

155

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
Seminario de Sociología General y Jurídica

El Perjuicio Social como Efecto de una
Ineficaz Inspección del Trabajo en
Materia Local.

T E S I S
QUE PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JISELA ESTHER CASTELLANOS LOPEZ

Director de Tesis:
LIC. MARIA ESTELA RAMIREZ GARCIA



Ciudad Universitaria

Marzo 1992

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

INTRODUCCION

La observación directa de la vida cotidiana en comparación con los ordenamientos jurídicos que la rigen, despierta el interés por encontrar explicación a tan disparadas incongruencias. Me consterna el hecho de la inoperancia, infuncionabilidad e inaplicabilidad de las Leyes que se anquilosan en sus cárceles de papel, sin ver cumplido el objetivo de su creación que con tanto y cruel esfuerzo logró realizarse; tal es el caso de las normas del Derecho del Trabajo.

Esta falta de práctica da pauta para encontrar en la Inspección del Trabajo el eje principal de la posibilidad del cumplimiento de la norma de trabajo, pero que en realidad a consecuencia de una administración confundida, de una legislación poco explícita y de un ejercicio deficiente, ignorante y corrupto se convierte en bastión fundamental de un grave perjuicio social.

Mi preocupación se acrecenta, pues la observación directa me muestra que los cambios vertiginosos en el orden económico, no parecen traer benéficas perspectivas al trabajador. Es necesarios encontrar la fórmula indicada para que el progreso del país este a la medida del cambio en rango internacional, pero que éste camine de la mano del progreso del individuo como trabajador; que el Estado no olvide que le esta encomendado la protección y defensa de los derechos de los trabajadores cuyo pasado histórico, demostrado en las condiciones de trabajo que se fueron dando, deja mucho que decir de la condición del hombre como ente social.

Hay una clara homologación de la importancia social y jurídica de la inspección del trabajo; son conceptos inseparables, sin embargo por ver en el derecho dogmático un carácter teórico inaplicable encuentro más interesante darle un enfoque sociológico a la problemática que se plantea.

INDICE

INTRODUCCION	5
CAPITULO I. Conceptualización Sociológica y Jurídica.	
A. Conceptos Necesarios	
1. Trabajo	
a) Cognotación Sociológica	7
b) Cognotación Jurídica	10
2. Trabajador	
a) Cognotación Sociológica	12
b) Cognotación Jurídica	12
3. Patrón	
a) Cognotación Sociológica	14
b) Cognotación Jurídica	15
4. Condiciones de Trabajo	
a) Cognotación Sociológica	16
b) Cognotación Jurídica	18
5. Clase Trabajadora y Clase Burguesa	19
6. Justicia Social	
a) Cognotación Sociológica	22
b) Cognotación Jurídica	23
7. Derecho del Trabajo	24

8. Inspección del Trabajo	
a) Cognotación Sociológica	28
b) Cognotación Jurídica	28
CAPITULO II. Historia de la Inspección del Trabajo.	
A. La Inspección del Trabajo en Inglaterra	30
B. La Inspección del Trabajo en Francia	34
C. La Inspección del Trabajo en España	37
D. La Inspección del Trabajo en el Ambito Internacional	39
E. La Inspección del Trabajo en México	
1. México Prehispánico	42
2. La Colonia	42
3. México Independiente. Albores de la Revolución.	43
4. Artículo 123 Constitucional	49
5. Organización Inicial del Derecho del Trabajo	52
CAPITULO III. Funcionamiento de la Inspección del Trabajo en México.	
A. Organización de la Inspección del Trabajo en México	54
B. Naturaleza Jurídica de la Inspección del Trabajo	56
C. Competencia de las Autoridades	57
D. Función de la Inspección del Trabajo	59
E. Facultades y Funciones de los Inspectores	64

F. Obligaciones, Derechos, Prohibiciones de los Inspectores	65
G. Requisitos para ser Inspector del Trabajo	66
H. Diferentes Clases de Visitas	68
I. Breve comparación Legislativa en el Plano Internacional	
1. Inspección del Trabajo en Francia	70
2. Inspección del Trabajo en España	71
3. Inspección del Trabajo en Brasil	72

CAPITULO IV. Ineficacia de la Inspección del Trabajo en Materia Local.

A. Situación hasta 1989	
1. Ignorancia e Ineptitud de los Inspectores	74
2. Falta de Capacitación Personal	75
3. Errores en el Procedimiento	79
4. Ignorancia de los Trabajadores y Mala Fé de los Patrones	80
5. La Corrupción de los Inspectores	83
B. Situación Actual	
1. Las Inspecciones del Trabajo NO se Practican	87
2. Procedimiento Vigente	87
3. Omisión a la Ley	91
4. Deficiencias y Simulaciones	92
C. Perjuicio Social Originado por la	

Inspección del Trabajo Ineficazmente Realizada.	
1. Detrimento Económico del Trabajador	
a) Injusta e Insuficiente Retribución Salarial.	93
b) Explotación del Hombre	95
2. Detrimento Físico del Trabajador	
a) Jornadas Excesivas e Insalubres	98
b) Restricción a los Derechos de los Trabajadores.	99
3. Obstaculización al Desarrollo Económico, Social y Cultural de los Trabajadores.	102
CONCLUSIONES.	106
BIBLIOGRAFIA.	110
APENDICES.	116

CAPITULO I

CONCEPTUALIZACION SOCIOLOGICA Y JURIDICA

A. TRABAJO.

1. Cognotación Sociológica

Etimologicamente las investigaciones en torno al término se diversifican encontrando diferentes orígenes.

Del latín Trabs-trabis que significa traba y alude al esfuerzo que el trabajo implica.

Del griego Thilbo que significa apretar, opromir o afligir, o bien;

De las raíces latinas del verbo Labore-laborare que significa labrar la tierra.

El trabajo se une a la vida humana en un binomio indisoluble. El hombre, en escala evolutiva superior al animal, al adaptarse a situaciones imprevistas y utilizando su intelecto para resolverlas determina las condiciones y exigencias intelectuales del trabajo humano.

La condición social del ser humano reviste de caracteres singulares a la parca expresión de trabajo como actividad humana, enriqueciendo notablemente su definición o concepto etimológico mencionado.

La Academia Española define al trabajo como esfuerzo humano encaminado a la producción de riqueza.

Colson, economista liberal, define al trabajo como el empleo que el hombre hace de su fuerza física y moral para la producción de riqueza y servicios.¹

Carlos Marx habla del trabajo como la transformación que el hombre hace de la naturaleza, que a su vez reacciona sobre sí mismo modificándolo. Es el conjunto de acciones que el hombre ejerce con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos, de instrumentos o de máquinas sobre la materia, reaccionan sobre el hombre, lo modifican.²

Estas primeras definiciones alejan y distinguen la noción de Trabajo de la simple acción humana, quiere decir que el trabajo psico-somático e intelectual del ser humano, por sí, es toda actividad humana que envuelve los tres anteriores caracteres y se encamina a la producción de satisfactores reales y sociales a través de la transformación de la Naturaleza, ayudado por la técnica, ésto se convierte en un fenómeno social que se proyecta y modifica a la clase misma.

Los conceptos anteriores engloban a la finalidad del trabajo y los medios para conseguirla, éstos últimos, son, en primer plano, la convergencia física y mental de accionar del ser humano que se aplica a la transformación, dominio, e incluso creación de la propia Naturaleza, convirtiéndola en valores de uso y de satisfacción, produciendo riqueza; asimismo cumple teleologicamente con su función.

¹ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. Quinta Edición. México 1976. p.318.

² Estrella Campos, Juan. Principio del Derecho del Trabajo. México 1989 p.17.

La compleja maquinaria no termina aquí, los resultados se relacionan profundamente al hombre con su entorno, el trabajo se proyecta en su vida social determinándola enfática y globalmente de tal manera que el Trabajo será vivido y experimentado por el hombre en función directa de lo que le reporte. Matizado de libertad y progreso, siendo una disciplina libremente consentida, que exprese sus tendencias personales y las ayude a realizarse, le proporcionara estabilidad y, bajo la utópica descripción hecha, algo muy parecido a la felicidad. Igualmente el trabajo representará una carga impuesta o una penosa forma de satisfacer sus necesidades primarias, originándole estados subjetivos de insatisfacción, tristeza, depresión, neurosis, en la medida en que éste se cargue de explotación, injusticia y marginalidad.³

Reiterando el indiscutible carácter social del hombre que se proyecta directamente en el trabajo, sabemos que ésta, en sí mismo involucra muchos puntos de vista de afectación al trabajador, una vez que esta inmerso en el engranaje de producción; por ejemplo se habla de la fatiga como un conjunto de fenómenos del trabajo en vinculación al hombre, que observa el rendimiento y acontecer físico del individuo en el trabajo, su presteza dependerá de la distancia que tenga que recorrer para llegar, o las condiciones del medio de transporte utilizado, de la actitud mental que tenga hacia su actividad, de la clase de vida que lleve fuera de éste, etcétera.⁴ Aquí se tejen aspectos morales, físicos y psicológicos simultáneamente. Los puntos de interacción de la actividad en el trabajo y la personalidad, son múltiples y recíprocos. Las condiciones prác-

³ Delgado Moya, Ruben. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Divulgación México 1978 p.270.

⁴ Friedman. George. Sociología Contemporánea. Editorial. Siglo XXI México 1987 p.16.

ticas de desempeño reaccionan sobre las tendencias, actitudes intelectuales y materiales del obrero, son determinantes en su grado de conciencia y satisfacción profesional, en su opinión y en sus motivación.

b) Cognotación Jurídica.

El Derecho Positivo recoge la idea del trabajo como sinónimo de actividad humana, diversos ordenamientos lo retoman y revisten de características y supuestos jurídicamente aplicables al orden social.

El artículo 123 de la Constitución lo consagra en su párrafo inicial de la siguiente forma:

Art.123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...

El artículo. 3o de la Ley Federal del Trabajo dice:

Art. 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En la misma ley los artículos 8o. y 20o. suscriben lo siguiente:

Art. 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente al grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Art. 20o. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Asimismo como la definición sociológica de trabajo no abarca cualquier actividad humana, igualmente el Derecho se interesa por el trabajo como una actividad digna y socialmente útil, el Derecho mexicano contempla al trabajo como un derecho y un deber social. Tácitamente, sin menoscabar la libertad del individuo, la sociedad tiene el derecho de exigir una conducta productiva, útil y honesta a cada uno de sus miembros, bajo el argumento de que ésta es necesaria para el cordial desarrollo de la vida social.

El trabajo debe ser realizado en forma personal y dentro de una relación subordinada, actividad que tiene que ser recompensada mediante el pago de un salario, sin embargo, aún entendiéndolo como contraprestación, como uno de los objetos del contrato, el Derecho, en aras de sus principios generales, no lo define como mercancía o artículo de comercio, exige respeto y dignidad de quien lo realiza y plantea idóneas, pero utópicas, condiciones de llevarse a cabo.

B. TRABAJADOR.

1. Cognotación Sociológica.

Al entender el concepto de trabajo genericamente como actividad humana, por ende y debiendo omitir el dato, el término trabajador concierne a un ser humano cuya actividad se modela de las características y rasgos ya anotados en cuanto al trabajo en concreto.

El trabajador, ente eminentemente social, resulta ser la piedra angular de todo el mecanismo productivo y de transformación. A pesar de su preponderancia e indispensable actuación, la historia siempre le ha otorgado papeles denigrantes a sufrir. Pareciera ser que la condición de ser humano y la de trabajador definen sujetos independientes, omitiéndole a éste último, los derechos a los que por propia naturaleza debe detentar, derechos humanos, derechos naturales. A lo largo de los próximos capítulos se describirán situaciones aberrantes de las que ha sido objeto el trabajador, encontrando ignominias desde remotos tiempos, y lo que es peor aún, que hoy mismo se siguen cometiendo. Por tales circunstancias el Estado ha tenido que hacer al trabajador sujeto de su protección, creando el Derecho Laboral,

consagrando y reconociendo sus derechos constitucionalmente.

2. Cognotación Jurídica.

El Derecho regula la condición del ser humano como trabajador, entendiéndola como quien entrega su fuerza de trabajo al servicio de otro.

Las estructuras dispuestas por el Derecho Laboral se encaminan a asegurarle al ser humano una existencia decorosa y protegerlos de los riesgos de trabajo.

El Derecho para determinar quién es el sujeto de su protección y la reglamentación legislativamente determina sus características en el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo dice:

Art. 8o. Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado.

Haciendo incapié sobre el cuidado de los derechos humanos y cumpliendo con los elementos esenciales de una Ley, establece la igualdad y determina genericamente al sujeto destinatario en el 2o. párrafo del artículo 3o. de la misma Ley.

Art. 3o. El trabajo es un derecho...

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Art. 80. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Del texto legal anterior se deduce con obviedad que sólo las personas físicas pueden ostentar la categoría de trabajador, mismo que prestará el servicio a otra persona moral o física en forma personal y subordinada.

C. PATRON.

1. Cognotación Sociológica.

El patrón es el detentador de los medios de producción, ha sido en el pasado: el dueño, el amo, el señor feudal, el conquistador, el colonizador, el encomendero, el burgues⁵, en palabras actuales es el fabricante, el empresario. Siguiendo la sintaxis usada, encontramos muchos sinónimos al término: patrono, principal, empleador, dador de trabajo, dador de empleo, empresarios, locatario, etc.

Al igual que la condición de trabajador, son sólo circunstancias lo que hacen que un ser humano se revista como patrón, y extrañamente a pesar de su condición humana el poder económico lo ciega a la igualdad de género y raza, la avaricia y la ambición lo transforman en el verdugo explotador, usurero de sus semejantes.

Adjetivos ásperos que no atienden a la inegable importancia del patrón, no solo en procesos productivos, también en procesos de desarrollo y progreso social; pero fieles a la disciplina titular que demarca el tema de estudio, no podemos definir al patrón de otra manera.

⁵ Estrella Campos, Juan. op. cit. nota 2 p.8.

Para Carlos Marx un burgués es un capitalista moderno, propietario de los medios de producción social, que emplea el trabajo asalariado.

La definición de Manuel Alonso García se limita a conocerlo como "acreditor del trabajo".

2. Cognotación Jurídica.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Art. 10o. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de áquel, lo será también de éstos.

La transcripción del texto legal involucra en su definición a una persona física o bien a una persona moral, adjudicando el requisito de usar el servicio personal de los trabajadores.

Este artículo plantea solamente dos de las características que el derecho mexicano atorga al trabajo como relación entre patron y trabajador.

Juristas destacados conceptualizan la palabra, cubriendo la omisión y sequedad de la redacción legal, completando en sus definiciones con otras características no mencionadas.

Sacadas de la doctrina hacemos relevantes las siguientes definiciones⁶ :

"Sánchez Alvarado: Patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros , en forma subordinada.

Manuel Alonso García: Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Juan D. Pozzo: El empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".

D. CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Cognotación Sociológica.

Esta expresión, que habra de aparecer sobradamente en las proximas páginas, constituye la situación de hecho que provoca la reglamentación de las mismas y paralelamente la necesidad de la inspección del trabajo para que verdaderamente se cumpla dicho ordenamiento.

Las condiciones de trabajo forman el universo de existencia del ser humano. Las condiciones de trabajo no se aislan y limitan a los centros de trabajo, se proyectan

⁶ De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Tercera Edición. México 1982 p.406.

hacia afuera, a la esfera social del hombre como trabajador, entrelazan hilos psicológicos, morales y físicos, con mutuas implicaciones, creando un todo indisoluble que es su realidad social.

Al observar esta interacción se encuentra interesante el argumento de Nestor de Buen que explica como círculo reflexivo a las condiciones de trabajo. La disposición del patrón al otorgar idoneas condiciones y disposición del trabajador de diligencia en el desempeño de su actividad, utopicamente sustenta esta armonía un aumento de productividad, mayor cantidad de bienes producidos a consecuencia de un deseo individual de trabajar más y mejor, con la vitalidad que es producto de ver la posibilidad de satisfacer sus necesidades con un salario decoroso.⁷ Es quizá lo anterior una concepción filosófica de vida muy distinta a la nuestra.

La Sociología del trabajo atiende temas como: problemas de mano de obra, inmigración, emigración, categorías, profesionales, desempleo, retiro, entiende también de los diversos grupos: trabajadores, patronos, sindicatos, etcétera. y todos estos tópicos tienen una relación directa a las Condiciones de Trabajo.⁸

Igualmente las Condiciones de Trabajo determinan los procesos de tipo cultural, económico y social que afectan a los trabajadores.

Se conceptualiza a las Condiciones de Trabajo como el conjunto de situaciones concretas que circundan al trabajador y que trascienden mas alla de las puertas limítrofes de lo que implica las relaciones netamente laborales.

⁷ Delgado Moya, Ruben. op. cit. nota 3 p.270

⁸ Caplow, Theodore. Sociología del Trabajo. Editorial Estudios de Trabajo y Previsión. Madrid 1960 p.965.

Situación que abarca el lugar, arquitectura e infraestructura del centro de trabajo; la seguridad ambiental y física del mismo en cuanto salud y vida del trabajador, las corrientes psicológicas del cotidiano desempeño y el salario y prestaciones que perciben los hombres por su trabajo.

En esta líneas se hallan los puntos fundamentales que hacen necesaria una reglamentación para proteger al trabajador y justamente las respuestas al origen de una inspección en el trabajo.

Nihilistamente se escribe textual la idea del Dr. Mario de la Cueva cuando dice que la misión de las condiciones de trabajo consiste en elevar las situación del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en un plano en donde pueda moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

2. Cognotación Jurídica.

En términos jurídicos las condiciones de trabajo estan enmarcadas en el pacto de la contratación y lo establecido y exigido legalmente.

Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos necesarios para la protección a la salud y vida de las trabajadores, las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo.

Estas condiciones se incorporan veladamente a todo el texto constitucional del artículo 123, mismas que en la Ley Federal del Trabajo, constituyen el fundamento del estatuto laboral. Son las distintas obligaciones y derechos

que tienen los sujetos de una relación de trabajo, regidos notablemente por un principio de igualdad recogido en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo⁹ .

Art.56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podran ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberan ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

También se puntualizan en el artículo 86 de la misma Ley.

Art.86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual.

Doctrinalmente los juristas clasifican estas condiciones¹⁰ en :

a) Condiciones de trabajo de naturaleza individual que son aplicadas al trabajador particularmente;

b) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva que son inherentes al conjunto obrero, son normas que protegen la salud y la vida y;

c) Condiciones de trabajo de naturaleza social como normas reguladoras de las prestaciones acreditadas a la colectividad completa.

⁹ Spencer, Herbert. Principios de Sociología. Editorial Jorro Madrid 1970. p.91-92

¹⁰ De la Cueva, Mario. op. cit. nota 1 p.410.

En cierta medida se pueden equiparar al mínimos de derechos sociales reconocidos por el Derecho del Trabajo.

E. CLASE TRABAJADORA Y CLASE BURGUESA.

Carlos Marx en El Capital escribió en el capítulo de burgueses y proletariados que:

La Burguesía es la clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción social, que emplea el trabajo asalariado y;

Que los proletariados forman la clase de trabajadores asalariados modernos que privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir.

Mario de la Cueva discierne acerca de la división y lucha de clases en las sociedades, siendo éstas la de los hombres que son propietarios de la tierra y de la riqueza y la de los hombres sin tierra y sin riqueza.

La clase social constituye un círculo colectivo definido por modos de vida característicos, con coexistencia de intereses y con el mismo sentimiento de constituir un grupo diferente de las otras clases sociales.¹¹ Son conjunto de personas que se distinguen por pautas específicas de cultura y situación económica. La estratificación social, en general, se divide en tres clases: alta media y baja, sin embargo, en los estados modernos y particularmente en los países subdesarrollados donde existen múltiples interrelaciones entre cada miembro social, puede hablarse hasta de la existencia de seis clases per

¹¹ Recasens Siches, Luis. Sociología Editorial Porrúa. México 1976 p.610.

fectamente definidas.

Los trabajadores presentan similitud en cuanto a su debilidad económica que es reflejo de su carente capacidad social y cultural; paralelamente los detentadores de los medios de producción, agrupados, dan un toque característico, social, cultural y económico a su conglomerado.

