

misma.

En cuanto a los elementos materiales podemos aseverar ,que estos no se encuentran debidamente organizados , ya que los establecimientos en la que los inspectores realizan sus funciones ,no cuentan con los requerimientos necesarios para - proporcionar una asesoria correcta a trabajadores, patrones y organizaciones sindicales que necesiten de los servicios- de inspección. En otras palabras , las oficinas en las que prestan su trabajo los Inspectores ,no se encuentran ubica- das en lugares centricos y con acceso rapido a las empresas, provistas de los dispositivos en materia de Seguridad e Hi- giene,con un ambiente agradable,provista de biblioteca para poder disipar dudas en materia del trabajo, de tal forma -- que el servicio que se proporcione sea el adecuado para ayu- dar a los factores de la producción . Además los Inspecto - res del trabajo deben contar con facilidad de transporte a fin de poderse desplazar con facilidad para realizar visitas urgentes cuando sea necesario. Lo cual redundará en el buen desempeño de las actividades de la Inspección del Trabajo. Otro elemento que es fundamental para prestar un trabajo efi- ciente,es la estructura jurídica de la institución ,misma - que fundamenta la acción del personal de inspección. Sin el conjunto de leyes con las cuales se cuentan,las funciones de los inspectores carecerian de obligatoriedad y por tanto el cumplimiento o incumplimiento de las normas laborales queda- ría al arbitrio de los empresarios o empleadores. Atraves - de los Reglamentos de Inspección se determinarán las atri- buciones y la forma de ejercicio de los Inspectores.Sin -- embargo como ya hemos analizado , en muchos Estados de la - República no existen Reglamentos de Inspección .Y la auto- ridad federal que cuenta con él ,no lo aplica en su totali- dad, además que le hace falta algunas adiciones que son im- portantes .

Por lo que respecta a los procedimientos técnicos señalaré- mos que el metodo práctico que se ésta utilizando no es el- adecuado , en cuanto a que no cumple con los objetivos y fi- nalidades que se tiene para la Inspección dentro de la doc-

trina del Derecho Social. Lo cual significa que la actividad administrativa que realizan los titulares de la Institución que estudiamos, no es la conveniente en virtud de que los sistemas y estructuras que se utilizan no disciplinan el conjunto de actividades que tienen asignadas los inspectores del Trabajo, para poder conseguir la satisfacción del interés público en forma pronta y eficaz.

Algunos ejemplos de la mala organización de la Inspección del Trabajo a nivel federal son los siguientes: La estructura organizativa de la institución es compleja, las Sub-direcciones y Departamentos que la conforman y que tienen asignadas funciones específicas, en primer lugar, no realizan todas las tareas encomendadas; y en segundo lugar, existe duplicidad de funciones por lo cual el servicio es más tardado y es poco operativo. Se realizan visitas concertadas cuando el artículo 2, del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo establece que "...los Inspectores del Trabajo tendrán libre acceso a todos los centros de trabajo a cualquier hora del día y de la noche..."; En la gran mayoría de las diligencias de inspección que se practican los Inspectores no se identifican, no obstante contar con credenciales para tal efecto; no se interrogan a los trabajadores; no tienen facultad de conceder plazos de regularización, pues estos lo conceden el Departamento de Díctamen y emplazamiento.

En el Distrito Federal, la Institución también tiene grandes defectos, algunos ejemplos de ello son: La falta de Interrogatorios a los trabajadores; la deficiente organización Interna del Departamento de Inspección; la prohibición que tienen los inspectores para otorgar plazos de corrección -- de anomalías, por lo que se convierten únicamente en fiscalizadores y no en asesores; no se realizan diligencias de verificación, porque ésta facultad la tiene el Departamento -- de Sanciones de la propia Secretaría. Por tanto la Inspección del Trabajo no les da la oportunidad a las empresas para que puedan regularizarse.

Cabe resaltar que este órgano administrativo en el Estado -

de México , es una de las mejor logradas ya que en la mayoría de ocasiones si cumple con los objetivos , metas y finalidades que pretende el Derecho del Trabajo y la Administración Pública. Sin embargo el grave problema que se presenta es la falta de los Reglamentos de Inspección y del Procedimiento Administrativo Sancionador .El no contar con el primero provoca que no se pueda regular la actuación del personal de inspección , y la carencia del segundo, no nos permitirá señalar el procedimiento al que deben sujetarse los representantes del sector empresarial que incumplieron con -- las normas contenidas en la Constitución ,en su artículo 128 en su apartado "A", la Ley Federal del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias .

## 2. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS

Para el presente estudio es importante dar a conocer los objetivos que se pretenden para la Inspección del Trabajo:

El objetivo general y principal de la Institución debe ser: procurar la paz social, a través del equilibrio y la justicia que se da entre los factores de la producción. Paz social - que debe ser la meta que tiene que alcanzar el Inspector - del Trabajo.

En cuanto a los objetivos concretos que debemos plantear para la Inspección son :

- 1.- Estructurar la Organización de la Inspección a nivel interm. para que se encuentre acorde con las necesidades - de servicio.
- 2.- Propiciar la coordinación con otras autoridades, para establecer criterios sobre determinación de competencia, - para evitar la duplicidad de funciones que pueda repercutir en contra de las empresas .
- 3.- Auxiliarse con otras autoridades tales como: La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Salud, - La Secretaría de Desarrollo Urbano Y Ecología, Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, Instituto Mexicano del Seguro Social, Dirección General de Productividad en el Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Instituto de Seguridad para el Trabajo, - Juntas de Conciliación y Arbitraje, para unificar criterios respecto de las obligaciones patronales.
- 4.- Apoyar el desarrollo social y económico del país, atraves de la elevación de la vida y de la productividad de los trabajadores .
- 5.- Buscar la armonía entre los elementos humanos, materiales, económicos , la estructura jurídica y los procedimientos técnicos .
- 6.- Socializar la conducta obrero-patronal, a través de los servicios de información asesoría y orientación .
- 7.- Pugnar por la combinación entre los aspectos disociativos y los procesos de cooperación .

- 8.- Lograr la interacción social, entre los empresarios, trabajadores, sindicatos y la Inspección del Trabajo.
- Y dentro de los objetivos antes señalados formarían parte, o otros objetivos más concretos y serán los siguientes:
- A.- Organización y composición del personal de Inspección.
  - B.- Deben establecerse oficinas inspectivas en todos los Estados, para que la Inspección cumpla con eficacia y eficiencia los servicios proporcionados .
  - C.- Vigilar el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley y sus Reglamentos, para proteger a los trabajadores.
  - D.- Lograr imparcialidad en la determinación de los inspectores.
  - E.- Permitir que los Inspectores del Trabajo puedan entrar a las empresas a cualquier hora del día o de la noche.
  - F.- Investigar las causas que motivan los accidentes de trabajo.
  - G.- Se debe exigir mas conocimientos en el personal de nuevo ingreso .
  - H.- En la Inspección del Trabajo, deben haber peritos médicos, ingenieros Industriales, electricistas, psicólogos, contadores, administradores de empresas, químicos, economistas, para que puedan ayudar con sus consejos a las empresas.
  - I.- Es importante ampliar las facultades de los inspectores hacia la educación .
  - J.- Es importante que el Inspector tenga mejor remuneración y cuente con estabilidad o seguridad en el trabajo. Para evitar la corrupción .
  - K.- Hay que concientizar a trabajadores y patrones para que cumplan con sus obligaciones laborales .
  - L.- Es necesario informar a los factores de la producción sobre las nuevas políticas de la Inspección .
  - M.- Asesorar a los factores de la producción , sobre la mejor forma de cumplir con las normas laborales .
  - N.- Obtener mayor responsabilidad por parte de los patrones para que cuiden la salud y seguridad de los trabajadores
  - Ñ.- Hay que pugnar por el respeto y la dignidad humana de los trabajadores .

- O.- Los Inspectores deben verificar las causas de separación de los trabajadores o ver porque se suspenden las labores.
- P.- Es indispensable ,que los inspectores autoricen las com pensaciones, transacciones, convenios que celebren traba jadores y patrones .
- Q.- Es necesario que la Institución ,lleve estadisticas ,pa\_ ra controlar el cumplimiento o incumplimiento de las nor mas laborales . Y para observar el índice de accidentes de trabajo.
- R.- Apoyar el desarrollo social y economico del país por me dio de la elevación de la vida y de la productividad de los trabajadores.
- S.- Logar mayor productividad de parte de los trabajadores.
- T.- Pugnar por mejores prestaciones para los trabajadores.
- U.- Apoyar campañas para difundir las normas laborales rela tivas a Condiciones de Trabajo y Seguridad e Higiene .

### 3. ADECUACION LEGAL

Para poder llevar a cabo una buena adecuación legal ,es necesario contar con una organización que responda a los intereses de la sociedad(método practico y procedimientos técnicos) que nos permita una mayor optimización de las funciones a través de una simplificación administrativa ,que nos ayude a evitar el desperdicio del personal con el cual cuenta la Institución y que son: Jefes de Departamento,de oficina,analistas,-- Inspectores y secretarias.

La eficiencia y prontitud de los servicios normales de inspección ,dependerá de la asignación de actividades que deban desempeñar cada uno de los departamentos y oficinas por las que se encuentra compuesto éste órgano administrativo ,y de que realmente las realicen.Evitando con ésto la duplicidad de trabajo que se ha venido generando en nuestra sociedad desde -- hace tiempo .

Por otro lado es necesario que el personal de inspección sea gente que tenga preparación profesional ya sean abogados,in--genieros,químicos,economistas,contadores,médicos y psicólogos que puedan ayudar a la empresa a corregir anomalías,mediante la buena asesoria que proporcione el inspector.Ejemplo: Si se visita un centro de trabajo por parte del inspector General -del trabajo (que debe ser abogado) y en la diligencia se percata de que existen polvos irritantes o corrosivos, tendrá éste la obligación de solicitar en el acta que levante, la intervención de un perito (que puede ser ingeniero) que pueda sugerirle algunas medidas para evitar la existencia de los polvos que se encuentran en el medio ambiente de la empresa.

El personal que quiera ingresar a la Inspección del Trabajo,-deberá ser capacitado para desarrollar las funciones propias-del trabajo ,atraves de cursos teóricos y visitas a las empresas en las cuales iran acompañados de inspectores que tengan experiencia.Ademas es conveniente tenerlos a prueba durante -unos tres meses,de tal manera que los superiores jerarquicos--se den cuenta de la capacidad y honestidad de estos nuevos --

funcionarios. Para dejarlos posteriormente como inspectores de planta . Ahora bien, los inspectores que cuentan con años dentro de la Institución , tendrán que ser capacitados en forma consecutiva de tal forma que sus conocimientos siempre estén al día y sean acordes con las leyes más recientes. Vg. si se publica un reglamento , el primero que debe estar enterado es el Inspector del Trabajo, ya que de esto podrá depender la buena información y asesoría que se da a los factores de la producción. (ya que se ha visto en repetidas ocasiones que los inspectores no llegan a enterarse de las nuevas reformas o adiciones a la Ley de la materia).

