

393.
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

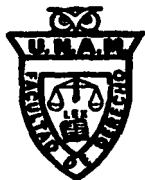
**"REFORMAS Y ADICIONES EN MATERIA
DE INSPECCION DEL TRABAJO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Efraín Haro Hernández



MEXICO, D. F.

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.

INDICE

"REFORMAS Y ADICIONES EN MATERIA DE INSPECCION DEL TRABAJO"

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

LA INSPECCION DEL TRABAJO

1.1	ETIMOLOGIA	2
1.2	CONCEPTOS GENERALES	6
1.3	ANTECEDENTES JURIDICOS EN MEXICO DE LA INSPECCION DEL TRABAJO	
1.3.1	Ley Federal del trabajo de 1931	15
1.3.1	Ley Federal del trabajo de 1970	18

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO COMPARADO

2.1	EN LA LEGISLACION COLOMBIANA	28
2.2	EN LA LEGISLACION ECUATORIANA	34
2.3	EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA	43
2.4	EN LA LEGISLACION NICARAGÜENSE	49

CAPITULO TERCERO

INSPECCION DEL TRABAJO EN

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1	LA INSPECCION DEL TRABAJO	
3.1.1	Funciones preescritas por la Ley Federal del Trabajo	62
3.2	LOS INSPECTORES DEL TRABAJO	
3.2.1	Deberes y atribuciones	71
3.2.2	Obligaciones	84
3.2.3	Prohibiciones	89
3.2.4	Requisitos	92
3.2.5	Responsabilidades y sanciones	95

CAPITULO CUARTO

LA INSPECCION DEL TRABAJO EN

EL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

4.1	REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO	99
4.2	FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES	101
4.3	OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES	105
4.4	LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO	113
4.5	RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LOS INSPECTORES	117
	CONCLUSIONES	121
	BIBLIOGRAFIA	123
	LEGISLACION	125
	OTRAS FUENTES	128

INTRODUCCION

Es conveniente hacer patente en estos momentos, el interes del sustentante para hablar sobre la Inspección del Trabajo en México, esto tiene como fundamento el hecho de que por circunstancias lógicas de trabajo fungimos en algun tiempo como "*Inspector Federal del Trabajo*" y conocimos, al menos así lo creemos, el movimiento que citua dicha institución y un poco más en el campo de las visitas domiciliarias a los centros de trabajo.

Así las cosas, la intención del presente trabajo es mostrar una clara deficiencia que a nuestro juicio incurre la Legislación y la Reglamentación sobre el particular; mostraremos a través de su desarrollo la necesidad de reformar y abundar en ciertas normas con carácter aclaratorio para que, tanto patrones como trabajadores conozcan en primera instancia las normas a cumplir en la relacion de trabajo que los une.

Empezaremos con conceptos generales aduciendo, claro está, en la etimología; pasaremos también con los antecedentes jurídicos que sobre nuestro tema tenemos comentando lo relativo a la Ley Federal del Trabajo de 1931 así como la de 1970. Todo esto será en el primero de nuestros capítulos.

El segundo de ellos contendrá el derecho comparado. Las legislaciones de habla hispana que de una u otra forma coinciden con nosotros en normas, lo relativo al

campo de "*Inspección del Trabajo*" dentro de los cuales tenemos España y Colombia entre otros países, haciendo una comparación breve con la nuestra.

Caso especial lo tienen los inspectores del trabajo porque son los que de alguna manera representan ante los patrones a la inspección del trabajo como tal, así el capítulo tercero tiene como finalidad ahondar sobre la persona del inspector y revisar exhaustivamente, entre otras cosas sus deberes, atribuciones, obligaciones, etc. todo ello desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo.

Para finalizar, el capítulo cuarto tiene la misma intención que el tercero, pero de estudio, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, estableciendo en los dos casos las reformas y adiciones que creemos eran necesarias en especial sobre lo que dimos a llamar siguiendo los pasos de nuestra Ley "*la primera visita de asesoría técnica*".

Así las cosas, finalizaremos nuestro trabajo con la breve semblanza del giro de nuestro trabajo que, esperamos sea de utilidad para mejor comprender, por lo que hace a nuestro tema, el derecho laboral mexicano.

CAPITULO PRIMERO

LA INSPECCION DEL TRABAJO

1.1 ETIMOLOGIA

1.2 CONCEPTOS GENERALES.

1.3 ANTECEDENTES JURIDICOS EN MEXICO DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

1.3.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970

1.1 ETIMOLOGIA

A nuestro real entender, creemos pertinente que el primero de estos temas sea el relativo a la "inspección", pero aún no trataremos la "inspección del trabajo", sino tan sólo la primera de las palabras señaladas en el presente párrafo.

Así tenemos, que para el diccionario Larousse la entiende como: "Acción y efecto de inspeccionar o examinar..."¹ Como podemos apreciar dicha fuente no nos proporciona el origen etimológico, pero por el contrario nos provee de una palabra más que como sinónimo es conveniente dilucidar en su estudio.

Ahora bien, la palabra examinar, según la misma obra consultada, se le otorga un origen latino y para el efecto señala: "v.t. (latín examinare) hacer el examen de una persona o cosa. (sinón. inspeccionar, escrutar, sondear, visitar. v. analizar y estudiar)."²

¹ Diccionario Larousse Ilustrado. s. e. Ediciones Larousse. México. 1989 p. 311.

² Ibidem p. 247.

De lo anterior podemos deducir, que la inspección se traduce simplemente en un examen, es decir, en una exploración ya sea de cosas o bien de personas.

Hasta estos momentos la exploración referida es muy vaga, pues tan sólo se propone una generalidad, pero en tratándose de nuestro tema de tesis veremos que lo propio es circunscribirlo a aquello que tiene relación con el cumplimiento de trabajo.

Recordemos tan sólo, que la subdivisión que tenemos de bienes jurídicamente hablando, es la siguiente:

- a).- Bienes Muebles, y
- b).- Bienes Inmuebles.

Los primeros son los que existen corporalmente en el espacio, como consecuencia son tangibles y la característica principal que los diferencia de los bienes inmuebles lo es precisamente la movilidad con que cuentan, pero que también ocupan un lugar.

Por el contrario, los segundos tienen la característica de inmovilidad, luego entonces, un bien mueble que quedare fijo a un inmueble y que forme parte de este último, también tendrá naturaleza inmovible como señalamos en su oportunidad.

Bien, no es nuestra intención escarbar en la clasificación de los bienes, pero si fue conveniente referirnos a ellos, porque, la inspección o en su caso el examen también es posible que tengan como finalidad referirse a bienes muebles (nóminas, listas de raya, recibos de pago, etc), es decir, examina los bienes, su contenido para verificar el cumplimiento, pero además puede versar sobre bienes inmuebles (dar fe que las medidas de seguridad del inmueble donde se labora sean las apropiadas para no poner en peligro la salud y seguridad de los trabajadores).

Por todo lo anterior es que decidimos hacer una breve alusión a lo que entendemos por bienes muebles e inmuebles y adecuarlo a la materia laboral estrictamente hablando. Respecto del examen sobre personas, hay la posibilidad de que se dé el caso puesto que de quién se busca el cumplimiento de las normas de trabajo lo es precisamente y en primer plano sobre el trabajador, resultado en un momento dado, el examen será el que se dirija en la persona misma de aquel, como ejemplo diremos que se trata de un trabajador que tiene una enfermedad contagiosa que pone en peligro la salud de los demás, requiriéndose si así lo amerita el caso, la intervención de la Inspección del Trabajo.

De lo estudiado hasta estos momentos es sano decir, que si bien no hemos establecido la etimología propiamente dicha de lo que es "inspección", si nos apoyamos en su concepto o de lo que entendemos de ella para analizar, como ya lo hicimos los pormenores con que cuenta y que a través del trabajo nos percataremos de su importancia.

Otro elemento más que a nuestro gusto es necesario comentar es el relativo a "*visitar*" y "*analizar*".

El visitar tiene mucha importancia en el tema medular de este trabajo: implica ir hasta la fuente de trabajo, como visita primera o periódica, causa ésta que trae aparejada la obligación del patrón de mostrar documentación necesaria para acreditar lo solicitado por el "*visitador*" (es más propio decir inspector del trabajo) y analizar; consiste en adentrarse en el estudio pormenorizado del contenido de la documentación presentada, y lo que es más, adecuar la veracidad del contenido conjuntamente con las disposiciones reguladas por la Ley Federal del Trabajo. Así las cosas el visitador piensa, adecua y decide si las normas han sido o no aplicadas con apego al ordenamiento antes invocado.

En conclusión, del latín "*examinere*" pudimos expresar su contenido, que como definición hace el diccionario consultado y sacar de él las características que como sinónimo de "*inspección*" es aplicable a esta última.

Con una breve adecuación a lo que es la inspección del trabajo, concluimos el primero de nuestros temas para seguir con el relativo a "*Conceptos Generales*", los cuales fijarán de aquí en adelante y siempre que señalemos "*inspección*" a que nos referimos.

1.2 CONCEPTOS GENERALES

El presente apartado tiene como intención estudiar el concepto de *"Inspección del Trabajo"*. En un primer plano, de la Ley Federal del Trabajo en un total de once artículos que conforman el Capítulo V, Título Once, no se desprende que exista uno en especial que trate, al menos de definirse a lo que debemos entender sobre el particular.

Lo interesante en estos momentos, lo constituye el hecho de tratar de penetrar en el contenido del ordenamiento citado y arrancar de su seno o al menos, recolectar diversas características que nos sirvan de apoyo para dar un concepto apropiado al caso.

En efecto; el artículo 540 habla sobre las funciones de la Inspección del Trabajo; el 541 respecto deberes y atribuciones de los inspectores; el 542 son las obligaciones de aquellos; el 544 sus prohibiciones; el 545 la integración de la Inspección del Trabajo; el 546 requisitos para ser Inspector; el 547 responsabilidades de los mismos; el 548 las sanciones a aquellos y por último el 550 refiere al Reglamento sobre Inspección del Trabajo. Aún cuando no se proporciona una definición concreta, creemos que de la propia lectura del contenido de todos los artículos descritos podemos abundar en sus elementos.

El primero de ellos y a nuestro juicio el más importante es el de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, porque aún cuando es muy general, es correcto interpretarse en el sentido de que, en el lugar en que haya o sean aplicables las normas de trabajo estará presente la Inspección del Trabajo. En este orden de ideas, dicha autoridad tendrá por objeto, en otras palabras, buscar que se cumplan los derechos que le asiste al trabajador y las obligaciones que como tal tiene el patrón dentro de la relación de trabajo.

El segundo de los elementos lo constituye la actividad que desempeñan los inspectores del Trabajo, visitarán, interrogarán, sugerirán, exigirán la presentación de documentos, examinarán y todas aquellas que inherentemente tengan como parte de su función. Recordemos que la vigilancia del cumplimiento en cuestión empieza con la visita que el funcionario hace al centro de trabajo, lugar éste, que servirá para el desarrollo de la diligencia encomendada; las interrogaciones versarán estrictamente sobre los puntos que en materia de trabajo deba de cuidar la Inspección y el Inspector mismo, las preguntas que se formulen al patrón y al trabajador o los trabajadores serán con la única finalidad de que ambos expresen la situación que priva respecto de sus intereses, siempre y cuando estén acorde con el contenido de la Ley Federal del Trabajo; las sugerencias consistirán, como su nombre lo indica, no imposición alguna de situación determinada sino simplemente como observación para dar mejor y con más rapidez cumplimientos a la norma que se presume violada; por el contrario, la de exigir la presentación de documentos es de vital importancia, ya que de ello depende la estabilidad del trabajador en su empleo, lo anterior puesto que de existir

correctamente documentos obligatorios que debe tener el patrón en su poder, el trabajador contará con elementos suficientes para acreditar lo indispensable (nos referimos al contrato de trabajo y subsecuentemente a la relación de trabajo) en la promoción de un juicio; el examen que hagan los inspectores será fundamental porque de ahí normarán su criterio, y basarán con precisión y eficiencia cierta las dificultades que prevalecen en el centro de trabajo y respecto de los derechos que le asisten al trabajador. Por último, se deja a los inspectores de Trabajo como atribuciones "*Las demás que le conferan las leyes*", entendemos por ello las que no están expresamente determinadas en la ley laboral pero sí las contenidas en diversas leyes.

Por su parte el artículo 523 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo dispone: "*La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones*." y continúa diciendo: "*IV. A la Inspección del Trabajo*". La conclusión de esto es que la Inspección del Trabajo simplemente es una autoridad del Trabajo y servicios sociales.

Del análisis en que hemos incurrido, pretendemos hacer y en su caso proponer una definición, que claro está, no es precisamente atribuible a nosotros, porque la verdad de las cosas es que solamente haremos un ordenamiento de datos para conseguir el fin propuesto, así tenemos:

"La Inspección del Trabajo es una autoridad del Trabajo y servicios sociales, cuyo objetivo es conseguir el cumplimiento en la aplicación en las normas de trabajo, vigilando el mismo mediante visitas, interrogatorios, sugerencias y exámenes, que sean practicados en el centro de trabajo de que se trate y bajo pena de las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento de aquellas."

Este concepto que acabamos de proponer, no es precisamente una innovación en el Derecho del Trabajo, sino simplemente como ya dijimos una compilación y ordenamiento de datos previamente establecidos. Agotado este punto y respecto de nuestro criterio, señalaremos lo que piensan sobre el concepto de la Inspección del Trabajo algunos tratadistas de la materia.

El catedrático Guillermo Cabanellas ha dado a bien definir a la Inspección de Trabajo como: *"Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social"*³

³ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. E-I Cabanellas, Guillermo. 14a. Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 1979. p. 749.

De la definición propuesta observamos, que sin menospreciar la calidad de investigador del maestro Cabanellas, sí es conveniente decir que es un autor extranjero, pero ésto no implica que sus conocimientos y aportaciones al Derecho del Trabajo sean catalogadas como insuficientes, así las cosas, de aquella definición y tratando de adecuarla a nuestro tiempo tenemos que:

a).- Efectivamente la Inspección del Trabajo es un servicio que lo lleva, en nuestro caso el Estado, y en tratándose de material local estará sujeto a las disposiciones que señale el Departamento del Distrito Federal; para el caso de que se trate de competencia federal, quien conocerá de ello y más de ésto, de quien dependerá será precisamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, atención mayor en la que hemos ubicado nuestro tema de tesis.

b).- La Inspección del Trabajo tiene como objetivo principal (como ya lo hemos señalado) el de procurar que las normas de trabajo se cumplan tal y como se encuentran determinadas, apoyándose siempre en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, luego entonces, no tiene como fin primerísimo la de proponer mejoras a las leyes y reglamentaciones laborales como lo manifiesta (en el caso de su legislación) el maestro Cabanellas.

c).- Por otro lado el hecho de referirse el citado catedrático a "...la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes..." no es del todo aplicable a nuestro sistema, porque ¿Qué entendemos por prestaciones más seguras?, la verdad de las cosas es que en el Derecho laboral mexicano y a manera general se busca que se cumplan simplemente las normas de trabajo, pero tal vez ésto se considere, en otras palabras como, asegurar que las prestaciones sean entregadas oportunamente a los trabajadores. La Inspección del Trabajo también trata de que en algunos casos específicos, las finalidades sean de tipo "higiénico", lo anterior porque puede darse el caso de que un trabajador tenga una enfermedad contagiosa y es necesario realizar una inspección en el centro de trabajo para verificar dicha anomalía, claro está, en coordinación con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. La palabra adecuada establecida por el catedrático en cuestión, es del todo aplicable a nuestro sistema puesto que, buscar el cumplimiento de los deberes (obligaciones) y derechos entre los contratantes en una relación de trabajo (patrón y trabajador). Son indispensables para que el uno y el otro no transgreda su situación jurídica que guarda el uno respecto del otro.

En conclusión, sin detrimento de la honorabilidad del maestro Cabanellas el concepto de Inspección del Trabajo no es posible aceptarlo como presupuesto para el contenido del presente trabajo, por lo cual continuaremos con diverso autor para ver qué concepto nos propone.

Una definición que ha tratado de dar el Instituto de Investigaciones Jurídicas ha sido el siguiente:

*"La Inspección del Trabajo es una de las entidades más importantes de la vertiente administrativa del Derecho del Trabajo, no existe realmente ningún campo de las prestaciones básicas que esté fuera de su alcance y de acción vigilante (salario, jornada máxima etc.)."*⁴

De tal concepto inferimos que simplemente se refiere al cumplimiento de prestaciones, pero jurídicamente no nos define con satisfacción plena lo que debemos de entender por Inspección del Trabajo. Además insiste en proponerla y para el efecto señala:

*"Denominación que identifica la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley Federal del Trabajo tiene como funciones las consistentes en vigilar el cumplimiento de las normas laborales y proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas, de las deficiencias que observen en los contratos de trabajo...".*⁵

⁴ Diccionario Jurídico. Tomo V. Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1989. p. 133

⁵ Ibidem. P. 131

A contrario sensu, en el párrafo anterior encontramos un estricto sentido de dirigirse a lo que muchas veces hemos citado en este subtema y que es precisamente "*el cumplimiento de las normas laborales*", lo cual ya resulta repetitivo y por consecuencia no requiere de nuestro análisis. Lo que sí es fundamental comentar es lo relativo a la información que tiene que proporcionar a patrones y trabajadores, de ello podemos hacer diversas observaciones, a saber:

a).- La información técnica, efectivamente se dará a trabajadores y Sindicatos que lo soliciten, pero también es aplicable respecto a los patrones, aunque en la práctica es consciente de mostrarnos, que la persona que lo requiere es el trabajador y no así el patrón, ello depende del poder económico que cada uno de ellos tienen, en consecuencia el patrón aún cuando su economía es muy superior a la del asalariado no impide que tenga información especializada sobre las normas de trabajo ni mucho menos que dicha información provenga de parte del Estado.

b).- La asesoría, jurídicamente hablando es acertada cuando es para los trabajadores, pero en ocasiones dudamos si es correcta cuando se imparte a patrones, sinceramente creemos que sí, debido a que la asesoría como tal implica una información más allá de la especialización, es decir, que no solamente se les diga a los patrones que cumplan con las normas de trabajo sino que además se les explique el cómo deben hacerlo. Los

beneficios que trae aparejada esta actitud por parte del Estado son a todas luces benéficos para aquel a quien se le quiere proteger, que a final de cuentas vendría a ser el trabajador.