El trabajo surge como línea conductora entre ambas clases, siendo, probablemente el único lazo de acercamiento, ya que sus posturas, condiciones y horizontes de vida, la historia económica, política y social del hombre se ha encargado de proyectar por caminos diametralmente opuestos.

Sociológicamente el rasgo de la igualdad cultural entre los miembros de una clase es el dato más característico de su coacción; al describir a la clase trabajadora encontramos más preponderante la idea de una misma situación económica deprimida la que refuerza el perímetro de existencia de los trabajadores, y por supuesto, el valor económico que representa la fuerza de trabajo de un obrero tiene el mismo ambicioso interés para todos y cada uno de los capitalistas.

Es indudable que la conciencia de clase hace que el individuo se encuentre identificado con los demás miembros del grupo, reconoce sus características comunes, educación, valores, actitudes, formas de vida, y acepta la existencia de otras clases situadas en otros niveles.¹²

Marx argumentó que: "La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días, es la historia de la lucha de clases". Principalmente los trabajadores y burgueses en diferentes lados de la

¹² Idem. p. 610

trinchera.

Los abusos cometidos por los burgueses sobre los trabajadores, generan corrientes de hostilidad, hacia los estratos superiores provocan, desistimientos y resentimientos, protestas manifestadas en actitudes y conductas que hacen evidente la no aceptación del esquema vigente de estratificación; es por esta situación que la clase trabajadora ha tenido que ser sujeto de protección del Estado presionado por la conciencia de clase de los trabajadores.¹³

Según el Dr. Mario de la Cueva nuestro máximo ordenamiento jurídico deja conformado al Derecho del Trabajo como derecho de la clase trabajadora proporcionando a los obreros instrumentos necesarios para enfrentarse de igual a igual al capital y aún para luchar en contra de un Estado protector de la burguesía.

Las especificaciones del artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo muestran la clara finalidad del derecho de proteger a la clase trabajadora, conciderándola la parte más débil en la relación trabajador-patrón¹⁴ . Aquí se circunscribe al Derecho del Trabajo como derecho de la clase trabajadora. La clase burguesa tiene reconocidos sus derechos económicos a través de otros cuerpos jurídicos¹⁵ .

¹³ Idem. p. 610

¹⁴ Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I Editorial Porrúa. Tercera edición. México 1975 p. 13.

¹⁵ De la Cueva, Mario. op. cit. nota 1 p.410.

F. JUSTICIA SOCIAL.

1. Cognotación Sociológica.

De acuerdo con Herbert Spencer la idea de justicia queda dentro de estas líneas: "De que cada quien pueda hacer lo que quiera, siempre y cuando no perjudique a los demás, cada cual debe soportar las consecuencias de la propia naturaleza y de la propia conducta".

Para Kant la Justicia es la coexistencia de las libertades, es una ley universal.

Ulpiano dice que la Justicia es la voluntad constante y perpetua de dar a cada uno lo suyo.

Se intuye que la Justicia Social es el justo equilibrio, es imparcialidad en la satisfacción en las necesidades, económicas, políticas y culturales para todos los miembros de una sociedad.

En donde gran parte de los miembros de la clase marginada: subempleados, vendedores ambulantes, niños limpiaparabrisas se cuestionan sobre la abstracción de la frase, se preguntan del uso demagógico de la expresión.

2. Cognotación Jurídica.

Pensadores juristas enmarcan a la justicia social como el derecho a un salario justo, que proporcione medios de vida suficientes en relación a las condiciones normales

de una determinada sociedad.¹⁶

Surge la pregunta si se piensa si los derechos mínimos consagrados y otorgados constitucionalmente al trabajador responden a la consideración hecha en renglones precedentes, sobre Justicia Social.

Se entiende a la justicia social como el equilibrio y armonía entre el capital y el trabajo, la justicia social, regula el orden económico nivelando a las clases sociales y suprimiendo las deficiencias del Contrato de Trabajo.¹⁷

La Ley Federal del Trabajo plasma el concepto de Justicia Social en sus artículos 2o y 17 enfocándolo al Derecho del Trabajo.

Art. 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Art. 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos..., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

¹⁶ Recasens Siches, Luis. op. cit. nota 11 p.610

¹⁷ Delgado Moya, Ruben. op. cit. nota 3 p.415.

G. DERECHO DEL TRABAJO.

Con la retrospectiva de las circunstancias vividas es fácil entender la esencia, trascendencia y origen del Derecho del Trabajo, que surge como respuesta a un reclamo social, lo que eminente y claro hace su carácter.

Adentrándose en las condiciones milenarias de vida del trabajador, es entendible la existencia del Derecho del Trabajo, que conformado, estructurado y reconocido legalmente, a partir de la declaración de los Derechos Sociales en rango constitucional, en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, se crea una nueva disciplina dentro del campo jurídico, la que con el transcurso del tiempo ha tomado forma orden y caracteres particulares.¹⁸

La idea de su denominación entra en polémica constante ante la preocupación de que el nombre que se le otorgue responda a las necesidades y características de lo que cubre el Derecho de que se trata. Entre muchas de sus denominaciones se encuentran: Legislación Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social y Derecho del Trabajo.

Asimismo muchos jurista visten al Derecho del Trabajo como un Derecho protector de la clase trabajadora , ya que por interpretación legal del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, que entiende al trabajador como la parte más débil de la relación laboral, se recuerda que es precisamente la necesidad de protección frente a la explotación del capitalista la que lo hace surgir, al manejar el concepto de la clase trabajadora, que remarca que la clase trabajadora teniendo ya el estatuto legal de

¹⁸ Remolina Roqueni, Felipe. El Artículo Ediciones del V Congreso del Trabajo de la STYPS México 1974 123. p. VI.

reconocimiento a sus derechos no necesita ya la protección de nadie.¹⁹

También se observa un carácter expansivo en el Derecho del Trabajo, no es difícil de entender, si se acepta que el trabajo es la actividad preponderante en la vida del hombre, encaminada a la conservación y mejoramiento de la misma, es una forma inherente a la existencia, forma idónea de preservación y trascendencia. El trabajo representa para el hombre la justificación en sí misma de su propia realidad. Por lo que es natural que esta disciplina reguladora cada vez amplíe su campo de acción a todos los renglones del proceder humano.

El Derecho del Trabajo es un conjunto mínimo de garantías sociales a las que el trabajador tiene derecho. Al respecto se argumenta que no deben entenderse no por número cerrado, al contrario, es una base inicial que da pauta a ampliar y mejorar la situación laboral, se podría pactar una jornada menor de ocho horas, o más de un sólo día de descanso, o mayor número de días vacacionales pagados al año, etcétera. Si bien fueron los mínimos derechos que pudieron ser arrancados como obligaciones a los patrones en el momento de su creación, no quiere decir que en las condiciones actuales esta minimización responda a un bienestar social verdadero, porque más de 50 años después, estas únicas condiciones siguen siendo las mismas, de ninguna manera ésto no ha representado ni representa un mínimo de bienestar social real.²⁰

Alberto Trueba Urbina explica al Derecho del Trabajo como reivindicador de la clase trabajadora, señala que una de las finalidades del artículo 123, dentro del

¹⁹ De Buen, Nestor. op. cit. nota 6 p.610.

²⁰ Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123. Talleres Gráficos Lagunas. México 1943 p.34.

ámbito de la producción económica, es el devolver a los trabajadores la plusvalía que se ha generado con su fuerza de trabajo, junto con los bienes de producción que han sido originados por la explotación del trabajo humano, en palabras llanas, la socialización de los medios de producción.

El Derecho del Trabajo es irrenunciable, es el medio por el cual, el derecho protege al trabajador de sus propias decisiones, al encaminarse éstas a su detrimento personal, independientemente el motivo que las originen.

El aspecto de irrenunciabilidad se dirige al trabajador y correlativamente el Imperio de la Ley se dirige al patrón, puesto que marca su cumplimiento forzoso y marca la sanción de nulidad al pactarse condiciones adversas a sus disposiciones y lo consigna el artículo 123 de la Constitución, fracción XXVII.

Art.123. Fracc.XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo, en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a las que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Finalmente el carácter inconcluso del Derecho del Trabajo va de la mano al respecto de su expansión. El Derecho del Trabajo rompió la contención del cerco liberal y proteccionista de Estado hacia el capitalista, surgió de sacrificios y trágicas luchas de los trabajadores, y de ninguna manera ve concluida su tarea, muy al contrario su transformación y ampliación será regida por las nuevas necesidades en voga.

Se concluye entendiéndolo al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Trabajo en función de las relaciones obrero-patronales.

J. INSPECCION DEL TRABAJO.

1. Cognotación Sociológica.

En un orden sociológico la inspección del trabajo es el único medio a través del cual puede hacerse real y tangible cualquier pretensión del Derecho del Trabajo.

Vienen a la connotación del término todos los elementos que se han analizado, asimismo como los datos históricos afirmarán más aún la idea que solamente la vigilancia, la inspección, el cuidado, la custodia, podrán hacer que realmente se cumplan las disposiciones legales, ya que por desgracia, para el ser humano es difícil acatar un orden establecido por convicción propia, de ser asimismo las conductas humanas podrían existir socialmente en armonía y completo equilibrio sin la regulación del derecho, la incomprensible actitud humana al tanto de las relaciones laborales, no puede entenderse el abuso y la explotación, provocada ésta por un ser con las mismas características, y tocando el absurdo, pero necesaria idea, más incomprensible es que tenga que existir un organismo que lo obligue a cumplir, lo force, a proporcionar tan elementales derechos a sus trabajadores.

2. Cognotación Jurídica.

Una de las características del Derecho del Trabajo es la imperatividad que impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas la existencia de todas las prestaciones de trabajo, el poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin que las corrija, y cuando la recomendación no sea acatada, el imponer las sanciones que autorize la Ley. Esta función de vigilancia del Estado la deslinda principalmente en la inspección del trabajo.

La Ley Federal del trabajo dedica el capítulo V a esta institución.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

La historia denota la existencia permanente de estructuras laborales que permitieron evolución y progreso de las civilizaciones, así como la diaria sobrevivencia de los hombres, se hace incapie en dicha sobrevivencia, ya que la integración del hombre con su actividad física, encaminada a crear organizaciones sociales, siempre ha sido objeto de abuso y explotación, en un inicio, por parte del más fuerte o el más hábil, del más rico o mejor establecido, del dueño o del amo, actualmente por el detentador de los medios de producción y dueños del capital.

El imperativo económico rector del pensamiento del empleador de todos los tiempos provoca que los estados detengan su mirada en estos rasgos de infrahumanas condiciones de vida de los pueblos, limitando y reglamentando la actividad voraz del patrón. Se puede entender que la inspección del trabajo ha existido dentro de la historia simultáneamente a la situación antes detallada, como medio exclusivo y eficaz de hacer realidad las limitaciones emitidas por el Estado que surge como ente protector de la clase trabajadora.

A. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN INGLATERRA.

La Revolución Industrial en Inglaterra a fines del siglo XVIII junto a la corriente política del Liberalismo Económico darán estructura a las relaciones obrero-patronales que prevalecen hasta nuestros días. El

vogante sistema marca el intercambio de la fuerza de trabajo por una remuneración económica.

El liberalismo es el escalón inicial a las primeras inspecciones del trabajo, entendida con un concepto contemporáneo, ya que la Revolución Industrial trajo progreso y desarrollo a la humanidad, pero también trajo consigo la estratificación de clase y la explotación del hombre. Las condiciones de contratación entre empresa y proletariado se darán, cada vez más, en mayores planos de desigualdad, el desplazamiento del hombre por la máquina crea la necesidad de conseguir trabajo no importándole al trabajador la forma y clase de éste, aparecen plantas con condiciones de trabajo infrahumanas: los "Trust y Cartels", se llegan a jornadas hasta de 20 horas, se emplean a niños en la industria y se usan a mujeres en trabajo de fuerza.²¹

Los informes del gobierno demostraron la existencia de "Sweating-system", que recogían información en los centros de trabajo, las encuestas arrojaban datos verdaderamente pavorosos de la situación de los operarios, se hace pues, necesaria la intervención del Estado creándose el Derecho laboral, mismo que decide a los gobiernos a implantar una inspección laboral, la cual se enfrentara a una reacia oposición del empresariado, pero con el paso de los años logrará conformarse solidamente

Pese a la fuerte resistencia del sistema político-económico establecido, que veía en peligro su alta producción y cuantiosa ganancia, se inicia la lucha con la aparición de leyes que protegían al menor y a las mujeres, al igual que se buscaba eliminar trabas a la organización grupal de los trabajadores.

²¹ San Miguel Arribas, Luis. La Inspección del trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1965 p.26

Es Inglaterra es su ley sobre el Trabajo de los Aprendices quien inicia la producción legislativa, sin embargo las leyes escritas no garantizaban mejores realidades, se le debía imponer respeto por medio de algun organismo especial y técnico dedicado a observar y exigir su cumplimiento.

En 1802 el Reglamento de Fabricas "Moral and Heltbract" previó una inspección facultativa que disponía que se nombraran dos inspectores entre jueces de paz y jueces eclesiásticos, por cada cinco fábricas o cada distrito, su designación tenía caracter honorífico.

Los inspectores podían visitar las empresas en cualquier momento dentro del horario de trabajo y debían informar al juez cuales eran sus condiciones. En el caso de que el centro de trabajo favoreciera al contagio de enfermedades, dada su insalubridad podía exigir al patrón ordenara encuestas médicas.²²

En 1819 se aplica a las factorías textiles una ley que limitaba la edad del trabajador menor a nueve años.

En 1833 la Ley Althrop establece también la inspección del trabajo sobre a la amenaza industrial de cierre de fábricas en cuanto el gobierno se entrometiera en sus funcionamientos. El principal objetivo de esta ley era vigilar la jornada de trabajo de los menores, determinaba: derecho de visita a todo establecimiento industrial y derecho a interrogar y condenar; se publicaron ordenanzas dirigidas a los industriales sobre como prevenir accidentes de trabajo. Esta ley enmarcaba principalmente dos funciones básicas de la inspección.²³

²² op. cit. p.28

²³ idem. p.29

a) La de vigilancia con autorización para entrar en todos los establecimientos febriles y dictar reglas que estimaran indispensables para la mejor aplicación de la ley.

b) La de decisión sobre la reclamación de los obreros al tanto de las infracciones.

La misma Ley de 1833 autoriza al gobierno para designar inspectores adjuntos que tenían la obligación de informar periódicamente al juez como era llevado a cavo el trabajo en las fábricas.

La actividad gratuita del inspector posteriormente fué compensada con su participación en las multas impuestas. La función inspectiva adolecía de muchos defectos: falta de competencia, falta de autoridad, falta de independencia, insuficiencia de atribuciones, acumulación de otros trabajos, carencia en la retribución económica y se desmembraba por no existir una autoridad central competente.

En 1844 y 1847 se crean leyes sobre el trabajo nocturno de la mujer obrera, sobre la jornada semanal de setenta horas y legislan también sobre la media jornada para el menor.

La contravención al intervencionismo de Estado, no ceja por parte de los empresarios y la labor inspectiva se enfrenta a grandes muros. Los fabricantes persuadían a los trabajadores de que las leyes dictadas iban en contra de sus intereses y testimoniaban al parlamento sobre supuesta falsedad de informes de los inspectores. Aún sobre esta fuerte campaña se termina consiguiendo la ejecución estricta de las medidas de protección dictadas. Los empresarios al verse forzados a su aplicación se convirtieron terminan en auxiliares inspectivos, ya que exigirían la aplicación uniforme a toda la actividad industrial para

evitar la concurrencia en desigualdad de condiciones.

En 1844 la Ley inglesa del 6 de Junio, según criterio de la OIT, fija definitivamente la naturaleza de la inspección del trabajo, separando funciones judiciales y administrativas, dedicando estas últimas a los inspectores.

En 1871 el servicio de inspección se centraliza, el país se divide en cinco secciones encontrándose a la cabeza un inspector superintendente que controlaba a los inspectores de fábricas.

En 1893 se crean asistentes reclutados de entre los mismos obreros quienes debían visitar los talleres de menor número de trabajadores. En este mismo año se crean también inspectores que cuidaban del trabajo femenino y en 1898 se nombra un inspector médico.

Así en Inglaterra se establecieron las bases para la regulación del trabajo obrero y la forma de aplicación de estos reglamentos a través de la inspección del trabajo. La lucha descrita se repetirá en las naciones europeas y posteriormente en las americanas, su intensidad dependerá del poder del capitalismo así como de la fuerza de las organizaciones sindicales de cada país.

B. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN FRANCIA.

Encontramos como antecedente histórico jurídico de la inspección del trabajo a los "Veedores" de gremios o inspectores de manufacturas como se conocían en Francia.

En 1204 un Fuero de Felipe Augusto nombra a cuatro guardas jurados para que vigilaran la hora de inicio y terminación del trabajo, la cual debía de concordar con la

establecida en el reglamento aplicado a las fábricas de hilados. Con Enrique III y Enrique IV aumenta el trabajo de los guardas, debiendo encuestar y redactar sus informes al gobierno. Con Richellieu esta clase de inspección en las fábricas se convirtió en un trabajo hereditario y se consideran ya a los "veedores" agentes de la autoridad real.²⁴

En 1669 se nombraron inspectores centrales encargados de vigilar la aplicación de los nuevos reglamentos. Informaban sobre la importancia de cada industria y lugares preferentes para el establecimiento de nuevos centros de producción.

El 1736 surgen inspectores ambulantes, inspectores técnicos y ordinarios.

La actividad de los inspectores no era pagada por los estados, podían adquirir una retribución pecuniaria a través de lo que se conocio como "Derecho de Marca". Los inspectores ponian su sello de plomo aprobando la calidad en la producción de las mercancías, adquiriendo la inspección un giro económico.

En 1731 los inspectores gozaban de amplias distinciones: excención de impuestos y cargas públicas, franquicia postal, licencias y retiros. Tenían el derecho de forzar las cerraduras de las puertas si el acceso a una empresa les fuera negado.

A fines del siglo XVIII las oficinas inspectivas encaminadas a un orden económico y mercantil fueron suprimidas y es hasta la Revolución Francesa cuando surge la inspección laboral encaminada a fines humanitarios de protección.

²⁴ idem p.33

Vaulleume, miembro de la Sociedad Industrial de Melhouse y de la Academia de Ciencias Morales y Políticas, realiza una encuesta sobre la situación de la clase trabajadora obtiene resultados que especifican que los niños entre seis y ocho años están en los centros de trabajo cerca de 17 horas sin cambiar de lugar al desempeñar sus funciones, aunando a este escarnio, las grandes distancias que tienen que recorrer de su hogar a las fábricas. Entre muchos otros datos alarmantes, estas investigaciones dieron pie a la reglamentación encaminada a la protección de la infancia trabajadora.²⁵

En la misma Ley de 1841 se encargaba a una comisión que calificara las infracciones, en principio esta vigilancia se encomendó a los oficiales de la policía judicial, posteriormente se nombraron inspectores de primera enseñanza, quienes no corriendo con suerte en sus gestiones y no siendo remunerados económicamente su actuación a instancia personal fué menguando.

Hasta 1874 se instituye la inspección del trabajo con 15 personas al frente de 15 circunscripciones en las que estaba dividido el territorio. Esta inspección se encaminaba también específicamente al trabajo de los menores.

A lo largo de treinta años fué aumentando la preocupación por las condiciones de trabajo apareciendo reglamentos y leyes que atendían en particular a cada uno de los diferentes aspectos que tenían que ver con los obreros. En 1892 esta gama de control aislado se unifica organizándose científicamente los avances logrados, pretendiendo dar una base sólida a la reglamentación laboral y hacer obligatoria la inspección del trabajo.²⁶

²⁵ idem. p.35

²⁶ idem. p.37

C. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN ESPAÑA.

La historia de la inspección del trabajo en España se confunde y mezcla con disposiciones de policía y disposiciones industriales o esta inmersa en fragmentos de varios reglamentos dedicados a velar por el cumplimiento de leyes o disposiciones especiales, tales como el proyecto de Ley del Ministerio de Fomento sobre ejercicio, policía, sociedad, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera de 1854 o la propuesta de Ley del Sr. Danvila sobre establecimiento insalubres, peligrosos e incómodos de 1877 que encomendaba la función de inspección a las autoridades locales y a los Tribunales Ordinarios que sancionaran el desacato.