La situación económica actual del país es precaria, por lo que es indispensable que los inspectores reciban salarios justos , que les permitan satisfacer sus necesidades y las de su familia . También es necesario que se tenga seguridad en el empleo para que el trabajo se realice con serenidad y sin ningún tipo de presiones .

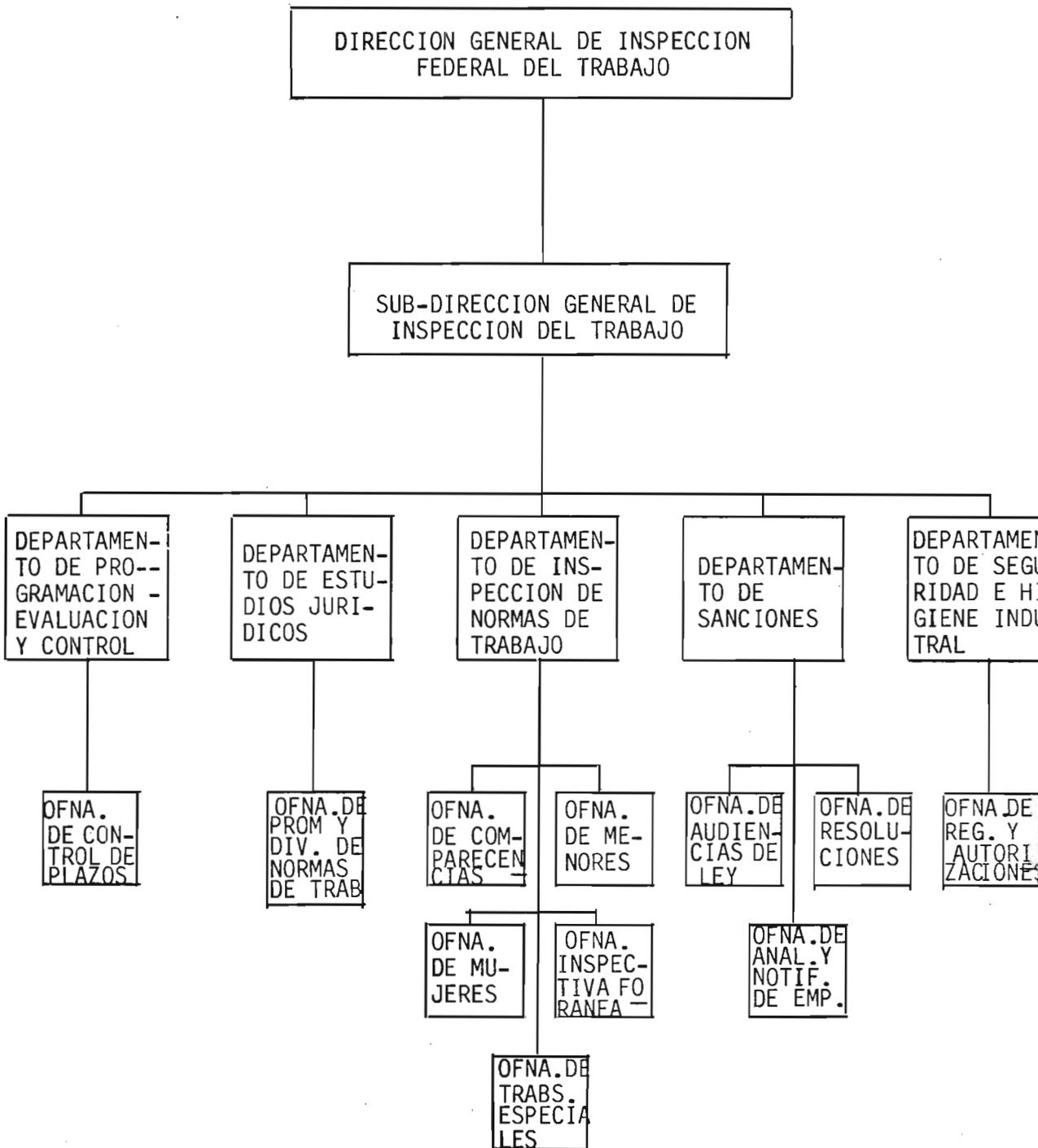
En lo referente a los recursos materiales diremos , que es importante que el servidor público , cuente con oficinas -- adecuadas para el servicio que presta, y con las medidas de Seguridad e Higiene; centradas y de rápido acceso ; dotadas de biblioteca; que se cuente con automoviles para que los inspectores se puedan desplazar con rapidez; debe contarse con la papelería suficiente para levantar actas.

La total ineficiencia del sistema se debe también , a que las autoridades locales no tienen su Reglamento de Inspección para poder regular las actividades del personal de -- inspección y para señalar con claridad cuales son los tipos de inspecciones que existen ; y cuando se pueden realizar y el objeto que tienen cada una de ellas , así como los lineamientos o el procedimiento para llevar a cabo las visitas de inspección.

Por todo lo anterior podemos decir que cada elemento debe estar armonizado entre sí , para que la administración cumpla con sus objetivos.

Por lo que el prototipo de Inspección que sugiero, para que este de acuerdo con la teoría y con la legislación vigente es la siguiente:

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO



Organización, que nos servirá para poder hacer más simple y rápido los tramites y la asesoría a trabajadores, patrones y sindicatos. Desde luego tomando en consideración los factores antes señalados.

Ya se ha mencionado la estructura de la Inspección del Trabajo, pero también sería importante saber ¿si se puede llevar a cabo? y podemos afirmar que éste proyecto puede realizarse en tres meses aproximadamente, siempre y cuando se armonicen los factores humanos, materiales, la estructura jurídica y los procedimientos técnicos. Y utilizando solamente los recursos económicos con los que actualmente se cuenta. Igualmente podemos aseverar, que es indispensable que cada estado cuente con una oficina de inspección y con sus reglamentos. De tal suerte, que todos los trabajadores puedan contar con los servicios de protección laboral.

Una vez, que hemos determinado en donde deberán estar ubicadas las oficinas inspectivas, procederemos a indicar ¿cómo deben funcionar?, para lo cual aconsejaremos, que se determine como primer punto cuales son las atribuciones de cada Departamento y oficinas que componen la Institución de la Inspección del Trabajo, y como segundo punto señalaremos los tipos de inspecciones que se pueden practicar en los centros de trabajo, estableciendo que la inspección inicial.- Será la primer visita que reciba una empresa, que nunca ha sido inspeccionada; que la inspección periódica.- Tendrá como finalidad visitar a los centros de trabajo, que han sido inspeccionados en años anteriores, y observar si éstos cumplen o no con lo establecido en la Ley y sus Reglamentos (diligencias que se llevarán a cabo cada año, regularmente); que la inspección de verificación.- Tendrá como objetivo principal, comprobar si la fuente de trabajo cumple con las medidas ordenadas en la diligencia de inspección inicial o periódica; La inspección extraordinaria se realizará cuando exista una circunstancia especial que amerite su práctica, y puede ser a solicitud de los trabajadores, patrones o de alguna autoridad superior; y la inspección especial.- Es la diligencia --

que llevará a cabo un inspector perito en alguna materia o especialidad tal como: Ingeniería, química, medicina, contaduría etc., y el cual se avocará a un aspecto en concreto. En cuanto a la competencia de las autoridades, también sería importante, que dentro de ésta Institución a nivel Federal se estableciera un manual para determinar pormenorizadamente cuales empresas deben pertenecer bajo la vigilancia de la autoridad federal o local de acuerdo al giro de la empresa. Ya que el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, señala las industrias que son de competencia federal en forma muy general. Lo cual provoca problemas al momento de interpretar si las empresas corresponden a una o a otra autoridad. El contar con éste manual facilitará la labor del inspector y evitará la duplicidad de funciones que se vienen generando así como gastos innecesarios.

Además es importante mencionar cuales son las autoridades que auxilian al órgano administrativo estudiado y en que contribuyen, así diremos: Que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, norma nuestro criterio en relación al reparto de utilidades de los trabajadores; la Secretaría de Salud, coadyuva con la inspección para vigilar la higiene en los centros de trabajo; la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, nos señala los límites permisibles en cuanto a ruidos y polvos químicos irritantes y corrosivos: El Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, nos dice como funciona y cuales son las políticas que utiliza y cuales se deben llevar a cabo por los inspectores del trabajo que vigilan que se cumpla con ésta prestación; al Instituto Mexicano del Seguro Social, enviamos la relación de los trabajadores que no se encuentran afiliados a dicha Institución, pero ellos nos remiten informes de la antigüedad que tienen los trabajadores con un determinado patron; la Dirección General de Productividad en el Trabajo, proporciona los mecanismos y políticas que se deben seguir para la capacitación y el adiestramiento en el trabajo; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a ésta le enviamos los -

trabajadores que han sido despedidos injustificadamente o -  
tienen un problema laboral, por lo cual los procuradores --  
podrán representarlos en los juicios laborales; El Instituto  
de Seguridad en el Trabajo, asesora a las empresas para dar  
les soluciones a los problemas que tengan en Seguridad e Hi  
giene ;la relación que existe con las Juntas de Conciliación  
y Arbitraje ,es porque éstas envían oficios solicitando la  
intervención de los inspectores del trabajo para que las au  
xilien en las practicas de las Dependencias economicas ,peri  
tajes avaluos ,para que den fé en recuentos ó en algún otro  
problema laboral.