Es correcto pensar que si las normas laborales cumplen sus objetivos al ser aplicadas por los patrones se estaría también cumpliendo con el Derecho del Trabajo.

Con las reservas descritas en los anteriores comentarios, es pertinente decir que la definición propuesta por nuestra parte es la que utilizaremos en el desarrollo del presente trabajo al referimos a la "*Inspección del Trabajo*".

Con ello y una vez agotado el presente subtema pasaremos a los antecedentes histórico-jurídicos de la institución que como tema de tesis ocupa nuestra atención.

Es propio decir que la primera reglamentación que sobre la inspección del trabajo aparece en la Ley Federal de 1931, legislación que, habla sus puntos sobre la inspección del trabajo no refiriéndose en la totalidad de sus artículos a la "*inspección del trabajo*" como institución.

Se desprende del contenido de esta legislación en relación a la de 1970, que sus funciones primordiales es vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, tal vez no

tan específicas ni mucho menos la existencia de Reglamentos de Inspección de trabajo, pero sí como lo señalamos, lo más importante es vigilar tales normas.

1.3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 28 de agosto de 1931 entró en vigor la Ley Federal del Trabajo misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación en esa misma fecha. Fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 del mismo mes y año.

La exposición de motivos en su punto 56 establece que *"La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos, o ampliar los reconocidos en la Ley..."*⁶

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" 2a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1972. p. 172

Tales manifestaciones provocaron en el legislador la inquietud de que las normas de trabajo estuvieran del todo protegidas y más aún, los derechos sociales que contenía ya el artículo 123 constitucional.

Así pues, el Estado cumpliría en armonía con los mínimos, pero también los que expresamente han quedado establecidos en los contratos colectivos de trabajo. Buscando siempre la superación de la clase económicamente débil y en todos sus aspectos. La realidad de las cosas fue que únicamente se trató de una defensa de interés y no así de una creación de otros derechos o la ampliación de los ya reconocidos por la ley.

La Ley Federal del Trabajo ya sea en su contenido, propiamente dicho determinó un apartado especial para lo que hoy conocemos como la Inspección del Trabajo, bajo el rubro "*De los Inspectores de Trabajo*" y de entre los artículos del 402 al 406, delineó las facultades y actuaciones de los funcionarios que vigilarían el cumplimiento de las normas reglamentarias, que como hemos expresado tenían como punto de partida la declaración de Derecho Social contenido en el artículo 123 constitucional.

La exposición de motivos del citado ordenamiento fue clara al dar cabida a una posible insuficiencia en el contenido y alcance resolutivo de las normas que contenía, porque sabía que la aplicación de ellas era el correspondiente a su época y además que el Derecho del Trabajo en todas sus expresiones iba día a día ganando terreno y, como

consecuencia no expresa la citada exposición una tajante afirmación por virtud de la cual los resultados obtenidos de las normas propuestas, era del todo excelentes y con la precisión jurídica que todos buscamos.

Textualmente se expresó de la siguiente manera:

"57. No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el presente proyecto todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contenido todos los intereses. En toda obra social, a lo más que se puede aspirar, es a dar la solución que presente el menor número de inconvenientes." ⁷

En este orden de ideas, la Ley estaba muy consciente en aceptar, desde antes de que entrara en vigor su contenido a prevenir a la sociedad de que su trabajo carecía, por decirlo de alguna manera, de técnica y tal vez extensibilidad propia de un ordenamiento como el que se comenta. La Inspección del Trabajo se limitó sólo a las facultades y actuaciones que tenían los inspectores, pero no estaba insertado el procedimiento a seguir para su desenvolvimiento y cumplimiento de aquellas.

Fue así como dejó lugar a que, en general, todos los ordenamientos sobre materia laboral sufrieran, no a largo plazo modificaciones para que su contenido fuera

⁷ Idem.

del todo aplicable en la realidad (hablamos de que entrara en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo y que hasta la fecha nos rige, la de 1970, claro es, con las reformas y adiciones que ha sufrido hasta nuestros días) y que la tarea encomendada por mandato, en materia de Inspección de Trabajo buscara que los patrones cumplieran con sus obligaciones respecto de la relación de trabajo y atendiendo a los intereses primeramente de los trabajadores (salario, horario, pago de prestaciones, etc.)

De esta forma se dio lugar a la existencia de la Nueva Ley misma que dedicaremos a su estudio el tema que le sigue al presente.

Es conveniente aclarar en estas últimas líneas, que a propósito no describimos el total de los artículos sobre nuestro temas (del 402 al 406) porque no presenta gran relevancia para el fondo de nuestro trabajo, pero sí fue necesario hacer referencia a ellos para ubicarlos en tiempo.

1.3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la exposición de motivos para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se trataron diversos puntos de suma importancia que vinieron a esclarecer un poco más el contenido, que sobre el particular refería la Ley de 1931.

Dicha exposición resaltó la idea de lo que debía entenderse por "Inspección del Trabajo" y así quedó redactado: "...es otra de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correctas de las leyes del trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la institución."⁸

A nuestro juicio, más que un concepto o definición propiamente dicha de la institución en comento, es un matiz del sentir obrero que se dejó oír por conducto de sus representantes.

Por otro lado el contenido de los artículos que van del 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo, hasta nuestros días no varió en gran escala, pues únicamente encontramos en el artículo 547 una adición que bajo el numeral VI apareció como nueva fracción, el contenido de la misma reza como sigue:

"VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial agrícola, minera, comercial o de servicio que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio."

⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Ediciones Andrade S.A. México. 1970.

Esta innovación trae aparejada una seguridad jurídica para el trabajador que percibe salario mínimo por el desempeño de su labor. Si tomamos en cuenta que las normas de trabajo deben cumplirse en beneficio del trabajador, con mucha más razón tiene que seguirse ese principio con quien gana un mínimo, además que la realidad imperante sostiene que con la cantidad que se recibe por tal concepto es ínfima para cubrir las necesidades primordiales de aquéllos (vivienda, alimento, vestido y educación), y si a esto último le agregamos el no pago por parte del patrón estaríamos en presencia de una injusticia y a su vez en contra de las finalidades del Derecho del Trabajo, pues una de ellas lo es precisamente lo socialmente justo.

Con la aparición de fracción que comentamos, el patrón se ve jurídicamente sujeto a la disposición de dos autoridades la primera de ellas es la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva que conozca de juicio determinado, por el incumplimiento del pago del salario mínimo y con la autoridad penal porque se hará acreedor a la pena previamente establecida por la legislación correspondiente. Y como no es nuestra intención abundar sobre estos puntos, sino hacer referencia de la importancia que tienen como antecedente a partir de la vigencia de la Ley de 1970, seguiremos nuestro apartado con un breve comentario que sobre dicho ordenamiento hace el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La vigente Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en sus aspectos procesales durante los últimos días de 1979 (v.- El 4 de enero de 1980), señala en el artículo 523 (Tit. once, "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales") que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones, Fr. VI a la Inspección del Trabajo.

La fracción II de dicho artículo viene a establecer algo del sentido de la presente tesis, es decir. *"Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo"*. Ciertamente y como sabemos, en la actualidad la información que pretende sea difundida por la Inspección del Trabajo es a nuestro juicio muy vaga, no sabemos con precisión si se debe a falta de recursos económicos de las autoridades o bien por desconocimiento del contenido de esta fracción y su alcance.

En nuestra materia esa información que sobre el cumplimiento de las normas de trabajo resulta el pan diario de las autoridades de trabajo, para algunos más interesados (patrones y trabajadores) les resulta de complicado entendimiento, es pues ahí donde la Inspección del Trabajo debe, o al menos así debiera ser, mostrar, informar y porque no capacite a los interesados sobre dicho cumplimiento.

La práctica nos ha demostrado que el apoyo técnico de que habla la fracción que nos ocupa lo es a todas luces insuficiente, lo cual va en detrimento de los

intereses de acuerdos, ya que al no cumplir con todas las estipulaciones que ordena la Ley Federal del Trabajo, se verían mermados en cuanto a su economía por hacerse acreedores al final de cuentas a las muy usadas "*imposición de multa*" ésto por cuanto hace a los patrones.

Pero ahí no queda todo, porque tal vez lo peor no son las multas en sí, sino que, el incumplimiento de las normas trae aparejado diversos problemas mismos que a groso modo comentaremos porque se derivan de la falta de información técnica de que habla el artículo en comento.

No es indispensable que el patrón solicite la información técnica (hablamos del cumplimiento de las normas de trabajo), ya que tal avance de los medios de comunicación masiva son tan efectivos en el presente que pueden con facilidad llegar a esparcir la información que les pueda inferir las autoridades del trabajo y que va dirigida esencialmente a los patrones y trabajadores, así por una u otra se muestran como canales libres para hacer llegar la multicitada información, es decir que lo que las autoridades pretendan, que se cumpla, a nuestro entender primero debe hacerse del conocimiento de quiénes son los beneficiados u obligados de la misma.

Por otro lado, el hecho de la existencia por parte de las autoridades de hacer saber el contenido de las normas de trabajo que tienen contempladas, especialmente

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, no implica necesariamente que los patrones en la realidad las adopten porque de querer estar al margen de la ley estos últimos, todo ello no justifica su actitud frente a los intentos que por brindar un beneficio siga las autoridades del Trabajo.

Siguiendo con esta fracción y ahora respecto de los trabajadores, la citada falta de información técnica haría que éstos desconocieran el contenido de todos sus derechos que por naturaleza les deja el tener la categoría del prestador de un servicio personal y subordinado y claro está, también de sus obligaciones frente a la relación contractual, ciertamente a esto se le une, que el patrón a falta de dicho conocimiento tienda a engañar a aquellos evadiendo el cumplimiento de sus obligaciones pues está seguro que ante tal desconocimiento no hay quién le pueda contradecir en sus decisiones, dejándolo así en completo estado de indefensión tal vez en forma momentánea según el caso de que se trate.

Aunado a todo lo anterior podemos considerar el hecho de que el patrón se abstenga de cubrir determinadas prestaciones que por ley tienen los trabajadores, traduciéndose esto en que el trabajador ve mermado su poder adquisitivo por no contar con el verdadero emolumento que debe de recibir de aquél y que de manera enunciativa y no limitativa son: El pago del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, horas extraordinarias, utilidades etc.

Si a todo ello agregamos que el salario mínimo vigente es insuficiente para la adquisición de bienes y servicios cambiables necesario para la subsistencia del trabajador y su familia, tendremos como resultado el deterioro extremo de la vida del trabajador.

Otro factor importante consiste en que, de ser la actitud del patrón la que coincide en la no inscripción de sus trabajadores ante el I.M.S.S., traerá aparejado que estos últimos, claro está, no podrán disfrutar de los beneficios que les permite tener dicho Instituto precisamente porque no tienen la calidad de asegurados.

Así las cosas, creemos que la manera más efectiva de hacer del conocimiento tanto del patrón como de los trabajadores el contenido y los alcances de las normas de trabajo lo es sin detrimento de las demás existentes, el impulso informático técnico que les otorgue la Inspección del Trabajo.

Luego entonces, su cumplimiento no únicamente se lleva a cabo realizando visita tras visita a los centros de trabajo, ni mucho menos imponer multa tras multa a los patrones, solicitando sobre el particular el muestreo documental que acredite estar al corriente de las normas de trabajo sino que, además implica preparar al patrón y a los trabajadores sobre los conocimientos básicos de tales normas para que en el ejercicio del trabajo estrictamente hablando, y en la medida de lo posible se desarrolló aquél previa

información recibida de los efectos, derechos y obligaciones que trae aparejada a los contratantes la relación de trabajo, jurídicamente hablando.

En conclusión, se trata pues de una acción preventiva por conducto de la autoridad consistente en evitar en el mayor grado posible el incumplimiento de las normas de trabajo y no estar en espera a que el patrón o trabajador (sobre todo el primero) infrinjan el mandato legal buscando así de inmediato la adecuación en las penas a que pueden hacerse acreedores según lo prescripto por las leyes y a consideración de la autoridad, bueno la intención del presente subtema no es del estudio pormenorizado de cada una de las fracciones sino que, atendimos a la oportunidad que sobre el particular se nos presentó y atender así a que la inspección o mejor dicho dentro de las funciones de la Inspección del Trabajo no deben limitarse tan sólo a la imposición de multas sino que, como ya vimos es mucho más amplio su campo de acción, comentario y apreciación que se hace al margen del contenido esencial del presente trabajo.

Siguiendo con nuestro tema hemos de advertir que la ley de 1970, la que en la actualidad nos legisla, no han surgido innovaciones al respecto de la Inspección del Trabajo, lo que sí es cierto es que, de dicha ley no se desprende la existencia que sigiera que los inspectores del trabajo antes de realizar la primera acta, visita o movimiento de inspección, tenga obligación de informar tanto a patrón como a trabajadores el contenido de las normas jurídico-laborales adquiridas al momento de establecerse una relación contractual

y aún más, que esta ley es vigente y positiva, es decir que tiene fuerza para que sea cumplida y dar cabal intervención al Estado para hacerla respetar salvaguardando los derechos de los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO COMPARADO

- 2.1 EN LA LEGISLACION COLOMBIA**
- 2.2 EN LA LEGISLACION ECUATORIANA**
- 2.3 EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA**
- 2.4 EN LA LEGISLACION NICARAGÜENSE**

2.1 EN LA LEGISLACION COLOMBIANA.

Es muy importante adentrarnos en el estudio del Derecho Comparado, porque de ahí que podemos encontrar diversos lineamientos a seguir sobre la aplicación de las normas de trabajo, así las cosas haremos señalamiento y en consecuencia empezaremos con el país de Colombia.

Para el efecto, sólomente haremos alusión a ciertos artículos que por su importancia encajan en nuestro trabajo y que precisamente lo es la Inspección del Trabajo.

Por Decreto del 2392 de 1938 se creó la Jefatura del Departamento Nacional del Trabajo, que entre otras obligaciones tiene imponer multas desde \$50,00 hasta \$500,00 a quienes desobedezcan o traten de burlar las providencias que dicten las autoridades de trabajo conforme al artículo 7o. de la Ley 12 de 1936.

El Departamento Nacional de del Trabajo para el desarrollo de sus funciones cuenta con diversas Secciones y para nuestro tema lo es, en segundo término el

llamado "Sección de Inspección e Investigación General" y que a su vez estará a cargo de un jefe denominado Inspector General del Trabajo.

De las atribuciones que tiene la Sección descrita tenemos:

- a.- Vigilar el cumplimiento de las Leyes de Trabajo.
- b.- Tramitar y resolver sobre las quejas que se presenten por el incumplimiento de las normas de trabajo.
- c.- Intervenir oficiosamente en la solución de los conflictos de trabajo.
- d.- Promover, fomentar y realizar investigaciones y estudios sobre las actividades del trabajo en todas sus clases, sobre las condiciones de alimentación, vestuario, educación, etc., entre otras más.

A manera de referencia analizaremos los cuatro incisos que nos presenta el Código de Trabajo de Colombia y en relación al Imperante en nuestro país.

En primer lugar y como sabemos, aquí existe una Dirección de Inspección del Trabajo, que está a cargo de un Inspector de trabajo mismo que tiene a su

cargo la dirección señalada y el auxilio de diversos Inspectores Auxiliares para el cumplimiento de las normas de trabajo.

También en México se busca el cumplimiento de las normas laborales pero esto aparece como una generalidad, dentro de la cual encontramos particularidades, que a manera de referencia diremos cuidar que se pague el salario mínimo a los trabajadores, sólo por decir alguna.

Aún y cuando no se señala expresamente en la Ley Federal del Trabajo el trámite y resolución sobre las quejas que se presenten por incumplimiento si se estipula a groso modo quiénes son las autoridades encargadas del cumplimiento de dichas normas.

Por otra parte en la resolución número 156 de 1936 del Ministerio de Industrias y Trabajo, en su artículo 9 se les otorga a las oficinas seccionales de trabajo para intervenir en las controversias sociales. Dentro de las cuales tenemos de manera enunciativa las siguientes: El cumplimiento de la jornada máxima de trabajo; el descanso dominical; la aplicación sobre higiene y salubridad en las fábricas; inspeccionar el trabajo por cuanto hace a las mujeres y a los niños; visitar fábricas, establecimientos e industrias para examinar las condiciones de éstas respecto del trabajo porque se desarrolle en las mismas; exigir, examinar y aprobar los reglamentos de trabajo; intervenir en la clasificación de los trabajadores; solicitar

informes mensuales mismos que rendirán las empresas ante la dirección del departamento del trabajo, entre otras.