En 1859 la Ley de Minas facultó al gobierno, para que a través de los ingenieros de minas, vigilará e inspeccionará su cumplimiento.

En 1869 una ley que reforma a la anterior habla de funciones inspectivas semejantes, tratándose en concreto no de una inspección del trabajo, sino de una inspección general administrativa.

La inspección del trabajo instaurada en un concepto actual tiene su antecedente legal español en la Ley de 1873 sobre trabajo de niñas y niños menores de diez años, que encomendaba a los jurados su vigilancia. En la Ley de 1900 sobre Trabajo de Mujeres y Niños la vigilancia correspondía a las juntas provinciales y locales formadas por obreros, fabricantes, maestros de escuela y médicos; quienes debían aprobar también planos de talleres, fábricas, fundiciones, minas y en general establecimientos construidos con posterioridad a la Ley, dió especial atención a las

precauciones indispensables de higiene y seguridad de los obreros. Esta inspección del trabajo correspondía al Estado ejercida en su nombre por las autoridades mencionadas.

En 1906 el reglamento provicional para el servicio de la inspección del trabajo elaborado por el Instituto de Reformas sociales plantea a la inspección para atender globalmente todas las carencias sufridas por el obrero. Determinaba 1 inspección central, 7 regionales y 8 inspecciones provinciales.

Los inspectores eran independientes a las facciones políticas, no viéndose removidos por cambios de gobierno, eran seleccionados cuidadosamente, se les indicaba sus incompatibilidades, obligaciones, facultades y funciones. Su actividad debía tener un caracter diplomático y per-suasivo ante los empresarios antes de la imposición de sanciones por incumplimiento.

En 1909 para integrar el régimen del servicio inspeectivo se dictan instrucciones detalladas y completas para la realización de la inspección editándose un Manual de Legislación del Trabajo para uso del inspector, volcando su atención a la seguridad e higiene de las fábricas.

En 1910 se encomienda a los inspectores vigilar que las fábricas tuvieran reglamentos internos. Este punto sacó a la luz pública la insipiencia del régimen de previsión.

Por causa de la gran cantidad de trabajo, proporcional al aumento significativo de empresas, simultaneamente a la actividad del inspector seguían funcionando las juntas previstas en 1873, pero su actitud distaba mucho de cumplir con los fines de su creación, sus miembros sólo buscaban plataformas políticas y sin un verdadero insentivo económico

su actuación era negligente y nociva.

Posteriormente a la Segunda Guerra Mundial estando España en devastada situación económica, resurge nuevamente la institución inspectiva a la defenza de la clase popular que por causa del incremento de los precios de artículos de primera necesidad, aceptaban tristes condiciones de trabajo a cambio de depauperantes salarios.

En 1981 se establece el principio de la acción judicial, subsanando la laguna de la acción administrativa que no tenía la fuerza coactiva para hacer cumplir la sanción impuesta.

En 1924 la inspección laboral pasa a depender del Ministerio del Trabajo.

Su organización definitiva se encuentra posteriormente a 1936 cuando se legisla sobre la Administración Central del estado; se organizan los departamentos ministeriales, siendo uno de éstos, el de Organización y Acción Sindical que era el departamento de dependencia la inspección del trabajo.

Al término de la Guerra Civil Española en 1939 el Gobierno prepara la Ley y Reglamento de la Inspección del Trabajo en donde se le define como una función propia y exclusiva del Estado que tiene por objeto exigir el exacto cumplimiento de las leyes reguladoras del trabajo.

D. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN EL AMBITO INTERNACIONAL.

Finalizando el siglo XVIII casi todas las naciones Europeas industrializadas habían impuesto servicios ins-

pectivos de trabajo dentro de sus administraciones gubernamentales, progresivamente la inspección aparecería en Europa Meridional y Europa Occidental así como años después lo hace en América. A principios del actual siglo la problemática laboral es objeto de atención y preocupación de la comunidad internacional.

En la Conferencia de Berlín de 1890 se recomendaba que los acuerdos tomados fueran vigilados en la práctica por funcionarios especialistas nombrados por los gobiernos.

En 1911 la Asociación para la Protección de Trabajadores publica una Memoria sobre la Inspección del Trabajo en Europa.

El Tratado de Versalles en el artículo 427 en el punto 9 menciona la organización de un Servicio de Inspección que comprendiera a las mujeres, con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes. El mismo apartado habla de las políticas que los países miembros de la Sociedad de Naciones deberían de adoptar en beneficios de los asalariados del mundo.

En Washington 1919 y Ginebra 1921-1922 funcionarios inspectores presentes en la conferencia discuten extraoficialmente problemas relativos a la inspección del trabajo.

La OIT. (Organización Internacional del Trabajo) busca el camino para darle a la inspección del trabajo rango oficial y preponderane, fué en la conferencia para la determinación de los Principios Generales de la Inspección del Trabajo donde las decisiones tomadas adoptarían forma de recomendaciones. Se estudiaron los sistemas de inspección ya implantados funcionando en los distintos países, se es-

quematizó orgánicamente los planos judiciales y prácticos de cada modalidad, se analizó la experiencia y resultados y se fijaron principios generales comunes que sirvieran a todos los países.²⁷

Surge la polémica al pensar si realmente estos principios comunes respondían a la diversificación de las condiciones de trabajo de las tan variadas ramas de la producción y manufactura, quizá cada actividad exigiría métodos específicos. Para solucionar la pugna se encuesta a los diferentes países con respecto de dos puntos en concreto:

1. Tareas, radio de acción y naturaleza de las actividades a realizar en la inspección buscando el carácter de la ley que exige asegurar su cumplimiento y;

2. Cuáles eran las atribuciones de la inspección y cuál su organización.

29 países tomaron parte. Se obtuvieron resultados homogéneos al darle a la inspección laboral la principal tarea de control de disposiciones legales que protegen al trabajador en el ejercicio de su profesión.

En 1923 en la Conferencia Internacional del trabajo dedicada a la inspección laboral se toma el acuerdo de que los países miembros obliguen a las empresas a dar facilidades al inspector para cumplir con la visita, pudiendo exigirle secreto profesional de los visto y oído.

El cuestión de protección al trabajador y la necesidad de hacer real y efectiva dicha protección esta inmerso en la problemática internacional a resolver por los organismos, como la OIT, creados en específico para ello. A

²⁷ idem. p.40

lo largo de este siglo se han realizado muchas conferencias que giran alrededor del tema y pese a la preocupación y actuación de la comunidad internacional y a la fuerza que ha tomado las organizaciones de trabajadores, hoy, en albores del siglo XX el trabajador sigue viviendo en condiciones ínfimas, hoy por hoy más vergonzoso aún.

E. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO.

1. México Prehispánico.

Los historiadores afirman que no se conocen a ciencia cierta las relaciones de trabajadores y patrones en la época precolombina, sin embargo de ésta se sabe de su compleja organización basada en una gran variedad de ocupaciones y división del trabajo que agrupaba a los obreros en gremios. Existía en forma arraigada la figura del esclavismo pero también hubo artesanos y obreros libres que ofrecían sus servicios, de tal forma que debió de plantearse un acuerdo de voluntades para la transacción trabajo-jornal.²⁸

2. La Colonia.

Datos históricos sobre la inspección del trabajo no los encontramos sino hasta después de 1917 con la primera Ley Federal del Trabajo en 1931, siendo la inspección ya una institución perfectamente delineada. Preteritamente algunas, leyes, reglamentos e instituciones sí la contemplan, además, recordemos que la inspección del trabajo siempre se da

²⁸ Mendieta y Nuñez, Lucio El Derecho Precolonial. Editorial Porrúa. Tercera Edición México 1970. p.131

mimetizada a la concepción de un reglamento que proteja a los trabajadores.²⁹

Durante los primeros años de la conquista las Leyes de Indias contienen prescripciones que describen figuras como jornada laboral, normas sobre seguridad e higiene y prevención de accidentes de trabajo; hechos en los cuales la inspección del trabajo debería lograr su aplicación y cumplimiento.

En 1609 el Oidor-visitador Alonso Vazquez de Cisneros ordena y practica una inspección a Nueva Granada. Quería constatar que todos los naturales gozaran de la condición de libertad otorgada por Cedula Real dese 1560, Vazquez encuentra a la población sometida aún al vasallaje y encomienda. Evalúa la situación real que vivían los moradores naturales de la península, trabaja arduamente para formar poblaciones establecidas y da a conocer la supresión del trabajo como servicio personal; dicta sentencias e impone penas a todos los señores infractores; paga y restituye todo lo necesario.³⁰

Este relato, como simil, describe la actividad y desempeño de funciones de un moderno inspector del trabajo.

En 1620 la Ordenanza de Mérida consagra los principios de respeto a la libertad del indio, pero hace necesario su trabajo para la construcción de la Colonia, debiendo garantizar una retribución justa por el esfuerzo prestado y crearles un régimen de asistencia social.

En 1576 la Ley X de Indias, titulo VII, libro VII de la Recopilación determina la protección del salario de los trabajadores, el pago oportuno e integro de su con-

²⁹ San Miguel Arribas, Luis. op. cit. nota 21 p.43

³⁰ op. cit. p. 45

traprestación debía hacerse en presencia de persona que lo calificara y evitar engaños y fraudes. Los caciques deberían pagar a los indios su trabajo delante del doctrinero sin que les faltara cosa alguna.

En el mismo año la Ley I, título XII del libro VI ordena que en toda la Colonia se introduzca, observe y guarde que los indios se lleven y salgan a las plazas y lugares acostumbrados donde con más comodidad suya puedan ir sin vejación ni molestia.

La Ley II, título X del libro II encarga a Virreyes, intendentes y gobernadores que averiguen excesos y agravios que padecieran los indios, que vigilasen que no hubiera exceso de violencia ni que los indios dejaran de ser pagados guardando las leyes que sobre esto disponen.

3. México Independiente. Albores de la Revolución.

El México independiente trae consigo la preocupación política de la organización y mando, a título personal de los mexicanos sobre su nación. Es evidente la situación anárquica ante tantas teorías de desarrollo posibles que se proyectaban a un ámbito de inseguridad social. Se olvida por completo los renglones comerciales e industriales que albergan directamente a la clase trabajadora a la que la Independencia no trajo modificaciones de fondo en cuanto a sus circunstancias miserables de vida. Continúan las prolongadas jornadas de 18 y 20 horas, salarios insignificantes, trabajo no reconocido ni remunerado para mujeres y niños y en general todas las indignantes circunstancias. Estos hechos, con carácter urgente, reclamaban regulación, orden y cumplimiento efectivo de disposiciones que beneficiaban a la clase, a través de la inspección del trabajo.

La Constitución de 1857 someramente atiende las necesidades de la clase trabajadora en su artículo 50, que justamente le hace antesala al artículo 123 de la Constitución de 1917, pero quedando demasiado corto para el tiempo y medio social del trabajador.

En 1865 la Ley sobre trabajadores y la Ley sobre policía general del Imperio, promulgada por Maximiliano, contiene ya medidas de higiene y seguridad, otorga labores de inspección al Estado y sanciones concretas a los infractores.³¹

En los inicios del siglo XX los brotes revolucionarios en contra del régimen dictatorial de Porfirio Díaz crecen en la demanda de reivindicaciones y libertades sociales.

En 1906 Ricardo Flores Magón como presidente del Partido Liberal Mexicano establece el programa del partido, desplegado que dará base ideológica a la Revolución. Atiende directamente las necesidades de la clase obrera en sus puntos 21 al 33 se plantea la jornada máxima de ocho horas, reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, obligatoriedad del descanso dominical planteaba también adoptar medidas para que los dueños de las tierras no abusaran de los medieros, igualmente solicitaba que se cerrara la vigilancia para que en el trabajo a destajo los patrones no burlaran la aplicación de la jornada máxima de ocho horas. El punto 24 planteó la necesidad de prohibir en absoluto el empleo de niños menores de 14 años.³²

³¹ Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123. Talleres Gráficos Laguna. México 1943 p.35

³² op. cit. p. 38

En 1913 la Ley de Descanso Municipal de Rafael Cepeda determina sanciones concretas por la infracción a la disposición legal , multa de diez a cien pesos, duplicada por caso de reincidencia, a dueños y administradores de talleres, almacenes, fábricas y tiendas que hagan trabajar los domingos a dependientes, obreros y empleados; estas multas serían impuestas por el Presidente Municipal, quien deberá levantar una acta que haga constar las circunstancias de la infracción.

En Octubre de 1914 la Ley de Manuel M. Domínguez consigna el descanso dominical y descanso obligatorio en días feriados, vacaciones de ocho días anuales y concede la denuncia pública por violación a la ley.

En el mismo año de 1914 por decreto de Jose M. Mier se legisla sobre el trabajo femenino en donde se exigía que los establecimientos tuvieran sillas suficientes para que sus empleadas o dependientas de mostrador pudieran usarlas no habiendo trabajo a realizar. La autoridad política debía vigilar el cumplimiento de la ley y también otorgaba acción pública para denunciar el incumplimiento.

Los párrafos anteriores, entre líneas textuales, dejan ver la necesidad de crear una institución reguladora y vigilante que hiciera verdaderos los beneficios planteados legalmente, alguien que no permitiera abusos patronales y abusos de los dueños de las tierras, alguien que denunciara violaciones a las leyes y que hiciera validas las sanciones y multas.

En octubre de 1914 la Ley del Trabajo promulgada por Cándido Aguilar se convierte en fuerte ejemplo a futuras reglamentaciones laborales. Determina una jornada laboral de 9 horas con descansos intermedios para tomar alimentos, descanso dominical, estipula un salario mínimo general a

pagar, dió base a la Seguridad Social obligando a los patrones a proporcionar médico y medicinas a obreros accidentados realizando su trabajo, además les obligó a prestar a sus trabajadores un servicio médico decoroso. Esta ley esquematizó la existencia de tribunales de trabajo nombrados Juntas de Administración Civil y previno la aparición de un inspector laboral; el gobierno podía nombrar el número de personas necesarias para la vigilancia del exacto cumplimiento de la ley.

En 1915 en Veracruz aparece un reglamento al cual deben sujetarse los inspectores del trabajo agrícola, encomendaba que se investigara el verdadero carácter del agricultor como: mediero, habilitado o arrendador, e indagar si devengaba un salario. El inspector debía pedir datos sobre duración de jornadas y monto de salario, vigilar que la raya se practicara en sábado y no en domingo. Debía informar rápida y expresamente todos los asuntos que pudieran relacionarse con la situación de vida del obrero para impedir la vil explotación del trabajo humano y así provocar el mejoramiento intelectual y material del proletariado. Su informe tenía que relatar los medios usados para obtener los datos requeridos, siendo los obreros mejores y más crediticias fuentes de información. Marcaba que el objeto de la visita no sólo era pedir informes, sino constatar a ojos vistas los hechos, quedando prohibido al inspector recibir alojamiento o alimentos ni servicio alguno por parte de los hacendados.

Este detalle muestra la posibilidad fraudulenta y corrupta en la actitud del inspector, tomada ya en cuenta en perspectiva por el legislador.

En 1916 la Ley del Trabajo del estado de Coahuila decretada por el gobernador Gustavo Espinoza Mireles en tres de sus capítulos atiende a la participación del trabajador

en los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo y plantea a la inspección para vigilar el cumplimiento de disposiciones sobre higiene y seguridad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fué un medio que apoyó el progreso de la economía y la elevación de la situación del trabajador; la regulación de los problemas laborales, la determinación de beneficios mínimos de los que debe gozar el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, contribuyó a poner en el rango que le corresponde al trabajo en el proceso de producción.

Esta Ley que reglamenta al artículo 123 de la Constitución de 1917 constituye el antecedente de la vigente inspección del trabajo, los artículos correspondientes la construyen como una institución uniforme habiendo retomado todos sus caracteres que anteriormente estaban previstos inconexos en diversas disposiciones: función, atribución, obligaciones, etcétera.

La Ley Federal del trabajo en el capítulo VII se denomina "De los Inspectores del Trabajo" hace la distinción entre la competencia local y federal, otorga a los inspectores la función de cuidar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones de higiene y seguridad y las que establecen los derechos y obligaciones de los patrones; disposiciones entre las que se puede encontrar, la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores, y la observancia de las disposiciones para conservar las buenas relaciones entre trabajadores y patrones.

No siendo suficientes estas disposiciones para atender las actividades de la Inspección se creo un reglamento interno que es el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo.

La Ley de 1931 es reformada por la Ley Federal del trabajo de 1970, la que en un capitulo especial define claramente las funciones de la Inspección del Trabajo y los requisitos para desempeñar el cargo, la autorización de trabajo a menores, vigilancia del trabajo a domicilio, facultades para integrar Juntas Accidentales de Conciliación y difusión de las normas de prevención de riesgos, higiene y seguridad.

4. El Artículo 123 Constitucional.

La Constitución de 1917, contiene preceptos relativos a la superestructura constitucional, a la soberanía del estado, a la forma de gobierno, a la supremacía constitucional 123 y deja claro su contenido social. Es pues una obra con marcada posición política e ideológica en beneficio del pueblo. Estas ideas albergadas tendran gran trascendencia histórica al verse proyectadas en algunas constituciones de otros países.³³

El liberalismo absoluto termina con la inclusión de Derechos sociales en la Ley Fundamental y no en reglamentos secundarios como eran considerados antes de 1917. La acción directa del Estado velaría por la situación obrera al tanto de los procesos económicos del país.

La Constitución marca una nueva concepción del ser humano y de la condición social, es el artículo 123 el más claro ejemplo de esta nóveles tendencias.

El origen del artículo 123 se da en el dictamen del artículo 5o. de la Constitución de 1854, adicionándolo con las siguientes garantías:

³³ Remolina Roqueni, Felipe. El artículo 123. Ediciones del V Congreso del Trabajo de la STYPS. México 1974 p.IV.

Jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, descanso hebdomadario, igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, entre otras.

Ha quedado claro que antes de establecerse estas garantías en la Constitución, no existían en la cotidianeidad de la labor diaria del trabajo, por elementales y de derecho natural que se aprecien las anteriores rasgos. Así se observa que la creación del Derecho del Trabajo como ente protector de una clase social se matizará por los calificativos de abuso, explotación, vejación por parte del hombre empresario, que olvida su naturaleza misma como tal y volca su voracidad sobre los trabajadores.

Para concretar la redacción final del artículo 123 hubo de darse una fuerte conflictiva social, reflejada en la contraversión de las posturas políticas, y más aún en los movimientos armados de la clase trabajadora que esperaba la reivindicación de su estatus deplorablemente mancillado, no obstante ya existiendo la Constitución de 1857.

La situación de los obreros hasta antes del artículo 123, sin duda alguna, es perfectamente conocida, en la actualidad los medios de trasmisión histórica nos traen con claridad los hechos; sobre todo una abundante literatura que es producto de esforzadas investigaciones de notables pensadores.

Los sucesos acentados que dieron origen al reclamo de mejores condiciones de vida y mejores condiciones como seres humanos, esbosan la realidad obrera de la época, y siendo éste el grupo mas numeroso que conformaba a la población mexicana, se proyectó directamente en el orden social y político del país; eran evidentes los brotes e

insurrecciones ante el abuso y la opresión. El restablecimiento de la paz social fué el triunfo de la Revolución Mexicana en expresión de la Constitución de 1917.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 540, fracción I encomienda a la inspección del trabajo vigilar el cumplimiento de las normas de Trabajo. Todas las fracciones del artículo 123 quedaran, entonces, enmarcadas dentro de esta supervisión.

El artículo 123 en su versión original, se ocupa fundamentalmente del bienestar social, de las relaciones de trabajo, de los trabajadores emigrantes, de la participación de utilidades, del crédito preferente del trabajador, según clasificación de Felipe Remolina Roqueni.

Se ha otorgado la presunción tácita de la Inspección del Trabajo en cada una de las fracciones del artículo 123 Constitucional, pero hay un mayor énfasis de su existencia, dada su sintaxis y retomando la anterior clasificación en las siguientes fracciones:

Estas fracciones construyen un esquema de bienestar social.