Ahora bien, los objetivos y fines que se deben perseguir en  
los centros de trabajo que se visitan es socializar la con  
ducta de obreros y empresarios a través de la información,-  
orientación y asesoría que se da a éstos. Además sería conve  
niente investigar lo que provoca la conducta antisocial de  
los factores de la producción para lograr su cooperación y  
por tanto evitar conflictos de trabajo que traen como conse  
cuencia inestabilidad económica y social para el país. Así  
pues, es importante que tanto empleados como empleadores ten  
gan interacción con la Secretaría del Trabajo, de tal manera  
que se pueda cumplir mejor con lo que establece la Ley Fede  
ral del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias. Y esto -  
se llevará a cabo siempre y cuando se les indique a los em  
pleadores ,atraves de propaganda o campañas publicitarias -  
que es lo que establece la Ley y cuales son los requisitos-  
que deben contener los documentos laborales que deben tener  
para cumplir con las leyes de la materia. Así diremos que -  
al momento de llevar a cabo una visita el empleador debe -  
tener la siguiente documentación: Acta Constitutiva de la -  
sociedad; Alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Pú -  
blico ,que nos servirá para conocer el nombre correcto de -  
la razón social y la fecha de inicio de operaciones; debe -  
tener su contrato colectivo de trabajo, para saber si los -  
trabajadores cuentan con prestaciones superiores a las que  
marca la Ley laboral (aunque debemos aclarar que éste contra  
to no es obligatorio); en el caso de que una empresa no ---

cuenta con el contrato antes señalado, deberá tener contratos individuales de trabajo, que pueden ser de tres tipos: Por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada, y se revisará cada una de las cláusulas que contenga cada uno de los contratos individuales exhibidos; En la lista de raya o nomina se checará si el patrón les cubre a los trabajadores el salario mínimo general o profesional de la zona económica de que se trate, y conforme a lo que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, además en éste documento se observará si les pagan a los trabajadores las horas extras laboradas, así como la prima dominical, siempre y cuando se trabajen los días domingos; el reglamento de trabajo, aunque no es obligatorio, se solicita con el fin de que la empresa pueda normar y disciplinar sus actividades dentro de la fuente de trabajo, pero, si trabajadores y patronos no están de acuerdo en elaborarlo, no es exigible, pero deberán de presentar un oficio en donde establezcan que las relaciones obrero-patronales son cordiales y que no precisan de reglamento interior de trabajo, y éste debe estar firmado por el patrón y el representante de los trabajadores. En caso de que la empresa cuente con reglamento, entonces se vigilará que los trabajadores estén enterados del contenido del mismo, y que no se les aplique alguna medida disciplinaria que no éste comprendida en el mismo; el cuadro general de antigüedades, se pedirá, con el objeto, de que los trabajadores se enteren de la antigüedad que les reconoce el centro de trabajo, y puedan conservar sus derechos de antigüedad, preferencia y ascenso y poderlos ejercitar cuando sea necesario. Además éste cuadro se cotejará contra los recibos de vacaciones, los cuales deberán tener el número de años trabajados, el número de días que debe disfrutar de vacaciones el trabajador y el concepto que deberá pagarsele a éste, así como el periodo en el que se tomarán las vacaciones; de los recibos de aguinaldo se revisará, que éste se proporcione antes del 20 de diciembre y se den 15 días de sueldo por éste concepto o más siempre y cuando el contrato colectivo de trabajo así lo mencione; En la declaración

anual, se observará el ingreso global gravable, del cual se sacará el 8% que corresponde al reparto de utilidades y el número de trabajadores beneficiados por el reparto. Y a la par de éste documento se solicitará el proyecto de reparto de utilidades, del cual se desprenderá si el reparto se realizó correctamente de acuerdo a lo establecido en el capítulo octavo, título tercero de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo se requerirá el acta de integración de la comisión mixta de reparto de utilidades, la cual tiene como misión especial, formar una comisión integrada por representantes del patrón y de los trabajadores, para que revisen el proyecto y la declaración anual presentada y señalen si están conformes o inconformes con éstos documentos, también se solicitará los recibos correspondientes al reparto de utilidades y se verá, si el 8% del reparto de utilidades, fué pagado a todos los trabajadores beneficiados, en caso, de que no se haya cubierto a algunos trabajadores esta prestación se anotará la cantidad no pagada, y se les acumulará en el ejercicio fiscal posterior; el último pago al Instituto Mexicano del Seguro Social deberá pedirse y se cotejará con las nominas o lista de raya y de ello desprenderemos el número de trabajadores que no se encuentran afiliados a dicho Instituto, y si los patrones declaran ante el Seguro Social el salario que realmente perciben sus trabajadores; Así también se les requiere, la declaración anual del INFONAVIT y el último pago a este, para comprobar si el patron ésta cumpliendo con la obligación de registrar a todos sus trabajadores ante éste organismo y esta aportando el 5% de los salarios que percibe su personal ante el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. Y tanto la declaración anual como el último pago al INFONAVIT se cotejan con las nominas; por otro lado, se pide el acta de integración de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento y sus planes y programas respectivos, para percatarnos de que la empresa proporciona a sus trabajadores la capacitación previo interrogatorio con éstos; en lo relativo a se

seguridad e higiene, se solicita la siguiente documentación, acta de integración de la comisión mixta de seguridad e higiene y el libro respectivo; libro de inventario de maquinaria, libro de recipientes sujetos a presión y planos respectivos; y vigilar el ambiente de trabajo en cuanto al manejo transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, explosivas, corrosivas, irritantes o tóxicas; también se vigilará los ruidos, las radiaciones ionizantes, las radiaciones electromagnéticas no ionizantes, los contaminantes sólidos líquidos y gaseosos, las presiones ambientales anormales, las condiciones térmicas del ambiente de trabajo, la iluminación; se observará si los trabajadores cuentan con equipo de protección personal (mascarillas, guantes de seguridad, cascos, gafas, caretas etc); además se cuidará la higiene en los centros de trabajo y los asientos de trabajo; se verificará el manejo, y la protección de la maquinaria y se pugnarán por la prevención de incendios y accidentes de trabajo.

De la documentación laboral que deben tener los empresarios, anexamos a ésta tesis formatos que ayudarán a éstos, a cumplir mejor las obligaciones en materia de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO QUE-  
CELEBRAN POR UNA PARTE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ A QUIEN SE LE DENOMINARA "LA EMPRE--  
SA" REPRESENTADA POR \_\_\_\_\_ EN SU-  
CARACTER DE \_\_\_\_\_ Y POR LA OTRA  
PARTE \_\_\_\_\_ A QUIEN SE --  
NOMBRARA COMO "EL TRABAJADOR", BAJO LAS SIGUIENTES DECLARA--  
CIONES Y CLAUSULAS.

D E C L A R A C I O N E S:

I. "LA EMPRESA" Declara: \_\_\_\_\_

1. Que es una empresa Mexicana, constituida legalmente de --  
acuerdo con las leyes de la materia, con capacidad para obli-  
garse y con domicilio en \_\_\_\_\_

II. "EL TRABAJADOR" Declara: \_\_\_\_\_

1. Ser de Nacionalidad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_  
Estado Civil \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad y con-  
domicilio en \_\_\_\_\_  
y tener conocimientos de \_\_\_\_\_

2. Que poseé la capacidad jurídica necesaria para obligarse-  
y los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto --  
que ha solicitado.

III. Ambas partes declaran:

1. Que la relación de trabajo entre "LA EMPRESA" y "EL TRABA-  
JADOR", se regulará por lo estipulado en la Ley Federal del-  
Trabajo, El Reglamento Interior de Trabajo y bajo las si----  
guientes:

C L A U S U L A S:

PRIMERA. Ambas partes se reconocen expresadamente la persona-  
lidad con la que se ostentan.

SEGUNDA. "EL TRABAJADOR" se obliga a prestar sus servicios -  
personales exclusivamente a "LA EMPRESA" bajo la dirección y  
dependencia de esta como \_\_\_\_\_  
cuyas labores consisten en \_\_\_\_\_  
Quedando bien entendido que esta enumeración de labores es -

enunciativa y no limitativa, toda vez que "EL TRABAJADOR", - cuando así lo requiera "LA EMPRESA" queda obligado a desempeñar cualquier otra actividad diversa a las señaladas, anexas o conexas con su ocupación principal y que sean compatibles con sus conocimientos en cuyo caso no se modificará el sueldo y categoría.

TERCERA. Este contrato se celebra por TIEMPO INDETERMINADO y el trabajo deberá ser desempeñado en el domicilio de "LA EMPRESA".

CUARTA. Este contrato podrá ser rescindido sin responsabilidad para "LA EMPRESA", en caso de que "EL TRABAJADOR" no comprobe que posee la capacidad, aptitudes y eficiencia para las labores que se ha contratado.

QUINTA. El trabajo se prestará en \_\_\_\_\_

SEXTA. La duración de jornada será de \_\_\_\_\_ horas diarias de lunes a \_\_\_\_\_ con el siguiente horario: de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas; por lo que constituye una jornada semanal de: \_\_\_\_\_ horas, teniendo \_\_\_\_\_ horas para tomar sus alimentos dentro de la jornada antes indicada.

SEPTIMA. En cualquier cambio o modalidad, respecto al horario o alguna otra forma de desarrollo de cualquier Condición de Trabajo, "EL TRABAJADOR", se sujetará a lo que al respecto establezca el Reglamento Interior de Trabajo.

OCTAVA. "EL TRABAJADOR" solamente podrá prestar sus servicios en HORAS EXTRAORDINARIAS cuando "LA EMPRESA" lo autorice por escrito para ello. Estándose a lo establecido en los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. El salario de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ), estipulado, se le cubrirá al trabajador los \_\_\_\_\_ de cada semana vencida, en Moneda de Curso Legal y en las Oficinas del Patrón, ubicadas en \_\_\_\_\_, estando obligado "EL TRABAJADOR" a firmar las Constancias de pago correspondientes teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA. El día de DESCANSO SEMANAL lo fijará "LA EMPRESA", - de acuerdo a las necesidades de la misma y conforme a lo estipulado por el artículo 69 y 71 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA. Dada la naturaleza de los servicios que proporciona "EL TRABAJADOR" a "LA EMPRESA", el primero conviene expresadamente en que no revelará a persona física o moral alguna, durante el tiempo que preste sus servicios a la Com-

pañía o posteriormente, ninguna información de las consideradas como secreto profesional adquiridas en el trabajo, pues de lo contrario, será tomado como culpable de revelación de secretos o comunicación reservada, adquirida con motivo de la prestación de sus servicios a "LA EMPRESA".

DECIMA SEGUNDA. "EL TRABAJADOR" se obliga a cumplir con lo establecido con el Reglamento Interior de Trabajo y lo que determinen los Reglamentos de SEGURIDAD E HIGIENE, así como las disposiciones que "LA EMPRESA" establezca para el mejor desarrollo de las Condiciones de Trabajo y Seguridad e Higiene.

DECIMA TERCERA. "EL TRABAJADOR" o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la Fracción X del artículo -134 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA CUARTA. En caso de sufrir alguna enfermedad no profesional que impida concurrir al desempeño de sus labores, "EL TRABAJADOR" hará entrega de los justificantes o documentación respectiva el \_\_\_\_\_, al día siguiente de la primera falta. En estos casos "EL TRABAJADOR", está -- obligado a dar aviso a "LA EMPRESA" ya sea directamente o -- por medio de sus familiares, el mismo día que se inicie la enfermedad o al siguiente como se ha indicado.