Obviamente encontramos, en comparación con nuestra legislación actual algunos aspectos de relevante importancia. El primero es indiscutiblemente el que se refiere a la jornada de trabajo, ya que en nuestro país también se exige a los patrones que cumplan con dicha obligación pero no en forma particularizada como lo hace el código laboral de Colombia, pero a final de cuentas tiene el mismo resultado porque la Inspección de Trabajo tiene, entre otras la atribución de "*vigilar el cumplimiento de las normas del Trabajo*", es decir, se diga de una u otra manera, las dos legislaciones cumplen con el cometido de vigilar la jornada máxima de trabajo, en nuestro caso se especifica dentro de la Ley el total de horas laborables en un día, mas sin en cambio de lo estudiado hasta estos momentos no se aprecia que sea en el mismo sentido el Código del país que comentamos.

Las mismas consideraciones anotadas en el punto que antecede son aplicables respecto del descanso dominical ya que, si bien en la Ley Federal del Trabajo de nuestro sistema no se estipula expresamente que los inspectores de trabajo revisen documentación de los patrones sobre el particular también es cierto que es sobreentendido que toda aquella disposición integrada en el ordenamiento es obligación del patrón cumpliría aún y cuando se desconozca el contenido de la misma, para el caso particular el artículo 71 fija en 25% por concepto de prima dominical y así mismo bajo interpretación del artículo 59

del mismo ordenamiento, observamos que el descanso normalmente se fija en los días sábado pero también puede ser en días domingos para en dado caso contrario se aplicaría el contenido del artículo 51.

Por otro lado y respecto de la seguridad e higiene en el trabajo tenemos que el Código de Colombia habla sobre la observación en la aplicación de las normas sobre higiene y salubridad y en México se habla sobre los inspectores de trabajo respecto de sus deberes y atribuciones en *"sugerir se eliminen los defectos..., continúa diciendo ... cuando constituya una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores..."*

Ahora bien, nuestra legislación ha dado a bien referirse respecto de menores y las mujeres, es decir, uno de intereses propios es que el trabajador menor de 18 años se encuentre en completa protección respecto de las normas de trabajo esto es; un horario menor del de ocho horas, que en su caso correspondería para un trabajador con mayoría de edad y en cuanto una jornada mixta; también el no laborar en jornada nocturna debido al régimen de evitar accidentes de trabajo y en su caso un desgaste físico que podría propiciar un desajuste psicológico-motriz del menor, entre otras tantas cosas referidas a las condiciones de trabajo.

De las mujeres diremos que también existen múltiples protecciones, en el horario de labores; en periodos pre y pos natales etcétera, que claro está si nos referieramos a cada uno de ellos sería insuficiente para cubrirlos el contenido de este trabajo.

Por otro lado respecto, del Reglamento Interior de Trabajo podemos observar que la legislación colombiana le atribuye a las Secciones de trabajo la capacidad para "... examinar y aprobar..." el mismo. En la legislación mexicana no sucede así, pues la Inspección del Trabajo como autoridad tiene, en éste campo limitada su acción. Únicamente está facultada para revisar que efectivamente el Reglamento haya sido depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tan es así que en ningún momento se pregunta o describe en su informe, de mutuo propio que el Reglamento fue depositado ante una autoridad que por razón de competencia es la que debiera de abstenerse de recibirlo.

Por si fuera poco lo anterior, en ningún momento la Inspección del Trabajo puede decidir sobre la aprobación o desaprobación de un Reglamento, ya que el criterio que sigue nuestra legislación es en el sentido de que corresponde a una autoridad jurisdiccional el conocimiento y resolución sobre el particular.

De lo anterior podemos decir que si bien el sistema colombiano no es del todo perfecto también es cierto que debe entenderse que de una u otra manera ambas legislaciones buscan el cumplimiento de las normas de trabajo.

Así las cosas, concluiremos que aún y cuando la legislación colombiana si carece, a nuestro parecer de ciertos elementos, que como ya vimos tiene nuestra ley, es benéfica en su contenido para la protección de los trabajadores frente a la relación con sus patrones.

2.2 EN LA LEGISLACION ECUATORIANA

El Código de Trabajo de la República de Ecuador en su artículo 420 hace referencia a la dirección y las subdirecciones de trabajo, consideradas como autoridades de trabajo, ambas creadas para salvaguardar el cumplimiento de las normas de ese código, pero sometida esta última a la primera por cuanto hace a su funcionamiento administrativo.

A su vez, tanto la una como la otra dependen del Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Teniendo en cuenta que toda Subdirección se comunicará con el Ministerio por conducto de la dirección.

Ahora bien, nuestro trabajo comparativo con el régimen Mexicano respecto del Ecuador se circunscribe a lo referente a Inspección de Trabajo, así las cosas, la primera norma aplicable al caso es la que señala el artículo 424 del Código en comento dice así:

*"4o. Dar normas generales de acción a los Inspectores del Trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención."*⁹

Esto, quiere decir que buscará la formulación de los elementos normativos a favor de quienes funjen como Inspectores del trabajo para que, con ellas desarrollen su trabajo sin detrimento de las órdenes especializadas que el caso concreto lo requiera.

Como hemos visto, en México sólo se refiere al cumplimiento de las normas de trabajo, pero además al mencionar sobre particularidades, es más específico que el Código del Ecuador porque hace una división tajante, es decir:

- a).- Derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.
- b).- Reglamento sobre trabajo de mujeres y menores.

⁹ Código de la República del Ecuador. Volumen I Ministerio de Previsión Social y Trabajo. s.e. Quito 1947 pag. 137.

- c).- Las que determinan a las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene.

El vigilar el cumplimiento de estas tres normas están expresamente atribuidas a los Inspectores de Trabajo diferencia ésta que en Ecuador se le confiere en estricto sentido a la Dirección General del Trabajo, cabe aclarar que esto no quiere decir que la Inspección del Trabajo como tal no conozca de dichos elementos ya que es de saberse cómo en México las inspecciones están supeditadas a esta última.

Otra situación particular es el hecho de ordenar a la Dirección y Subdirección del trabajo según el Código de Ecuador, es facultad de "*visitas fábricas, talleres, establecimientos; construcciones destinadas al trabajador...*"¹⁰ mientras que en México tal atribución está delegada en particular también a los inspectores de trabajo (art. 541 frac. II) pero únicamente se refiere a "*empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno, previa identificación*". De lo anterior podemos inferir lo siguiente:

- a).- En los dos casos se habla, del centro de trabajo independientemente de cualesquiera que sea el nombre que se les otorge al lugar donde presta el servicio.

¹⁰ *Ibidem* pag. 138.

En México según el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su artículo 8o. hace referencia sobre el punto en comento y considera "... como centro de trabajo a toda empresa, establecimiento, negociación o cualquier otra unidad, independientemente de su denominación en que se realicen actividades de servicios, y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo..." y continúa diciendo "... Los establecimientos de producción de bienes y prestación de servicios pertenecientes a cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo ..."¹¹

Creemos que la forma en que se expresa la fracción II del artículo 541 de nuestra Ley lo es la propia porque no hace una lista de lugares que presuman la existencia de una relación de trabajo como del lugar donde se reúna una cantidad donde haya personas sujetas a esa relación es decir, no se debe referir a la denominación que se le dé al lugar sino a donde encaje simplemente una relación contractual.

b).- En los dos casos se refiere a una visita, pero en el Código del Ecuador se usa cuando lo estime pertinente la autoridad o bien cuando a petición de o los trabajadores o el patrón mismo lo soliciten, en tanto que en la Ley Mexicana las visitas en muy rara ocasión son a petición de los patrones las instrucciones recibidas de las autoridades de

¹¹ Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Residencia del Poder Ejecutivo Federal 5 de Noviembre 1982. México pag. 1

trabajo, siendo espontáneamente probables que sea el primero quien promueva la visita de Inspección a su centro de Trabajo.

En relación a otro punto, el numeral 7 del código de Ecuador establece la intervención tanto de las direcciones como de la Subdirección de trabajo para la imposición de las normas de trabajo "... *Imponer las sanciones que éste le autorice ...*"¹²

Por lo que hace a la legislación Mexicana, la imposición de las sanciones corresponde a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Inspección del Trabajo y aún cuando en la Ley no se establece facultad expresa sobre el particular, inferimos que la misma queda contemplada dentro de la fracción V del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, y de acuerdo al título dieciséis aplicable al caso concreto sobre responsabilidades y Sanciones en el ordenamiento legal invocado.

Continuando con nuestro estudio, la Dirección y Subdirección del trabajo tiene la facultad de "... *Resolver los Conflictos entre patrones y trabajadores, o entre éstos y patrones siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento...*"¹³

¹²⁾ Código de Ecuador ob. cit. p. 138

¹³⁾ Idem.

Que corresponda situación distinta a la que sucede en nuestro país porque la Inspección del Trabajo no tiene facultad alguna expresa que determine su intervención para la solución de los conflictos de trabajo ya sean individuales o colectivos.

Independientemente de que sea considerada como autoridad del Trabajo, la Inspección del Trabajo busca que en gran medida los patrones cumplan las normas de trabajo llámeseles en empresas o establecimientos.

En relación a otro punto de vital importancia, el Código de trabajo de Ecuador al atender a las atribuciones de los inspectores en el número 4 del artículo 428 establece "... cerciorarse, por los medios conducentes tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación del personal de los establecimientos sin presencia de testigos etc."¹⁴ A diferencia de nuestra legislación esta última prescribe que al cuestionar al personal de la empresa debe de hacerse en presencia de testigos, ya que a falta de éstos debe de entenderse que no se apegó a lo dispuesto por la ley y consecuentemente puede ser impugnada jurídicamente hablando.

En otras palabras, aquellos interrogatorios que no sean ante testigos deben de declararse ilegales, lo anterior en base a lo dispuesto por la fracción III del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴ Ibidem p. 138

En resumen de estas dos legislaciones, a nuestro juicio pensamos que nuestra ley es la adecuada sobre el particular porque es acertado el hecho de que las manifestaciones vertidas por los sujetos a interrogación sean avaladas por personas diversas a lo que es estrictamente el patrón y el trabajador y respaldar con su forma todos los pormenores sufridos en el desarrollo del interrogatorio y por sobre todo implica o bien trata de adquirir una veracidad frente a cualquier autoridad.

Por otro lado el mismo artículo, pero en el numeral cinco resulta en en la legislación mexicana un poco extraña la aplicación del procedimiento del "Visto Bueno", así las cosas, el Código Ecuatoriano estipula *"poner o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código."*¹⁵

Es necesario decir lo que sucede en nuestra legislación. En primer término cuando un trabajador es despedido legalmente, el patrón debió previamente de haber optado lógicamente por el aviso de rescisión por causas imputables al trabajador. Estas causas están precritas en el artículo 47 de la Ley y son consideradas como motivos justificables que tiene el patrón para poder despedir válidamente de su trabajo al trabajador, causales éstas que se traducen en el impedimento de que la relación de trabajo entre una y otra.

¹⁵ *Ibidem* p. 139

Este procedimiento de rescisión se realiza mediante un paraprocesal que se lleva ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, esto solamente a falta de que el patrón tenga impedimento alguno de que el trabajador, no quiera recibir dicho aviso de manos del patrón situación que deja únicamente el camino de recurrir ante la autoridad para que por conducto del C. Actuario adscrito a ella le notifique que ha sido separado de su trabajo por haber incurrido en alguna de las causales prescritas.

Entonces, la propia legislación no existe, en estricto derecho un "*visto bueno*"; como erróneamente sucede en la legislación de Ecuador, ya que de ser así, suponemos estar autorizando un despido que, según nuestra legislación no se perfecciona hasta en tanto se resuelva sobre la exacta aplicación de dichas causales.

Así, nos debemos de esperar hasta que tengamos el laudo que resuelva el fondo del juicio tramitado y aduciendo las causales del despido de que se trate.

En resumen, pensamos que es inadecuada la aplicación del "*visto bueno*" en las solicitudes que por rescisión de contrato haga valer el patrón frente a nuestra legislación. De todo ello se infiere que en nuestro país, la inspección de trabajo, no tiene injerencia respecto de la aplicación de las causales en comento, ni mucho menos en el

procedimiento para determinar su legal aplicación puesto que, éste le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por último y respecto al punto siete del artículo que venimos señalando en la legislación Ecuatoriana misma que, dispone: "*Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código*".¹⁶ Si entendemos en estricto sentido, los únicos facultados para imponerlas son los inspectores de trabajo como personas físicas, siendo que, en nuestra legislación tal facultad la tiene la inspección de trabajo pero como cuerpo colegiado y los inspectores son solamente el medio informativo para hacer saber a aquélla que las obligaciones no han sido acreditadas en su cumplimiento respecto del patrón, potestad ésta que tiene su origen en las actas de inspección y por supuesto las visitas domiciliarias.

Toda vez que no es nuestra intención revisar cada uno de los artículos que comprenden la regulación de la Inspección de Trabajo en los dos países, lo más importante es que en ninguna de las dos existe disposición expresa que les permita a los patrones tener conocimiento de sus obligaciones en una relación contractual y, en sí cuáles son los pedimentos que en una orden de inspección le solicita la inspección del trabajo. Por lo cual continuaremos con nuestros temas y abordaremos lo relativo a España.

¹⁶ *Idem*

2.3 EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

En la legislación española prevalece en materia de Inspección de Trabajo, la Ley del 15 de diciembre de 1939 organizando el cuerpo Nacional de Inspección del Trabajo así como el Reglamento de la misma, lo que se hace por conducto del estado exigiendo el exacto cumplimiento de las leyes reguladoras del trabajo.

Tal y como lo establece el artículo primero del reglamento en cuestión, su función primordial es "... velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, referentes a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión..."¹⁷

De manera enunciativa y no limitativa regulará el cumplimiento de:

- a).- Seguridad e Higiene en los centros laborales.
- b).- Contratos de trabajo.
- c).- Jornada, Descanso Dominical, colocación de Obreros.
- d).- Trabajo de las mujeres y de los menores.
- e).- Trabajo a domicilio y de los extranjeros.
- f).- Seguros de accidente, Enfermedades Profesionales, Maternidad.
- g).- Mutualidades laborales.
- h).- Horas extraordinarias etc.

¹⁷⁾ ARRIBAS, Luis San Miguel. "La Inspección del Trabajo" s.e. Editada por el Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1952 pag. 299

De vital importancia para el efecto de nuestro tema consideramos la designación que aparece en el apartado j del artículo 2o. de la Ley de Inspección del Trabajo. Misma que a la letra dice "... *Informar a los patrones y obreros en la parte relativa al cumplimiento de las leyes encomendadas a su custodia*"¹⁸

Lo anterior es de suma importancia, porque el presente trabajo se encamina a tratar de demostrar la no existencia de un procedimiento que informe técnicamente a los patrones sobre el cumplimiento de las normas de trabajo y, sobre todo referente a los puntos que en materia de visitas de inspección realice la Inspección de Trabajo por conducto de sus inspectores legalmente autorizados.

Luego entonces, de esta fracción que nos presenta la legislación española se desprende que dentro de las múltiples revisiones que tiene el órgano que estudiamos.

Una de ellas lo es la de "*informar*", que a nuestro juicio implica hacer del conocimiento por cualesquiera de los medios existentes tanto a patrones como a trabajadores el cómo cumplir con las normas de trabajo, normas que entre otras tenemos las descritas brevemente en el desarrollo del trabajo que nos ocupa.

¹⁸⁾ Ibidem p. 93

Del precepto legal antes invocado consideramos que el alcance de dicha información se pretende que de tal o cual manera los patronos en su calidad de receptores de la fuerza de trabajo sometida de terceros, tengan conocimiento de todas las obligaciones que frente a la relación de trabajo se hayan originado por la sola presentación del servicio coincidiendo ésto con el afianzamiento de su economía.

Por cuanto hace a este factor, el hecho de que los patronos cumplan con tales disposiciones derivadas de la relación de trabajo le traerán aparejado necesariamente beneficios a futuro, ésto es: no verse sometido a infracciones o multas por parte de la Inspección del Trabajo evitar visitas regulares para sopesar el cumplimiento de las normas de trabajo, en resumen evitar las famosas "*multas*" y por supuesto en la medida de lo posible la existencia de tantos recursos como pueda haber en las dos legislaciones ésto, para impugnar las determinaciones y resoluciones de la Inspección del Trabajo.

Lo que tratamos de demostrar es que, el primer paso en toda inspección del Trabajo sea cualquier paso de que se trate, debe tener como fin último la de mostrar a los patronos el cómo cumplir las normas de trabajo, a que tal vez ni ellos mismos conocen y que previamente a ellos se han obligado.

El órgano de la Inspección del Trabajo lo debe hacer por supuesto a través de sus inspectores y asentado en las actas respectivas independientemente de cualesquiera que se le nombre y modalidad que se les dé a cada una.

En España, las visitas domiciliarias tienen cuatro calidades.

- a.- Iniciativa propia.
- b.- Orden Superior.
- c.- Instancia de las jerarquías Sindicales.
- d.- Requerimiento del Instituto Nacional de Previsión y
- e.- Denuncias.

En el primero de los casos, es el Inspector del Trabajo quien de mutuo propio visita el centro de trabajo en donde él, por si pueda advertir la infracción sin necesidad de mediar queja alguna por parte del trabajador.