Artículo 123.

fracción II. Se prohíben las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años, así como el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 22 horas;

III. Prohibición para que trabajen los menores de 12 a 16 años, se señala una jornada máxima de seis horas diarias.

V: Descanso pre y postnatal.

XII. Obligatoriedad de los patrones de proporcionar habitaciones a sus trabajadores así como de establecer

escuelas, enfermerías, y los servicios necesarios para la comunidad;

XIII. Servicios públicos para los centros de trabajo cuya población exceda de 200 habitantes.

XIV. Accidentes y enfermedades profesionales;

XV. Seguridad e higiene industrial;

XXV. Servicio de colocación a los sin empleo;

XXIX. Cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, y de accidentes;

XXX. cooperativas para la construcción de casas habitaciones.

Los renglones relativos a la participación de utilidades, en donde el Estado otorga poder de desición al inspector, se demuestran en las siguientes fracciones.

Artículo 123.

fracción VI. Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas;

IX. fijación de la participación por juntas municipales designadas expresamente para ello.

5. Organización Inicial de la Inspección del Trabajo.

El 18 de Diciembre de 1911 se establece una oficina denominada Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria , ésta se substituirá por la Secretaría de Industria y Comercio, quedándole el Departamento adscrito que comprendía la función e institución relacionadas con el mejoramiento de las condiciones de los obreros.

En 1917 con Venustiano Carranza se crea la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, surge una

Dirección del Trabajo cuyas atribuciones se dividían en: industria minera, industrias varias no especificadas, industria de profesiones diversas de agregados obreros en el extranjero y de colocación de trabajadores.

Se puede decir que la administración estatal en el area laboral surge insipientemente con Francisco I. Madero en la presidencia del país. Antes de la Revolución, con el porfiriato aumento el número de trabajadorres fabriles empeorando su situación humana, no conociéndose las condicionesde trabajo, existiendo bajos salarios, agotadoras jornadas, falta de descanso dominical, abusos en las tiendas de raya y múltiples accidentes de trabajo. (22)

Ya promulgada la Ley Federal del Trabajo en 1931 por Decreto del General Abelardo L. Rodriguez se establece un Departamento autónomo del Trabajo, el 30 de noviembre de 1932, el cual, entre diversas fuciones se encargaba de la Inspección del Trabajo en todos sus aspectos. Así es que los primeros reglamentos administrativos sobre la materia parten de esta época, siendo reformados consecutivamente con los años. También en este tiempo se crea la organización y funcionamiento de las comiciones mixtas, que deberían actuar en las empresas, Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

CAPITULO III

FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCION EN MATERIA LOCAL

A. NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

La inspección del trabajo esta involucrada con la historia misma de la humanidad, camina paralelamente a los inicios del reconocimiento y resolución legal de las exigencias y carencias de los trabajadores; igualmente se une a la lucha contra el Estado mismo que no participaba en lo absoluto para que se dejasen de cometer tantas injusticias y se terminaran los padecimientos de la clase trabajadora, justificando su impávida actitud con el argumento de progreso y necesidad de desarrollo económico.

Al dictar el Estado las primeras leyes laborales, instantaneamente se preocupa por su vigilancia y cumplimiento, ésta fué la tarea inicial que da origen al Derecho Administrativo del Trabajo, campo que envuelve y contruye la existencia de la inspección del trabajo.³⁵

Sólo el Estado podra verificar que los beneficios económicos lleguen a los trabajadores a través de salarios justos, seguridad contra riesgos en el trabajo, compensación adecuada en caso de accidente, protección contra la suspensión injustificada de sus labores, compensación por desempleo y otros programas de seguridad social.

El caracter social del Derecho del Trabajo se ve

³⁵ Friedman, Georges. Sociología Contemporanea. Editorial Siglo XXI. México 1987. p.16

ampliamente ejemplificado en la institución de la inspección del trabajo, que se encamina exclusivamente a la búsqueda del beneficio y progreso en las condiciones de vida del trabajador; grupo social que es destinatario de sus reglamentos, cuyas normas integrantes quedan confiadas a la tutela Estado; la efectividad y cumplimiento depende entonces de su propia actividad, la cual no se pone en marcha unicamente cuando es provocada, como en casos del Derecho Civil, sino que pasa a formar parte de sus obligaciones creadas y justificadas en la existencia misma del Estado como órgano protector y regulador de las relaciones entre los miembros de la comunidad en que se ejerce.

El Derecho del Trabajo atiende a las necesidades individuales dentro de una colectividad, la cual forma un interés social; de ninguna forma la satisfacción de las necesidades y el progreso puede lograrse unitariamente, y menos aún, la demanda de beneficios a título personal. El Derecho del Trabajo agrupa normas que para verse aplicadas requieren necesariamente de la acción del Estado, como son: las medidas de higiene, salubridad, condiciones laborales entre trabajo desempeñado y remuneración económica recibida, condiciones del lugar físico del trabajo que permitan la prevención de accidentes, etcétera.

La inspección del trabajo determina que las relaciones jurídicas no se limitan a los sujetos de la relación laboral trabajador-patrón, sino se fusionan a los intereses del grupo social, los cuales son tomados y atendidos por el Estado.

Se resume entonces que la Inspección del Trabajo es una función administrativa del Derecho del Trabajo, en donde los inspectores son agentes del Estado, que ejercen sus facultades en su representación y delegada competencia,

actuando por el interés social en el cumplimiento del Derecho del Trabajo.

B. ORGANIZACION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO

La inspección del trabajo en México es recogida implícitamente en el cuerpo consitucional del artículo 123, pues literalmente no se encuentra consagrada en ninguno de sus incisos. Siendo este artículo la expresión máxima de justicia y protección social a la clase trabajadora, y siendo a la vez, la inspección del trabajo un medio eficaz para lograrla, el texto legal se entiende en términos teóricos y a la inspección del trabajo como el medio idoneo para llevarla a la práctica.

Los artículo 523 fracción VI, 527 y 529 de la Ley Federal del Trabajo se armonizan a lo que establece el artículo 73 fracción X y el artículo 123 fracción XXXI de la Constitución, determinando en conjunto la división de la Inspección del trabajo en Federal y Local.

La Inspección del Trabajo se integra por un Director General que es el titular de la Unidad Administrativa del Departamento, a su custodia queda el vigilar la observancia y aplicación del artículo 123 constitucional, otros artículos y Reglamentos, en materia de Trabajo; para cumplir tal función se auxilia del número de inspectores que se crean necesarios.

Se critica la ambigüedad en la cantidad de inspectores necesarios puesto que éstos son muy pocos para atender a tantas y tan graves necesidades de la inspección, y peor aún que en términos reales, ni siquiera éstos cuantos existen. Ahora bien es necesario que se determine un número

suficiente y concreto de inspectores adjudicándose su labor a una distribución y competencia territorial.

C. COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES.

La competencia de las autoridades en la Inspección del Trabajo se divide en materia local y materia federal. La jurisdicción local se circunscribe, por exclusión, a las actividades no contempladas para la materia federal.

Según el artículo 123-XXXI constitucional, mismo que el 527 de la Ley Federal del Trabajo, la aplicación de las normas de Trabajo corresponde a la autoridad Federal; enumera todas las actividades laborales que le corresponden; lista que contiene una clasificación genérica de las ramas de la producción: industria Textil en general, la industria de Celulosa y Papel en general, la industria de Aceites y Grasa vegetales, etcétera, trata del procesamiento inicial de la materia prima. Demarca también dentro de su responsabilidad a empresas gubernamentales o descentralizadas, concesionarias o conexas al Gobierno Federal o las que ejerzan sus trabajos en zonas federales, o aguas territoriales o zona económica exclusiva. Finalmente su competencia es válida en la resolución de conflictos que afecten a dos o más entidades federativas.

Este artículo 527-A de la Ley Federal del Trabajo menciona la cooperación de las dos competencias Federal y Local cuando se trate de normas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores o sobre higiene y seguridad en el trabajo. En cierta forma la autoridad Federal interviene en las empresas correspondientes a las autoridades locales en estos puntos exclusivamente.

Es pues, la competencia Local la que cubre todas

las actividades no mencionadas en los artículos anteriores. El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el D.F. en su artículo 3o. de lo relativo a las Disposiciones Generales dictamina su aplicación a las empresas y establecimientos ubicados en el D.F.

Quedan dentro de la competencia local, entre muchas otras negociaciones, los siguientes giros comerciales:

- Reparación de muebles y artículos de madera.
- Fabricación de emplomados, espejos y lunas.
- Venta de artículos de escritorio y papelería.
- Fabricación de objetos de uso doméstico.
- Abarrotes y semillas.
- Carnes y otros alimentos animales.
- Fabricación de relojes y artículos de joyería.
- Calzado, camisería y bonetería.
- Hoteles y casa de huéspedes.
- Fabricación de objetos de arte.
- Artículos de vestuario y similares.
- Distribución de vinos, pulques y cervezas.
- Fabricación de artículos para deporte.
- Arenas, billares y boliches.
- Industria de la edificación y de la construcción.
- Productos y materia primas de ganado.
- Artículos de tocador y perfumería.
- Artículos de electricidad.
- Accesorios de mobiliario.
- Fabricación de colas y pegamentos.
- Fabricación de brochas, pinceles y cepillos.

El inspector del trabajo Local esta sometido a la autoridad de las juntas locales, y la competencia de éstas determina cuales son las empresas a las que debe dirigirle su labor.

D. FUNCIONES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo confiere a la inspección del trabajo las funciones de:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, en especial las que corresponden a derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y menores y las que entienden de medidas preventivas, de riesgos de trabajo y las de seguridad e higiene.

Los inspectores de trabajo tienen que comprobar que tanto patrones como trabajadores cumplan con las disposiciones sobre higiene y seguridad establecidas por la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos auxiliares y el Código Sanitario siendo auxiliares del Servicio Sanitario Federal.

Respecto a la higiene y seguridad en los centros de trabajo, compete a los inspectores, no sólo que la empresa cuente con un botiquín de primeros auxilios, también tienen los patrones que verificar que dentro de sus jurisdicciones se establezcan los puestos de socorro, enfermería y hospitales, tal como lo previene la Ley Federal del trabajo; debe comprobar que el personal médico encargado de los servicios sean mexicanos con título reconocido por la Dirección General de Profesiones de la SEP.; vigilar la construcción, acondicionamiento, iluminación y ventilación de los lugares de trabajo según términos del Reglamento de Higiene del Trabajo, verificar el acondicionamiento de habitaciones y dormitorios para los trabajadores, la instalación de servicios de agua y aseo en los talleres, fábricas, etcétera; constatar que haya

acondicionamiento en las empresas para cuidados maternales de las madres trabajadoras, debe vigilar que se realicen periódicamente exámenes médicos a todos los trabajadores encaminados a cuidados de la salud o a la prevención de riesgos profesionales, vigilar que se cumpla las disposiciones del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes Profesionales que antiende de ropa de seguridad, de instalaciones, de mecanismos preventivos y protección de transmisiones de energía mecánica; tendrá que intervenir en la suspensión de labores altamente peligrosas que no observan las medidas de protección y manejo adecuado; investigar causas de accidentes de trabajo y sugerir medidas de prevención, deberá vigilar y promover comisiones de seguridad, checar que las mujeres y menores de 16 años no realicen labores nocturnas, ni labores insalubres o peligrosas, vigilar que en los establecimientos no exista expendio o venta de bebidas embriagantes, que no hallan casas de asignación o se practiquen juegos de azar tal como lo impone el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo.

En la vigilancia de la contratación de trabajadores los inspectores deben hacer cumplir las disposiciones legales en cuanto a la forma de los contratos, vigilar que las empresas esten haciendo la contratación necesaria de técnicos y trabajadores no calificados, evitar que en caso de huelga se celebren nuevos contratos para la prestación de las labores suspendidas, estar de acuerdo con las condiciones de los trabajadores mexicanos contratados para laborar fuera del país, o en cualquier parte de la República estando alejado de su domicilio particular, estar al tanto que se le expida al trabajador carta de servicio y también percatarse que el reajuste de personal se realice conforme a lo estipulado en el contrato y en la misma Ley.

La vigilancia de la Inspección del Trabajo no omite el trabajo en pequeñas industrias y trabajo a domi-

cilio, por supuesto que en estos lugares tambien deben cumplirse las normas de seguridad e higiene y sin duda alguna, estas actividades estan sujetas a todas las normas de trabajo y quedan dentro de las disertaciones siguientes.

2. Proporcionar a patronos y trabajadores la información técnica necesaria que facilite el efectivo cumplimiento de las normas de trabajo. Esta información técnica de ninguna forma, previene el Reglamento, revelará secretos o procedimientos de fabricación o explotación de la empresa o comercio; tendrá un caracter sugestivo que no genera derechos ni obligaciones, y es la vía idonea de solicitar o dar dicha información es através del documento escrito.

Sobre el cumplimiento de las normas de trabajo referidas a la jornada de trabajo, descanso y vacaciones a los inspectores les corresponde comprobar que la jornada de trabajo no exceda a los horarios marcados por la Ley, trátese de jornada normal, extraordinaria o nocturna, no debiendo ser ejecutada ésta por menores o mujeres, que se cumplan los reglamentos expedidos en atención a las necesidades particulares de determinadas empresas que deben someterse a los horarios legales.

Vigilar que si las características del trabajo hacen imposible la separación del operario para comer o descansar, que el tiempo se tome como jornada corrida, confirmar que efectivamente sean concedidos los descansos de lactancia a las mujeres, que se les conceden los descansos semanales, días festivos y las vacaciones a que tengan derecho los trabajadores.³⁶

Si se trata de salarios los inspectores deben

³⁶ Reglamento de la inspección local del trabajo. Diario Oficial de la Federación 6 de Octubre 1988 p.64

verificar que el pago se haga directamente a los trabajadores o representantes legales, dentro del plazo legal establecido para el pago, que se haga en efectivo y en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, que éste no sea hecho en cantinas, prostíbulos, fondas, cafés, lugares de recreo, sólo que se trate de trabajadores de los sitios nombrados; que el monto del pago sea igual al salario estipulado en el contrato, debe vigilar que no se establezcan tiendas de raya o sistemas de retribución que implique que los trabajadores obtengan artículos de consumo como compensación salarial; y que los descuentos del sueldo sean por concepto legales y no por multas o castigos de alguna índole.

Los inspectores autorizan las compensaciones, liquidaciones, transacciones o convenios que celebren patrones y obreros, vigilan que se paguen las indemnizaciones, fomentan que se establezcan comisiones mixtas y que se formen reglamentos internos en los centros de trabajo.

Los inspectores de trabajo realizan una función social inegable, de sus funciones legales se desprende que su actividad se encamina a la educación e información de trabajadores y patrones de los derechos y obligaciones que les determina la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos; es una tarea de consientización para la prevención de riesgos y accidentes profesionales, para que exista mejor higiene personal y del lugar de trabajo y también debe realizarse una labor social para el progreso y desarrollo del trabajador en todo su ámbito social, familiar, personal, etc. Los inspectores deben ilustrar a los trabajadores sobre su formación: material, intelectual y moral.

3. Hacer saber a la autoridad la existencia de deficiencias y/o violaciones a las normas de trabajo. Se

entiende por deficiencia laboral cualquier anomalía irregularidad o defecto en las instalaciones o en los métodos de trabajo, que atañan a las relaciones obrero patronales y no transgredan la ley, y por violación laboral a toda acción u omisión laboral que contravenga una disposición legal o contractual.³⁷

4. Llevar a cabo la actividad de la inspección con el objetivo de buscar siempre armonía entre relaciones obrero-patronales.

Esta función de conciliación se refiere a su intervención en los conflictos y dificultades de trabajo que se den entre trabajadores y patronos o entre mismos trabajadores o incluso, entre mismos patronos buscando su arreglo conciliatorio, interviniendo con imparcialidad y buscando la real solución; si ésta se logra realizar, el inspector debe levantar un acta del acuerdo o convenio y remitirlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación, en caso contrario sólo se les indicará cuál es la autoridad competente que debe resolver el conflicto. Esta actuación se hace a petición de parte o bien realizada de oficio.

La armonía y cordialidad entre las relaciones laborales es un estado idoneo de perfectibilidad que quizá exista, sí, pero en el mayor número de empresas la inspección del trabajo debe encaminarse a la protección, ayuda y cuidado del trabajador; situación que no ven con mucho agrado los patronos.

³⁷ Idem. p.63

E. FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

Lo que deben hacer y lo que tiene que hacer los inspectores de trabajo en materia local el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el D. F. lo determina en su artículo 13.

1. Funciones:

a) Visitar e inspeccionar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo.

b) Interrogar a trabajadores y patronos sobre la aplicación de las normas de trabajo.

c) Examinar substancias y materias utilizadas en trabajos peligrosos.

d) Decidir cuál es el monto de las utilidades correspondientes a los trabajadores en los casos en que trabajadores y patronos no se pongan de acuerdo (Art. 125-II Ley Federal del Trabajo).

e) Levantar las actas necesarias que cubran todo lo acontecido durante su visita.

3. Facultades.

a) Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo.

b) A nivel de sugerencia, solicitar a los patronos que se corrijan violaciones a las condiciones de

trabajo, igualmente que se eliminen defectos en instalaciones y métodos que provoquen la transgresión de la norma o bien pongan en peligro salud y seguridad de los trabajadores.

c) Se dijo que el inspector debe, en caso determinado, intervenir en lo relativo al reparto de utilidades, esta facultad de decisión que se le confiere atañe a un punto muy delicado que involucra la corrupción y deshonestidad de los inspectores en beneficio, de los patronos.

F. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS INSPECTORES.

Lo que están obligados hacer y lo que no deben hacer los inspectores del trabajo así como lo que necesitan para cumplir con su trabajo también lo determina claramente el Reglamento de la inspección del trabajo en sus artículos 13, 14 y 15.

1. Obligaciones.

a) Siempre tendrán que identificarse con credencial autorizada al realizar cualquier diligencia.

b) Mostrar al inicio de la inspección las ordenes respectivas conforme la estipulación legal.

c) Realizar inspecciones periódicas o extraordinarias.

d) Debe informar de todas las deficiencias y violaciones en las actas levantadas en la inspección frente a testigos obreros y patronales, entregando copia a cada una de las partes que hayan intervenido y remitir el

original a su superior jerárquico.

2. Prohibiciones.

a) Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia.

b) Revelar secretos industriales o comerciales y procedimientos de fabricación y de explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones.

c) Representar o patrocinar a los trabajadores en los conflictos de trabajo.

3. Derechos.

Debe respetárseles ampliamente y darles las facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones por parte de los patrones y por parte de la autoridad correspondiente si es necesario; trátase de información, consulta o verificación material de datos.

G. REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo marca en el artículo 546 que es lo que se requiere para ser inspector del trabajo: ser mexicano, mayor de edad, estar en pleno ejercicio de derechos, tener una instrucción mínima de enseñanza secundaria, no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones; tener conocimientos suficientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones, no pertenecer al estado eclesástico; y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Reglamento de la Inspección del Trabajo omite en su articulado el establecer las características legales necesarias para ser inspector del trabajo.

Los requerimientos legales muestran un perfil concreto para quien desempeñe la inspección. Complementariamente se hace de vital importancia, no sólo atender a las características objetivas, sino dar énfasis a las características subjetivas con las que debe contar un inspector, que son elementos que forman parte de su personalidad y formación, substanciales en el buen desempeño y correcto desarrollo de una inspección. La ineficacia de la Inspección del Trabajo es reproducida, en gran parte por la lamentable actuación y tristes matices morales que tiene el individuo que es inspector del trabajo.

Así se puede hablar que el funcionario público que ejerza el cargo de inspector del trabajo debe hacer gala de aptitudes específicas y necesarias para desempeñar sus funciones, tener conocimientos generales en cuestiones sociales, culturales y económicas, puesto que tendrá que tratar con diferentes clase de personas con distintos contextos y; necesariamente debe tener posibilidad de adaptación y entendimiento con cada una de ellas.

Es muy importante atender preferencialmente a las cualidades morales con las que debe contar el inspector; la honestidad, integridad, responsabilidad honrradez. Si tuviera estos calificativos un inspector del trabajo, en verdad se cumpliría con la función social de la inspección del trabajo.