DECIMA QUINTA. "LA EMPRESA" podrá sancionar e imponer medidas disciplinarias al trabajador o empleado, cuando éste cometa faltas que así lo ameriten de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA. Este contrato se podrá dar por terminado en -- forma voluntaria y sin responsabilidad para "LA EMPRESA" en el caso en que se determine por quien corresponda que la inversión de su patrimonio se aplique a otro Ramo o se termine el mismo.

En su caso, para la rescisión y terminación del presente se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA. Ambas partes convienen que todo lo no previsto en este contrato, se sujetará a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, por el Reglamento Interior de Trabajo y La Ley del Seguro Social.

DECIMA OCTAVA. "EL TRABAJADOR" será Capacitado y Adiestrado en los términos de los Planes y Programas, establecidos por el patrón conforme a lo estipulado en los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA NOVENA. (Si al momento de ingresar el trabajador a la empresa no se realizó el contrato de referencia, se anotará en esta --

cláusula, le fecha con la que inició el trabajador prestando sus servicios, el puesto y salario que percibía).

Leído que fué por ambas partes este documento, ante los testigos que firman e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como de las que la Ley les impone, lo firman por \_\_\_\_\_ en la Ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, quedando un ejemplar en poder de "EL TRABAJADOR" y \_\_\_\_\_ en poder de "LA EMPRESA".

\_\_\_\_\_  
EMPRESA

\_\_\_\_\_  
TRABAJADOR

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE --  
CELEBRAN POR UNA POR UNA PARTE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ A QUIEN SE LE DENOMINARA "LA EM  
PRESA" REPRESENTADA POR \_\_\_\_\_  
EN SU CARACTER DE \_\_\_\_\_ Y POR LA -  
OTRA PARTE \_\_\_\_\_

A QUIEN SE NOMBRARA COMO "EL TRABAJADOR" BAJO LAS SIGUIENTES  
DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

D E C L A R A C I O N E S :

1.- "LA EMPRESA" Declara: \_\_\_\_\_  
1.- Que es una empresa Mexicana, constituida legalmente de -  
acuerdo con las leyes de la materia, con capacidad para obli  
garse y con domicilio en \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

11. "EL TRABAJADOR" Declara:  
1. Ser de Nacionalidad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_  
Estado Civil \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad y -  
con domicilio en \_\_\_\_\_  
y tener conocimientos de \_\_\_\_\_  
2. Que posee la capacidad jurídica necesaria para obligarse -  
y los conocimientos y aptitudes necesarias para el puesto --  
que ha solicitado.

111. Ambas partes declaran:  
1. Que la relación de trabajo entre "LA EMPRESA Y EL TRABA  
DOR" se regulará por lo estipulado en la Ley Federal del Tra  
bajo, El Reglamento Interior de Trabajo y bajo las siguien--  
tes:

C L A U S U L A S :

PRIMERA. Ambas partes se reconocen expresamente la personali  
dad con la que se ostentan.

SEGUNDA. "EL TRABAJADOR" se obliga a prestar sus servicios -  
personales exclusivamente a "LA EMPRESA" bajo la dirección y  
dependencia de esta como \_\_\_\_\_  
cuyas labores consisten en \_\_\_\_\_  
Quedando bien entendido que esta enumeración de labores es -  
enunciativa y no limitativa, toda vez que "EL TRABAJADOR", -  
cuando así lo requiera "LA EMPRESA" quedando obligado para -  
desempeñar cualquier otra actividad diversa a las señaladas,  
anexas o conexas con su ocupación principal y que sean compa  
tibles con sus conocimientos en cuyo caso no se modificará -

el sueldo y categoría.

TERCERA. Este contrato se celebra por TIEMPO DETERMINADO y - el trabajo deberá ser desempeñado en el domicilio de "LA EMPRESA".

CUARTA. Este contrato podrá ser rescindido sin responsabilidad para "LA EMPRESA", en caso de que "EL TRABAJADOR" no com - pruebe que posee la capacidad, aptitudes y eficiencia para - las labores que se ha contratado.

QUINTA. El trabajo se prestará en: \_\_\_\_\_

SEXTA. La duración de jornada será de \_\_\_\_\_ horas dia-- rias de lunes a \_\_\_\_\_ con el siguiente horario: de -- las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas; por lo que constituye una jornada semanal de \_\_\_\_\_ horas, teniendo \_\_\_\_\_ horas para tomar sus alimentos dentro de la jornada antes in - dicada.

SEPTIMA. En cualquier cambio o modalidad, respecto al hora-- rio o alguna otra forma de desarrollo de cualquier Condición de Trabajo, "EL TRABAJADOR", se sujetará a lo que al respec-- to establezca el \_\_\_\_\_

OCTAVA. "EL TRABAJADOR" solamente podrá prestar sus servi-- cios en HORAS EXTRAORDINARIAS cuando "LA EMPRESA" lo autori-- ce por escrito para ello. Estándose a lo establecido en los - artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. El salario de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_ ) estipulado, se le cubrirá a "EL- TRABAJADOR" los \_\_\_\_\_ de cada semana vencida, en Mone - da de Curso Legal y en las Oficinas del "PATRON" ubicadas en \_\_\_\_\_, estando obligado - "EL TRABAJADOR" a firmar las Constancias de pago correspon-- dientes teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA. El día de Descanso Semanal lo fijará "LA EMPRESA", - de acuerdo a las necesidades de la misma y conforme a lo es-- tipulado por el artículo 69 y 71 de la Ley Federal del Traba-- jo.

DECIMA PRIMERA. Dada la naturaleza de los servicios que pro-- porciona "EL TRABAJADOR" a "LA EMPRESA", el primero conviene expresamente que no revelará a persona física o moral alguna, durante el tiempo que preste sus servicios a la Compañía o - posteriormente, ninguna información de las consideradas como secreto profesional adquiridas en el trabajo, pues de lo con - trario, será tomado como culpable de revelación de secreto o comunicación reservada, adquirida con motivo de la presta-- ción de sus servicios a la "EMPRESA".

DECIMA SEGUNDA. "EL TRABAJADOR" se obliga a cumplir con lo establecido con el Reglamento Interior de Trabajo y lo que determinen los Reglamentos de Seguridad e Higiene, así como las disposiciones que "LA EMPRESA" establezca para el mejor desarrollo de las Condiciones de Trabajo y Seguridad e Higiene.

DECIMA TERCERA. "EL TRABAJADOR" o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordena el patrón en los términos de la Fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA CUARTA. En caso de sufrir alguna enfermedad no profesional que impida concurrir al desempeño de sus labores, "EL TRABAJADOR" hará entrega de los justificantes o documentación respectiva el \_\_\_\_\_; al día siguiente de la primera falta. En estos casos "EL TRABAJADOR", está obligado a dar aviso a "LA EMPRESA" ya sea directamente o por medio de sus familiares, el mismo día que se inicia la enfermedad o al siguiente como se ha indicado.

DECIMA QUINTA. "LA EMPRESA" podrá sancionar e imponer medidas disciplinarias al trabajador o empleado, cuando este cometa faltas que así lo ameriten de acuerdo con lo establecido con El Reglamento Interior de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA. Este contrato se podrá dar por terminado en forma voluntaria y sin responsabilidad para "LA EMPRESA" en el caso en que se determine por quien corresponda que la inversión de su patrimonio se aplique a otro Ramo o se termine por el mismo.  
En su caso para la rescisión y terminación del presente se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA. Ambas partes convienen que todo lo no previsto en este contrato, se sujetará a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, por el Reglamento Interior de Trabajo y la Ley del Seguro Social.

DECIMA OCTAVA. "EL TRABAJADOR" será capacitado y adiestrado en los términos de los Planes y Programas, establecidos por el patrón conforme a lo estipulado en los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA NOVENA. (Si al momento de ingresar el trabajador a la empresa no se realizó el contrato de referencia, se anotará en esta cláusula la fecha con la que inició el trabajador prestando sus servicios, el puesto y su salario que percibía).

Leído que fué por ambas partes este documento, ante los testigos que firman e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de el contraen así como de las

que la Ley les impone, lo firman por \_\_\_\_\_  
en la Ciudad de \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_  
días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, quedando  
un ejemplar en poder del trabajador y \_\_\_\_\_  
en poder de "LA EMPRESA".

\_\_\_\_\_  
EMPRESA

\_\_\_\_\_  
TRABAJADOR

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
PARA OBRA DETERMINADA

En la Ciudad de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de mil novecientos ochenta y \_\_\_\_\_, a los que suscribimos el presente, a saber: \_\_\_\_\_ representada por el señor \_\_\_\_\_ como patrón, que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el señor \_\_\_\_\_ por su propio derecho, como "trabajador" que en adelante se denominará "El Trabajador", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un Contrato Individual de Trabajo para obra determinada al tenor de las siguientes:

C L A U S U L A S

Primera. Para los efectos del Artículo 25 de la Ley Federal - del Trabajo el señor \_\_\_\_\_, declara que su representada es una sociedad mexicana dedicada en \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_ y acredita su personalidad con \_\_\_\_\_ El Trabajador declara llamarse \_\_\_\_\_, edad \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_ Nacionalidad \_\_\_\_\_ y con domicilio en: \_\_\_\_\_

Segunda. Este Contrato se celebra para obra determinada, pues la naturaleza del trabajo consiste en \_\_\_\_\_, obligándose al trabajador a -- prestar los servicios de \_\_\_\_\_ para la obra consistente en: \_\_\_\_\_ (señalar las características) \_\_\_\_\_, a cuyo efecto el patrón pondrá a disposición del Trabajador durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para la realización de la obra, en buen estado y de buena calidad que a continuación se especifican: \_\_\_\_\_

Tercera. El lugar en donde deberá prestarse el servicio será: \_\_\_\_\_

Cuarta. La duración de jornada será de: \_\_\_\_\_ horas - diarias de lunes a \_\_\_\_\_ con el siguiente horario: de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas; por lo que constituye una jornada - semanal de: \_\_\_\_\_ horas, teniendo \_\_\_\_\_ horas - para tomar sus alimentos dentro de la jornada antes indicada.

Quinta. En el caso del salario por unidad de obra, el Trabajador tendrá un salario de garantía de \_\_\_\_\_

por jornada de \_\_\_\_\_ horas de trabajo, cuando durante ese tiempo esté a disposición del patrón, para prestar sus servicios y no le sean proporcionados los materiales o instrumentos necesarios para realizar sus labores. Y como contraprestación se obliga a realizar un trabajo equivalente a esa retribución, en las tareas que tiene asignadas, en éste Contrato, siempre que el patrón le proporcione los elementos de trabajo necesarios para ello.