De no dar la oportunidad al patrón en una primera visita por parte de la Inspección del Trabajo de "información técnica" de las deficiencias en cuanto a su organización administrativa-laboral y cómo conseguirla, se estaría interrumpiendo tajantemente la posibilidad de cumplir por parte de éste en forma tal de que esté convencido de los beneficios que trae aparejado este último. En España la primera visita a la empresa o en su caso de ser de reciente creación se le debe de exigir acredite haber dado cuenta a la delegación del trabajo

con la debida antelación y presente las constancias en el libro de visitas de haberlo así realizado y si a ésto le agregamos las distintas facetas que el Inspector debe de vigilar e inspeccionar, tendremos como resultado que los patrones desde esos momentos ya existe una carga legal que tiene que subsanar para evitar posibles sanciones traducidas finalmente en "multas".

A manera de comentario pasemos a revisar una más de las fases que hemos hablado.

El inspector del trabajo deberá revisar el centro de trabajo solicitando el Reglamento de Seguridad e Higiene del mismo, que entre otras cuestiones debe de referirse a lo relativo a las condiciones sobre: iluminación del lugar, su instalación y temperatura, si se respetan las condiciones y distancias entre máquinas, pasillos puertas etc. Interrogando a aquéllas que se sean menores de edad y quiénes en estricto derecho no lo sean.

En este mismo apartado deberá revisar lo conducente a: comedores, cocinas, botiquín etc.

2).- Por otro lado verificará los salarios y cotejará si al número de obreros y empleados corresponde con los que fiscalmente se encontraban laborando y dejar en claro de que haya diferencias en cualesquiera de los dos casos.

De ésto mismo intuirá si efectivamente los salarios que aparece en el libro oficial corresponden a las categorías existentes en la empresa y vigilando con especial atención el pago de los salarios mínimos legales.

3).- Revisará el Libro de matrículas en las que por supuesto debe aparecer las fechas de ingreso de los trabajadores derivado de ello los conceptos de antigüedad y ascenso entre otras, ésto fue brevemente lo que puede resultar en una Inspección de trabajo en la legislación española, ya que, para evitar repeticiones innecesarias sobre la conducta que adopta nuestra legislación sobre el particular nos remitimos a su contenido mismo que estudiamos verbalmente al tratar lo concerniente al país del Ecuador, pero brevemente comentaremos los conceptos que revisan nuestros inspectores:

- 1.- Revisan el reparto de utilidades, en las que los trabajadores tienen participación atendiendo al número de días trabajados y sus salarios percibidos en su monto.
- 2.- Plazos para pagar el salario, aguinaldo, la jornada de trabajo, los contratos de trabajo, vacaciones, descansos y tiempo extraordinario.
- 3.- Lo relativo a la Seguridad e Higiene en el trabajo y la Capacitación y Adiestramiento.
- 4.- El Reglamento Interior de Trabajo por decir lo más importante.

Pero en ambas legislaciones a falta de la acreditación a juicio de la autoridad de no haber cumplido con las normas de trabajo trae aparejada la sanción correspondiente, siendo que, cómo hemos venido sosteniendo, previa a esta visita debe existir una que con tal carácter tienda a mostrarte al patrón cómo cumplir en cada caso con cada una de las obligaciones, modalidades documentos y jornadas derivadas de las mismas.

2.4 EN LA LEGISLACION NICARAGÜENSE

En el Código de Trabajo de Nicaragua se desprende de su artículo 243 en capítulo único del título V y bajo el nombre de "*De las Autoridades del trabajo y su competencia*" que en su numeral 1 nos indica qué son precisamente los inspectores del trabajo a quienes también les corresponde la aplicación de las normas de esa ley.

Posteriormente el artículo 246 de dicho ordenamiento nos remonta al 343 y es, donde apreciamos en especial lo que le corresponde a aquéllos conocer.

En una primera apreciación se contempla que "*...tendrá derecho a visitar los lugares de trabajo cualesquiera que sea su naturales, en distintas horas del día y aún de la noche...*"¹⁹ presupuesto que nos indica lógicamente que el lugar no es el que determina

¹⁹ Código del Trabajo de Nicaragua. Ministerio de trabajo. Managua 1963 pag. 203

estrictamente la intervención de los inspectores sino lo es indiscutiblemente la relación contractual que exista entre patrón y trabajador jurídicamente hablando.

Más correcto podría ser la definición que sobre la relación misma nos presenta el maestro Alberto Briseño Ruiz quien considera que "... es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades..."²⁰ es decir, que previamente el Estado ha puesto modalidades para conseguir el equilibrio de los factores de la producción, hablamos de el contrato de trabajo, los términos y condiciones que deben seguirse y a que se obliguen los contratantes, los procedimientos existentes en la ley etc.

Aquellas disposiciones son el cuadro de donde los patrones y trabajadores no deben salirse, ésto es no contratar un servicio que vaya en contra de los derechos de ambos, ni de la moral ni de las buenas costumbres y más que eso lo que de hecho en la práctica acuerden los mismos.

En otras palabras se busca el no deterioro extremo del capital y la no explotación de la persona del trabajador.

²⁰ BRISEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Editorial Harla México 1985. p. 116.

Aquella disposición vendrá siendo lo que en la nuestra lo es precisamente el apartado II del artículo 541 de nuestra Ley, únicamente que en nuestro caso se establece previa identificación que haga el Inspector del Trabajo.

Por otro lado y al igual que en la legislación nicaraguense, tienen ambas por objeto el cuidar en especial caso el cumplimiento de las normas conducentes a la Seguridad e Higiene en el Trabajo. También las relativas a la previsión de accidentes y enfermedades profesionales, y así consecutivamente hasta lograr el cumplimiento de las normas de trabajo, pero a nuestro juicio lo más importante de ésto y por lo cual sugerimos en nuestro tema el Derecho Comparado es porque deseamos mostrar que la autoridad aún en Nicaragua tiende a fundamentar su función en la actividad que realiza sus inspectores y muy en especial en las "visitas domiciliarias" para que por este conducto cuenten con los elementos suficientes para determinar qué patrón y cual no cumplen con tales ordenamientos, logrando con ello una sorpresiva visita a los centros de trabajo y, a falta de todo documento que acredite la justificación del cumplimiento de las normas, hacerse partícipe de las sanciones que por cada caso en particular contempla cada legislación.

Ahora bien, el artículo 15 del reglamento en cuestión comenta "... los inspectores visitarán periódicamente los centros de trabajo, para comprobar que se cumplen

*las disposiciones de este Código y de este Reglamento así como las medidas que la Inspección General del Trabajo o ellos mismos hubieren dictado...*²¹

De tal artículo se puede apreciar que efectivamente se le otorga la facultad a los Inspectores para así mismo sucede en México, pero lo más importante es que si ya está delimitada dicha facultad por que se expide con el sentido de ordenar únicamente a dichas personas que se limiten a cerciorarse del cumplimiento de las normas, si a nuestro juicio y para el efecto de que los patrones sepan qué obligaciones tienen y sería una gran ventaja el que, aquéllos recibieran por conducto de los inspectores en una primera visita todas las explicaciones constitutivas en el cumplimiento de los ordenamientos, las posibles formas a seguir para conseguir dicho fin.

Y tal vez no olvidamos del todo de aquel principio que reza así "*El desconocimiento de la ley no es factor fundamental para su inobservancia*" pues de ser así, caeríamos irremediabilmente en un absurdo. Claro que no es éso lo que queremos ya que lo que pretendemos proponer es que si algún día sea tarde o temprano diverso inspector visita el centro de trabajo lo haga con la convicción de mostrar tanto a trabajadores como patrón un breve bosquejo de las normas de trabajo que existen en cada caso y la aplicación de las mismas, para que de ahí en adelante se crée una noción práctica sobre las normas de trabajo.

²¹ Código del Trabajo de Nicaragua. ob. at. pág. 203

En estas normas nos centramos más, puesto que analizandola podremos observar que los interrogatorios tanto a trabajadores y patrones a nuestro juicio no siempre deben de tener una finalidad que consista en la imposición de multas sino que exista la posibilidad que estos interrogatorios tengan como finalidad directa asistir a patrón y trabajadores al conocimiento de sus derechos y obligaciones frente a la relación de trabajo.

Por supuesto que sí, claro está que como hemos venido refiriendo, el patrón en una primera visita le pueden preguntar o interrogar acerca de qué ha cumplido y que no en materia de trabajo pero aquél no debe tener la presión de que aquellos conceptos que no ha logrado cumplir mediante el procedimiento respectivo acaecerá en multas económicas sino que, la visita es para ayudar a dicha persona a salvar todas sus dudas y así mostrarle el panorama de cómo cumplirías o en su caso cuáles son los elementos constitutivos base fundamental para dicho cumplimiento.

No consentimos, tal vez que se le diga o se le entregue, por ejemplo un formato de contrato individual de trabajo, no, éso no es lo que queremos decir, porque de ser así ya estaríamos asesorándolo en la esencia de sus obligaciones, siguiendo el ejemplo planteado, podemos pensar algo como *"Señor patrón a falta de contrato individual de trabajo usted tiene la obligación de que cada uno de sus trabajadores tenga uno y en los que se incluirá los derechos y obligaciones de ambos, es decir, puede empezarse por los generales, seguido del servicio que le va a dar el trabajador y en qué forma se le cubrirá su salario y en*

qué momento, también deberá aparecer lo relativo a las vacaciones, prima vacacional, días de descanso, horario del trabajador..." y así sucesivamente, es decir no hacer del patrón una persona que tiene todos sus problemas resueltos por conducto de la Inspección del Trabajo sino que obligarlo más aún de lo que ya lo está puesto que, de ser en estas bases la primera visita de esa autoridad es por demás su defensa en el sentido del desconocimiento de tales disposiciones.

Bien, recordemos que sólo nos encontramos en el Derecho comparado y nuestra intención es comparar nuestra legislación con otras más para saber si en aquéllas existe vestigio que nos pueda servir para apoyar la finalidad de la presente tesis, tal y como lo hemos enunciado en su oportunidad al tratar las otras legislaciones.

*"Los Inspectores del Trabajo tiene derecho "... así se expresa el Código de Nicaragua en su artículo 29, en especial en la fracción IV a: " A sugerir a las Autoridades del trabajo y a las demás en general las medidas que deban implantarse para la mejor organización en la materia del trabajo."*²²

Aquella disposición vendría a ser lo que en nuestra legislación se refiere la fracción II del artículo 541, que también sólo aparece con una variante y lo es precisamente que el inspector se "*identifique previamente*".

²² Ibidem pag. 231

Por otro lado, el artículo 18 del Código nicaraguense referirse en especial a los Interrogatorios, señalando que "... *podrán interrogar al personal de la empresa, pudiendo retirar a las partes para evitar la influencia que las mismas ejerzan sobre los interrogados.*"²³

Similares consideraciones tiene nuestra ley sobre el particular: "*Interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.*" De acuerdo a estas dos apreciaciones ambas son idénticas o al menos tienen similitud, pero si analizamos con detenimiento observaremos algunos pormenores.

El primero de ellos es que en el caso de México el interrogatorio se aplicará (expreso) a el patrón es decir, como dijera el maestro Ramón Muñoz "... *persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.*"²⁴ y por otro lado el trabajador como lo refiere la propia ley "... *es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado.*" y por el contrario el Código en comento hace pensar que el interrogatorio será aplicable a toda persona que se encuentre dentro de la empresa, es decir, desde los obreros, pasando por las diversas categorías consideradas no como de confianza

²³ Código del Trabajo de la República de Nicaragua Ob. Cit pag. 228

²⁴ MUÑOZ Ramón Roberto. "Definición del Trabajo" Tomo II Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa s.a. México 1983 pag. 24

y a aquéllas que sí lo son y por que no trabajadores eventuales que no tienen la naturaleza de su relación de contrato de trabajo sea por tiempo indefinido, en otras palabras los que están contratados por tiempo u obra determinada, en resumen a cualquiera que realice un trabajo personal y subordinado.

Algo más, en la legislación de Nicaragua se prevee la posible coacción en su grado de influencia sobre la persona de que en esos momentos esté sujeta a interrogatorio, pudiendo lograr en su caso una respuesta incierta y no acorde con la realidad, así pues, pensamos que es un acierto de éste porque se le da la oportunidad al primero de expresarse libremente y estimar en su oportunidad que las manifestaciones vertidas en el cuerpo de la acta sea eminentemente verídico. En tanto, en México la modalidad que adopta sobre el particular es que para considerera verídico lo expresado por el interrogado, una de sus formalidades es la asistencia de los testigos, hecho éste que no impide la intimidación hacia los interrogados, que normalmente son los trabajadores para constatar en forma espontánea si es cierto o no que el patrón viene cumpliendo con sus obligaciones laborales.

Por lo anterior, podemos deducir, que de adoptarse las breves sugerencias que hemos venido haciendo en el transcurso del presente trabajo, en especial por lo que hace a los interrogatorios, los mismos también pueden dirigirse con el sentido de dar información técnica tanto a patrones como a trabajadores, con lo que puede evitarse entre otras cosas, el problema relativo a las multas por incumplimiento a las normas de trabajo.

En otro orden de ideas, el artículo 20 del Código de Trabajo de Nicaragua señala: *"De cada visita se levantará el acta correspondiente en la que se harán constar las irregularidades que se encuentren y los datos necesarios para calificar la infracción que de ella se derive."*²⁵

En iguales condiciones, nuestra legislación, específicamente en el artículo 542 fracción IV también tienen la obligación de levantar actas sobre cada inspección que se practique, aquí se hará constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo. De esto que acabamos de revisar, podemos decir que la primera inspección debería tener el carácter de informativa porque la intención de la inspección del trabajo tanto en una como en otra legislación es hacer inspecciones en los centros de trabajo y que todo quede pormenorizadamente descrito, sobre el cumplimiento de dichas normas, lógico es que también en aquellas actas puede quedar estampado todas las dudas de los patrones sobre la integración, funcionamiento y forma de cumplir las disposiciones laborales y además puede quedar asentado la intervención de el inspector de trabajo respecto de la multitudada información técnica que hemos venido hablando, entonces en estos dos casos, hay interrogatorios que no necesariamente van a tener un fin consistente en la imposición de multas sino que su carácter en la primera visita debe ser preventivo y no correctivo como erróneamente y a nuestro real entender caen tanto en la legislación nicaragüense como en la mexicana.

²⁵ Ibidem pag. 229

Tan tenemos razón en lo que hemos venido exponiendo, que el mismo artículo 20 que comentamos, en su segundo párrafo nos dice la finalidad que tienen las actas, es decir: *"Las actas serán remitidas a la autoridad que deba imponer las sanciones del caso, entregando una copia de las mismas a cada parte."*²⁶

Podemos observar con toda precisión que toda acta que se levante tiene como último fin la de imponer una sanción económica mismas que en el caso de la legislación nicaragüense comprendidas en los artículos 30 y 31 del reglamento de inspección del trabajo de dicho país. Algo similar ocurre en nuestra legislación, pues en la última parte del artículo 542 fracción IV se dispone que una vez levantada el acta correspondiente y entregadas las copias a cada parte se turnará a la autoridad que corresponda, así pues, delimitamos que es tajante la decisión que tiene la Inspección del Trabajo en México respecto de la imposición de las sanciones.

Por otro lado, la intención del presente trabajo, es tratar de dar la importancia debida tanto a la inspección del trabajo como institución así como a los inspectores de trabajo en lo personal, analizando dentro de sus deberes, atribuciones, obligaciones, prohibiciones responsabilidades entre otros, una adecuada visión respecto de los interesados en conocer las obligaciones y derechos que derivan de una relación contractual, en otras palabras saber a ciencia cierta qué normas de trabajo deben de cumplir tanto

²⁶ Idem

trabajadores como patrones y la fuente de esa información, entre otros, lo es aquella institución y la Inspección de Trabajo.

En resumen, es conveniente tratar de analizar las facultades, obligaciones, actividades etc. inherentes a los inspectores de trabajo, porque es ahí donde encontraremos algunos elementos que nos pueden servir para establecer la vinculación entre lo que realmente deben de realizar dentro de aquéllas y lo que verdaderamente están realizando, obteniendo con ello el resultado de saber con precisión qué o cuáles actividades, facultades, obligaciones etc. se dejan sin trabajar, de manera tal que, se vea y se llegue a considerar a la Inspección del trabajo como institución única y exclusivamente común sancionadora y no como autoridad con finalidades preventivos y más que ello el cumplimiento de las normas y disposiciones de trabajo.

Para finalizar el presente apartado así como el segundo capitulado de nuestro trabajo cabe anunciar algunas palabras de interés para seguir sustentando nuestra posición, así tenemos que: de las diversas legislaciones que hemos comentado en comparación con la mexicana, encontramos que en ellas no se desprende precepto legal alguno que establezca como primera visita domiciliaria por parte de la Inspección del trabajo, la de cerciorarse de la existencia o inexistencia del cumplimiento de las normas de trabajo, que obviamente no repercuten o tengan como finalidad la imposición de multas, es así, que nuestra intervención en la presente tesis es con el objeto concreto de sugerir a las autoridades tengan

a bien realizar su primera visita domiciliaria con el objeto de, permitimos llamarlo así "*capacitar*" tanto a trabajadores como a patrones sobre la instrucción en derechos y obligaciones que trae aparejada la obligación contractual de trabajo.

Así las cosas, pasaremos a analizar lo concerniente al tercer capítulo en donde encontraremos a la Inspección del Trabajo como autoridad y de las personas que como "*inspectores*" han hecho posible el funcionamiento de aquélla, no dejando de importar lo concerniente a sus deberes, atribuciones, obligaciones, prohibiciones, requisitos etc., para así ir conformando nuestras conclusiones y consideraciones al margen de lo que actualmente señala nuestra ley.

CAPITULO TERCERO

LA INSPECCION DEL TRABAJO EN

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 LA INSPECCION DEL TRABAJO.