H. DIFERENTES CLASES DE VISITAS.

En materia local legalmente están determinadas dos clases de visitas: ordinarias y extraordinarias. Las primeras son practicadas periódicamente atendiendo al programa establecido por el departamento de inspecciones, su objetivo es el supervisar que las empresas o establecimientos cumplan con las normas de trabajo y verificar que se hayan corregido las deficiencias detectadas. Las visitas extraordinarias son las que se practican fuera del programa; deben ser requeridas por haberse cometido alguna violación a la norma de Trabajo o bien ordenadas por el superior jerárquico del inspector.

La confusa redacción legal que determina cuales son los objetivos de las visitas ordinarias puede dar a entender que se mezclan en una misma visita el detectar fallas e incumplimientos y verificar, al mismo tiempo, que éstos hallan sido corregidos, lo cual es materialmente imposible. Esta suspicacia podría evitarse si se aclarara perfectamente el motivo exacto de la visita, haciéndose necesario también no economizar texto marcando tan sólo dos clase de visitas.

Se propone entonces hacer la redacción en cuanto a cinco clases de visitas:

1. Visita de Conocimiento.

Sería practicada en los centros o establecimientos de recién apertura en donde se verificaría, que tanto patrones como trabajadores supieran perfectamente todas las normas de Trabajo que regulan sus actividades. Se facilitaría información técnica, y asesoría a los trabajadores y

patrones sobre la manera más efectiva de cumplir su trabajo. Siendos esta una de las funciones de la inspección del trabajo.

2. Visita Inicial.

Abriría el expediente de la negociación y acen-taría las violaciones a las normas de Trabajo, de existir éstas tendría que sugerise al patrón, en términos de concertación, su pronta corrección.

3. Visita de Verificación.

Tendría el fin de constatar que las violaciones a la norma de Trabajo hallan sido corregidas y hechas desaparecer, de lo contrario el inspector daría aviso al organo jurisdiccional correspondiente para procederse a la aplicación de sanciones.

4. Visita periódica.

No se llevaría a cabo por solicitud de parte o por determinación del Tribunal del Trabajo, sino se practicaría de oficio en base a un calendario determinado en el programa de trabajo del departamento de inspección. En cualquier momento la norma de Trabajo puede transgredirse, en perjuicio de nuevos empleados o nuevas circunstancias de trabajo, es indispensable una constante vigilancia al cumplimiento de las Condiciones de Trabajo y Reglamentos Laborales. La función de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, y la de poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones de las normas de Trabajo que se observen en las empresas y establecimientos establecidos se estaría cumpliendo de esta manera.

5. Visitas Extraordinarias.

Serían como inspecciones de emergencia provocadas, a petición del trabajador o del patrón o bien dictaminadas por la autoridad que proporcionaran el conocimiento de problemas concretos.

Las visitas de inspección se fundamentan en el artículo 16 constitucional que rige en materia de visitas domiciliarias que practican las autoridades administrativas.

I. BREVE COMPARACION LEGISLATIVA EN EL PLANO INTERTNACIONAL.

1. La inspección del Trabajo en Francia.

La legislación respectiva se encuentra en el Código del Trabajo, Libro VI, relativo al Control de la Aplicación de Leyes y Reglamentos del Trabajo.³⁸

El Decreto n.75-273 del 21 de abril de 1975 determina a los inspectores el encargarse de la Inspección del Trabajo en la mano de obra, de la Inspección Social en la agricultura y de la inspección de trabajo y mano de obra en el área de Transportes.

Coloca a los funcionarios de la Inspección del Trabajo, cuyas gestiones estan asegurads por el Ministerio del Trabajo, situados debajo de los Ministros del Trabajo Agricultura y de Transportes y que ejerciten sus funciones conforme a los reglamentos y disposiciones legislativas en vigor.

³⁸ Tessié, Bernard. Código del Trabajo Frances. Editorial Litec. Paris 1989 p. 1901-1904

Es evidente la preponderancia de la Inspección del Trabajo, legalmente se le otorga una alta jerarquización en el orden de las autoridades que conforman el organigrama del Ministerio del Trabajo.

Notoria diferencia reviste la Inspección del Trabajo francesa. La Ley le otorga competencia en el área agrícola y con lo que respecta a la transportación pública o privada

2. La Inspección del Trabajo en España.

La inspección del trabajo esta atribuida al Ministerio del Trabajo directamente. El cuerpo nacional de inspectores tiene atribuciones en la Inspección del Trabajo, en la Inspección de Seguros Sociales y en la Inspección de Inmigración.³⁹

La Inspección del Trabajo tiene una organización provincial y asumira la misión de:

a) Vigilar el cumplimientos de las disposiciones legales reguladoras del Trabajo en cuanto descanso, jornada, etc.

b) Vigilar el cumplimiento de las Leyes de Previsión Social.

c) Vigilar el cumplimiento del orden en el trabajo.

Por Decreto del 1 de mayo de 1944 se crea la Inspección Técnica de Previsión que se encamina a entidades

³⁹ Medina y Marañon. Leyes Sociales de España. Editorial Reus. Madrid 1951 p. 5674

Aseguradoras de Accidentes del Trabajo e Instituciones de Previsión Social.

La inspección del trabajo esta organizada en base de un órgano central del cual dependen todas las inspecciones del país.

La inspección del trabajo española incluye materias que en la Legislación Mexicana tienen otra función y distintos reglamentos, como son el seguro social o lo relativo a la Inmigración y lo que atañe a compañías aseguradoras e instituciones privadas de previsión.

3. La Inspección del Trabajo en Brasil.

Su denominación es traducida como Fiscalización del Trabajo. En el título VII, relativo a los procesos de multas administrativas⁴⁰ el artículo 626 dice:

Incumbe a las autoridades competentes del Ministerio del Trabajo y Providencia Social a las que ejerzan funciones delegadas, la fiscalización del fiel cumplimiento de normas y protección del Trabajo.

Los fiscales del Instituto del Seguro Social y las entidades paraestatales en general dependen del Ministerio del trabajo y Providencia Social, son competentes para la fiscalización a que se refiere el presente artículo en forma de instrucciones que fueran expedidas por el ministerio del Trabajo y providencia Social.

La organización de la Inspección del Trabajo esta planteada en un sentido centralista, existe un órgano central encargado de su administración y estructuración.

⁴⁰ Consolidación de las leyes del trabajo. Ediciones Mapa Fiscal Primera Edición Volumen II Sao Paulo 1970 p.162-165

Pocos artículos constituyen el cuerpo legal dedicado a la Inspección del Trabajo, lo que determina que siendo Brasil un país latinoamericano como México, teniendo ambos una problemática social, cultural y económica similar, la Inspección del Trabajo, desgraciadamente, no cuenta con la relevancia que debiera tener.

CAPITULO IV

INEFICACIA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MATERIA LOCAL

A. SITUACION HASTA 1989.

1. Ignorancia e Ineptitud de los Inspectores.

La Ley dentro de los requisitos exigibles para quien desee ser inspector del Trabajo menciona el haber terminado la educación secundaria, demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica para el ejercicio de sus funciones.

Una interpretación estrictamente literal de este artículo, 546 de la Ley Federal del Trabajo, hace resaltar de inmediato la contradicción entre el sólo contar con la enseñanza media y tener al mismo tiempo amplios conocimientos de Derecho del Trabajo. Imaginemos que lo inmediato anterior se aplique a personas o trabajadores preocupados por los problemas sociales y que autodidacticamente o por algun otro medio, se hayan allegado dichos conocimientos, que en última instancia la actividad práctica siempre sera un magnifico maestro; sin embargo a este sujeto imaginario aun se le debía agregar el tener experiencia técnica en el ramo. Se planteo un supuesto ficticio, inexistente ya que la realidad enseña que instrucción de los inspectores es deplorable.

Se ha discernido acerca de muchas cualidades que debe tener el inspector como profesional y como ser humano; el desempeño de su papel requiere de una formación complementaria que lo hará conducirse con diligencia y honorabilidad, quizá este conjunto sólo pueda lograrse con una formación profesional encaminada o capacitada para estas labores, conjuntándose al conocimiento técnico necesario y el conocimientos prácticos de aquello que se inspecciona en los establecimientos o negociaciones. Lo anterior podría lograrse proporcionando becas a los trabajadores.

La OIT. recogiendo experiencias organizativas de la función de la inspección del trabajo en diferentes países, plantea la controversia dada en cuanto a la exigencia de conocimientos por parte de los inspectores; por un lado dan relevancia a la cultura general y muchos otros gobiernos resaltan que los inspectores demuestren garantías adecuadas de carácter moral; exigiéndose de este modo poco adiestramiento y poca experiencia. Esta organización plantea las experiencias vividas por los gobiernos en este campo, observa los resultados positivos o negativos para elaborar sus recomendaciones. Con lo dicho queda más claro el valor tan importante de la preparación intelectual y cultural del inspector.

2. Falta de Capacitación Personal

De la capacitación o entrenamiento de los recién ingresados inspectores del trabajo, nada dice la Ley Federal del Trabajo ni el reglamento respectivo en materia Local.

Según recomendaciones de la OIT la formación del inspector debe iniciarse por medio de folletos y

explicaciones sobre historia, funciones y organización del departamento de inspección, con pláticas que demuestren problemas prácticos, posibles situaciones comunes que se le presentan al inspector y sus soluciones. Se concluye la capacitación previa con asistencia a visitas de inspección como compañía de los inspectores más antiguos en el área.

Igualmente considera importante que los funcionarios con miras a ocupar en el último término altos cargos en el servicio trabajen sobre el terreno fuera de la sede central durante cierto tiempo; que se organicen cursos teóricos y prácticos celebrados periódicamente; utilizar el sistema directo de la enseñanza a través de clases; la demostración visual de la buena o mala forma de efectuar el trabajo hace comprender las cosas de manera más viva que una explicación visual u oral; la pizarra, los carteles gráficos y diagramas, la proyección de diapositivas, películas o videos, los grupos de estudio, las visitas a establecimientos industriales y otros sistemas semejantes son métodos muy empleados.⁴¹

Estimular al personal a que presente sugerencias para mejorar métodos de trabajo y de organización es un medio de formación del personal, como también lo es la revista o boletín publicado por el Departamento de Inspección, así como la biblioteca y la difusión de informes sobre las prácticas aplicadas en la industria, comercio o en otros servicios gubernamentales tanto en el país como en el extranjero.

Además de la información básica, debe existir una capacitación continua con miras a la actualización y perfeccionamiento.⁴²

⁴¹ Díaz, Max Lois. Del Personal de Inspección. Revista Mexicana del Trabajo. Editorial Divulgación México 1967 p.59

⁴² Montes de Oca, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la

El curso de capacitación al que asisten los ininteresados en ser inspectores del Trabajo no existe, y las primeras visitas que realizan al lado de los inspectores experimentados sólo sirven para la observación y perfeccionamiento de medios corruptos.

Desglosando todas las funciones que tiene implícitas la inspección del trabajo, tomadas de los artículos que las determinan en la Ley Federal del Trabajo, se encuentran muchas actividades que necesariamente requieren de una capacitación potencial del inspector.

a) Aspecto Técnico.

Los inspectores deben tener amplios conocimientos en el ramo de la industria o comercio al cual se les dedique debido a la complejidad de los actuales procesos industriales.

Deben ser de control previos como las relativas a la construcción, instalación y apertura de establecimientos, incluyendo: presentación de planos, la higiene y seguridad, análisis de substancias químicas empleadas, valorar la peligrosidad que entraña la maquinaria; o bien de control del equipo individual como son los dispositivos de seguridad personales, la ropa de trabajo, los aparatos de protección adicional, los asientos, la luminosidad; también el control de elementos nocivos como el ruido, la humedad, el humo, las vibraciones, etcétera.⁴³

Sociedad. Editorial Camargo. Madrid 1960 p.139

⁴³ Lhoir, Albert. Organización y Funcionamiento de los Servicios Inspectivos del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo. Editorial Divulgación México, Marzo 1967 p.46

b) Aspecto Jurídico.

Contar con la posibilidad de dar explicación efectiva y con razonamiento jurídico a la legislación que corresponde a las condiciones de Trabajo y normas de trabajo en general, como las relacionadas a los reglamentos de seguridad e higiene, al igual que la revisión y aplicación de instructivos de trabajo.

c) Aspecto Económico.

A través de los informes de la inspección del trabajo podrán valorarse las condiciones de progreso económico y social. El inspector debe tener un veraz conocimiento de las circunstancias económicas, tal, que pueda ser tomado en cuenta en la elaboración de planes de desarrollo nacional, o la creación de nuevas políticas económicas y sociales. Al igual, con su acertada información, podrá actuar coordinando y vigilando procesos de elección para las comisiones encargadas de la fijación de el salario mínimo, ya que su inmediatés al trabajador lo hace conocedor de sus carencias y necesidades.⁴⁴

d) Aspecto Social.

Es trascendente la capacidad de razonamiento, conciliación y entendimiento social que debe revestir al inspector. La acción de la inspección del trabajo tiene por eje la yuxtaposición u oposición de trabajadores y patrones en donde deberá ejercerse conciliatoriamente buscando siempre la justicia social.

Se reitera a la capacitación como renglón de

⁴⁴ Diaz, Max Lois. op. cit. nota 41 p.55

delicada y especial atención para que la inspección del trabajo funcione eficazmente.

3. Errores en el Procedimiento.

El Reglamento para la Inspección del Trabajo en materia Local, en el capítulo V, De la práctica de las visitas de Inspección, plantea como debe realizarse las diligencias inspectivas, las cuales se llevan a cabo erróneamente en atención de los siguientes puntos; estando en la presunción que efectivamente se realizan y no queda detenido su paso en las oficinas patronales.

a) Algunos de los requisitos de la orden de inspección son el contener nombre y razón social y ubicación de la empresa. Es muy frecuente, por razones de registros inexistentes o falseados, que estos datos no se identifiquen perfectamente, y por inicio la inspección del trabajo no se realizará. ⁴⁵

b) Para llevar a cabo la visita domiciliaria es necesario el nombramiento de testigos de asistencia, designados por el patrón o responsable, en caso de negativa o ausencia de éste, el inspector los señalará. Un clima de tiranía patronal explica que raras veces los trabajadores accedan a prestarse como testigos.

c) Tanto patrón como trabajadores tienen el derecho de acompañar al inspector en el recorrido de la visita. El inspector prefiere la única presencia del patrón o su representante, pues de él obtendrá el lucro indevido, excluyendo de antemano la compañía del obrero.

⁴⁵ Reglamento de la inspección local del trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 6 de Octubre de 1988 p.64

d) El formato que contiene el acta circunstanciada del desahogo de la diligencia es un "machote" con espacios que llena el inspector con pocas palabras, responde a las necesidades de una inspección hecha sin detenimiento, dado el gran número de empresas que visitar y el poco número de inspectores y adecuado a la instrucción y capacitación restringida del inspector. (ver apéndice 1)

4. Ignorancia de los Trabajadores y Mala Fé de los Patrones.

El desconocimiento de la ley no es justificación ni válido argumento para su inobservancia.

Código Civil.

Artículo 21. La ignorancia de las leyes no excusa su cumplimiento...

Cuando un pueblo ignora su derecho no conoce la justa manera de aplicarlo, actualmente existen sutiles pero evidentes medios de atropellar la ley sin que los destinatarios se den por enterados de la existencia de normas protectoras de su situación o circunstancias. La responsabilidad que tiene el inspector del trabajo en la problemática obrera es muy grande, pero es provocada, en cierta forma, por el desconocimiento de la Ley, quedando el grupo obrero indefenso, sin posibilidad de reclamar lo que no conoce, quedando a expensas de lo que los demás hagan por ellos.⁴⁶

Sin embargo se aboga por esta falta de inquietud en el conocer la ley, no excluyendo por supuesto la posibili-

⁴⁶ Anaiz Amigo, Aurora. *Ética y Estado*. Editorial Textos Universitarios. México 1975 p.120

lidad que esta ignorancia ampare un comportamiento negativo de desconocer el deber en la medida del descuido de la obligación. Se habla en términos generales los que demuestran la ignorancia del trabajador por estar sumido en la marginación y pobreza y por estar ocupado solamente en lograr satisfacer sus necesidades básicas de existencia.

Se dice que en tiempos modernos el trabajador esta notablemente politizado, en perfecto conocimiento y manejo de los derechos que le otorga el Derecho del Trabajo. Grandes empresas con fuertes sindicatos cumplen en estricto sentido con el estatuto laboral y los trabajadores gozan efectivamente de estos beneficios, sin embargo, la descripción anterior corresponde a centros laborales, generalmente, de competencia federal, en donde dentro de amplios rangos de efectividad, la inspección del trabajo funciona, pero qué se dice acerca de las tantas negociaciones establecidas, que son de competencia Local; miles de centros de trabajo construyen el paisaje urbano en el Distrito Federal, y en donde, con una mirada raza, saltan a la vista las violaciones a la ley laboral, traducidas en perjuicio y vejación de los empleados, dependientes, trabajadores, oficinistas, despachadores, y todo aquel que realice un contrato colectivo o individual de trabajo. Se encuentran menores cumpliendo horarios de trabajo de mas de 8 horas, a mujeres embarazadas en lugares de condiciones higiénicas y de seguridad son lamentables y jamás han sido inspeccionadas, a empleados cumpliendo más del horario permitido y recibiendo menos del salario mínimo, muchos despidos injustificados en donde ni siquiera hay un contrato que abale la relación laboral, empleados que cubren su horario de pie sin la estricta necesidad de ello, por que el establecimiento no cuenta con sillas suficientes, y así alargaríamos un rosario interminable de injusticias.

Ahora se intenta dar énfasis a la problemática real, tangible, alejada del dogma escrito, de la ley promulgada, de los hechos concretos que se viven continuamente en las jornadas de trabajo.

Lamentable es que esta ignorancia legal lleve al incumplimiento o inoperancia de muchos derechos de los trabajadores.

Estos ejemplos demuestran lo dicho en renglones atras.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132 fracción XIV. Hacer por su cuenta cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos...

VII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

VI: Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

Se entiende a la mala fe del patrón, no como la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido, concepto escrito en el Código Civil, sino al abuso que el patrón hace de sus trabajadores por encontrarse en situación de desventaja; sabe perfectamente cuáles son los errores en los que incurre al no cumplir con las normas de trabajo, pero al no ser reclamada esta

situación por parte de los trabajadores no hace nada por corregirla.

Este legendario comportamiento del patrón puede explicarse en el arraigo individualista como postura de vida, el afirmarse y desenvolverse sin la menor consideración, con su propio acentamiento y expansión sobre los otros, persigue su propio interés en oposición al interés de los otros. ⁴⁷

En la actitud del patrón no se advierte el momento ético que caracteriza al ser humano, el cual es la advertencia en sí misma de actuar cumpliendo con el deber moral, deber en el orden de los derechos humanos. ⁴⁸

Esta mala fe del patrón denota que considera más importante a la máquina y a las ganancias que al trabajador, que no se detiene a pensar en su integridad física, si existe de promedio pérdidas económicas, deja de cumplir con el orden legal e incluso lo transgrede.

Historicamente se ha demostrado que sólo a través de la norma jurídica se puede mostrar al hombre la manera de conducirse ante sus semejantes, didacticamente primero y coactivamente después por intervención del Estado; ⁴⁹ es el inspector del trabajo quien debiera dar noticia de la existencia de normas laborales a los patrones.

5. La Corrupción de los Inspectores.

El percibir un lucro sin meritoriamente tener

⁴⁷ Idem. p.123

⁴⁸ Alberoni, Francesco. Cuestiones de Sociología. Editorial Herder Barcelona 1981 p.996

⁴⁹ Anaiz Amigo, Aurora op. cit. nota 45 p.123

derecho a él provoca que el hombre realice indignas concesiones ajenas de toda moral y conciencia social, el móvil sera la satisfacción de ambiciones y deseos, quizá el vivir mejor, el disfrutar más, la codicia ilimitada sin el menor escrúpulo.

La corrupción es un deterioro de las costumbres y bajo este rubro quedan inmiscuidas voluntades y necesidades ajenas.