Sexta. El salario estipulado se le cubrirá al trabajador los \_\_\_\_\_ de cada semana vencida, en Moneda de Curso Legal y en las Oficinas del Patrón, ubicadas en \_\_\_\_\_, estando obligado el Trabajador a firmar las Constancias de pago correspondientes teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

Séptima. Por cada \_\_\_\_\_ días de trabajo, el Trabajador tendrá un descanso semanal de \_\_\_\_\_, con pago de salario íntegro conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el \_\_\_\_\_ de cada semana. También disfrutará de los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro, señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que caigan dentro de la temporalidad de este contrato.

Octava. El Trabajador percibirá por concepto de vacaciones -- una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes a las mismas, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Novena. Cuando se trate de salario por Unidad de Obra, el pago de los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo se computará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores, efectivamente trabajados, conforme al artículo 89, Párrafo II de la Ley Federal del Trabajo.

Décima. en caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo se podrán deducir dichas faltas del período de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciendo se éstas proporcionalmente.

Décima Primera. El Trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periodicamente ordene el patrón, en los términos de la Fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el Médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima segunda. El Trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los Planes y Programas establecidos (o que se

establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Décima Tercera. Ambas partes convienen en que, al terminar la obra estipulada, éste Contrato quedará terminado automáticamente sin necesidad de aviso, ni de ningún otro requisito, y cesarán todos sus efectos, de acuerdo con la Fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Décima Cuarta. Ambas partes declaran que, respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponden y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujeta a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Décima Quinta. (Si al momento de ingresar el trabajador a la  
empresa no se realizó el contrato de referencia,  
se anotará en esta cláusula, la fecha con la que  
inició el trabajador prestando sus servicios, el  
puesto y salario que percibía).

EL PATRON

EL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TESTIGO

TESTIGO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE CELEBRA POR UNA PARTE LA-  
EMPRESA DENOMINADA \_\_\_\_\_

UBICADA EN \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Y POR OTRA LOS TRABAJADORES -  
DE LA MISMA, CON EL OBJETO DE REGULAR LAS RELACIONES OBRERO-  
PATRONALES. Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 422 AL 425 DE-  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

QUEDANDO TRABAJADORES Y PATRONES OBLIGADOS A CUMPLIR CON LAS  
SIGUIENTES DISPOSICIONES:

## C A P I T U L O I.

### DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- El presente Reglamento será aplicado a todo el-  
personal que preste sus servicios en la empresa.

ARTICULO 2.- El personal está obligado a desempeñar el traba-  
jo que le encomiende su superior jerárquico, y cuando no ne-  
cesite de los servicios que ordinariamente desempeña el tra-  
bajador, deberá ejecutar cualquier otra actividad que le a-  
signe con respeto de la categoría y el salario.

ARTICULO 3.- Para poder ingresar a la empresa, los trabajado-  
res deberán tener los siguientes requisitos:

- a) Tener por lo menos 16 años de edad, y documentación para-  
corroborar su edad.
- b) Pasar satisfactoriamente el exámen médico de admisión.
- c) Contar con los conocimientos y habilidades necesarias pa-  
ra desempeñar el puesto de que se trate. Y pasar satisfac-  
toriamente los exámenes de selección.
- d) Llenar con estricto apego a la verdad las formas que la -  
empresa proporcione.

ARTICULO 4.- Los trabajadores llevarán a cabo sus labores en  
el lugar que les indique el superior jerárquico.

## C A P I T U L O II.

### JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

ARTICULO 5.- El horario de trabajo en la empresa será para -  
el priemr turno de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas, para el se--  
gundo de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ y para el tercer turno de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ con \_\_\_\_\_ para tomar alimen-

tos. Y de lunes a \_\_\_\_\_.

ARTICULO 6.- Los trabajadores y el patrón podrán repartir - las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el - reposo del sábado o cualquier otra modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 7.- Los trabajadores tienen la obligación de firmar su control de asistencia o checar su tarjeta a la hora de entrada y de salida de labores.

ARTICULO 8.- El día de descanso será el domingo, pero cuando por razones del servicio, determinado personal no pueda descansar éste, la empresa les dirá que día a la semana des cansaran, de acuerdo a lo estipulado por el artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 9.- La empresa tiene derecho de requerir a su personal para que labore tiempo extraordinario con las limitaciones que señala la Ley.

ARTICULO 10.- El personal que trabaje tiempo extraordinario deberá tener autorización por escrito de su jefe inmediato superior, y se le pagará de conformidad a lo establecido -- por la Ley y \_\_\_\_\_.

ARTICULO 11.- El personal que preste sus servicios en un lugar fijo deberá comenzar y terminar sus labores en dicho lugar, de acuerdo con los horarios establecidos y a la hora - indicada deberá estar listo para trabajar con las herramientas o útiles que se le proporcionen para desempeñar sus labores.

ARTICULO 12.- Ningún trabajador o empleado podrá permanecer dentro del área de trabajo mas de 30 minutos después de la hora de salida salvo permiso por escrito, de su superior jerárquico.

### C A P I T U L O III.

#### PERMISOS, AUSENCIAS Y RETARDOS

ARTICULO 13.- La empresa concede a sus trabajadores una tolerancia de \_\_\_\_\_ a la hora de entrada, después de la hora señalada para tal efecto. Los trabajadores que lleguen después del tiempo de tolerancia, no tendrán acceso a sus labores y la falta se considerará injustificada. Pero si la empresa les permite el acceso, les será descontada la parte proporcional del tiempo no trabajado.

ARTICULO 14.- Los trabajadores que soliciten permisos para faltar a sus labores, deberán solicitarlo a \_\_\_\_\_.

y si está de acuerdo, le sea entregado su permiso por escrito.

ARTICULO 15.- La empresa, podrá conceder permiso a su personal para asuntos particulares, tomará en cuenta la necesidad que tenga el trabajador del permiso y las necesidades de producción. Cuando la empresa conceda estos permisos será sin goce de sueldo y por escrito.

ARTICULO 16.- Toda solicitud para faltar al trabajo por más de un día, deberá tramitarse ante el \_\_\_\_\_, con 48 horas de anticipación, salvo causa de fuerza mayor en donde se podrá justificar la falta precisamente a su regreso.

ARTICULO 17.- En caso de ausencia del personal a consecuencia de enfermedades, invariablemente deberá dar aviso por sí o a través de sus familiares a \_\_\_\_\_, el mismo día que se inicie la enfermedad o a más tardar al día siguiente, de lo contrario se considerará falta injustificada.

ARTICULO 18.- El personal no podrá faltar a su trabajo sino por causa de enfermedades debidamente comprobadas, y con la incapacidad expedida por el IMSS.

#### C A P I T U L O IV.

##### PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO

ARTICULO 19.- Los \_\_\_\_\_ tendrán la obligación de vigilar que los trabajadores a sus órdenes tomen las precauciones necesarias y ocupen el equipo de seguridad consistente en \_\_\_\_\_ para evitar que dicho personal pueda sufrir algún riesgo, al manejar los útiles del trabajo, o efectuar actos que pongan en peligro al personal.

ARTICULO 20.- Queda prohibido estrictamente cambiar los extinguidores de lugar, así como descargarlos o manejarlos -- sin previa autorización del superior jerárquico, a excepción de alguna emergencia.

ARTICULO 21. Ninguna persona deberá mover máquinas cuyo manejo no esté confiado a su cuidado, salvo instrucciones expresas de su jefe inmediato superior. Y en el caso de que le soliciten el manejo de estas y lo desconozca, deberá manifestarlo de inmediato.

ARTICULO 22.- El personal deberá cerciorarse diariamente al inicio de su jornada del estado en que se encuentran las máquinas o herramientas de trabajo que opera. Y en caso de encontrar desperfectos deberá dar aviso a su superior jerárquico

quico.

ARTICULO 23.- Es obligación del personal obedecer las reglas de seguridad y usar permanentemente durante su estancia en la planta, los útiles de seguridad, tales como: \_\_\_\_\_

ARTICULO 24.- Todo el personal está obligado a mantener la limpieza general de la planta y oficinas. Los desperdicios o basura deberá ser depositado en botes destinados a estos fines.

ARTICULO 25.- Abstenerse de distraer de sus labores a otros trabajadores, así como fumar o prender cerillos, encendedores o cualquier otro material combustible.

## C A P I T U L O V.

### DE LOS SALARIOS Y DEDUCCIONES.

ARTICULO 26.- El personal recibirá como retribución por su trabajo, la cantidad señalada en su contrato individual o en el tabulador de salarios contenido en el contrato colectivo.

ARTICULO 27.- A los trabajadores se les pagará el \_\_\_\_\_ de cada semana y a los empleados cada \_\_\_\_\_ y dicho pago se realizará en \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_, en Moneda de Curso Legal.

## C A P I T U L O VI.

### EXAMEN MEDICO Y MEDIDAS PROFILACTICAS

ARTICULO 28.- El personal está obligado a someterse a los exámenes médicos que prescriban las leyes.

ARTICULO 29.- En caso de que algún trabajador o empleado contraiga alguna enfermedad contagiosa, deberá dar aviso inmediatamente al patrón, para que este envíe al trabajador a \_\_\_\_\_ para que se tomen las medidas profilácticas.

## C A P I T U L O VII.

### OBLIGACIONES DEL PERSONAL Y DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 30.- El personal de la empresa, estará obligado a -

observar las siguientes reglas:

- a) Tratar a los funcionarios de la empresa, con cortesía y educación.
- b) Tratar a sus compañeros de trabajo con la debida cortesía y educación sin proferir palabras obscenas, que falten a la moral y dignidad de las personas.
- c) Ejecutar el trabajo con el cuidado necesario y en el lugar convenido.
- d) Dar aviso de inmediato al Jefe Superior cuando existan circunstancias anormales o peligrosas a fin de prevenir accidentes en el trabajo.
- e) Evitar el desperdicio y mal uso de los materiales y herramientas de trabajo.
- f) Es obligación de los trabajadores, usar los uniformes y el equipo de protección personal, dentro de las instalaciones de la empresa.

ARTICULO 31.- Queda prohibido a los trabajadores:

- a) Retirarse antes de la hora de salida, sin un permiso por escrito.
- b) Vender dentro de las areas de la empresa.
- c) Platicar y correr dentro de la empresa.
- d) Efectuar actos que puedan poner en peligro la vida de sus compañeros o los intereses de la empresa.
- e) Sacar de la empresa materia prima, mercancías, herramientas, uniformes y equipo de protección personal, que sea proporcionado por la empresa.
- f) Queda prohibido fumar o tomar bebidas alcoholicas dentro de las areas de trabajo.
- g) Escuchar conversaciones telefónicas ajenas, hacer uso exagerado de los teléfonos de la empresa.
- h) Leer durante las horas de trabajo periódicos o revistas.
- i) Dormirse durante las horas de trabajo.
- j) Manejar maquinaria o herramienta que no esté bajo su cuidado.
- k) Abandonar estando en movimiento máquinas o herramientas que estén bajo su cuidado.
- l) Proporcionar datos falsos sobre su persona y trabajo.
- m) Checar o firmar la lista de asistencia de otros trabajadores.
- n) No usar el equipo de protección personal y su uniforme de trabajo
- ñ) Cometer cualquier acto de indisciplina a sus jefes o a cualquier otra persona en forma verbal o por escrito.
- o) Introducir animales, radios y televisores en la planta, sin autorización por escrito.
- p) Jugar dentro de la planta de trabajo.
- q) Y demás que señala la Ley.