3.1.1 Funciones prescritas por la Ley Federal del Trabajo

3.2 LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.

3.2.1 Deberes y atribuciones

3.2.2 Obligaciones

3.2.3 Prohibiciones

3.2.4 Requisitos

3.2.5 Responsabilidades y sanciones.

3.1.1 FUNCIONES PREESCRITAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Antes de iniciar sobre el tema que en particular llama nuestra atención, es conveniente recalcar que es la Ley Federal del Trabajo de 1970 la que actualmente nos rige, lo anterior con sus respectivas reformas y adiciones que ha sufrido.

Es precisamente el artículo 540 de aquélla la que nos denota las funciones que como tal tiene la Inspección del Trabajo, en su fracción primera dice "... *Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.*"

En primera instancia, de las diversas normas que existen, la de relevante importancia es la norma jurídica, que además de hacer grata la existencia de la relación entre los hombres, es decir su convivencia entre sí. Existen las que "... *obligan a cumplir los deberes y prohíben lesionar el derecho de los demás.*"²⁷¹

Es tan importante este tipo de norma, que la autoridad competente, ante la infracción de la misma tiene que recurrir a la aplicación de la coacción al infractor y claro está, obligarlo a cumplirla.

²⁷¹ GUERRERO, Eugenio. "Manual de Derecho del Trabajo" 10a. edición.

Como dijera el maestro Eduardo García Maynez "... *la palabra norma suele usarse en dos sentidos: uno amplio y otro estricto; lato sensu aplicase a toda regla de comportamiento, obligatoria o no; stricto sensu corresponde a la que impone deberes y confiere derechos.*"²⁸ Lo cierto es que las relativas a Inspección del Trabajo quedan encuadradas dentro del segundo de los supuestos ya que, a los patrones se les confieren derechos pero ésto frente a un deber de algo, ese algo lo es precisamente "*las normas de trabajo*".

Cabe dejar en claro que la coacción a que hemos hecho referencia no es la aplicación de la fuerza, pues en materia de trabajo lo es más sutil, es decir, el castigo viene a traducirse en la imposición de multas económicas en detrimento de la economía del infractor. Todo esto viene a traducirse en que el Derecho de Trabajo comprende la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente estos los factores de la producción sobre los cuales trabaja toda sociedad.

Luego entonces, la autoridad competente para conocer de la infracción a las normas de trabajo lo es la Inspección del Trabajo, que en nuestro caso le daremos el curso a la que se estima forma general, claro está debemos aclarar que las disposiciones de

²⁸⁾ GARCIA MAYNES Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho" 27a. edición. Editorial Porrúa S.A. México 1977 p.4

la Ley sobre la materia se aplican tanto en materia federal ya como en materia local jurídicamente hablando.

Es así que las normas de trabajo son, a nuestro real entender aquéllas que tienen implícitos en caso concreto, derechos y obligaciones, cuadro éste en el que quedan encajados los supuestos de las derivaciones atendiendo a la relación de trabajo estrictamente hablando.

La fracción II del artículo en comento aporta una breve referencia de otra más de las funciones que tiene la Inspección del Trabajo, en especial se refiere a: *"Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo"*.

De este artículo se desprende una sorprendente ansiedad por conducto del legislador de dar elementos a la Inspección del Trabajo para conseguir que unos y otros cumplan con sus obligaciones, pero la práctica nos ha demostrado, lamentablemente lo contrario, esto es, quienes hemos tenido la oportunidad de estar atento a las funciones propias de la Inspección, podemos asegurar que su directriz se encamina en su gran mayoría a realizar visitas de Inspección sean iniciales o no, pero no hemos conocido caso alguno en el que previo a esta actividad, dicha autoridad funja (permitásenos decirlo así) como capacitadora de los integrantes de la relación de trabajo.

Si analizamos dicho artículo nos podemos percatar que la información técnica la llevan consigo los inspectores del Trabajo, pues se presupone que los mismos han cumplido en estricto derecho con lo dispuesto por el artículo 546 fracción IV del ordenamiento que referimos, luego entonces, están aptos en el conocimiento sobre derecho del trabajo y la seguridad social al igual y como resultado del contenido, su aplicabilidad y cumplimiento de las normas de trabajo.

No únicamente es tener los conocimientos sobre la materia sino que por si fuera poco también es necesario contar con el elemento "asesorar" que consiste en llevar a la práctica lo adquirido y por qué no, su aplicación más noble y en primera instancia lo es a favor de trabajadores y patrones tal y como lo estipula el ordenamiento. Es por ello que creemos, sin que ésta sea la solución plena a todos los problemas relativos al incumplimiento de las normas laborales, que dicha fracción (hablamos de la II del artículo 540 de la Ley Federal Del Trabajo) debiera contener una adición para que su cumplimiento sea a nuestro juicio más entendible y específico.

En conclusión, a nuestro gusto debiera quedar como sigue:

" Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo MISMA QUE SE LLEVARA EN LA PRIMERA VISITA QUE REALICE LA INSPECCION DEL TRABAJO EN EL CENTRO DE TRABAJO, NO DEBIENDO TENER DICHA VISITA OBJETIVO OTRO QUE EL DESCRITO EN ESTA FRACCION.

**LEVANTANDOSE ACTA PORMENORIZADA DE LO
SUCEDIDO."**

Con esta adición, pretendemos establecer en la Ley el derecho que les asiste tanto a trabajadores como a patrones de ser partícipes de la información técnica y de la experiencia que sobre el particular tenga el Inspector de Trabajo, aunado a ello encontramos la disposición expresa de la Ley en cuanto a que, la primera visita que reciba el patrón en el centro de trabajo es con la plena intención de mostrarle la forma y técnica en que debe de cumplir con las normas laborales así como a los trabajadores.

Así las cosas, se reserva ese derecho en una primera visita domiciliaria y excluye por su propio contenido la posibilidad de que en esta multitudada visita se pretenda llegar a solicitar directamente documentación relativa que acredite fehacientemente el cumplimiento de las disposiciones que en materia de trabajo han quedado descritas en la Ley Federal del Trabajo.

Continuando con nuestro estudio, es el turno de analizar la fracción III del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo.

Analicemos pues su contenido; en primer lugar se especifica "*poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo*", en un primer intento por desmadejar estos dos renglones, diremos que la Inspección del Trabajo está

obligada a informar a diversa autoridad, que le compete también el cumplimiento de las normas de trabajo, los pormenores que vayan en contra del cumplimiento de éstas.

En primera instancia debemos referirnos a que la Ley no especifica cuáles son esas autoridades, pero para quienes de alguna forma nos encontramos en el medio podremos decir a cuáles se refiere, a nuestro juicio se entiende, que entre otras se encuentran la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en tratándose del pago y cumplimiento sobre reparto de utilidades; la Junta de Conciliación y Arbitraje en cuanto reporte anomalías en, a manera de ejemplo disminución de salarios, cambio de condiciones de trabajo etc.; Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en omisión al pago del salario mínimo general etc.

Respecto de las "deficiencias", pensamos que dicha fracción es técnicamente incorrecta porque, la autoridad, en este caso la Inspección del Trabajo cuando nota alguna deficiencia y por su proceder lo equipara a una violación a la norma de trabajo, ésto es, dicha autoridad al revisar la documentación que el patrón le ha mostrado según su itinerario de trabajo del primero y las órdenes recibidas por la dirección, es el inspector quien en el momento mismo de llevar tal acto asienta en el acta el cumplimiento o incumplimiento de lo solicitado al patrón, luego entonces, todo derivó de una deficiencia, defecto o imperfección en la administración interna que lleva el patrón respecto de la relación contractual con sus trabajadores.

En resumen, a nuestro entender, con el sólo hecho de que la fracción se refiera a "violaciones" es más que suficiente pues esto indica la transgresión de una norma.

Así las cosas, la parte final de dicha fracción no importa gran problema puesto que tan sólo debemos saber con precisión lo que es empresa y lo que es establecimiento, lo cual sin duda no amerita explicación.

De todo ello puede concluirse que la fracción comentada debe quedar en iguales circunstancias a excepción de la palabra "deficiencias"

"PONER EN CONOCIMIENTO DE LA AUTORIDAD LAS DEFICIENCIAS Y VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO QUE OBSERVE EN LAS EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS."

De la primera parte de nuestra siguiente fracción y que precisamente es la IV del mismo artículo que venimos explicando, se desprende que se refiere a "realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades", podemos decir que tales estudios y según el entendimiento que le imponemos a dicha fracción, creemos que aquéllos son todas las novedades que vayan surgiendo día a día en que se procure modalidades que como consecuencia traigan aparejada una coordinación entre el lazo que une a los trabajadores y patronos, es decir tanto desde el punto de vista de su aspecto legal, como su coordinación personal.

En lo que no estamos de acuerdo es que esta fracción se limite a otorgar estudios y acopiar datos para procurar la armonía a que nos hemos referido, sino que, podríamos preguntarnos ¿Qué pasaría si dicho lazo o armonía se quebranta?, entonces ya no es aplicable dicha fracción, por lo cual sostenemos la postura de que en dicha fracción se le adicione a la parte final idea referente cuando el supuesto dado se haya presentado en terminar con las relaciones obrero-patronales.

La justificación de esta adición sugiere no dejar parte la facultad prescrita por la fracción cuando se dé el caso de que aquellas relaciones entre obreros y patronos se estén deteriorando o en su caso simplemente ya concluyeron. La fracción deberá quedar entonces de la siguiente manera:

"Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos Y SERA APLICABLE AUN CUANDO SE HAYAN ROTO LAS RELACIONES A QUE SE REFIERE ESTA FRACCION; y."

Finalmente la fracción V que se refiere a que las funciones de la Inspección del Trabajo se llevará a cabo conforme a los lineamientos que le otorguen las demás leyes, pero a nuestro gusto utilizando la técnica-jurídica y aun más atendiendo a la jerarquía de las normas, es propio que dicha fracción se le adicione lo relativo a "*los reglamentos*";

La sugerencia para que esté completo el contenido de esta fracción es que quede de la siguiente forma:

"las demás que le confieran las leyes Y LOS REGLAMENTOS"

La justificación de aportar estas nuevas palabras consisten en que la Inspección del Trabajo por un lado, es federal y por la otra local atendiendo a la competencia y actividad a que se dedique el centro de trabajo, entonces tendremos que existen dos reglamentos y que claro está, con la inclusión a que nos hemos referido se abarca tales dispositivos.

Así las cosas, dejaremos hasta aquí lo estudiado pues sobre el tema que nos ocupa ahondaremos también al tratar lo relativo al reglamento de inspección del trabajo federal, esto es, sobre las funciones que como tal tenemos los inspectores del trabajo.

Es importante señalar que, nos hemos avocado e inclinado a la labor que tienen los inspectores del trabajo, esto no quiere decir que pasemos por alto la Institución como tal, es decir, la Inspección del Trabajo.

3.2.1 DEBERES Y ATRIBUCIONES

Para iniciar correctamente este tema, cabe recordar que son los inspectores del trabajo quienes por su conducto la Inspección del Trabajo sea Local o Federal cumple con sus objetivos, siendo así una pieza de vital importancia para hacer cumplir las normas de trabajo, pero no en los términos que prescriben los artículos que sobre el particular se refiere a deberes y atribuciones de aquéllos, pues como veremos en algunas fracciones de tales ordenamientos van encaminadas en sí a realizar una visita cumplir por lo ordenado por la Inspección del Trabajo e informar cuál o cuáles normas sí se cumplieron y cuáles no.

En este orden de ideas, el artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo al hablar sobre deberes y atribuciones en conjunto, nos hace pasar a la fracción I la cual también analizaremos para el efecto de ir encontrando poco a poco los argumentos que sustentarán los objetivos de nuestra tesis.

Resulta innecesario que critiquemos el contenido de esta fracción porque de la misma se desprende que efectivamente cumple el objetivo que tiene todo primer elemento, es decir: "*Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo*". Hasta ahí vamos bien, pero de esa coma en adelante observamos que la Ley enumera casos específicos en la que el inspector debiera poner su atención por ser elementos de trascendencia tal y como sería el caso de "*los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos*" o bien "*las que*

reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores," etc., pero que no todas éstas son normas de trabajo.

Ciertamente lo son, con ésto queremos decir que con el sólo hecho de que la fracción I de este artículo al igual que la fracción I del 540 coinciden en decir "*vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo*" es suficiente para entender que sean las que sean especificaciones a que se refiera la fracción quedará indiscutiblemente encuadradas en ese supuesto.

No queremos decir con ésto que no sean de trascendencia tales particularidades, sino que por el contrario tan lo son que el Inspector de Trabajo, tal y como lo vimos en la fracción II del artículo 540 de la ley, debe proporcionar información técnica pero no sobre casos específicos sino que debe ser sobre todas las normas derivadas de la relación de trabajo, ésto en su oportunidad lo dijimos debiera ser en la primera visita que de los Inspectores de Trabajo tenga el patrón.

De la fracción II del artículo en cuestión, podemos afirmar que ciertamente en la práctica, los inspectores cumplen con dicho deber, lo cual hacen normalmente en horas de trabajo pero quedan excluidas las relativas a horario nocturno, lo que permite un detrimento en los intereses tanto de patronos como de trabajadores tal y como lo analizamos en su momento en el capítulo II del presente trabajo.

Quienes de alguna forma hemos colaborado en la Inspección del Trabajo nos hemos percatado que es raro el caso en que a los inspectores se les habilite para realizar diligencia en horas de trabajo nocturno, ignoramos si se trate por falta de fondos suficientes para llevar tal actividad; si se trata de cumplir en estricto sentido el horario de labores a que están sujetos aquellos inspectores, lo que sí es cierto es que con tal actitud la Inspección del Trabajo no cumple con las cinco fracciones que establece el artículo 540 de la ley y más aún no las cumple con las adiciones que ya en su momento hicimos valer para cada una de sus fracciones.

Tal vez en la fracción que a continuación estudiaremos se encuentre los principios rectores sobre los que se sustenta el presente trabajo puesto que, dicha fracción que es la tercera del presente artículo 541 incita y permite al Inspector del Trabajo tener contacto directo con trabajadores y patronos sea ante testigos o no para tratar asunto relacionado con la aplicabilidad de las normas de trabajo.

Esto es muy importante, pero a nuestro juicio creemos que los inspectores CONFUNDEN su papel y no tratan de hacer lo posible por incitar a la Inspección de Trabajo a que comprenda el alcance que reviste esta fracción misma que a la letra dice: *"III. Interrogar, solo o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;"* prosiguiendo con la fracción, nos atrevemos a decir que la aplicación de las normas no es el móvil para que la conducta del

inspector consista únicamente en ir a revisar tales o cuáles documentos y concretarse a saber por medio de ellos cuáles si y cuáles no normas de trabajo se han cumplido, porque si atendemos con atención al contenido de esa fracción encontraremos algunos pormenores, así tenemos:

- a) El inspector tiene comunicación directa con o sin documentos tanto con trabajadores como con patrones.
- b) Se da la posibilidad al inspector de oír y sugerir las anomalías en que incurren unos y otros y la forma en resolver los objetivos de las normas de trabajo.
- c) Estar sujeto a cuestionamientos que implícitamente traen aparejadas las dudas de patrones y trabajadores.
- d) Servirse de terceras personas para constatar la veracidad de los hechos y confesiones de que está siendo sujeto el inspector.

De todo lo expuesto se reafirma la postura de que en base a esta fracción, la mentalidad, actitud y realización de actividades cambie en el pensar, primeramente en el inspector que es la persona que como vínculo une a los patrones y a los trabajadores en atención a una relación de trabajo con la autoridad que conoce y busca el cumplimiento que lo es precisamente la Inspección del Trabajo.

El interrogar no implica únicamente hacerle preguntas tanto a unos como a otros para averiguar tales o cuales normas se han o no cumplido pero que quede claro, esta postura deberá guardarse, según lo que hemos venido comentando a partir de la segunda visita domiciliaria al centro de trabajo, pues la primera también tendrá como objeto interrogar, pero lo hará no con la intención de buscar en qué norma se incumplió sino que por el contrario las preguntas irán encaminadas a ayudar sugiriendo y explicando el contenido de las normas de trabajo a patrones y a trabajadores, a manera de ejemplo podemos expresar algunas de las que en este momento vienen a nuestra mente: ¿Qué entiende usted por contrato individual de trabajo? ¿Cuántos días piensa usted que debe darsele a los trabajadores por concepto de aguinaldo? ¿Cómo queda registrada la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo? ¿Qué son los planes y programas de capacitación y adiestramiento? etc.

De tal cuestionario se puede advertir que la intención propia del inspector radica esencialmente en orillar a trabajadores y patrones a externar las dudas que sobre materia de trabajo tienen, ello con el fin último de saber cuándo y por qué son sujetos obligados y cuándo lo son sujetos de derecho, es decir, cuándo tiene que cumplir con algo y en qué momento esperar recibir el cumplimiento de la otra parte.

De ser así la postura del inspector estaría cumpliendo en estricto derecho con lo establecido con el contexto general del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo que refiere a las funciones de la Inspección del Trabajo, a contrario sensu su actitud

se tomaría vaga y sin llevar la directriz de un inspector conciente de que su ayuda y conocimientos, técnica e información que ha generado a través del tiempo negárselos a quienes solicitan y mejor dicho necesitar de ellos concluyendo de ser así en una falta a su propia categoría.

Pero sigamos pensando que la postura de aquél consiste en adecuarse a la pretensión que hemos sugerido en el transcurso de este apartado.