El Código Penal del D.F. la define como el acto mediante el cual, un servidor público, ya sea por sí o por interpósita persona, recibe indebidamente para sí o para otro dinero o cualquier otra dádiva, o acepte una promesa para hacer o dejar de hacer algo justo e injusto, relacionado con sus funciones. Tipificación del delito de Cohecho, en términos general se entiende como Corrupción de Servidores Públicos.

La eficiencia de la inspección del trabajo y el prestigio del servicio de inspección depende necesaria y principalmente de las cualidades personales de los funcionarios encargados de los deberes de inspección.⁵⁰

El sustantivo "Corrupción" involucra caracteres subjetivos atribuibles a la persona misma de quien desempeña la inspección del trabajo.

Se entiende por corrupción a una actitud propia del ser humano, socialmente reprochable que lleva consigo un reflejo pernicioso a la sociedad misma.

El comportamiento conciente del hombre civilizado

⁵⁰ Dumond, Pedro Juan. Papel de los Servicios Inspectivos. Revista Mexicana del Trabajo. Editorial Divulgación. México 1967 p.39

dentro de su comunidad es garantía de orden y progreso en tanto corresponda a actitudes lícitas, morales , que se encuentren del orden social y por ende que tengan cracter positivo; no caracterizándose así, provocan los aspectos opuestos del desorden y estancamiento social. Se observa que el hombre es un ser social por naturaleza, pero también por naturaleza no sabe comportarse en sociedad.⁵¹

Toda actitud humana es un proceso de la conciencia individual que determina una actividad real o posible por parte del individuo en el mundo social. El objeto de una actitud siempre es un valor polarizable en bueno o malo, positivo o negativo, y inmediatamente a su reflejo en el medio, se convierte en una actitud social.⁵²

El comportamiento corrupto del inspector del trabajo es una actitud individual, resultado de su temperamento originario, de la situación que le ha ido proporcionando la sociedad a lo largo de su vida, de sus personales definiciones y concepciones y de las situaciones derivadas de la experiencia..

Lo anterior, si se ubica en el medio de desarrollo concreto, se encuentra ejemplificado en la idiosincrasia propia del mexicano, en las relaciones interpersonales que por costumbre y tradición se dan siempre de la misma manera, en la formación moral y en las circunstancias económicas y culturales de vida.

Cuando el inspector es investido de su cargo, de inmediato piensa, que a trevés de éste, obtendra "jugosas mordidas" por parte de loos empresarios, siendo su ética profesional mínima, las aceptará sin remordimiento alguno

⁵¹ Diaz, Max Lois. op. cit. nota 41 p.59

⁵² Idem. p.57

porque "todos los inspectores lo hacen", por que "con mi situación económica sería un tonto sino lo hiciera".

La corrupción del inspector se pone de manifiesto en las siguientes circunstancias:

a) Si llega al centro de trabajo y constata que las condiciones sanitarias son deficientes, que no cumple el reglamento de seguridad e higiene, que hay modificaciones en monto y lugar de pago de salarios, etcétera, y en lugar de levantar un acta describiendo estas violaciones a las normas, omite detalles que perjudiquen al patron, quién le recompensara pecuniariamente por evitarle realizar trámites engorrosos y posibles sanciones;

b) Semejante situación sucede si el inspector encontrara que menores de edad cumplen jornadas nocturnas, que las jornadas de trabajo exeden a las 8 horas permitidas, y en general que las normas de Trabajo no se cumplen.

c) También puede considerarse corrupción que el inspector no cumpla con su función en un estricto sentido, que no llegue a los centros de trabajo a encuestar a los trabajadores, aceptado como cierto sólo lo dicho por el patrón, que no proporcione asesoria ni información tendiente a la superación del trabajador, que las visitas de inspección no sean periódicas, que realisen una y jamás vuelvan para la verificación, y si la visita se repite será sólo por haber encontrado una mina económica que disfrasa los incumplimientos patronales y del mismo inspector.

Se busca que la inspección del trabajo se de en el campo de la negociación a nivel sugerencia y concientización; se dice que las responsabilidades y tareas inspectivas se hacen menos difíciles y más fecundas al

existir relaciones de buena convivencia y armonía entre el organismo de inspección y el sector privado⁵⁶, pero es evidente que la armonía, fecundidad y provecho de esta cordialidad se torna en explotación para el trabajador cuando el inspector es parcialmente incondicional al patrón.

La ley otorga la facultad de decisión al inspector cuando se trata de un reparto de utilidades controvertido, en donde las partes no se ponen de acuerdo en la cantidad correspondiente. Fuente de corrupción y derechos minimizados, el inspector se pondrá de acuerdo con el patrón para que la utilidad sea menor para el trabajador y menor desembolso económico para la empresa.

Cientos de casos demuestran indubitablemente la inmoralidad con la que se llevan a cabo las inspecciones, hechos y circunstancias en donde la equidad, imparcialidad, objetividad y presteza que debe caracterizar el trabajo de los inspectores ni remotamente dan luz de existencia.

El inspector tiene responsabilidad social, ante quienes dirige su trabajo. Ha sido determinante la postura que entiende que sólo a través de la eficaz acción de la inspección del trabajo podrán verse materializados los beneficios legales que la Constitución ofrece a los trabajadores, se ve al inspector como el único medio para que el trabajador se desarrolle dentro de un clima de seguridad y justicia social, más todo se viene abajo ante la nefasta actitud de los inspectores, que sólo logran que se pierda la fé y la confianza en la ley, en la justicia y en la autoridad. Por desgracia, este uso corrupto tan utilizado en nuestra sociedad, contribuye a formar corrientes de opinión negativas, que se generalizan en una deplorable opinión pública.

B. SITUACION ACTUAL.

1. Las Inspecciones del Trabajo NO se practican.

La inspección del trabajo provoca un grave perjuicio social a los trabajadores cuando es ineficazmente realizada, la corrupción de los inspectores, su ignorancia, su falta de capacitación significa que puede entenderse que una inspección del trabajo tal y como es prescrita por la Ley, no existe, no se practica. A partir de 1989 la inspección del trabajo, aunque ineficazmente realizada, desaparece físicamente de la práctica del Derecho Laboral.

Por un acuerdo emitido por el regente de la ciudad C. Lic. Manuel Camacho Solís, se crea una nueva modalidad de la Inspección del Trabajo, otorgándose ésta a las comisiones mixtas de seguridad e higiene de las empresas (ver apéndice 2). Por medio de una convocatoria se solicita la participación ciudadana para que miembros de las comisiones de seguridad e higiene formen el Cuerpo de Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios de la Seguridad Jurídica, de la Seguridad Industrial y de la Seguridad en el Trabajo. Esta nueva modalidad de la Inspección del Trabajo, la inspección operará de acuerdo de una realidad que viven directamente los representantes de los sectores obrero y empresarial, lo que conducirá a la adopción de medidas que garanticen la más amplia protección laboral , haciendo que el resultado final de la inspección del trabajo , sea más confiable ya que se sustentará en información inmediata y objetiva de los Comisionados Verificadores, quienes actúan en el momento en que ocurren los accidentes de trabajo y conocen las condiciones en que se desarrollan las relaciones laborales, con un sentido de

corresponsabilidad.⁵⁴ (ver apéndice 3)

El Gobierno detecta la problemática de la ineficacia de la inspección del trabajo en materia Local e instala un procedimiento que proporcione la más amplia orientación de los trabajadores y patrones para lograr el mejor cumplimiento de las disposiciones legales, aboliendo así, las negativas y oficiosas actitudes de persecución y coacción terminando con los vicios de corrupción que venían realizando los irresponsables inspectores del trabajo, que ya han sido dados de baja que aprovechan dolosamente la observancia de la normatividad y propiciaban la ejecución de conductas ilícitas y hacían sufrir las consecuencias de graves sanciones, con un fuerte deterioro de la armonía en las relaciones obrero patronales, tan necesarias en este importante momento que vive el país.

A pesar de esta supuesta buena voluntad de perfeccionamiento de la Administración Estatal en materia local, se continua en afirmación de que la inspección del trabajo no se realiza, aparentemente en contrariedad a lo que determinan los documentos oficiales que organizan y construyen esta nueva inspección del trabajo, pero la aceveración se fundamenta en hechos constatables que provocan el detrimento del trabajador. Las prácticas corruptas continúan, aún con las nuevas disposiciones.

2. Procedimiento Vigente.

A grandes rasgos y sobre lectura de los documentos proporcionados por las instituciones gubernamentales adecuadas: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la

⁵⁴ Aguirre Martínez, Eduardo. Manual de Seguridad e Higiene. Editorial Trillas. Primera Edición. México 1985 p.9

Unidades Regionales de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (COPARMEX). Se resume cual es el procedimiento que impera hoy en materia de Inspecciones del Trabajo. (ver apéndice 4)

Con los miembros de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene se ha formado un cuerpo de Comisionados Verificadores Voluntarios Honorarios de la Seguridad Jurídica, de la Seguridad Industrial y de la Seguridad en el Trabajo, quienes estan encargados en coadyuvar en las tareas institucionales de vigilancia que desarrollan las autoridades laborales del D.F. en el cumplimiento de las disposiciones de la legislación del trabajo y la previsión Social.

Para ser miembro de este cuerpo verificador se requiere: ser trabajador o empleado de confianza de un centro de trabajo de jurisdicción local del Distrito Federal, ser integrante de la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene de la empresa a la que pertenezca, recibir el adiestramiento y la capacitación específica que sea proporcionada por el equipo de técnicos y especialistas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, entre otros requisitos. (ver apéndice 3)

Estas comisiones deben registrarse en las Unidad Central de Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene o en las Unidades Regionales. (ver apéndice 3)

La diligencia de la verificación se llevará a cabo por nuevos servidores públicos de la inspección local del Trabajo, quien junto a la comisión verificadora instalaran una reunión en la que serán considerados los temas y cuestiones que se planteen para buscar conjuntamente la solución a los problemas existentes y promover las alternativas técnicas y jurídicas más adecuadas para

optimizar las condiciones del trabajo, al concluir se levantara una acta que contendrá todo lo observado y opinado por los participantes, quienes suscribirán conjuntamente este documento comprobatorio con las conclusiones y resoluciones que se adopten. (ver apéndice 5)

El registro de las comisiones se hacen mediante la presentación de los formatos de solicitud con los que se registran las comisiones mixtas de seguridad e higiene y las actas presentadas son las que siempre se han presentado en materia de seguridad e higiene. (ver apéndice5 y 6)

Al parecer no se trata de algo diferente a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, exigidas por Ley a todas las empresas (art. 123-XV Constitucional y 132-XVI, XVII, XVIII de la Ley Fedral del Trabajo).

La inspección del trabajo unicamente esta dirigida a la seguridad e Higiene, aspectos vitales a los que la Ley contempla a través de las Comissssiones Mixtas de Seguridad e Higiene, organismo dedicado a investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo, proponer medidas de prevención y vigilar que éstas se cumplan.

Es catastrófico saber, pensando que es éste el sistema que substituye a la antigua inspección del trabajo, que las Comisiones Mixtas también han sido inoperantes, y sólo se estructuran para cumplir formulismos legales.⁵⁵

La inspección del trabajo incluye la actividad de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, por vigilar éstas el cumplimiento de normas de Trabajo, no así las Comisiones Mixtas pueden incluir las funciones de la Inspección del Trabajo.

⁵⁵ Idem. p.9

3. Omisión de la Ley Federal del Trabajo.

Ninguno de los artículos en los que se sustentan estas modificaciones: 509, 510, 512 B, 523-III, 527 A, 540-I;II;IV y XVI, 18, 541-I, 550, 1008, 1009 de la Ley Federal del Trabajo; 1o., 4o., 17-I, IX y X de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal; 1o., 4o., 17-I, II del Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal; 1o., 3o., 4o., 9o.-II, III, IV, V, 11 y 12 del reglamento de la Inspección Local del Trabajo, fundamentan el pasar por alto las disposiciones Constitucionales o las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con motivo del rango superior de imperatividad. Se destaca que el punto VII del Acuerdo de creación del cuerpo verificador dice:

VII. Las verificaciones en todo momento se sujetaran a lo establecido por la Ley Federal del trabajo y sus Reglamentos.

Se da por hecho que la Ley Federal del trabajo y el Reglamento de la Inspección del Trabajo en materia Local quedan en completa inobservancia.

Para demostrar lo escrito se dan dos normas omitidas.

El artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, marca que uno de los requisitos para ser inspector del Trabajo es el NO pertenecer a las organizaciones de trabajo.

El artículo 125-II relativo a la participación en las utilidades por los trabajadores, es olvidado por esta nueva administración.

4. Deficiencias y Simulaciones.

Se encuentra deficiente a la nueva modalidad de la Inspección del Trabajo porque:

a) No existe reglamento alguno que detalle y esquematice el nuevo sistema. Muchas dudas existen al respecto de responsabilidades y sanciones. Quién y cómo es el nuevo servidor público verificador; quién constata que las violaciones y problemas se hayan corregido; quién y cómo se aplican las sanciones.

b) El mismo sistema carece de medios materiales que le den seriedad y posibilidad de coacción y sanción. No existen formas escritas creadas en su exclusiva atención, la inscripción de las comisiones verificadoras se documentan en los mismos formatos de las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, las actas levantadas se acientan igualmente en las actas que redactan las Comisiones de Seguridad e Higiene.

c) Las empresas no tienen obligación legal de formar el cuerpo de verificadores porque no hay sanción establecida a su incumplimiento.

d) Hay un servidor público verificador de la Inspección Local del trabajo quien se auxilia del cuerpo de comisionados. Se cuestiona si no se trata del mismo inspector del trabajo con diferente nombre y liberado de todas las exigencias legales, pero la investigación práctica aclara la duda determinándolo como un funcionario público que esta al frente del cuerpo comisionado y que hacen labor de oficina.

C. PERJUICIO SOCIAL ORIGINADO POR LA INSPECCION
DEL TRABAJO INEFICAZMENTE REALIZADA.

1. Detrimento Económico del Trabajador

a) Injusta e insuficiente retribución salarial.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123.

fracción VI. párrafo 2o. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos ...

La insuficiencia de la retribución salarial no se analiza en función de la cantidad o monto total que determina la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, si se cuestionara realmente su suficiencia para lograr los fines que establece la ley, se trataría entonces de un análisis de circunstancias y políticas económicas del país; lo que se busca es demostrar en que medida una ineficaz inspección del trabajo provoca una injusta e insuficientes retribución salarial.

Se ha dicho que la violación a normas de trabajo tiene inmediato y obvio perjuicio en la esfera social del trabajador, y si éstas no son detectadas y denunciadas por el inspector, sancionándose con una pronta restitución legal del hecho, es definitivo e irreversible el daño provocado.

Cuando el inspector, no revisa que efectivamente el trabajador este percibiendo el salario mínimo que le corresponde, ateniéndose a la mera información patronal, y no cumple con el interrogatorio directo de los obreros o cuando no verifica que no se cumplen jornadas superiores a las legalmente permitidas contribuye a su explotación.

Muchos trabajadores pueden quedar comprendidos en los casos anteriores, recordando en un reciclaje histórico, que el alto índice de desempleo presiona al trabajador para aceptar cualquier condición de trabajo, ya que es preferible ésto al desempleo, o bien, se teme a la destitución por la gran oferta de mano de obra y provoca que el trabajo se acepte en pésimos índices de ingresos y condiciones de trabajo.

Esta situación marca la corrupta actuación del inspector quién incurre en responsabilidad, siendo acreedor de sanción, por error o dolo. Estas omisiones infringen lo dispuesto en la ley y en reglamentos laborales, lesionando los intereses de los trabajadores (artículo 44, capítulo VI, de las Responsabilidades y Sanciones a los Inspectores de la Ley Federal del Trabajo).

b) Explotación del hombre.

La explotación del hombre por el hombre se registra históricamente en todos los tiempos. Antes de la aparición del materialismo histórico se enfocaba al concepto clásico de hombre y ser, dando preponderancia al abuso personal, la explotación como pecado, la explotación como accidente, esto daba los calificativos de explotador y explotado en un seguimiento moral con amplia posibilidad de

Con la nueva concepción del hombre como trabajador, en sinónima cognotación y con mismos derechos, la explotación se analiza en términos laborales. Roberto Owen la entiende como "Una ley bárbara dictada por los capitales", Charles German como "derecho de la propiedad a gozar los frutos del trabajo sin realizar ninguna de las tareas del trabajo", para Proudhon es "el abuso de los consumidores frente a los productores.

Para Carlos Marx es una relación directa de los propietarios de los medios de producción con los productores directos, en donde se les arranca el trabajo excedente no contemplado dentro de la retribución salarial, creándose lo que en jerga económica se conoce como plusvalía.

John Gray, Thomas Hoogkin, William Thompson, Babeuf, ven a la explotación como un hecho accidental, como una característica de la sociedad o parte de ella, que tiene su origen en la conciencia, en la riqueza o en la fuerza física, la concepción de la relación existente entre explotador y explotado no puede desarticularse del contexto social y alojarse sólo en el ámbito de las relaciones laborales.

Mucho se ha hablado, desde los antecedentes históricos, que el hombre obrero y el hombre en su ambiente social, son circunstancias que se implican y trascienden mutuamente. En este orden se escribirá la historia de las relaciones cotidianas y particulares de la explotación, durante el esclavismo, el feudalismo o el capitalismo, así como la historia natural de los valores que en las

⁵⁶ Gonzalez Casanova, Pablo. Sociología de la Explotación. Editorial Siglo XXI. Primera Edición México 1970 p.60

relaciones concretas de cada sistema plantean la solución al conflicto de desigualdad, que en el Derecho del Trabajo, se personifica en las relaciones entre propietario y proletarios, siendo esta desigualdad⁵⁷ medida por la riqueza, por la técnica, por la industria, por el consumo, por los ingresos, por los servicios. También la desigualdad tendrá mucho que ver con categorías ligadas al termino de poder, soberano-subdito, gobernantes-gobernados, países dependientes-países independientes.⁵⁸ El marco global de la explotación lo completa el entender al progreso como un fenómeno vinculado a la relación de explotación de clase. La relación de explotación manifiesta una estructura social, en donde estan indisolublemente asociados los hombres que la forman.⁵⁹

Si se lleva la comprensión de la palabra al plano práctico de las relaciones laborales, que es modificado directamente por la inspección del trabajo realizada ineficazmente, el trabajador en palabras comunes, se siente explotado cuando los beneficios y derechos laborales no le son otorgados aun, en el caso que no conozca su existencia legal y su reclamo jurídico, la simple y llana percepción de su estado social, de su acontecer cotidiano, de su vida diaria, le demuestran sus necesidades insatisfechas. El trabajador se siente explotado al ver que su esfuerzo doblemente rendido, es retribuido inequitativamente, que las largas jornadas de trabajo no contribuyen a un progreso tangible de su situación, al observar su condición en semejantes circunstancias pero con marcada desventaja, lo siente al tener que moverse en lugares, sucios, contaminados, insalubres, etcétera.

Aquí es cuando la inspección del trabajo debe

57 op. cit. p.25

58 idem.

59 idem.

surgir como instrumento de justicia social y concreción legislativa y no sólo como medio de información sobre la existencia escrita de múltiples derechos; debe plantearse como un mecanismo idóneo que coaccione al verdadero cumplimiento del orden jurídico establecido en esta área.

2. Detrimento Físico del Trabajador.

a) Jornadas excesivas e insalubres

En las primera fábricas modernas, en Inglaterra durante la Revolución Industrial, se contaba con un año de trabajo de 3500 a 4000 horas, de 10 a 12 horas diarias, todos los días del año, quizá con una fiesta ocasional o un medio domingo, si la maquinaria podía detenerse sin dificultad, horarios trasladados del campo a la fábrica, de sol a sol que se tornaban salvajemente crueles en las factorías. Durante los 100 años precedentes a la Revolución Industrial los hombres trabajaron como nunca lo habían hecho los "hombres libres". Los horarios de la fábricas de 1810 son espeluznantes: niños entrando al trabajo a las seis de la mañana, con quince minutos de descanso para comer y otros quince para cenar, cesando el trabajo a las ocho de la noche.⁶¹

En México encontramos hechos, no menos inhumanos; por ejemplo los propietarios de fincas rústicas o negociaciones industriales, pagaban por doce o catorce horas de trabajo, veinticuatro a treinta y siete centavos.