ARTICULO 32. La empresa podrá imponer por las faltas anotadas en los artículos 30 y 31, las sanciones siguientes:

- 1) Amonestación verbal o por escrito.
- 2) Suspensión del trabajo hasta por 8 días laborables sin -

goce de sueldo.

3) Separación definitiva.

ARTICULO 33.- Cuando algun trabajador falte sin causa justificada para ello se sancionará así:

- a) Por la primera falta injustificada en un periodo de 30 -- días, se le suspenderá un día, sin goce de sueldo.
- b) Por la segunda falta injustificada, en un periodo de 30 - días, se le suspenderá 3 días sin goce de sueldo.
- c) Por más de 3 faltas, en un periodo de 30 días, le será - rescindida su relación de trabajo, independientemente de las sanciones antes indicadas.

ARTICULO 34.- Para imponer las sanciones anteriores, la em-- presa tomará en cuenta la gravedad de las faltas y los ante-- cedentes del trabajador. Ahora bien, antes de resolver sobre cualquier medida disciplinaria deberá oirse al trabajador.

ARTICULO 35.- La empresa podrá registrar a sus trabajadores-- a la hora de salida. Atraves de la gente autorizada para --- ello.

ARTICULO 36.- El presente reglamento podrá revisarse y modi-- ficarse en cualquier tiempo, de acuerdo a las necesidades de la empresa y por petición de los interesados.

ARTICULO 37.- En los casos no previstos en este Reglamento y por el Contrato Individual de Trabajo o Colectivo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

\_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
NOMBRE FIRMA Y PUESTO DEL  
REPRESENTANTE LEGAL DE LA  
EMPRESA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE FIRMA Y PUESTO DEL  
REPRESENTANTE DE LOS TRA-  
BAJADORES.

NOTA: ESTE REGLAMENTO PARA QUE TENGA VALIDEZ DEBE DEPOSITARSE ANTE LA - JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. ADEMAS DEBERA REPARTIRSE ENTRE LOS TRABAJADORES Y FIJARSE EN UN LUGAR VISIBLE DE LA EMPRESA.





RECIBO DE PAGO DE SALARIO

NOMBRE DEL TRABAJADOR \_\_\_\_\_

PUESTO DE TRABAJO \_\_\_\_\_ CATEGORIA \_\_\_\_\_

TRABAJO DEL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 198 \_\_\_\_\_

PERCEPCIONES

DEDUCCIONES

SALARIO ORDINARIO \$ \_\_\_\_\_  
 DIAS TRABAJADOS \$ \_\_\_\_\_  
 7º DIA \$ \_\_\_\_\_  
 HRS. TIEMPO EXTRA \$ \_\_\_\_\_  
 PRIMA DOMINICAL \$ \_\_\_\_\_  
 OTROS \$ \_\_\_\_\_  
 SUMA \$ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ HORAS \$ \_\_\_\_\_  
 PRESTAMO \$ \_\_\_\_\_  
 SEGURO SOC. \$ \_\_\_\_\_  
 IMP. S/P TRAB. \$ \_\_\_\_\_  
 OTROS \$ \_\_\_\_\_  
 TOTAL DCTO. \$ \_\_\_\_\_

TOTAL PERCEPCIONES \$ \_\_\_\_\_  
 TOTAL DESCUENTOS \$ \_\_\_\_\_  
 NETO \$ \_\_\_\_\_

SALE A COMER DE \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_ HORA(S)-  
 DE LUNES A VIERNES.

RECIBI DE \_\_\_\_\_ CON DOMICILIO  
 EN \_\_\_\_\_, LA CANTIDAD ANOTA  
 DA EN ESTE RECIBO, ES POR CONCEPTO DE MI SALARIO, ADEMÁS CER-  
 TIFICO QUE \_\_\_\_\_ ME ADEUDA A LA FECHA \_\_\_\_\_  
 POR TIEMPO EXTRA O POR \_\_\_\_\_.

FECHA:

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA:

GIRO:

DOMICILIO:

R.F.C.:

CUADRO GENERAL DE ANTIGUEDADES

QUE SE REALIZA DE CONFORMIDAD CON LO ESTIPULADO EN EL ARTICULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

NOMBRE DEL TRABAJADOR	R.F.C.	FECHA DE INGRESO	Nº DE AFILIACION - IMSS	SALARIO DIARIO	PUESTO	CATEGORIA	FIRMA	OBSERVACIONES
-----------------------	--------	------------------	-------------------------	----------------	--------	-----------	-------	---------------

NOMBRE Y FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

NOMBRE Y FIRMA DEL REPRESENTANTE DEL SINDICATO O DE LOS TRABAJADORES

RECIBI DE \_\_\_\_\_ LA CANTIDAD DE \$ \_\_\_\_\_  
( \_\_\_\_\_ ) por concepto de Pago de Vacaciones de \_\_\_\_\_ a razón de \_\_\_\_\_ días que corresponden por tener \_\_\_\_\_ años de prestar mis servicios, de acuerdo a lo establecido en el Artículo - 76 de la Ley Federal del Trabajo, así como el Pago de la Prima Vacacional del \_\_\_\_\_ % conforme a lo estipulado en el Artículo 80 de la ley de la materia. Vacaciones que disfrutaré del día \_\_\_\_\_ al día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 198\_\_.

SALARIO DIARIO	\$ _____
DIAS DE VACACIONES	_____
PAGO POR VACACIONES	\$ _____
PRIMA VACACIONAL	\$ _____
I.S.P.T.	_____
TOTAL	_____

FECHA: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE  
DEL PATRON

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Recibí de \_\_\_\_\_ la cantidad de \$ \_\_\_\_\_  
( \_\_\_\_\_ ) por concepto de Pago de Vacaciones de \_\_\_\_\_ a razón de \_\_\_\_\_ días que corresponden por tener \_\_\_\_\_ años de prestar mis servicios, y de acuerdo a lo establecido en la Cláusula \_\_\_\_\_ del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en nuestro centro de trabajo y de conformidad con el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, así como el pago de la Prima Vacacional del \_\_\_\_\_%, conforme a lo dispuesto en la Cláusula \_\_\_\_\_ del Contrato Colectivo de Trabajo del mes de \_\_\_\_\_ de 198\_\_\_\_.

SALARIO DIARIO	\$ _____
DIAS DE VACACIONES	_____
PAGO POR VACACIONES	\$ _____
PRIMA VACACIONAL	\$ _____
I.S.P.T.	_____
TOTAL	_____

FECHA: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE  
DEL PATRON.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

BUENO POR \$ \_\_\_\_\_

Recibí de la \_\_\_\_\_ la cantidad de -  
\$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) por  
concepto de Pago de Aguinaldo que me corresponde por el año -  
de 198 \_\_, a razón de 15 días, de acuerdo a lo establecido en-  
el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo. Siendo mi sala-  
rio diario de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ).

FECHA:

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O  
REPRESENTANTE DEL PATRON.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BUENO POR \$ \_\_\_\_\_

Recibí de la \_\_\_\_\_ la cantidad de  
\$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ),  
por concepto de Pago Proporcional de Aguinaldo, que me corres-  
ponde por haber laborado \_\_\_\_\_ días, durante el año de ---  
198 \_\_, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 87 último pá-  
rrafo de la Ley Federal del Trabajo. Siendo mi salario diario  
de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ).

FECHA:

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O  
REPRESENTANTE DEL PATRON.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BUENO POR \$ \_\_\_\_\_

Recibí de la \_\_\_\_\_ la cantidad de-  
\$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ),  
por concepto de Pago de Aguinaldo del año de 198\_\_, a razón-  
de \_\_\_\_ días que me corresponden, por tener \_\_\_\_\_ años de Anti-  
güedad de acuerdo a lo establecido en la Cláusula N° \_\_\_\_\_  
del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la empresa, y-  
en cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 87 de la Ley-  
Federal del Trabajo. Siendo mi salario diario de \$ \_\_\_\_\_  
( \_\_\_\_\_ ).

FECHA:

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O  
REPRESENTANTE DEL PATRON.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BUENO POR \$ \_\_\_\_\_

Recibí de la \_\_\_\_\_ la cantidad de-  
\$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ),  
por concepto de Pago de Aguinaldo por el año de 198\_\_, que -  
me corresponde de acuerdo a lo establecido en la Cláusula --  
N° \_\_\_\_\_ del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la-  
empresa, y en cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 87  
de la Ley Federal del Trabajo. Siendo mi salario diario de -  
\$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ).