De interrogar generando dudas a los patrones y los trabajadores con la intención de que comprendan estos últimos su postura real frente a la relación de trabajo, se evitarían muchos problemas a saber:

- a) El no incumplimiento de las normas de trabajo en un mayor índice.
- b) La no existencia de infinidad de precedimientos para la calificación y adecuación de las violaciones a las normas de trabajo por parte de la Inspección del Trabajo.
- c) Como consecuencia de la anterior también la no existencia de recursos que tiendan a desvirtuar la legal procedencia de los resolutivos que dicten la Inspección del Trabajo al calificar y cuantificar en pesos y centavos las violaciones a las normas de trabajo de que se trata.

Dirigir las actividades de los inspectores de trabajo a una actuación preventiva y no correctiva respecto del cumplimiento de las normas laborales.

Esta fracción sugerimos debe ser íntimamente relacionada con la fracción II del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, (con la adecuación que ya sugerimos en su momento), ordenamientos que debieran servir como fundamento para que la primera visita al centro de trabajo tenga el carácter plenamente PREVENTIVO y no correctivo como erróneamente hasta la fecha lo sigue llevando a cabo la Inspección del Trabajo.

De ello se desprende que la sugerencia sobre el particular del cómo tendría que quedar el contenido de la fracción que comentamos es la siguiente:

"III. Interrogar, solo o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado sobre la aplicación de las normas de trabajo, PROPORCIONANDOLES LA INFORMACION, ASESORIA Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO EXISTENTES, ESTO DEBIENDOSE LLEVAR A CABO EN LA PRIMERA VISITA QUE SE REALICE POR CONDUCTO DEL C. INSPECTOR DE TRABAJO CORRESPONDIENTE".

De esta fracción y su contenido se desprende que el inspector debiera tener un cuestionario base aplicable tanto a patronos como a trabajadores para así estimar el grado de conocimiento que se busca tengan aquellos por lo cual pensamos que este cuestionario debe tener por lo menos las siguientes preguntas, sin que esto implique que no puedan ser formuladas otras más, y son las siguientes:

- 1.- ¿Qué es un contrato individual de trabajo?
- 2.- ¿Cómo se fija la jornada de trabajo?
- 3.- ¿Qué es el salario mínimo y mínimo profesional?
- 4.- ¿Qué son los días de descanso obligatorios?
- 5.- ¿Qué son las vacaciones y prima vacacional?
- 6.- ¿Qué es reparto de utilidades?
- 7.- ¿Qué es Reglamento Interior de Trabajo?
- 8.- ¿Qué son las horas extraordinarias?
- 9.- ¿Qué es la capacitación y adiestramiento?
- 10.- ¿Qué es la seguridad e higiene en el trabajo?
- 11.- ¿Qué son los sindicatos y su función?
- 12.- ¿Qué es el Contrato Colectivo de Trabajo?
- 13.- ¿Qué es la Inspección del Trabajo?
- 14.- ¿Qué es cuadro general de antigüedades?
- 15.- ¿Qué es el aguinaldo?
- 16.- ¿Qué es el Fonacot?
- 17.- ¿Qué es el Infonavit?
- 18.- ¿Qué es el IMSS?
- 19.- ¿Qué es dar por terminada la relación y contrato de trabajo?
- 20.- ¿Qué son los derechos de preferencia, antigüedades y ascenso?

21.- ¿Que modalidades existen en cuanto al trabajo de mujeres y menores?

22.- ¿Cuáles son los trabajos especiales?

Debe quedar claro que antes de hacer el cuestionario a que nos hemos referido, el inspector al tener el primer contacto con el patrón lo debe hacer identificándose plenamente con la credencial que en su caso se le haya expedido a su favor mostrando el oficio que el ordene su visita a dicho centro de trabajo debidamente firmado, autorizado y fundado en las consideraciones legales procedentes. Acto seguido deberá tomarse los generales del patrón dentro de los cuales obviamente encontramos su nombre o razón social, domicilio, RFC, registro patronal ante el IMSS, el número de trabajadores existentes en la empresa hombres mujeres así como menores de edad, en caso de existir Sindicato el nombre de este último etc. seguido de ello hacer del conocimiento del patrón la causa o motivo que infiere la visita.

Repitimos nuevamente, que ésta primera visita será con la intención de guiar en estricto sentido el conocimiento que sobre derechos y obligaciones le asisten tanto a patrones como a trabajadores, sugiriendo por así decirlo nuestra estimación, que el inspector debiera articular las preguntas "Apo" al patrón y trabajador en conjunto y dar motivo para el surgimiento de las preguntas conexas a éstas e ir justificando la formación de una breve pero sustanciosa fase de conocimientos respecto de la postura que cada una de las partes guarda frente a la relación contractual que los une.

Por supuesto ésto llevaría a que la Inspección del Trabajo en primera instancia cumpliera con el fin primordial para la cual fue creada y en segundo lugar evitarse una aglomeración de juicios por incumplimiento de las normas de trabajo, siendo que patrones y trabajadores previamente han tenido conocimiento sobre su exacto cumplimiento.

Cabe aclarar que el interrogatorio a que hemos hecho referencia en las adiciones que hicimos mención en la fracción III del artículo 541 de la Ley no implican que el C. Inspector le resuelva todos sus problemas y circunstancias pormenorizadas del como cumplir con las obligaciones impuestas por la Ley sino que implica guiarlos, asesorarlos con el tecnicismo formativo que tienen los inspectores y que a través de su función les ha dejado en su haber la Inspección del Trabajo.

Además de todo lo anterior, se conseguiría que realmente se fuera cumpliendo con las normas de trabajo, porque patrón y trabajador ya están ante el conocimiento de aquéllas y que seguramente no las llevaban a cabo precisamente por su desconocimiento, es decir, ya no habría justificación para su incumplimiento, todo ello por su propia seguridad, ahora sí frente al constante chequeo de documentación, interrogatorios de los inspectores del Trabajo.

Con todo ésto concluiremos el comentario que para la fracción III del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo hicimos.

Por su parte, la autoridad sigue buscando que las obligaciones se cumplan a como dé lugar, para tal efecto pide "*la presentación de libros registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;*" que es el contenido de la fracción IV del artículo en comento.

Los libros pueden adecuarse al pago de prestaciones, es decir, en aquél se vaciará la información retenida por los patrones respecto al pago de salario, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extraordinarias, etc. Si analizamos detenidamente esta fracción podemos advertir qué tan útil no siempre va a tener la función específica señalada, pues también se utiliza para que quede registrada la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo (trátese en materia local) ésto a manera de ejemplo.

La verdad de las cosas es que en la actualidad, los libros para tal efecto han sido desplazados poco a poco, en sustitución de los mismos encontramos, tratándose de los salarios de los trabajadores, los famosos recibos de pago, ya que lo importante de este método además de quedar descritos los conceptos que como percepciones y deducciones hace el patrón es el hecho de entregar al trabajador "*constancia de sus percepciones*" para que en momento dado no se encuentre en estado de indefensión. Asimismo sucede en el caso de los pagos de prestaciones que hemos referido no siendo ésto limitativo sino sólomente enunciativo.

Lo mismo sucede con la asistencia de los trabajadores, lo más común es firmar tarjetas de asistencia, pero en su defecto encontramos los "registros" de asistencia, he aquí pues otro elemento que nos describe la fracción en comento.

En su mayoría, casi todas las obligaciones que tiene el patrón frente a la relación contractual están encuadradas para su cumplimiento en el muestreo de la documentación relativa que implique la coincidencia con la norma a cumplir. Hablamos en igual forma de contratos, formatos de registro para comisiones, formatos para dar por concluida la relación y contrato de trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, las altas, bajas y modificación de salario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.

Pero a nuestro juicio lo más importante es que con tal actitud se prueba el cumplimiento de las normas, es decir, que no debe importar la formalidad que se les dé sino que en todo caso aparezca los elementos esenciales, pongamos un ejemplo el Contrato Individual de Trabajo: no es incorrecto que por decir, los generales de los contratantes aparezcan al final del documento, porque al fin y al cabo están escritos, o algo más, que lo forma de pago aparezcan al final si en todo caso así es se estará dentro de la norma. Luego entonces, la transgresión al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo es inoperante.

Esto tiene íntima relación con los "interrogatorios" a que hicimos alusión en párrafos anteriores, ya que el propio inspector, de ver cumplido con las adiciones que como

propuesta hemos hecho en esta tesis, se enfrentaría hoy si ya a un conocimiento previo de cuál o cuáles de sus derechos se encuentran violados y también cuáles ya se han cumplido con plena precisión. Con ello queremos dilucidar un panorama ya sobre bases firmes y con conocimientos de causa, lo que no sucedería de omitirse nuestras propuestas.

Siguiendo el curso de nuestro trabajo es correcto pasar a la siguiente fracción, le toca el turno a la V del artículo que comentamos, así tenemos: La atribución de sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, entendiendo por esto último como dijera el maestro Rafael Caldera son "... *duración del trabajo y descansos: jornada, trabajo nocturno, descanso semanal, días feriados; vacaciones; higiene y seguridad en el trabajo, cierre de establecimientos, reglamentos de la empresa, etc...*"²⁹

Esta fracción viene a reforzar lo que exahustivamente tratamos al respecto de la fracción III del mismo artículo, dichas correcciones deben ser propuestas para el conocedor de la materia, lo malo es que se funda en una sola persona que lo es el Inspector del Trabajo, luego entonces si existen argumentos jurídicos para ampliar y reafirmar la conducta y trabajo que desempeñan aquéllos.

²⁹ CALDERA, Rafael. "Derecho del Trabajo" tomo I 2a. edición. Librería "EL ATENEO" editorial Buenos Aires. 1969. pgs. 82 y 83.

Tal y como se dice, sugerir es lo correcto mas no hacerle el trabajo al patrón y trabajadores, implica dar ideas, encaminarlos por el camino más corto para su cumplimiento etc. Y qué mejor que antes de corregir se aplique la prevención (METODO NO CORRECTIVO Y SI PREVENTIVO). Las sugerencias deben ser entonces en la primera visita que en múltiples ocasiones hemos asistido porque es ahí donde aparece el fantasma de la figura "**PREVENTIVA**", es decir prevenir antes de que el problema llegue a aflorar.

Para evitar repeticiones innecesarias sobre el particular, las mismas consideraciones deben aplicarse al contenido de las fracciones VI, VII y VII del artículo que estudiamos.

3.2.2 OBLIGACIONES

Los inspectores del trabajo que son personas mujeres y hombres nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas, en el número necesario para el cumplimiento de las funciones que como generalidad tiene la Inspección del Trabajo, tiene obligaciones, mismas que deberá cumplir y responder en su incumplimiento frente a el Director General de la Inspección del Trabajo y en su caso ante el Secretario de Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado y al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Tales obligaciones se encuentran descritas en el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo mismo que consta de V fracciones, pero de las cuales sólo atenderemos con las relativas a las fracciones III y IV del mismo ordenamiento porque son a nuestro juicio las más importantes.

Respecto del primer caso, se obliga a los inspectores a "*inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos*"; a esta situación cabe hacer el señalamiento previo que la Inspección del Trabajo es obvio y razonable que en algún tiempo tendrá que realizar una primera visita, para lo cual y como explicamos en su oportunidad al estudiar los artículos 540 y 541 de la Ley Federal del Trabajo, es propio en este caso que a dicha fracción se le adicione, que la primera visita será con la intención misma de cumplir en estricto sentido lo establecido por la fracciones II y III de los artículos descritos respectivamente, para quedar a nuestro real entender como sigue:

"II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos, SIENDO LA PRIMERA VISITA DEBERA TENER COMO FINALIDAD BUSCAR LOS OBJETIVOS ESPECIFICADOS EN LA FRACCION II Y III DE LOS ARTICULOS 540 Y 541 RESPECTIVAMENTE DE LA PRESENTE LEY."

Con esta adecuación que se hiciera al artículo, los inspectores de trabajo tendrían una obligación específica, que consistiría claro está, en limitar su actividad en proporcionarle a los patrones y a los trabajadores la información técnica sobre el contenido y cumplimiento de las normas laborales sujetándose indiscutiblemente al interrogatorio "*¿p?*" que

en su momento hemos explicado, pero repetimos, que no debe de ser con carácter limitativo sino únicamente enunciativo.

Además de lo anterior el contacto directo que el inspector tenga con terceras personas lo induce necesariamente a tener un sentido de colaboración que le demandan las autoridades a las cuales está sujeto como tal y también a las normas dispuestas en la ley que correlativamente le sugiere su cumplimiento.

Por otro lado y para concluir el presente apartado pasaremos al estudio de la fracción IV del multicitado artículo 542.

De gran importancia reviste el hecho de levantar el acta de cada inspección, a tal y como lo asevera este ordenamiento. Pero el contenido que trae aparejada el mismo no es adecuado a los intereses que como tesis deseamos sugerir, puesto que, la ley se remite inmediatamente a señalar que al levantar el acta respectiva será con la intención de "... *Haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo...*", lo cual hace pensar que si aplicamos en estricto derecho este contenido en la primera visita domiciliar que hemos venido sustentando caeríamos exactamente en las mismas deficiencias y no tendríamos razón de ser la existencia del presente trabajo.

En este orden de ideas, lo que se sugiere sobre el particular es, en primer lugar hacer referencia en la presente fracción de la existencia de una inspección inicial y en segundo término lo que desea hacer constar la autoridad en la hora en que se encuentra levantándose la diligencia.

En el primer caso, de fijarse correctamente una inspección primera fuera de toda sanción en caso de incumplimiento, la autoridad lograría, permítansenos llamarle así, capacitar y adiestrar a los interesados pero no teniendo la presión coactiva de la autoridad, traducida ésta a últimas consecuencias en multas de carácter económico en detrimento de los intereses del patrón, esta afirmación se hace porque dentro de las disposiciones que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos correlativos no se desprende norma alguna que ponga castigo a el incumplimiento del trabajador a las normas laborales desde un punto de vista meramente económico. Ni mucho menos es la Inspección del Trabajo autoridad que tenga facultades para imponer tales sanciones, a reserva de que como ya dijimos no existen.

El segundo caso, y a nuestro juicio, debiera quedar en el acta no las violaciones en que hayan incurrido una y otra parte sino que se estipularan y escribieran el procedimiento que el C. Inspector de mutuo propio y en atención al contenido de las fracciones II del artículo 540 y III del 541 de la Ley Federal del Trabajo, siguió para explicar el contenido de las normas laborales y todos y cada uno de los elementos constitutivos de cada una de las

fracciones. Sería pues una especie de acta de inspección de trabajo que no tenga como finalidad directa más que conocer los conocimientos en el ramo de las partes sujetas a la relación de trabajo y sus inquietudes de cómo resolverlas, ésto para estar en posibilidades de soportar, jurídicamente hablando las inspecciones posteriores que indiscutiblemente traigan aparejada, en caso de incumplimiento una sanción económica.

En consecuencia, la redacción de la fracción que comentamos sugerimos tenga el siguiente contenido:

"IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen con la intervención de los trabajadores y el patrón., EN CASO DE SER LA PRIMERA DEBERA HACERSE CONSTAR LOS METODOS Y CUESTIONARIOS QUE LLEVO A CABO EL INSPECTOR Y LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN ATENCION DIRECTA A LAS FRACCIONES III Y II DE LOS ARTICULOS 540 Y 541 RESPECTIVAMENTE DE LA PRESENTE LEY, Y EN CASO DE SER DE LA SEGUNDA ACTA EN ADELANTE, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, ENTREGANDO EN CADA CASO una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y"

Con todo ésto quedaría adecuado los ordenamientos legales que se refieren sobre las funciones de la inspección del Trabajo así como de los deberes, atribuciones y obligaciones de los inspectores del Trabajo que por ley les han sido otorgadas e impuestas respectivamente

3.2.3 PROHIBICIONES

Prohibición implica que debemos detenemos ante algo, ese algo lo es precisamente en el tema que estudiamos lo que no deben hacer los Inspectores del Trabajo por estarles prohibido por Ley.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 544 mismo que contiene un total de 3 fracciones trae implícitas las siguientes: "... *tener interés directo en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia*". De esta primera apreciación podemos dilucidar algunas conclusiones, así tenemos:

- a).- Entendemos por empresas o establecimiento todo lugar donde se desarrolle un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario, independientemente del giro de la una y el otro.
- b).- El interés puede ser, a nuestro juicio directo o indirecto, en el primer caso el Inspector se vería agraciado con el beneficio en forma particular y directa para con su persona y patrimonio; en el segundo de los casos puede darse el supuesto anterior pero con mediación de terceras personas que también pueden ser partícipes del interés. En el primer supuesto se entiende

además que puede formar parte de la sociedad en caso de ser persona moral y el dueño de ser persona física.

- c).- Implícitamente y para el caso de que se de el supuesto en comento es necesario que esa empresa o establecimiento esté sujeto a su vigilancia, pues de no darse ésto no se tipificaría el mismo.

La segunda de las fracciones establece: *"...revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones..."* Claro está que los Inspectores por la naturaleza de sus funciones deben y tienen la necesidad de constituirse en los establecimientos y empresas y también tener contacto directo con los trabajadores, patrón y con la maquinaria y en muchos de los casos quienes hemos tenido oportunidad de convivir en ese ámbito nos hemos percatado que los Inspectores tienden a constituirse en el lugar que laboran los trabajadores, es así que él se da cuenta del funcionamiento de la maquinaria con que se trabaja, luego entonces, la precisión con que se conduce la Ley sobre el particular al prohibir a esa autoridad el revelar los secretos a que nos referimos pero ésto sólo lo hacemos como referencia pues el tema de nuestra tesis no inmiscuye del todo este precepto.