Pasajes increíbles a una concepción moderna de existencia, pero reales e inhumanos en su momento, por fortuna la época moderna ofrece beneficios y valoración al

⁶¹ Caplow Theodore. Sociología del Trabajo. Estudios de Trabajo y Previsión. Madrid 1960 p.466

trabajador, sin embargo, aberrantemente existe hoy abuso físico del ser humano como trabajador exigencia excesiva a la fuerza de trabajo cuando se cumplen jornadas muy extenuantes en la realización de tareas o bien en exceso del tiempo permitido, cuántos propietarios de tiendas o negocios mantienen a un mismo dependiente de nueve de la mañana a ocho de la noche, en una misma actividad, improductiva y enajenante, en la espera del cliente, cuántas empresas permiten horas extras de sus trabajadores, quienes con necesidades económicas superiores a su sueldo, no se permiten la preocupación por su desgaste físico, o bien se piensa en el trabajo realizado por menores para negociaciones o empresas establecidas, repartidores de propaganda, de medicinas, de alimentos, en qué medida proporcional y justa se retribuye su trabajo, ¿En dónde esta la Inspección del Trabajo que revele estas circunstancias?...

En el medio físico en que los trabajadores realizan sus actividades, las tareas del trabajo presentan insalubridad que la inspección del trabajo debería detectar. Las empresas que corresponden a la competencia local, con las actuales disposiciones, se encuentran desprotegidas e indefensas. No son sólo las medidas de prevención de accidentes de trabajo las preocupantes, son las condiciones elementales de higiene que no se cumplen: baños sucios e infuncionales, que nos son más que focos de infección, falta de espacios propios del trabajador, para cuando termina o se separa de sus puestos, los menores realizan trabajos inadecuados, sin higiene, sin seguridad: mecánicos aprendices, cubiertos de grasa sin ropa apropiada, etcétera. Existen miles de ejemplos palpables en los que la inspección de trabajo pasada y actual no da solución ni respuesta.

b) Restricción a los derechos de los trabajadores.

Los derechos de los trabajadores se consagran en las normas del Derecho del Trabajo que se encuentran incluidas en la Constitución Mexicana, artículo 123, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos que amplían y detallan sus disposiciones.

Las siguientes disposición son normas, que para efectos de la hoy inexistente Inspección del Trabajo, no se aplican y se transgreden, lo cual implica un efecto nocivo y restrictivo en la esfera laboral y social del trabajador

1) Ley Federal del Trabajo.

Artículo 125. Sobre participación en la utilidades.

Fracción II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.

Es evidente que los trabajadores gozarán de menores utilidades, debido a que puede existir un acuerdo económico entre patrón e inspector, para que éste determine en favor de lo que el patrón fraudulentamente opina que les corresponde.

2) Artículo 133.

Fracción IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

Al trabajador simuladamente se le boletina para que no se le de ocupación. La ley es debil para garantizar el derecho de los trabajadores frente a la prohibición patronal de ponerlos en el índice, la administración tutelar del Estado a través de la inspección del trabajo e imponiendo fuertes sanciones a los patrones podría acabar con esta práctica sectarista y prepotente.⁶¹

3) Artículo 153.

Letra A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

Los planes y proyectos exigidos son efectivamente presentados por las empresas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero cómo saber si realmente éstos son llevados a la práctica o unicamente llenan los requisitos escritos que le son exigibles a la administración de una empresa.

Reciente estudio estadístico, relativo al reclamo social por violaciones o restricciones de los derechos de los trabajadores, marca datos en los que se encuentran un número relativamente bajo de demandas dentro de las relaciones de trabajo, sin embargo estos números dicen muy poco sobre la verdadera existencia de conflictos de trabajo y mucho menos sobre el verdadero cumplimiento de las normas del Derecho Laboral.⁶²

⁶² Gessner, Volkmar. Los Conflictos Sociales y la Administración de Justicia en México. UNAM. México 1984 p.74

Muchos casos señalaban que el salario convenido en el contrato de trabajo no correspondía al salario mínimo fijado en la ley. La arbitrariedad patronal se explica por el desconocimiento del trabajador de sus derechos, quien acepta el perjuicio como algo normal. Estos casos son recopilados de los archivos de la jurisdicción laboral, los cuales nunca fueron detectados por la inspección del trabajo preventivamente a la demanda personal. Alarmante es pensar en todos los casos perdidos en el anonimato.

3. Obstaculización al Desarrollo Económico, Social y Cultural de los Trabajadores.

Trágico análisis se hace de la vida del trabajador al determinarlo como un accesorio de la máquina que maneja o apéndice automático de un proceso productivo, haciendo sus actividades roboticamente; su única futurización es el salario que percibirá y no en la representación cultural del bien o servicio que esta produciendo, vive únicamente para la satisfacción de sus necesidades básicas: comer, vestir, dormir, procrear, su inteligencia y sentimientos se atrofian, su observación del mundo sólo la hace en parametros de obrero, de trabajador.

Estas son observaciones reales en muchos casos individualizados. En contraste se nota la ausencia del trabajo como expresión de tendencias personales, de actitudes intelectuales y procesos creativos, no se olvide que se ha entendido que el trabajo es la justificación de vida del individuo, siempre y cuando éste le reporte las mejores condiciones de existencia en un ámbito global.

De esta misma forma la Ley entiende al trabajo y lo demuestran estos artículos:

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 30. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Artículo 132.

Fracción XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Artículo 123 Constitucional.

Fracción VI. 2o párrafo. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria a los hijos....

Por supuesto que para verse cumplidos los anteriores preceptos deberán cumplirse las normas de trabajo.

El progreso cultural y social del individuo es detenido por sus carencias económicas; sus necesidades básicas tendrán que ser cubiertas en primera instancia y los requerimientos culturales estarán en segundo y tercer orden, esta situación a la larga ocasiona estragos en la conducta social del individuo; la recreación, la distracción, la creación, la búsqueda, son actividades que retroalimentan el espíritu y dan mejores condiciones de funcionamiento social, el cual incluye mayor rendimiento en

el trabajo; desgraciadamente la situación laboral no lo permite y los obreros trabajan para sobrevivir y no para vivir.

La clase obrera se desarrolla en un esquema de vida que comienza con una relativa abundancia temporal cuando se es soltero, prosigue con la creciente carga económica propia de un padre, que se alivia cuando los hijos crecen, pero que se reanuda al llegar la vejez, terminando con la penalidades de quién vive de una pensión.⁶³ Se cierran los ciclos de esta manera y pocas oportunidades se tienen de progreso social, económico y cultural.

¿Qué tan real es la oportunidad del trabajador de elevarse de la clase asalariada a otro estrato social?

Las facilidades de elevarse por el talento, por la iniciativa, por la laboriosidad y por el mérito aumentan cuan numerosos y más fuertes son los factores de dinamismo y cambios social,⁶⁴ gran progreso industrial y mercantil desarrollo de la economía monetaria y disminución de la importancia de la propiedad inmueble, crecimiento de poblaciones, progreso técnico, estímulo de ambiciones, desarrollo del deseo de mejora, estimación social de la cultura, demanda de especialistas competentes para nuevas labores, aumento e intensificación de intercambio internacional, orientación de la vida hacia realizaciones del presente y empresas futuras, marcar un sentido individualista en cuanto la valoración del esfuerzo.

⁶³ Frankel, H. Sociología Capitalista y Sociología Moderna. Editorial Artlach. México 1972 p.283

⁶⁴ Recasens Siches, Luis. Sociología. Editorial Porrúa México 1970. p.457

Al parecer la sociedad mexicana cuenta con pocos requisitos de los que menciona Luis Recasens Siches, para aumentar la circulación montante en las condiciones sociales, es necesaria respeto y fiel observancia de todos los derechos del hombre, personales, democráticos y sociales, y cómo puede aspirarse al cumplimiento sino existe una institución que vigile y sancione las infracciones, la inspección del trabajo lo haría en el plano laboral.

El progreso integral del trabajador no sólo lo determina el cumplimiento del orden jurídico, también es afectado sistemáticamente por las oportunidades de selección y ejercicio en el ámbito social y cultural.

CONCLUSIONES

1. La inspección del trabajo es el único medio por el que se protege al trabajador, ya que vigila el cumplimiento de sus derechos, consagrados en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en los Reglamentos respectivos.

2. El Reglamento de la Inspección del Trabajo en materia Local determina con ligereza el número de inspectores necesarios, éste debe ser establecido en función proporcional del número de empresas o negociaciones en el area Local y determinar la competencia de cada inspector en forma territorial.

Esta importancia vital que se otorga a la inspección del trabajo no es reflejada en los ordenamientos legales que no le conceden orgánica y legislativamente el lugar que merece.

3. El Reglamento de la Inspección del Trabajo en materia Local marca dos clases de visitas; si se agregaran tres más se complementaría y perfeccionaría la función de la inspección:

- a) Visita de conocimiento.
- b) Visita Inicial.
- c) Visita de verificación.
- d) Visitas periódicas
- e) Visitas extraordinarias.

4. El inspector del trabajo debe poseer claro conocimiento de la ley y reglamentos, cuyo cumplimiento esta a su cargo vigilar; tener el suficiente criterio para valorar en justa proporción y contenido razones y propuestas de patrones y trabajadores; contar con habilidades y recursos para conciliar; debe tener un claro concepto de la importancia de su función como inspector, orientador, educador y buscar siempre el cumplimiento de la Ley a través del convencimiento.

5. El medio idóneo de capacitar al inspector del trabajo, para que cuente integralmente con los conocimientos jurídicos, técnicos y prácticos que le exige la ley y que la práctica también lo requiere, es proporcionar a trabajadores con características y valores morales intachables, instrucción profesional encausada a la inspección del trabajo, patrocinados con becas del Estado o proporcionadas por la empresa.

6. Las realidades escritas nos enfrentan a la decepcionante posición de contar, quiza con un excelente sistema jurídico, pero que se fundamente en leyes escritas que no se aplican.

7. Los hechos demuestran que a pesar de las recientes reformas al procedimiento de la inspección del trabajo, ésta no se práctica, y cada día aumentan las violaciones a la norma de trabajo en perjuicio de la clase trabajadora.

8. La modalidad actual de la inspección del trabajo sólo atiende a la seguridad e higiene en las empresas y para esto la Ley prevee el funcionamiento de las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene.

9. La modalidad actual de la inspección del trabajo tergiversa el objeto de creación y funcionalidad de la institución de la inspección del trabajo, la cual no sólo debe sentarse a la mesa de negociación a discutir temas y cuestiones laborales, buscando soluciones a los problemas existentes, promoviendo alternativas técnicas y jurídicas más adecuadas para optimizar las condiciones de trabajo; fundamentalmente la inspección del trabajo debe detectar la violación a la norma que esta perjudicando al trabajador, conciliatoriamente provocar que se corrija y en caso de negativa, coaccionar al patrón mediante la imposición de sanciones que restablezcan el orden jurídico.

10. La política local de la administración estatal, marca un proceso de modernización, que en el campo de la inspección del trabajo se mueve respondiendo a la concertación social e individual, busca paralelamente que se garantice a las empresas un incremento productivo, introduce dentro del Derecho del Trabajo el buscar la protección de los derechos de los empresarios; intenta lograr el cumplimiento de las disposiciones legales desapareciendo prácticas corruptas y oficiosas actitudes de persecución que eran realizadas por irresponsables inspectores del Trabajo, con principal objeto de evitar el deterioro de la armonía en las relaciones obrero patronales que son tan necesarias en el importante momento que vive el país.

Esto deja entre ver que esta en segundo plano el trabajador, que se adecuan los derechos de los trabajadores a las necesidades de un nuevo proyecto económico, en donde probablemente se busque proteger a la empresa y no al trabajador.

11. La modalidad actual de la inspección del trabajo no termina con el perjuicio social que ofrecía la

inspección del trabajo ineficazmente realizada, eran necesarios los cambios y hoy lo siguen siendo, modificaciones para que la inspección del trabajo logre una justa y suficiente retribución salarial, un cumplimiento de jornadas adecuadas practicadas en condiciones decorosas, el pleno ejercicio de todos los derechos laborales y el desarrollo económico social y cultural del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

ALBERONI, Francesco.

Cuestiones de Sociología. Editorial Herder.
Barcelona 1981.

AGUIRRE MARTINES, Eduardo.

Manual de Seguridad e Higiene. Editorial Trillas.
Primera Edición. México 1985.

ANAIZ AMIGO, Aurora.

Ética y Estado. Editorial Textos Universitarios.
México 1975.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.

Manual de Derecho Administrativo del Trabajo.
Editorial Porrúa. Primera Edición. México 1976.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio.

El Jurista y el Simulador del Derecho.
Editorial Porrúa. México 1989.

CAMPERO, Guillermo.

La Incorporación Obrera. Editorial INET. STUP.
México 1980.

CAPLOW, Theodore.

Sociología del Trabajo. Estudios del trabajo y previsión.
Madrid 1960.

Consolidación de las leyes del trabajo.
Editorial Mapa Fiscal. Primera Edición volumen II.
Sao Paulo 1970.

CLARK MARJORIE, Ruth.
La Organización Obrera en México.
Editorial Pácifico. México 1980.

DAVALOS MORALES, José.
Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa.
Tercera Edición México 1975.

DE BUEN, Nestor.
Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.
Tercera Edición. México 1982.

DE LA CUEVA, Mario.
Derecho Mexicano del trabajo. Editorial Porrúa
Quinta Edición. México 1976.

DELGADO MOYA, Ruben.
Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.
Cuarta Edición. México 1985.

DELGADO MOYA, Ruben.
Elementos del Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Divulgación. México 1978.

DIAZ, Max Lois. Del Personal de Inspección.
Revista Mexicana del Trabajo. Marzo 1967.
México.

DUMONT, Pedro Juan.
Papel de los Servicios Inspectivos.

Revista Mexicana del trabajo. México, Marzo de 1967.

Diario Oficial de la Federación
Reglamento de la Inspección Local
del Trabajo. México Jueves 6 de Octubre de 1988.

ESTRELLA CAMPOS, Juan.
Principios del Derecho del Trabajo. México 1989

FRANKEL, H.
Sociología Capitalista y Sociología Moderna.
Editorial Artich. México 1972.

FRIEDMANN, Georges.
Sociología Contemporánea. Editorial Siglo XXI.
México 1987

Foro Laboral.
Introducción a la Administración Pública
del Trabajo. Editorial Popular del Trabajo.
1a. parte. México 1981.

GESSNER, Valkmar.
Los Conflictos Sociales y la Administración
de Justicia en México. Editorial UNAM.
México 1984.

GINNER, Salvador
Sociedad Masa. Ediciones Península. Madrid 1979.

GERMANI, Gino.
Estudios de Psicología Social.
Instituto de Investigaciones Sociales. México 1983.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo.

Sociología de la Explotación. Editorial
Siglo XXI Primera Edición México 1970.

LHOIR, Alberto.

Organización y Funcionamiento de los
Servicios Inspectivos del Trabajo.
OIT Revista Mexicana del Trabajo.
Marzo de 1967. México.

MANHEIM, Karl.

Sociología de la Cultura. Editorial Aguilar.
Madrid 1960.

MARX, Carlos.

El Capital. Editorial Fondo de Cultura Económica.
Quinta Edición. México 1987.

MEDINA Y MARAÑÓN.

Leyes Sociales de España. Instituto
Editorial Reus. Madrid 1951.

MENDEIETA Y NUÑEZ, Lucio.

El Derecho Precolonial. Editorial Porrúa.
Tercera Edición. México 1970.

OIT.

Papel de la Inspección Médica del Trabajo.
Imprenta Courvoisier. Ginebra 1968.

DE PINA VARA, Rafael.

Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa.
México 1968.

PORRAS Y LOPEZ, Armando.

Derecho Procesal del trabajo. Manuel Porrúa editor.
Textos Universitarios. México 1971.

RECASENS SICHEZ, Luis.

Sociología. Editorial Porrúa. México 1970.
Reglamento de la Inspección Local del trabajo.
Diario Oficial de la Federación.
México, 6 de Octubre de 1988.

REMOLINA ROQUENI, Felipe.

Evolución de las Instituciones del
Derecho del Trabajo. Ediciones de la
Junta Federal de conciliación y Arbitraje.
México 1976.

REMOLINA ROQUENI, Felipe.

El Artículo 123. Ediciones del V Congreso
del Trabajo de la STVPS. México 1974.

SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis.

La Inspección del Trabajo. Instituto de
Estudios Políticos. Madrid 1965.

SANCHEZ ASCONA, Jorge.

Derecho y Realidad Social. Revista
Interamericana de Sociología. México 1970.

SPENCER, Herbert.

Principios de Sociología. Editorial Jorro.
Madrid 1970.

RUSEEL , Bertrand.

Autoridad e Individuo. Fondo de Cultura
Económica. Cuarta Edición. México 1960.

Teyssié, Bernard.

Código del Trabajo francés. Editorial Litec.
Paris 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto.
Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.
Editorial Porrúa. Tomo I. México 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto.
El Artículo 123. Talleres Gráficos Laguna.
México 1943.

WEBER, Max.
Economía y Sociedad. Fondo de Cultura
Económica. México 1985.

APENDICES

APENDICE 1



DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL
 DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 JOSE MA. IZAZAGA # 142 - 3° PISO

TEL.: 542-76-05
 EXT. 23
 DIRECTO: 522-56-74

EXP. _____
 OFICIO No. _____
 ACTA No. _____
 FOLIO No. _____

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS _____
 DEL DÍA _____ DE _____ DE 19 ____, EL SUSCRITO _____
 _____ INSPECTOR LO-
 CAL DE TRABAJO, ADSCRITO A LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE INSPECCIÓN Y
 QUEJAS DE LA DEPENDENCIA ANTES CITADA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULO
 132 FRACCIÓN XXIV, 540 FRACCIÓN I Y II, 541, 542 Y 543 DE LA
 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUIEN SE IDENTIFICA CON LA CREDENCIAL NÚ
 MERO _____ DE FECHA _____ EXPEDIDA POR EL D.D.
 F. Y LA ORDEN DE INSPECCIÓN No. _____ DE FECHA _____
 _____ SE CONSTITUYÓ EN LA CASA No. _____ DE LAS CA-
 LLES DE _____
 COLONIA _____

CERCIORADO DE SER EL DOMICILIO DE LA NEGOCIACIÓN DENOMINADA _____
 PROPIEDAD DE _____
 Y ESTANDO PRESENTE EL C. _____ QUIEN BAJO
 PROTESTA DE DECIR VERDAD MANIFIESTA TENER LA CATEGORÍA DE _____
 _____ Y SE IDENTIFICA CON _____
 _____, ADVERTIDO DE LAS PENAS EN QUE INCURREN
 QUIENES DECLARAN CON FALSEDAD O SE NIEGAN A PERMITIR LA PRÁCTICA
 DE LAS INSPECCIONES Ó VISITAS DOMICILIARIAS ORDENADAS POR AUTORIDAD
 COMPETENTE, MANIFIESTO QUE ESTA DE ACUERDO CON QUE SE PRACTIQUE
 LA INSPECCIÓN ORDENADA.

TODOS LOS SERVICIOS QUE PROPORCIONA LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SON GRATUITOS.

PORCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,
SON GRATUITOS.

2.

EMPRESA EL C. _____

DE SU CARÁCTER DE _____

DEL SINDICATO _____

REPRESENTANTE QUE FUE EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA PARA DESIGNAR A DOS PERSONAS COMO
TESTIGOS EN ESTA DILIGENCIA EXPRESO QUE: _____

A) DOCUMENTACIÓN FISCAL.

ACTIVA QUE FUE LA EMPRESA, _____ EXHIBIR CÉDULA DE EMPADRONAMIENTO No. _____

A NOMBRE DE _____

DE FECHA _____ QUE AMPARA EL GIRO DE _____

ASÍ COMO EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES No. _____

CLAVE _____

B) DE LOS TRABAJADORES.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA MANIFIESTA QUE CUENTA CON _____

TRABAJADORES DE TIPO Y QUE _____ SON SINDICALIZADOS, DE LOS ANTERIORES:

SON HOMBRES, _____

SON MUJERES Y _____

SON DISCAPACITADOS.