FECHA:

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O  
REPRESENTANTE DEL PATRON.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DECLARACION ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES Y DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS QUE REALICEN ACTIVIDADES EMPRESARIALES

DECLARACION: NORMAL  COMPLEMENTARIA  CORRECCION FISCAL   
 OFICINA FEDERAL DE HACIENDA EN: NAUCALPAN DE JUAREZ EDO. MEXICO

AVE DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES  
 6

IMPRESION MAQUINA REGISTRADORA

PERSONAS MORALES (DENOMINACION O RAZON SOCIAL)  
 DOMICILIO FISCAL: CALLE No. Y LETRA EXTERIOR 7 No. 3 LETRA INTERIOR  
 COLONIA CODIGO POSTAL TELEFONO  
 LOCALIDAD MUNICIPIO O DELEGACION EN EL D.F. ENTIDAD FEDERATIVA  
 FECHA QUE ESTA DIA MES AÑO 01 03 84 28 02 85

TIPO O ACTIVIDAD PREPONDERANTE  
 CLAVE DE LA ACTIVIDAD

INGRESOS ACUMULABLES	11	45'591,661	.00	40	IMPUESTO DETERMINADO PARA ESTE CONCEPTO L-(M+N+D)	(165,697)	.00
COSTO	12	31'864,498	.00	41	IMPUESTO DETERMINADO EN LA DECLARACION A LA QUE RECTIFICA QUE PRESENTO 31 05 85 DIA MES AÑO	127,233	.00
GASTOS	13	13'592,609	.00	48	NETO A CARGO		.00
A-(B+C) UTILIDAD O PERDIDA FISCAL	14	3'134,554	.00	48	A FAVOR	292,930	.00
DEDUCCION ADICIONAL ARTICULO 51	15		.00	42	CANTIDAD A COMPENSAR EN ESTE PAGO CON SALDOS A FAVOR		.00
DIVIDENDOS PAGADOS (ARTICULO 22 FRAC. IX)	23		.00	49	RECARGOS POR EXTEMPORANEIDAD AL % MENSUAL		.00
DIVIDENDOS RECIBIDOS EN ACCIONES O REINVERTIDOS	24		.00	43	SUBSIDIOS COMPENSADOS		.00
REEMBOLSOS COBRADOS POR REDUCCION DE CAPITAL O POR LIQUIDACION	25		.00	44	OTROS SUBSIDIOS		.00
D-(E+F+G)+H UTILIDAD O PERDIDA FISCAL AJUSTADA	26	3'134,554	.00	45	CEDIS		.00
PERDIDAS FISCALES AJUSTADAS DE EJERCICIOS ANTERIORES	27		.00	46	OTROS (especifique)		.00
I-J RESULTADO FISCAL	18	3'134,554	.00	47			.00
IMPUESTO CORRESPONDIENTE TARIFA DEL ARTICULO 13	19	1'316,513	.00	50	PAGO EN EFECTIVO O CHEQUE		.00
REDUCCIONES	20		.00				
PAGOS PROVISIONALES	21	1'482,210	.00				
IMPUESTO ACREDITABLE ARTICULO 6	22		.00				

• Cuando con motivo de una visita domiciliaria deba ajustarse a las condiciones del Titulo II de la Ley del I.S.R., los contribuyentes indicar en el cuadro correspondiente, que se trata de Corrección en los supuestos de los Artículos 58 y 76, del Código Fiscal de la Federación; Complementaria en el caso del Artículo 32 y Normal en los previstos por el Artículo 60, del mencionado Código.

DETERMINACION DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES

UTILIDAD FISCAL *	51	3'134,554	.00	IV	III PARTICIPACION A DISTRIBUIR EN EL EJERCICIO	54	250,764
8 % DE I	52	260,764	.00		No DE TRABAJADORES BENEFICIADOS CON PARTICIPACION DE UTILIDADES	55	
PARTICIPACION DE UTILIDADES NO COBRADAS DE EJERCICIOS ANTERIORES	53		.00				

LOS CONTRIBUYENTES COMPRENDIDOS EN EL ARTICULO 60, FRACCION II, DE LA 2a RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS DE H-X-74 LA UTILIDAD PARA EFECTO DE REPARTO SERA LA UTILIDAD FISCAL QUE CORRESPONDA AL IMPUESTO CAUSADO DE ACUERDO CON LA TARIFA DEL ARTICULO 13 Y DEBERAN ANOTARLO EN EL RENGLO...

Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos que se proporcionan en esta declaracion estan basados en la contabilidad de la Empresa y que la determinación del resultado fiscal se apega a las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O DE SU REPRESENTANTE LEGAL  
 NOMBRE COMPLETO Y R.F.C. DEL REPRESENTANTE LEGAL  
 FECHA, SELLO Y FIRMA DEL BANCO QUE RECIBI...

EMPRESA: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

GIRO: \_\_\_\_\_

EJERCICIO FISCAL: \_\_\_\_\_

CANTIDAD A REPARTIR: \_\_\_\_\_

TRABAJADORES BENEFICIADOS: \_\_\_\_\_

PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES

QUE SE REALIZA DE CONFORMIDAD CON LO ESTIPULADO EN EL ARTICULO 123 y 125 FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

NOMBRE DEL TRABAJADOR	R.F.C.	REG. I.M.S.S.	DIAS TRAB. AL AÑO	SALARIO DEVENGADO AL AÑO	50% POR DIAS TRABAJADOS ( FACTOR )	50% POR SALARIOS DEVENGADOS ( FACTOR )	TOTAL

FECHA: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA DE REPARTO DE UTILIDADES

En \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_ del -  
mes de \_\_\_\_\_ de mil novecientos ochenta y \_\_\_\_\_ se reúnen en-  
este acto, los integrantes de la Comisión Mixta de Reparto de Utilidades-  
los CC. \_\_\_\_\_ en su carácter de repre-  
sentantes del patrón, y los CC. \_\_\_\_\_  
como representantes de los trabajadores, a los cuales se les hace entrega  
de la copia fotostática de la Declaración Anual del Ejercicio Fiscal com-  
prendido del día \_\_\_\_\_ mes \_\_\_\_\_ año \_\_\_\_\_ al día \_\_\_\_\_ mes-  
\_\_\_\_\_ año \_\_\_\_\_ en el cual aparece la cantidad de \$ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) a re-  
partir entre \_\_\_\_\_ trabajadores, los cuales han sido beneficiados, y en-  
este mismo acto se pone a disposición de esta H. Comisión, la lista de a-  
sistencia y de raya o nómina de los trabajadores, a fin de formular el --  
Proyecto de Reparto de Utilidades de conformidad con lo estipulado en el --  
Artículo 121, 123, 125 y 127 de la Ley Federal del Trabajo.-----  
Después de haber revisado el contenido de los documentos antes menciona--  
dos, se procedió a efectuar el cálculo para la liquidación correspondien-  
te a cada una de las personas que tiene derecho a la misma, y una vez de-  
haber terminado de elaborar dicho proyecto de la Comisión Mixta de Repar-  
to de Utilidades, toma el siguiente acuerdo.- Que es (correcta o inco---  
rrecta) \_\_\_\_\_ la cantidad a repartir y el Reparto de Utilidades que habrá-  
de entregarse a cada uno de los trabajadores beneficiados, y decide que -  
se realice el pago el día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del presente -  
año.-----

Sin otro asunto más que hacer constar, se da por terminada la presente --  
Asamblea, a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ y año en curso, y firma al calce para constancia los que-  
en ella intervinieron.

REPRESENTANTES DEL PATRON

REPRESENTANTES DE LOS  
TRABAJADORES.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BUENO POR \$ \_\_\_\_\_

RECIBI de la \_\_\_\_\_  
 la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
 ) por concepto de Pago de la Participación en las Utilidades de la empresa o Centro de Trabajo, correspondiente al Ejercicio Fiscal comprendido del día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ Al día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ de acuerdo a lo estipulado en los artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo.

50% Por días trabajados	\$ _____
50% Por salarios devengados	\$ _____
I.S.P.T.	\$ _____
TOTAL	\$ _____

FECHA:

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O  
DEL REPRESENTANTE DEL PATRON.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

EMPRESA:

GIRO:

DOMICILIO

R.F.C.:

TELEFONO:

LIBRO DE REGISTRO DE TRABAJADORES A DOMICILIO

NOMBRE

Nacionalidad \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edo. Civil \_\_\_\_\_

Domicilio o local en donde se ejecutará el Trabajo: \_\_\_\_\_

El trabajo se entregará los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas, en \_\_\_\_\_

Y se recibirá los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas en \_\_\_\_\_

FECHA	CANTIDAD DE TRABAJO ENTREGADO	CALIDAD DE TRABAJO ENTREGADO	CANTIDAD DE TRABAJO RECIBIDO	CALIDAD DE TRABAJO RECIBIDO	DEFICIENCIAS EN EL TRABAJO

FECHA	CANTIDAD	CALIDAD	VALOR	FORMA DE PAGO EN CASO DE PERD. O DET.

(EN CASO DE RECIBIR MATERIAL O UTILES DE TRABAJO AQUI SE ANOTARA)

El pago se realizará los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ de la empresa. Y su salario será de \_\_\_\_\_ Moneda Nacional.

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_ horas, del día \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE PUESTO Y FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE PUESTO Y FIRMA DE QUIEN FUE A RECIBIR EL TRABAJO.

NOTA: ESTE LIBRO DEBE ESTAR AUTORIZADO POR LA INSPECCION DEL TRABAJO.

EMPRESA:

GIRO:

DOMICILIO:

R.F.C.:

LIBRETA DE TRABAJO A DOMICILIO

Nombre: \_\_\_\_\_ Nacionalidad \_\_\_\_\_  
Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_  
Domicilio o local en donde se ejecutará el trabajo: \_\_\_\_\_

El trabajo se entregará los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas en \_\_\_\_\_

El trabajo se recibirá los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas en \_\_\_\_\_

El día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas-  
en \_\_\_\_\_ se me hizo entrega de la-  
cantidad de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )

por concepto de pago de salario. En virtud de haber entregado \_\_\_\_\_

FECHA	CANTIDAD DE TRABAJO ENTREGADO	CALIDAD DE TRABAJO ENTREGADO	CANTIDAD DE TRABAJO RECIBIDO	CALIDAD DE TRABAJO RECIBIDO	DEFICIENCIAS EN EL TRABAJO

FECHA	CANTIDAD	CALIDAD	VALOR	FORMA DE PAGO

(EN CASO DE RECIBIR MATERIAL O UTILES DE TRABAJO AQUI SE ANOTARA)  
PERDIDAS O DEFICIENCIAS EN EL TRABAJO \_\_\_\_\_

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

En \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_ horas, del día \_\_\_\_\_  
del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE PUESTO Y FIRMA DEL  
REPRESENTANTE DE LA EMPRESA.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE PUESTO Y FIRMA DEL  
TRABAJADOR.

NOTA: LA LIBRETA DEBE PROPORCIONARLA EL PATRON, ESTAR FOLIADA Y AUTORIZADA  
POR LA INSPECCION DEL TRABAJO.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y PROPOSICIONES

## CONCLUSIONES

- 1.- La Inspección del Trabajo, juega un papel muy importante en el derecho laboral, ya que la primera es el medio con el que cuenta el estado, para cumplir con las finalidades y metas que se han trasado en el derecho social y que es la de proteger y tutelar a la clase económicamente débil y desposeída de los medios de producción.
- 2.- Como anteriormente se expuso en el presente estudio, las relaciones laborales en los inicios de nuestro derecho, eran pésimas, sin embargo a medida de que se va transformando nuestra sociedad, va surgiendo la necesidad de --- crear una Institución que sea la encargada de velar por los trabajadores, creandose la Inspección del Trabajo, que es el órgano administrativo integrado por un conjunto de inspectores (elemento humano), que tienen como cometido, hacer cumplir a los factores de la producción con sus -- obligaciones laborales con el objeto de armonizar sus relaciones de trabajo y por ende evitar conflictos, lo cual conlleva a la paz social que tanto se ha perseguido -- por nuestro nuevo derecho.
- 3.- Desde el punto de vista internacional, la Inspección del Trabajo, es el órgano administrativo más importante porque éste es quien propicia la justicia social. Además es quien hace cumplir los convenios internacionales en la -rama laboral y asegura la efectiva aplicación de las leyes en los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Y tanta es su importancia que en el Tratado de Versalles de 1919 se indicó "...cada estado debe contar con un servicio de Inspección ". Motivo por el cual se han creado una serie de convenios y recomendaciones -sobre la Institución, la cual es tratada a nivel mundial.
- 4.- Algunos tratadistas consideran que el primer antecedente

de la Inspección del Trabajo, surge a partir de la expedición de las leyes de Indias, sin embargo otros estudiosos manifiestan, que la Inspección surgió con los "veedores" de los gremios, que eran la gente que visitaban las manufacturas en Francia. Pero lo cierto es que en donde se estableció la Inspección como una verdadera institución fué en Inglaterra en el año de 1802, con la creación del Reglamento de Fabricas (morel and health act), en donde se previó una inspección facultativa que tenía como misión principal observar las condiciones de higiene en las fabricas. Y en el año 1833, con la Ley althorp, surgió la inspección oficial que tenía como finalidad la protección de los menores y la vigilancia de la seguridad e higiene en las empresas.