Por último la prohibición relativa a *"... representar a los trabajadores o a los patronos en los conflictos de trabajo."* Es lógico pensar en la existencia de esta

prohibición para con el Inspector, pues sería injusto que una autoridad tramitara un juicio o cualquier otra acción en representación de tercera persona máxime si se trata de trabajadores o patronos porque por un lado tendría la calidad de "autoridad" y por otra la de "parte" y que posiblemente el interés que condujo a aceptar el cargo lo orille a buscar una resolución favorable a los intereses de su cliente, ésto se vería más recalacado cuando se tratara de atacar las resoluciones que sobre las violaciones a las normas de trabajo dicta la Dirección General de Inspección del Trabajo.

Debemos aclarar que la fracción se refiere a conflictos de trabajo, esto es, aquéllos que surjan entre trabajadores y patrón, luego entonces la impugnación que se haga a las resoluciones a que nos hemos referido en párrafo que antecede no son propiamente hablando "*conflictos de trabajo*" pues no existen esas partes sino que ante una supuesta violación a las normas de trabajo la autoridad sanciona al patrón por su incumplimiento y este último al considerar que sus garantías han sido violadas por la autoridad sancionadora, tratará de obtener de una más una resolución que en su caso deje sin efecto la primera resolución que le depara perjuicio.

Esta fracción sentimos que tiene más relación con el tema de nuestro trabajo ya que a final de cuentas y el hecho de que la autoridad considere que las normas de trabajo han sido violadas por los patronos, también pensamos que se debe a la no actuación

correcta de los Inspectores de Trabajo al dejar de proporcionar a los patrones y trabajadores la asistencia técnica para el cumplimiento de tales normas.

En temas anteriores hicimos alarde a la actividad real que debieran cumplir los Inspectores, sin encausar su función en una primera visita a tan sólo revisar documentos, ver qué tienen y qué no y posteriormente que la autoridad notifique al patrón que ante su incumplimiento se hace acreedor a tales o cuales multas. No, éso es lo que pretendemos que se evite, pues en su caso propusimos una primera visita sólo con el efecto de capacitar a aquéllos sobre la importancia del cumplimiento de las normas derivadas de una relación contractual.

3.2.4 REQUISITOS

De los requisitos exigidos por nuestra Ley para fungir como Inspector del Trabajo y debido al cauce que le hemos dado al presente trabajo, pensamos que la de mayor relevancia lo es la comprendida en la fracción IV del artículo 546, que a la letra dice: "... *Mostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.*"

Es muy importante que quien se diga ser Inspector del Trabajo debe por lo menos saber y comprender y por qué no manejar el área de Derecho del Trabajo pues, en ésta quedan enmarcadas las normas relativas a manera enunciativa y no limitativa: "*Normas y recibos de pago jornada de trabajo, aguinaldo, fondo de ahorro, participación de utilidades, cuadro general de antigüedades, cuadro general de escalafón, Reglamento Interior de Trabajo*".³⁰ Y con respecto a la Seguridad Social lo referente a accidentes de trabajo, médico en la empresa, seguro social entre otra.

De tal manera que si el Inspector ignora el adecuado manejo de las normas, es incoherente pensar que requiere a otro su cumplimiento siendo que ambos las desconocen, una conclusión sobre el particular es que el hecho de que aquél tenga un nombramiento por escrito que lo habilite como tal no implica necesariamente que la persona cuente con conocimientos suficientes y esté en actitud de controlar, explicar y argumentar su procedencia jurídica, mas sin en cambio si puede tenerlos y no existir tal documento.

Con lo anterior queremos decir que si bien algunos llegan a conseguir el puesto de "*Inspector*" esto no es indicio de que haya cumplido con los demás requisitos que la Ley exige para que legalmente se ostente como tal ante la sociedad.

³⁰ DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO Acta de Inspección "tipo"
s. e. s. Ed. s. a. pags. 2 y 3

De lo anterior deviene sin excusa que aquéllos ignoren con precisión lo que realmente les quiere decir las normas sobre las funciones de los Inspectores, tal es el caso de las apreciaciones que sobre "...*facilitar información técnica y asesorar...*" de que habla la fracción segunda del artículo 540 o bien "...*sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo...*" contenidas en la fracción V del artículo 541 ambos de la Ley Federal del Trabajo y que, en su oportunidad analizamos en temas anteriores con respecto al que desarrollamos.

Así las cosas, el cauce que la Ley espera que les den, quienes en sus manos está la aplicación de dichas normas es un elemento de suma trascendencia máxima que la Ley no establece una explicación sobre cada presupuesto, pues por estas coincidencias que lo hacemos a través de esta tesis, para más que mostrar deficiencias que a nuestro juicio incurre la Inspección del Trabajo, tratamos de hacer éso, una explicación de lo que nosotros creemos que trata de aclarar la Ley en el contenido de sus artículos y referenta a nuestro tema.

Ahora bien, y para dar mayor abundamiento a ésto, la fracción en comento también se refiere a "*preparación técnica*" que coincide con su contenido con los preceptos ya invocados párrafos anteriores.

3.2.5 RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Para concluir el presente capítulo haremos alusión al contenido que sobre el particular en atención a responsabilidades y sanciones hace la Ley Federal del Trabajo.

En forma somera diremos que nos encontramos de acuerdo con el contenido que en todas sus fracciones se refieren sobre el tema que comentamos y en especial son los artículos 547 y 548 del precepto legal invocado.

Claro está que con las adecuaciones que sobre ellas hicimos al desarrollar los temas "*Deberes*", "*Atribuciones*" mismos que componen la primera parte de este tercer capítulo, lo anterior porque creemos que las sanciones ya están adecuadas a los casos concretos y no tienen relación directa su aplicación con el fondo del tema que como título trae aparejada nuestra tesis.

Pero sí diremos, por otro lado la necesidad de definir lo que es la "*responsabilidad*" para efectos del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo: "... *el acto u omisión de los Inspectores que contravengan las disposiciones en materia laboral sea por error o dolo, y que lesione los intereses de los trabajadores o de los patrones...*"³¹

³¹ REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO. ob. cit. pág. 7

Con la sola lectura de dicha definición podemos comprender lo que a través del trabajo hemos hecho, es decir:

- a).- Que los inspectores de Trabajo para no coincidir en errores u omisiones en el desempeño de sus funciones es necesario que su preparación sea adecuada, correcta y firme que garantice la adecuada aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo.

- b).- Cumplir los inspectores con el verdadero sentir de sus funciones mismas que se encuentran encuadradas dentro de los preceptos legales que rigen sus actividad frente a trabajadores y patrones, pero ya con las apreciaciones que hicimos alarde en los primeros temas de este capítulo.

- c).- De capacitar a trabajadores y patrones el Inspector y sobre el cumplimiento de las normas de trabajo, los intereses de aquéllos y por más que todos los del patrón ya no se verían tan mermados como cuando se practica la primera visita sin encausaría a los objetivos que hemos planteado sobre la primera.

- d) Las lesiones de los intereses de los trabajadores y patronos van no sólo desde el punto de vista económico sino que respecto de sus conocimientos dejados de recibir por parte del Inspector, logrando con ello que en el transcurso de sus vidas y frente a una relación de trabajo sigan en su ignorancia restándole importancia hacia futuro, para cada uno, sus derechos y obligaciones.

Es por todo lo anterior que recalcamos el hecho de que tanto las responsabilidades como las sanciones estipuladas por la Ley y aplicables a los Inspectores del Trabajo siempre y cuando se adecuen a las reformas y adiciones que en su caso propusimos al inicio del presente capítulo, esto sin dejar afuera los comentarios que sobre responsabilidad hicimos alusión anteriormente.

Con todo ésto damos por concluido el presente apartado y el capítulo que nos ocupa y pasaremos a abordar el correlativo número cuatro de la tesis.

CAPITULO CUARTO

LA INSPECCION DEL TRABAJO EN **EL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO**

- 4.1 REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO**
- 4.2 FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES**
- 4.3 OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES**
- 4.4 LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO**
- 4.5 RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LOS INSPECTORES**

4.1 REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

El reglamento arriba enunciado nació a la vida jurídica en la época del mandato del hoy expresidente Lic. José López Portillo, derogando el anterior Reglamento que data del 3 de noviembre de 1934 publicado en ese mismo año pero en el día 3 de noviembre en el Diario Oficial de la Federación.

El Reglamento que nos ocupa fue firmado en la residencia oficial del Poder Ejecutivo Federal con sede en la Ciudad de México el día 5 de noviembre de 1982 y ante las rúbricas de los CC. José López Portillo, Enrique Olivares Santana y Sergio García Ramírez, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Secretario de Gobernación y Secretario del Trabajo y Previsión Social respectivamente.

La expedición de aquél se hizo por considerar necesario contar con un ordenamiento más acorde con las necesidades y circunstancias de la época, que regulara con precisión y en forma integral la Inspección del Trabajo.

En sus primeros artículos hasta llegar al octavo, las disposiciones generales establecen la aplicación por territorio y a quien corresponde la misma. En el segundo de estos casos le corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y claro

ésta señala entre otras cosas que la Inspección del trabajo tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia del trabajo de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de sus demás disposiciones aplicables.

En breves palabras hemos dicho como nació a la vida jurídica el Reglamento que hoy ocupa nuestra atención y sus generalidades del mismo, pero la intención de este tema es precisamente ir estudiando otras más de las funciones y atribuciones, obligaciones, prohibiciones de los inspectores y de la práctica de las inspecciones de trabajo, esto con la finalidad de reforzar nuestras consideraciones que sobre reformas y adiciones y reformas hicimos en el capítulo tercero pero sólo respecto de la Ley Federal de Trabajo, ahora en el presente capítulo trataremos de hacer lo mismo pero encuadrado al Reglamento muchas veces repetido en este apartado, pero también y para darle mas ímpetu analizaremos en su momento el papel que juega tanto la orden de Inspección para la práctica de la misma, el acta misma así como la resolución que dicta la Dirección General de Actos Jurídicos, Dirección de Sanciones al valorar y calificar la existencia de los hechos constitutivos de las actas levantadas en los centros de trabajo, consiguiendo con todo esto campo a una visión más profunda de la necesidad de reformar y adicionar tanto la Ley de la materia como el Reglamento en cuestión.

4.2 FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES

De la simple lectura del contenido del Reglamento, se desprende que su artículo 10 es una transcripción literal del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, excepción hecha de sus subsecuentes del 11 al 16.

Del primero de ellos según el orden que antecede, el artículo 11 sólo trae implícita la obligación de cuidar el cumplimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene y de las de capacitación y adiestramiento mismas que hace extensibles como autoridad auxiliar a las autoridades locales respecto de las federales; el artículo 12 da facultades expresas a favor de los inspectores en cuanto a su trabajo respecto de las agencias de colocación de trabajadores. Estos dos preceptos no entrañan gran problema ni sumisión al tema principal de nuestro trabajo, pero tampoco merece dejar de señalarlos.

Por el contrario, el artículo 13 del ordenamiento que venimos repitiendo guarda algo de importancia, en virtud de que al referirse a la integración de un directorio nacional de las empresas, se nos revela la existencia de un control interno de la Secretaría del Trabajo donde según esto, tenga que aparecer entre otras cosas el nombre completo o razón social, domicilio, giro, registro federal de contribuyentes entre otros datos propios de cada empresa incluida por su actividad en competencia federal y más que una simple

descripción, es el control del rol para una debida actividad de la Inspección sobre las visitas domiciliarias practicadas para el cumplimiento de las normas de trabajo y los pormenores que cada empresa va sufriendo al aplicarles aquéllas, claro es dentro de su jurisdicción.

Aquí si hay relación directa con nuestro tema medular, porque dentro del directorio nacional puede quedar incluido cuáles son las empresas que han recibido ya esa primera visita domiciliaria, donde tal y como lo afirmamos en temas anteriores, es facultad y obligación de los Inspectores de Trabajo mediante orden expresa de Inspección del Trabajo como institución, hacer que el acta que recaiga a esa visita tenga por finalidad la de presentar a patronos y trabajadores una visión más concreta de lo que son las normas de trabajo y la forma en que éstas pueden ser cumplidas, es decir darles asistencia técnica de ahí que, creemos y casi podríamos afirmar tajante y sin temor a equivocarnos, que de ser así mientras el porcentaje indique en el directorio un aumento en las empresas que ya han contado con este tipo de visita, correlativamente se palparía la reducción de los patronos incumplidos sobre las normas de trabajo, todo ello por las razones que expusimos anteriormente.

Además de la lectura del directorio podemos percatarnos en su busca si existe empresa determinada que no esté adherida a dicho campo, ya sea que la información se haya obtenido por mediación de queja de uno o varios trabajadores; de solicitarle determinado patrón la ayuda sobre asistencia técnica etc.

Aunado a lo anterior, todos los pormenores que se ventilen en el desarrollo del acta en su momento serán procesados por la autoridad.

Prosiguiendo con nuestro estudio pasaremos a analizar el artículo 14 que en su esencia señala: *"...los Inspectores del Trabajo procederán a clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo cuando por escrito así se lo ordene la autoridad laboral competente..."*³²

La clausura es una situación de hecho que trae aparejada necesariamente la suspensión del trabajo que desempeñan los trabajadores y en detrimento también de los intereses del patrón, independientemente de la causa que le dio origen, pero por otro lado si la clausura deviene del incumplimiento de una norma de trabajo consistentes en ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos según las reformas y adiciones que hicimos patentes al estudiar la Ley respecto de la Institución de la Inspección del Trabajo el patrón tendría ya conocimiento de las modificaciones que le tendría que hacer a sus instalaciones evitando así la clausura de la empresa o establecimiento y por consecuencia evitar que los trabajadores suspendan sus labores además del detrimento de la producción o bien de la prestación del servicio prestado es inminente.

³² REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO ob. cit. p. 3.

Por último, su artículo 16 se refiere a que otra más de las obligaciones del Inspector es entregar a los patronos o a los trabajadores, las notificaciones y citatorios.

Es posible que debiera existir un citatorio previo a la primera visita para el efecto de que el patron al igual que los trabajadores estuvieran enterados de la diligencia que pretende se realice la Inspección del Trabajo siendo necesaria la presencia de ambas partes para que la instrucción hecha por el inspector sea general y salve en su momento las dudas que sobre el tema llegaren a surgir llegamos así nuevamente a lo descrito como ayuda técnica, que en su momento ha sido plenamente explicada.

Este citatorio también debería de ser procesado y formar parte del expediente que se ha formado para cada empresa o establecimiento.

En conclusión, y atento a todas estas apreciaciones creemos que es indispensable que de los artículos estudiados, los que necesitan reforma y en su caso adición son los siguientes:

ARTICULO 13.- *Las autoridades del trabajo promoverán la integración de un directorio nacional de empresas, con el objeto de planear y controlar los programas de inspección nacional en las empresas INCLUSIVE EL ACTA PRIMERA DE INSPECCION Y DENTRO DE SU jurisdicción. Los datos que resulten de las inspecciones efectuadas, se proporcionarán al organismo o autoridad competente para su procesamiento.*

ARTICULO 14.- Los inspectores de trabajo procederán a clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, cuando por escrito así se lo ordene la autoridad laboral competente que lo haya decretado **ESTO SIEMPRE Y CUANDO SE DEMUSTRE LA EXISTENCIA DE LA PRIMERA VISITA DOMICILIARIA DE ASISTENCIA TECNICA Y** previo el cumplimiento de las formalidades previstas por el Artículo 512-D de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 16.- Los inspectores entregarán a los patronos o a los trabajadores, las notificaciones y citatorios que fueren necesarios **INCLUSIVE EL CORRESPONDIENTE PARA LA DILIGENCIA DE LA PRIMERA VISITA DE ASISTENCIA TECNICA** y hayan sido ordenados por las autoridades del trabajo. Tales diligencias se harán constar en el acta correspondiente.

Para concluir este apartado es conveniente aclarar que el citatorio referido debe de ser como cualquiera de los que acostumbra utilizar la autoridad, pero claro es, que debe integrarse en su contenido lo relativo de que se trata de una "*primera visita de asistencia técnica*" como hemos dado a llamarle, y según los propios lineamientos de la Ley.

4.3 OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES

Comenzaremos por algo que trae relación directa con el tema que antecede, éste es el hecho de que el inspector tenga que identificarse plenamente ante los

trabajadores y patrones, claro es que el documento idóneo lo es su credencial que para el efecto a expedido a su favor la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En segunda parte del artículo 17 del Reglamento que estudiamos se refiere a orden de inspección que, necesariamente tiene que ser expedida por autoridad del trabajo

Hablando de materia federal como hasta estos momentos lo hemos hecho, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Inspección, Dirección de Inspección y Programación quien la expide, ordenada en un número de expediente, con su respectivo número de folio así como la fecha y el asunto relativo a la "*orden de inspección*".

Se dirige al Inspector en lo particular ordenándosele se constituya en determinada empresa, su fundamento legal en que se apoya y el domicilio donde se ubica la misma. El tipo de inspección depende del criterio de la autoridad porque de la lectura del Reglamento se desprende que existe una clasificación que presuma la urgencia de unas y otras, la práctica nos ha demostrado que normalmente son de dos tipos, las periódicas y las extraordinarias.

Además de todo lo expuesto deberá contener el número de emplazamiento y su fecha otorgando desde esos momentos la intervención a la parte patronal y a los trabajadores así como de la Comisión de Seguridad e Higiene.