ADICIONALMENTE _____ TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LOS ANTERIORES

DE LOS CUALES _____ SON HOMBRES Y _____ SON MUJERES, SE CUENTA CON

_____ MENORES Y _____

_____ HOMBRES, DADO EL TOTAL DE TRABAJADORES

_____ DEL GIRO DE LA EMPRESA.

RESPECTO A LOS MENORES DE 16 AÑOS, _____ CUENTA CON LA AUTORIZACIÓN DE

EMISIÓN POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE LOS QUE CUENTAN CON _____

_____ CUALES LAS SIGUIENTES PERSONAS:

C) CONTRATOS

EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA INDICA QUE _____ EXISTE CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO QUE _____ (SÍ/NO), NISIO QUE FUE CELEBRADO CON _____

EL DICHICO EN _____
PRESENTADO POR _____

REGISTRADO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL N.º _____
DE _____ DE 1988 Y QUE DICHO CONTRATO
SE FIRMA _____ A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

SEGUIN EL DICHO DE LOS TRABAJADORES _____

EL CONTRATO COLECTIVO _____ SE CUMPLE.

SE NO EXISTEN _____ CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO _____

POR TIEMPO INDETERMINADO _____ POR TIEMPO FIJO _____

PARA DETERMINADA NISIO QUE _____ REUNEN LOS REQUISITOS DE LEY, LOS
TRABAJADORES RESPECTO DE LOS CUALES NO SE EXISTEN CONTRATO SON LOS SIGUIENTES: _____

D) DE LOS TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS.

PARA ESTE TIPO DE TRABAJADORES LA JORNADA ES DE LAS _____ A LAS _____
Y _____ SE RESPECTAN LOS MONAJOS ESTIPULADOS,
CADA UNO EN EL CASO DE _____

LABORAN DEL _____ AL _____ CON EXCEPCION DE LOS _____
MOMENTOS _____

SE PAGA A LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EL DOMINGO LA PUNTA RESPECTIVA.
TODOS LOS SERVICIOS QUE PROPORCIONA LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PROVISION SOCIAL

SE CONDEDE A LOS TRABAJADORES TIEMPO PARA ALIMENTOS _____
DEL CENTRO DE TRABAJO POR UN LAPSO DE _____ CON EXCEPCION DE _____
LOS TRABAJADORES _____.

SE LABORA TIEMPO EXTRAORDINARIO Y _____ SE LE CUBRE CON _____
POMME A LA LEY, EXCEPTO EN EL CASO DE _____

SEGUN SE DESPRENDE DE _____

SE PAGAN SALARIOS MINIMOS A LOS TRABAJADORES Y _____ SE PA-
GA SALARIO MINIMO PROFESIONAL EN SU CASO, CON LAS CATEGORIAS DE _____

CON EXCEPCION DE LOS SEÑORES _____

LOS SALARIOS SE CUBREN LOS DIAS _____ Y _____ DE CADA MES
LAS CUOTAS DEL SEGURO SOCIAL E IMPUESTOS DE TRABAJO _____

SE DESCUENTAN DEL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES SEGUN
SE DESPRENDE DE _____

SICUNDO LOS APECTADOS LOS SEÑORES _____

SE LES CUBRE EL AGUINALDO SEGUN FUE COMPARTADO CON _____

CON EXCEPCION _____

LA FECHA DE PAGO FUE EL _____

SE PAGO A LOS TRABAJADORES EL REPARTO DE UTILIDADES SEGUN
ACREDITO CON _____

CON EXCEPCION DE _____

SIENDO LA FECHA DE PAGO _____.

NO SE CUBRIO EL REPARTO DE UTILIDADES DEL ULTIMO AÑO POR _____

_____ SE ENTREGO A LOS TRABAJADORES COPIA DE LA CARATULA DEL PAGO, DE IMPUESTOS PARA DETERMINAR LAS UTILIDADES CORRESPONDIENTES AL - - EJERCICIO FISCAL _____ Y LA MISMA _____ FUE OBJETADA POR LOS TRABAJADORES, EL PAGO SE EFECTUO EL DIA _____

_____ SE REGISTRARON A LOS TRABAJADORES ANTE EL I.M.S.S., SIGUN SE DESPRENDE DE LAS _____ ALTAS EXHIBIDAS, CON EXCEPCION DE LOS TRABAJADORES _____

_____ SE EXHIBEN LAS CEDULAS DE LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES CORRESPONDIENTES AL _____ BIMESTRE DE 198 _____ QUE AMPARAN _____ TRABAJADORES.

E) OBLIGACIONES ESPECIFICAS DEL PATRON

_____ SE PROPORCIONA A LOS TRABAJADORES OPORTUNAMENTE LOS UTILES Y MATERIALES NECESARIOS PARA EL TRABAJO.

_____ SE LES PROPORCIONA UN LOCAL APROPIADO PARA LA GUARDA DE SUS INSTRUMENTOS DE TRABAJO EXCEPTO A LOS SEÑORES _____

_____ SE EXPIDE A LOS TRABAJADORES CONSTANCIA QUINCENAL DE DIAS LABORADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS EXCEPTO A LOS SEÑORES _____

___ SE EXPIDE A LOS TRABAJADORES CONSTANCIA RELATIVA A SUS SERVICIOS EXCEPTO _____

___ SE PROPORCIONA EL DERECHO DE SILLA A _____ TRABAJADORES.

___ SE PROPORCIONA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES SEGÚN EL PLAN _____

___ SE CUMPLEN LAS DISPOSICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA PREVENIR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES, POR MEDIO DE _____

___ SE DISPONE PERMANENTEMENTE DE MEDICAMENTOS Y MATERIALES DE CURACIÓN PARA PRIMEROS AUXILIOS.

___ SE DA AVISO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO A LAS AUTORIDADES LABORALES DENTRO DE LAS 72 HORAS SIGUIENTES.

___ SE ENCUENTRA CONVENIDO EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE _____ SE HA FIJADO EL _____ Y _____ SE ENTREGÓ EN COPIA A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES.

LA EMPRESA CUENTA CON _____ TRABAJADORES A DOMICILIO Y AL EFECTO ENHIBE _____ LIRRETAS DE TRABAJO A DOMICILIO, ASÍ COMO EL REGISTRO DE TRABAJADORES EN EL QUE APARECEN ANOTADOS _____ TRABAJADORES.

F) EMPRESAS CON MAS DE 100 TRABAJADORES

___ SE CUENTA CON ENFERMERIA DEBIDAMENTE EQUIPADA.

___ SE SOSTIENE A _____ BECARIOS A LOS QUE SE LES CUBRE _____ MENSUALES.

___ SE DEDUCE DE LOS SALARIOS LAS CUOTAS SINDICALES QUE SE ENTREGAN AL SINDICATO _____

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y DEL COMERCIO
 DE LA ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA
 ASOCIACIÓN SINDICAL SOCIAL

SE OBLIGA O AUTORIZA A LOS TRABAJADORES A HACER COLECTAS
SUSCRIPCIONES.

SE RESTRINGE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE

g) OBSERVACIONES.

TODOS LOS DOCUMENTOS ANALIZADOS POR EL INSPECTOR DEL TRABAJO, FUERON
DEBIDAMENTE RURRICADOS POR EL MISMO.

SIRVEN DE FUNDAMENTO AL CONTENIDO DE LA PRESENTE ACTA, LOS ARTICULOS
7, 11, 23, 24, 61, 63, 66, 67, 69, 71, 76, 77, 78, 80, 85, 87, 88, 96,
97, 117, 121-1, 125, 127, 132, 136, 153, 165, 170, 173, 174, 175, 176,
177, 178, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 186, 285, 286, 287, 188, 289,
290, 291, 317, 318, 330, 331, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351,
304, 511, 540, 541, 542, 543, Y DEMAS RELATIVOS Y APLICABLES DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 17 FRACCION VII Y 18 FRACCION V DE LA LEY
ORGANICA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

CUANDO LAS _____ HORAS DEL DIA _____ DE _____ DE 19 _____ SE DIO POR
TERMINADA LA PRESENTE ACTA, LA CUAL SE CELEBRO EN LA INTEGRIDAD INCLUI
YENDO LOS INTERROGATORIOS PRACIFICADOS A LOS TRABAJADORES, LOS CUALES
DEBIDAMENTE FIRMADOS FORMAN PARTE DE LA MISMA, EN EL CENTRO DE TRABAJO
VISITADO, ESTANDO PRESENTE LOS TRABAJADORES O EN SU CASO, LOS REPRESENT
ANTES DE LOS MISMOS, ASI COMO EL REPRESENTANTE LEGAL QUE DEBIDAMENTE
ACREDITO TENER FACULTAD PARA ATENDER LA VISITA DOMICILIARIA EN CUEST
TION E IGUALMENTE LOS TESTIGOS QUE PREVIAMENTE FUERON DESIGNADOS; SE
HACE CONSTAR QUE SE ENTREGA COPIA DE LA PRESENTE A CADA UNA DE LAS
PARTES QUE EN LA MISMA INTERVIENEN E IGUALMENTE SE HACE CONSTAR QUE
PREVIA LECTURA DE LA MISMA HABIENDO EXPLICADO EL

C. INSPECTOR DEL TRABAJO SU ALCANCE Y FUERZA LEGALES Y ESPERAN-
FORMES CON LA PRESENTE ACTA FIRMAR AL MARGEN Y AL CAJICE PARA DE-
TANCIA LOS QUE EN ELLA INTERVINIERON, DE CONFORMIDAD CON LO ESTI-
TO POR LA FRACCION IV DEL ARTICULO 542 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA-
JO. Doy fe. -----

EL INSPECTOR:

POR LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

TESTIGO

TESTIGO

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

APENDICE 2

PARTICIPACION CIUDADANA DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS COMO COADYUVANTES DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS DEL DISTRITO FEDERAL

Ciudad de México
DDF



MANUEL CAMACHO SOLÍS, Jefe del Departamento del Distrito Federal, y con fundamento en los Artículos 509, 510, 512, 513, 523 Fracción III, 527 A, 540 fracciones I, II y III, 541 fracción I, 550, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo, 1o. 4o. y 17 fracción XVI y 18 fracción V, de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, 1o. 4o. 17 fracción I, IX y X del Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal, 1o. 3o., 4o., y 5o. fracciones I, II, III, IV, V, VI y 12 del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo y

CONSIDERANDO

que en materia de inspección del trabajo los trabajadores y empresarios, al estar sujetos al Departamento del Distrito Federal, en la medida en que en el mismo se encuentran establecidas las normas que rigen el ejercicio de sus actividades;

que, de acuerdo con el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 510 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 523 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 527 A de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 540 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

ACUERDO

PRIMERO Se instituye el Sistema de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, con el fin de fortalecer la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, a través de la participación de los trabajadores y empresarios en las actividades de inspección del trabajo.

SEGUNDO Para el efecto de las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, se instituye el Sistema de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal.

TERCERO Los trabajadores y empresarios en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

CUARTO Los trabajadores y empresarios en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

QUINTO Los trabajadores y empresarios en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO Los trabajadores y empresarios en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMO Los trabajadores y empresarios en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

Unidad Central de las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene del Trabajo de la Dirección General de Trabajo y Prevención Social del Departamento del Distrito Federal en José María Castañeda 142 de la Sección 18 de las Unidades del Distrito Federal, de las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene, establecidas en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, a fin de que participen en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

UNIDAD REGIONAL UBICACION

VALLEJO COFARMER Av. Coahuila 15 s/n. Mapita s/n de las Secciones 18 y 19 del Distrito Federal.

ARAGON OTM Edo. de México s/n. Cd. de Aragón C.P. 07450 Centro.

JALISCO IADC Prolongación No. 14 de Prolongación del Prolongamiento.

REFORMA CANACO Paseo de la Reforma No. 5172, 4to. Edificio Anáhuac.

MIGUEL ALMADA José María Rodríguez No. 110 Cd. de Vallejo.

S.F. CONTAMIA Calles de México s/n. Edificio de la Torre.

SEPTIMO En el momento de la promulgación de este acuerdo, los acuerdos de los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVO La inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, se realizará a través de la participación de los trabajadores y empresarios en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

NOVENO Los acuerdos de los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, serán enviados a la Unidad Central de las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene del Trabajo del Departamento del Distrito Federal, a fin de que participen en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO Los acuerdos de los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, serán enviados a la Unidad Central de las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene del Trabajo del Departamento del Distrito Federal, a fin de que participen en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO Los acuerdos de los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, serán enviados a la Unidad Central de las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene del Trabajo del Departamento del Distrito Federal, a fin de que participen en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

que, de acuerdo con el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 510 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

que, de acuerdo con el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, el Departamento del Distrito Federal es el organismo encargado de la inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo;

TRANSITORIOS

PRIMERO Este acuerdo entrará en vigor a partir de la promulgación de este acuerdo, en el Distrito Federal, y en las Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene del Trabajo del Departamento del Distrito Federal.

SEGUNDO Los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO Los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

CUARTO Los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

QUINTO Los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO Los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMO Los Comités de Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios en las Empresas del Distrito Federal, que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo, podrán participar en las actividades de inspección del trabajo en las empresas y establecimientos que se encuentran sujetos a la Ley Federal del Trabajo.

ACTO Manuel Camacho Solís, Jefe del Departamento del Distrito Federal.

APENDICE 3

APENDICE 4

Orientar para cumplir la ley, no perseguir para sancionar.

Nuevo Procedimiento de la Inspección Local de Trabajo en las Empresas del D.F. con la Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios

COMUNICADO

El presente comunicado tiene por objeto informar a los señores empresarios y trabajadores de las empresas del Distrito Federal, sobre el nuevo procedimiento de la Inspección Local de Trabajo en las Empresas del D.F. con la Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios.

DILIGENCIA DE IDENTIFICACION

Formulario de identificación de la empresa y representantes de trabajadores y empresarios. Incluye campos para el nombre de la empresa, dirección, y datos personales de los representantes.

Formulario de identificación de la empresa y representantes de trabajadores y empresarios. Incluye campos para el nombre de la empresa, dirección, y datos personales de los representantes.

OPINION

Este procedimiento de la Inspección Local de Trabajo en las Empresas del D.F. con la Participación Ciudadana de Trabajadores y Empresarios, tiene por objeto mejorar la calidad de la inspección y promover la participación ciudadana de los trabajadores y empresarios.

IDENTIFICACION

Formulario de identificación de la empresa y representantes de trabajadores y empresarios. Incluye campos para el nombre de la empresa, dirección, y datos personales de los representantes.

Formulario de identificación de la empresa y representantes de trabajadores y empresarios. Incluye campos para el nombre de la empresa, dirección, y datos personales de los representantes.

APENDICE 5

INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

OFICINA DE CALIFICACIONES PROFESIONALES, S.A.
COMISION FEDERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE
P.O. BOX 10000/DF
MEXICO, D.F. JUNIO 1972/1

En el domicilio del Distrito Federal a los cuatro días del mes de junio del año del novecientos noventa y dos, siendo las once y treinta y cinco horas en el momento de la empresa FABRICA DE CALIFICACIONES PROFESIONALES, S.A., localizada en la Calzada Tlalvaca No. 1175, Colonia Benito Juárez Sepotitlan, Delegación Tlalvaca, Cód. Postal 06000, con Registro Patronal ante el Instituto Mexicano de Seguro Social No. 10, con número telefónico 045-02-07, entre familia numerosa y compra venta de muebles y colchones, con 17 trabajadores, siendo 13 hombres y 4 mujeres, de los cuales 7 no están sindicalizados, y los demás sindicalizados, la Comisión Federal de Seguridad e Higiene, cuyo recinto corresponde al del lugar de trabajo, en un momento de inspección, acuerda dar por concluida la presente acta, por lo que a fin de dar cumplimiento a la respectiva Ley Federal referente a un digno trabajo acuerda:

Que se mejorado las condiciones de Seguridad e Higiene que prevalecen en los áreas de oficinas, talleres, almacén, comedor y baños, mejorando de la siguiente manera:

1.- Instalación de iluminación y áreas con trabajos en las extremas artificiales.

2.- Instalación de sistemas de prevención de incendios.

3.- Instalación de ventilación. - Se observó que el alumbrado de las áreas de oficinas y talleres de la empresa es satisfactorio en caso de haberse instalado un sistema de ventilación que la ventilación adecuada de las áreas de trabajo no se presenten temperaturas extremas.

4.- Instalación de sistemas de prevención de incendios. - Se observó que en una de las áreas de la empresa se encuentran instalados los sistemas de prevención de incendios, pero no se puede constatar que todos se encuentran bien instalados y funcionando correctamente, acordando al efecto que se determinen medidas en los lugares de trabajo, acordadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus inspectores.

5.- Instalación de baños. - Solicitar al patrón que se construya los baños en las dependencias apropiadas.

6.- Instalación de comedor. - No se presentó evidencia de trabajo alguno en el mes de junio pasado.

7.- Actividades de PROMOCION. - Se actualizo el calendario anual de actividades mensuales y puntos permanentes por revisar en el que quedan incluidas las actividades de promoción que se realizarán durante el presente año.

El presente instrumento se concluye de común acuerdo entre las partes signatarias a las diez horas del día de la fecha.

REPRESENTANTES PATRONALES

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

000315
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
MEXICO, D.F. JUNIO 1972/1
OFICINA DE CALIFICACIONES PROFESIONALES

APENDICE 6



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

BAJA DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

CAMBIO EN EL CENTRO DE TRABAJO

(UTILICE MANUANA DE ESCRIBA O LETRA DE MOLDE
Y LLENE LAS CASILLAS PUNTEADAS)

ANEXO B
FORMATO S-10-1

E. CONSECUTIVO

I. DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

FOLIO

1. NUMERO DE REGISTRO DE LA CMHN

2. NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL CENTRO DE TRABAJO

II. TIPO DE MOVIMIENTO

3. TIPO DE MOVIMIENTO (MARQUE CON "X")

- (1) BAJA DE LA CMHN (PASE A LA SECCION III Y AMAR DOCUMENTACION NACEPARIANA)
- (2) CAMBIO DE DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO (PASE A LAS PREGUNTAS 4, 5 Y 12)
- (3) CAMBIO DE REPRESENTANTES DE LA CMHN (PASE A LAS SECCIONES III Y IV)
- (4) CAMBIO DE REGISTRO PATRONAL DEL IMSS (PASE A LA PREGUNTA 6 Y 12)
- (5) CAMBIO DEL NUMERO DE TRABAJADORES (PASE A LAS PREGUNTAS 7 Y 12)
- (6) CAMBIO DE RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA (PASE A LAS PREGUNTAS 8 Y 12)
- (7) CAMBIO DE SINDICATO (PASE A LAS PREGUNTAS 9, 10, 11 Y 12)
- (8) SUSPENSION TEMPORAL DE LABORES (PASE A LA PREGUNTA 12)

4. NUEVO DOMICILIO

4.1 CALLE Y NUMERO (EXT. S. INT.)

4.2 COLONIA

4.3 LOCALIDAD O POBLACION

4.4 CODIGO POSTAL

4.5 MUNICIPIO O DELIMITACION POLITICA

4.6 ENTIDAD FEDERATIVA

5. TELEFONO

6. REGISTRO PATRONAL DEL IMSS

7. NUMERO DE TRABAJADORES

8. RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA (DESCRIBIR LAS ACTIVIDADES A QUE SE ENLACA, PRECISANDO A NIVEL DE PRODUCTO O SERVICIO)

9. NOMBRE DEL SINDICATO

10. NUMERO DE REGISTRO DEL SINDICATO

11. JURISDICCION (MARQUE CON "X") (1) LOCAL (2) FEDERAL

12. TELEFONO

13. CAUSA DEL CAMBIO

III. CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

LUGAR DONDE SE LEA

POR LOS TRABAJADORES

POR LA EMPRESA

NUMERO Y FIRMA
DE ALGUN REPRESENTANTE DE LA COMISION
MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

NUMERO Y FIRMA
DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

LUGAR

FICHA

1981 MES AÑO

E. PASE A LA SECCION III