- 5.- El primer antecedente de la Inspección en México, se encuentra en las leyes de indias. Pero cuando Maximiliano promulga las leyes de trabajadores y policía general del imperio, en el año 1885, aparecen las labores de los inspectores. Pero hasta el 18 de agosto de 1931, se reglamentaron aspectos más importantes de la Inspección y que quedan plasmados en los artículos 402 al 406 de la Ley Federal del Trabajo del mismo año.
- 6.- El primer Reglamento de Inspección del Trabajo fué publicado en 1934. Sin embargo cuarenta y ocho años después fué abrogado éste, por el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo expedido en 1982. Haciendo notar desde luego, que el primero contemplaba más funciones que tienen asignadas los inspectores del trabajo, actividades que ya no regula el publicado en 1982.
- 7.- Así también, es necesario señalar que existe una gran discrepancia entre los criterios que toman las autoridades Federales y Locales para organizar la Inspección. Y tan es así que la gran mayoría de los estados no cuen -

tan con reglamentos en sus respectivas Entidades Federativas, lo cual propicia que no se puedan regular adecuadamente las funciones de los inspectores del trabajo y como consecuencia de ello, no se pueda obligar a los patrones a cumplir con el procedimiento que ha señalado la Institución previamente en un ordenamiento jurídico como es el Reglamento de Inspección del Trabajo.

- 8.- Por lo que respecta a lo que se dice en la doctrina, en los ordenamientos jurídicos y en la practica, podemos aseverar que en la vida cotidiana o sea en la practica, no se toman en cuenta .Y que lo que prevalece son las políticas de los funcionarios de las Secretarías del Trabajo , las cuales no van acordes con la teoría que fundamenta la razon de ser de la Inspección .
  
- 9.- Por otro lado, encontramos en la Ley Federal del Trabajo una Institución que tiende a proteger y reivindicar a los economicamente débiles, pero en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado , no encontramos ninguna norma jurídica que faculte a alguna autoridad a velar por los intereses de los servidores públicos, por lo que se hace necesaria la creación de un órgano administrativo , que como la Inspección, proteja a éstos funcionarios que también son trabajadores y que estan contemplados dentro del derecho social.

## P R O P O S I C I O N E S

- PRIMERA.- Es necesario adecuar la teoría con la práctica, y para ello será indispensable , estructurar a la -- Inspección de tal manera que cumpla con los objetivos que tiene a nivel nacional e internacional.
- SEGUNDA.- La organización administrativa de la Institución - en estudio,deberá estar dotada de personal calificado (como se establece en los puntos primero y -- tercero del cuarto capítulo de ésta tesis) de tal manera que no exista dispendios economicos y humanos . Y si exista una buena simplificación administrativa.
- TERCERA.- Es necesario que todos los Estados cuenten con un servicio de Inspección ,para que todos los trabajadores se encuentren bajo el amparo del derecho - social. Así mismo es imprescindible que cada uno - de ellos cuenten con su respectivo Reglamento de - Inspección .
- CUARTA.- Por otro lado, se hace exigible una Comisión Mixta que se encuentre integrada por representantes sindicales y representantes de las dependencias para encargarse de la observancia de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por ende como protectora y tuteladora de los servidores públi - cos ,la cual actuará como la "Inspección del Trabajo".
- QUINTA.- Así también ,es conveniente crear convenios de coordinación entre la Secretaría del Trabajo y otras - autoridades , de tal manera que se puedan unificar los criterios ya existentes .

- SEXTA .- También es preciso brindar mayor importancia a los convenios y recomendaciones internacionales, que se han creado y a firmado nuestro país , en materia de trabajo.
- SEPTIMA.-Es menester , apoyar el desarrollo economico y so--  
cial de nuestro país,a traves de una buena concienti  
zación entre el sector obrero y empresarial,de tal  
forma que el primero pugne por mayor productividad  
y el segundo por ofrecer mejores incentivos o pres-  
taciones a los trabajadores.
- OCTAVA.- Es importante realizar campañas informativas ,mesas  
redondas y conferencias , acerca de los derechos y  
obligaciones de trabajadores y patrones. Así como -  
dar a conocer a estos factores de la producción las  
nuevas políticas de la Inspección del Trabajo.
- NOVENA.- Es indispensable ampliar y ubicar adecuadamente las  
funciones de los Inspectores del Trabajo. Y otorgar  
les algunos derechos de estabilidad en el empleo y  
pugnar por mejores sueldos para éstos.
- DECIMA.- Con el proposito de que el sector empresarial se en  
cuentre en posibilidades de hacer la documentación  
a que le obligan las normas laborales,se anexa a --  
éste estudio formatos de contratos individuales de  
trabajo, reglamento Interior de Trabajo,lista de --  
control de asistencia,nominas,recibo de pago de sa-  
larios, cuadro general de antigüedades,recibos de -  
vacaciones y aguinaldo, proyecto,acta y recibo de -  
reparto de utilidades. ,lo cual implicará un ahorro  
de \$50,000.00 como mínimo , para los patrones .

## BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE (varios autores) "El Derecho Latinoamericano del Trabajo", tomo II, Editado por la U.N.A.M. Facultad de Derecho, ed. primera, 1974, México.

BOVARESCO DE PRIETO AURA M. "Manual para la Elaboración de Tesis, Mecanográficas, Informes", ediciones South Western, - ed. Cuerda.

BUEN LOZANO NESTOR "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa - S.A., 1929, México.

CASTORENA J. DE JESUS "Manual de Derecho Obrero", Editorial-La Impresora, 1932, México.

CASTORENA JESUS "Tratado de Derecho Obrero", Editorial Jaris, ed. primera, 1974, Guadalquivir.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR "Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica", 1972.

CENTRO INTERAMERICANO DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO "Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre la Inspección del Trabajo", ed. tercera, 1981, Lima Perú.

CENTRO INTERAMERICANO DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO "Organización y Funcionamiento de los Servicios de Inspección del Trabajo", ed. tercera, 1981, Lima Perú.

CHAMBERLAIN NEIL W. "El Sector Laboral I.", traducción Cocapinto Jorge y Leal Aníbal, editora Tipográfica, 1972, Buenos Aires Argentina.

DE LA CUEVA MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II, - Editorial Porrúa, ed. primera, 1949, México.

DRA. BAENA GUILLERMINA "Manual para elaborar Trabajos de Investigación Documental", Editores Mexicanos Unidos, S.A. México.

ESTUDIOS DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL "Revista Mexicana del Trabajo", tomo IV, número 1, enero marzo, 1981, México.

FORO LABORAL "Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo", primera parte, serie de conferencias, número 5, Edit. Popular de los Trabajadores, ed. primera, 1981, México.

FORO LABORAL "Introducción a la Administración Pública del Trabajo", serie de conferencias, Publicación de la Secretaría del Trabajo, 1981, México.

GALLART FOLCH ALEJANDRO "Derecho Español del Trabajo" Ed. Labor, S.A., 1936, Barcelona.

GONZALEZ DIAS LOMBARDO FRANCISCO "El Derecho Social y la Seguridad Social Integral", Textos Universitarios, 1978, México.

GROS SPIELL HECTOR "La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina", ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 1979, México.

GUERRERO EUQUERIO "Manual de Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, ed. décima tercera, México.

GUERRERO EUQUERIO "Relaciones Laborales", Ed. Porrúa, ed. primera, 1971, México.

HUECK ALFRED Y NIPREROEY "Compendio de Derecho del Trabajo", Ed. Revista de Derecho Privado, 1963, Madrid España.

HUITRON JACINTO "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México", Editores Mexicanos Unidos, S.A., ed. segunda, junio de 1980, México D.F.

KROTOS CHIN ERNESTO "Instituciones del Derecho del Trabajo" ed. Depalma, tomo II, 1968, Buenos Aires Argentina.

MARC JORGE ENRIQUE "Introducción al Derecho Laboral", eds. Depalma, 1979, Buenos Aires Argentina.

MONTOYA MELGAR ALFREDO "Jurisdicción y Administración del -- Trabajo", edit. Tecnos, Madrid española.

M. TRIGO OCTAVIO "Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo", eds. Botsa, 1939, México.

NAIME LIBIEN ALEXANDER N. "La Evolución de la Administración Pública del Trabajo en el Estado de México", Ediciones de la Secretaría del Trabajo, ed. primera, colección 3 páginas -- obreras, 1983, México.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO "La Inspección del Trabajo (misión, métodos)", Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo, 1973, Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO "Papel de la Inspección Médica del Trabajo", Imprenta Courvoisier, S.A., la chaux-ce fonos (Suiza), 1968, Ginebra.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO "Las Relaciones Laborales en las Empresas Estatales de América Latina, 1981, Ginebra.

ROJAS SORIANO RAUL "Guía para Realizar Investigaciones Sociales", textos universitarios, ed. U.N.A.M., México.

SAN MIGUEL ARRIBAS LUIS "La Inspección del Trabajo", Instituto de Estudios Políticos, ed. Cárdenas editor y distribuidor, 1952, Madrid España.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL "Cincuentenario -- del Ingreso de México a la Organización Internacional del -- Trabajo", ed. primera, 1982, México.

SPYROPOULOS GEORGES "Relaciones Laborales", Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Año 1976, México, D.F.

STURMTHAL ADOLF "Movimientos Obreros Comparados", traduc. Remigio Jasso, ed. El Manual Moderno, S.A., 1978, México.

TRIGO OCTAVIO M. "Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo", Ediciones Botas, 1939, México.

TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo" tomo I, ed. Porrúa, ed. segunda, 1979, México.

TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo" tomo II, ed. Porrúa, ed. segunda, 1979, México.