Del resultado obtenido en dicha diligencia, se rendirá informe detallado a la Dirección General.

También contendrá el nombre y firma del titular de la Dirección General y el sello correspondiente. Por último se enviará copia de dicha actuación a la Subdirección de Inspección y Avenimiento, Subdirección de Programación y Control de Visitas, a la empresa y finalmente al archivo.

El comentario al respecto coincide en precisar por parte de la autoridad el tipo de inspección de que se trate, facultando así expresamente al inspector para que realice su inspección con la reserva de limitarse exclusivamente a realizarla bajo el contenido de "*asesoría técnica*", que en múltiples ocasiones hemos hablado de ella.

Para finalizar diremos que el reglamento en comento deberá de referirse en su artículo 17 y de manera especial a este tipo de inspección, para lo cual a nuestro juicio el artículo debiera ser reformado para quedar como sigue.

Los inspectores del Trabajo deberán identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y patrones, así como exhibir en cada caso la orden de inspección correspondiente INCLUSIVE LA CONSISTENTE EN LA PRIMERA VISITA PARA ASESORIA TECNICA, expedida por las autoridades del trabajo.

Prosiguiendo con nuestro tema, es propio entrar al artículo 20 del ordenamiento que estudiamos, se refiere también a las obligaciones de los inspectores, la distinción que percatamos con la Ley Federal del Trabajo es que sus argumentos y apreciaciones son más específicos aún, en la segunda fracción, a nuestro juicio la legislación es equívoca porque si nos remitimos al contenido del artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo podemos apreciar que no necesariamente los trabajadores tienen que solicitar la autorización y expedición de sus constancias de habilidades laborales, lo anterior desde el punto de vista de que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento, es decir, es una obligación de que este último termine con el trámite correspondiente.

El trabajador deberá hacerse acreedor a tal derecho siempre y cuando haya aprobado el curso correspondiente.

Tan es una obligación por parte del patrón que, en el artículo 153-A aparece tal perspectiva, luego entonces es el patrón quien tiene que concluir la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores inclusive se informa a la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social de las personas que concluyeron y aprobaron el curso correspondiente y claro es que tengan derecho a la multitudada constancia.

En relación a la fracción III del citado artículo, podemos percatarnos que aquí también es el momento y con fundamento en el ordenamiento que, el inspector del trabajo puede expresarse literalmente hablando en su exposición de "asesoría técnica", pues en tratándose de la formación de Comisiones existe una gama de conocimientos que, para quien los entiende y ha estudiado a través del tiempo le es más sencillo su manejo, pero para quienes además de desconocer su existencia ni siquiera conocen los elementos más mínimos para su cumplimiento, es lógico pensar que hasta en tanto no haya algún hecho que los guíe sobre el particular, seguirán incumpliendo, y conste que el desconocimiento de las leyes no exime de su cumplimiento.

En atención a ésto, y tomando como ejemplo la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, el patrón al igual que los trabajadores deben conocer cómo se forma, cuál es su función, quiénes intervienen en ellas etc. para exponer su importancia y valorar su colaboración personal para con la comisión, máxime que es una obligación del patrón frente a la relación contractual, es decir, derivada de ella.

En este orden de ideas podemos comenzar con su integración. El inspector pudiera, tratando este tema, por explicar el contenido de la Ley Federal del Trabajo

sobre su integración; el razonamiento del por qué debe haber igual número de personas por ambas partes (trabajadores y patrones); también el proporcionar los datos del patrón como serían: nombre, domicilio, giro, registro ante el I.M.S.S., registro federal de contribuyentes etc. y por los trabajadores, en caso de haber sindicato; su nombre, domicilio, número de afiliados etc.; además por qué tienen que firmar donde aparecen sus respectivos nombres; de trascendental importancia, la existencia de las bases generales de funcionamiento y por sobre todo la finalidad por la cual se crea la comisión de que se trate, en nuestro caso particular la de capacitación y adiestramiento.

En la otra fase debería explicárseles el contenido de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, la forma en que se impartirán y claro está qué reconocimiento habrá para quienes hayan concluido satisfactoriamente los mismos. Así pues pensamos que el Inspector podría seguir, como ejemplo del que sugerimos lo siguiente:

"SEÑORES (se refiere a patrones y trabajadores) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO SON UN LOGRO MAS DEL DERECHO DEL TRABAJO, QUE TIENE COMO FINALIDAD PREPARAR A LOS TRABAJADORES PARA QUE OBTENGAN MAYOR CONOCIMIENTO SOBRE SUS OFICIOS U OTRO DIVERSO Y TENGAN LA POSIBILIDAD DE LOGRAR MEJORES SALARIOS PARA ALLEGARSE MAS Y MEJORRES BIENES Y SERVICIOS EN LA VIDA. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO HAN IDEADO LA FORMA EN QUE EL PATRON DEBE DE CUMPLIR CON TAL OBLIGACION. TIENEN FORMATOS ESPECIALES QUE ENTRE OTRAS COSAS LES PIDE DATOS DE AMBAS PARTES NOMBRES Y FIRMAS DE SUS INTEGRANTES EN IGUAL NUMERO, DEBEN LLENARSE POR TRIPLICADO. ESTO CON LA FINALIDAD DE SABER

CON PRECISION QUE EMPRESAS YA ESTAN CUMPLIENDO CON TAL REQUISITO. ADEMÁS A ELLO DEBE ACOMPAÑARSE UNAS BASES GENERALES, QUE NO ES MÁS QUE LOS LINEAMIENTOS SOBRE LOS CUALES VA A TRABAJAR LA COMISION, DENTRO DE LAS CUALES CLARO ES QUE DEBE APARECER LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO QUE NO ES MÁS QUE DECIR LA FORMA EN QUE SE VAN A IMPARTIR LOS CURSOS Y PROGRAMAS, PARA LO CUAL TAMBIEN LA AUTORIDAD TIENE FORMATOS EXPROFESO PARA TAL FIN. ESTOS CONTENDRAN LOS PERIODOS QUE ABARCAN, ES DECIR, DE QUE DIA A QUE DIA SE IMPARTIRAN, LAS PERSONAS QUE LAS RECIBIRAN Y LAS HORAS QUE CORRESPONDE POR CADA PUESTO O CATEGORIA Y TAMBIEN QUIENES LO IMPARTIRAN ENTRE OTRAS COSAS. PARA CONCLUIR, SE DEBERA EXPEDIR A FAVOR DEL TRABAJADOR QUE HAYA APROBADO LOS CURSOS, UNA CONSTANCIA QUE SE LLAMA DE HABILIDADES LABORALES, QUE EL DOCUMENTO CON EL CUAL SE ACREDITA QUE UNO ESTA APTO PARA ASCENDER O BIEN OCUPAR UNA CATEGORIA O PUESTO DE NUEVA CREACION... ETC. ASI PARA DEJAR LUGAR A LAS PREGUNTAS."

Todo lo expuesto es sólo una referencia de cómo nosotros nos imaginamos que en la práctica debiera de existir el desarrollo de la inspección, que como primera visita realizará el C. Inspector del Trabajo para cumplir entre otras cosas con la asesoría técnica que en infinidad de veces hemos hablado.

Esto en atención al contenido de la fracción III que venimos estudiando

Para evitar repeticiones innecesarias sobre las restantes fracciones IV, V y VI, las mismas consideraciones sugerimos se tengan para los temas que en particular le destina cada una de ellas.

La fracción VII establece en general ya todas aquellas obligaciones que no quedaron expresamente estipuladas en las fracciones que le anteceden, procurando con ello que el C. Inspector del Trabajo cuente ya más aún con una amplia posibilidad de revisar todo lo que encaje en el señalamiento de "*cumplimiento de las normas de trabajo*".

Las mismas consideraciones se plantean por cuanto hace el artículo 21 de ordenamiento en comento.

Por su parte y atento al contenido y sentido original de nuestra tesis es el artículo 22 el que viene a ratificar de cierta manera nuestra postura, porque está en íntima relación con lo que señalamos en este apartado y en el sentido de que los inspectores tienen la obligación de encaminar a los patrones y trabajadores para la integración de las comisiones a que se refiere la fracción III del artículo 20 del reglamento que analizamos.

Por último, el artículo 23 es tajante en determinar que los inspectores pondrán en conocimiento de las autoridades laborales las deficiencias y violaciones a las

normas de trabajo. Es propio detenemos aquí ya que todo este contenido para evitar su comentario respondemos haberlo visto en el capítulo tercero.

Sólo nos resta decir que esta situación podría no suceder si se le diera la importancia debida a lo que a través de este trabajo hemos dado a llamar "*asesoría técnica*", cumpliéndola cabalmente tal y como la hemos venido explicando.

4.4 LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO

Los artículos del 25 al 43 comprenden el contenido del cómo, dónde, cuándo y por qué se practican las inspecciones del trabajo para buscar el cumplimiento de las normas de trabajo.

El primer artículo sobre el particular y según el orden referido, el reglamento aludido encaja y es aplicable en consecuencia a los centros de trabajo de jurisdicción federal, tal determinación está acorde con lo dispuesto por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo mismo que especifica las ramas industriales, empresas que por su giro sean de materia federal.

Cabe aclarar que, para efectos de nuestro trabajo no es necesario revisar el total de los artículos referidos porque según el tema de nuestra tesis resultaría irrelevante pero si lo haremos cuando sea contrario a esta última postura, tal situación la contempla el siguiente numeral 26.

Este precepto se refiere a la formalidad de los inspectores para la práctica de las diligencias: "*... para practicar visitas, deberán estar provistas de órdenes escritas en las que se precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance...*" Por cuanto hace a los cuatro elementos enumerados, no encontramos problema alguno, pero recordemos que al tratar las "*obligaciones de los inspectores*" tratamos al hablar sobre la "*orden de inspección*", al respecto creemos que a este precepto debe de haber un agregado para el efecto de que se exprese "*el tipo de visita*" de que se trate y de valiosa importancia resulta la primera consistente en la asesoría técnica.

No con ésto queremos decir que dejen sin importancia las restantes visitas domiciliarias que en el futuro se hagan sino que resaltamos la importancia de la primera ya que, sustentado en todo nuestro aparato explicativo que antecede se estima la razón por la que solicita tal existencia, así las cosas pensamos que para suplir esta deficiencia debería quedar como sigue:

Los inspectores, para practicar visitas, deberán estar provistos de órdenes escritas en las que se precise el centro de trabajo su

ubicación, el objeto de la inspección, su alcance y ADEMÁS DEL TIPO DE VISITA DE QUE SE TRATE, INCLUSIVE LA CONSISTENTE EN LA PRIMERA VISITA DE ASESORIA TECNICA.

Estas consideraciones vienen acordes con el contenido de las inspecciones a que se refiere el artículo 27 del reglamento en comento, lo anterior en virtud de que el ordenamiento legal invalidado precisa el tipo de visitas de que se trata, es decir: iniciales, periódicas y de verificación pero además de éstas y al final del artículo se habla de una cuarta que es la " *extraordinaria*", pero aún y cuando no se especifica en cada caso se refiere excepción hecha la de " *periódicas*", creemos que se trata así:

- a).- Iniciales: creemos que éstas son precisamente la primera que se practica en el centro de trabajo, y encuentra su pluralidad al ser muchos los patrones a revisar.

En este inciso cabría incluir las referidas a la " *asesoría técnica primera*", es decir ante cualquiera que tenga por finalidad revisar en estricto sentido, la documentación base del cumplimiento de las normas de trabajo, anteponerse aquélla.

- b).- Las de verificación, como su nombre lo indica son aquéllas que por su naturaleza tienden a asegurar el previo requerimiento que ya se le hizo al patrón sobre una visita posiblemente inicial o

extraordinaria, es decir para percatarse que efectivamente se le ha dado cabal y eficaz cumplimiento.

Lo que observamos en este análisis es que la "verificación" no se deriva de una inicial necesariamente ni mucho menos se desprende que se derive de una "primera visita con carácter de asesoría técnica" como ya lo hemos repetido. Por último y sobre el particular tenemos:

- c).- Las extraordinarias, según nuestro real entender son aquellas que cubren una eventualidad que se presente ante el incumplimiento de las normas de trabajo, que bien pueden promoverse aún cuando esté transcurriendo el tiempo entre visita y visita periódica o entre la inicial y la de verificación, o entre el requerimiento y el cumplimiento de la extraordinaria.

El comentario al respecto es que también no se encaja en esta categoría la relativa a la visita "asesoría técnica". Así las cosas, el artículo en cuestión a nuestro parecer debiera de quedar como sigue: y por cuanto hace sólo a su primera parte, quedando el resto tal y como aparece el artículo actualmente:

Los artículos del trabajo deberán hacer la programación de las visitas iniciales, periódicas, de verificación y de LA PRIMERA

VISITA DE ASESORIA TECNICA que deben practicarse en los centros de trabajo.

Todo esto viene acorde con la parte final del artículo en comento porque se refiere a que en la orden de inspección tiene que hacerse mención al tipo de que se trate, pero no es expresa sobre todas las modalidades que hemos estudiado pues sólo se ubica a las "periódicas"; pero si utilizamos su interpretación jurídica deduciremos que, también es aplicable a las de verificación, extraordinarias e iniciales y la primera visita de asesoría técnica.

Cabe aclarar que los siguientes artículos en comento tienen implícito lo que de alguna manera observamos en la Ley Federal del Trabajo respecto al contenido del acta de las inspecciones, es decir, los cuestionamientos y consideraciones que sobre la primera visita hemos hecho.

4.5 RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LOS INSPECTORES

Tal y como lo comentamos al estudiar la Ley Federal del Trabajo sobre el tema que en este apartado estamos desarrollando es propio proseguir con nuestro sistema y analizar el mismo, pero desde el punto de vista del reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

El capítulo VIII de ese ordenamiento, en sus artículos del 51 al 54 contiene en específico las sanciones y responsabilidades en que incurren los C. Inspectores del Trabajo, pero eso no es el fondo de estudio del presente tema, lo realmente importante consiste en nuestro real entender en que de dichos preceptos no se desprende que exista sanción alguna correlativa con el incumplimiento de las disposiciones establecidas en las fracciones de la I a la VII del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo.

Recordemos que del contenido de este último artículo hicimos un estudio pormenorizado de cada una de esas fracciones al desarrollar el tema de "*La Ley Federal del Trabajo*" y concluimos entre otras circunstancias y de las más válidas y sobresalientes de este trabajo las siguientes:

- a).- Las visitas, en general son aquéllas por las cuales el Inspector se constituye en el centro de trabajo para el desahogo y revisión de si las normas de trabajo se cumplen o no según las disposiciones normativas.

- b).- La visita propuesta por nosotros lo es la de incluir tanto en la Ley como en el Reglamento las llamadas "*Visita para asesoría técnica*" que como su nombre lo indica es visitar por primera vez al patrón con la intención de asesorar tanto a éstos como a los trabajadores en el cómo, por qué y cuándo deben de cumplirse tales ordenamientos.

Por cuanto hace a la fracción III sugerimos lo siguiente:

- c).- Los interrogatorios deben tener como objetivo revisar todas y cada una de las normas de trabajo, para que correlativamente a éste se les induzca a los patrones y trabajadores a preguntar sobre las dudas que les surjan sobre el tema planteado.

Todo esto que acabamos de explicar lo hicimos con la intención de mostrar que en nuestra legislación no se tipifica sanción alguna en contra de el inspector que ha transgredido el incumplimiento de los artículos que de forma directa o indirecta traen implícita una obligación a cumplir por parte de aquél.

Para lo cual, sugerimos que al artículo 52 del reglamento en cuestión, se agregue a la fracción I lo relativo al cumplimiento sobre las estipulaciones expresas y que se encuentran precisamente en el artículo 541 de la Ley, así las cosas, el artículo referido, coordinación implícita con la fracción I debería quedar como sigue:

Son causas especiales de responsabilidad de los inspectores de trabajo: I. Omitir la ejecución de las normas laborales y órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones; ADEMÁS LAS ESPECIFICADAS EN EL ART. 541 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSISTENTES EN VIGILAR, VISITAR, INTERROGAR, EXIGIR, SUGERIR, EXAMINAR TODAS AQUELLAS SITUACIONES QUE VAYAN

DIRIGIDAS AL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

Con todo lo anterior podemos evitar que los Inspectores de Trabajo alteren el ejercicio de sus atribuciones y deberes impuestos por la Ley y correlativamente por el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

Por otro lado, y de la simple lectura del restante de los artículos a que ya hemos hecho referencia, se desprende que no tiene mayor relevancia para la finalidad de nuestro trabajo pues en su oportunidad lo hicimos al tratar lo relativo a la Ley Federal del Trabajo por consecuencia consideramos que con el desarrollo de este tema que aún y cuando es muy breve, trata lo esencial del giro del tema principal concluiremos el presente trabajo no sin antes referimos por separado al contenido estricto de este capítulo a enumeración de diversas conclusiones que contiene la esencia principal y que delimitan así como muestran la esencia de las reformas y adiciones a la institución de la Inspección Federal del Trabajo para coincidir en una normatividad más acorde que la actual para el debido cumplimiento y vigilancia, el primero por parte del patrón y el segundo a cargo de la Inspección del Trabajo obvio es de las normas de trabajo existentes en el Derecho del Trabajo que rige la vida jurídica de nuestro país.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** Los inspectores del trabajo representan en cualquiera de sus actos que realicen a la Inspección del Trabajo sea local o federal
- SEGUNDA.-** En la Ley Federal del Trabajo así como en los Reglamentos de Inspección del Trabajo debe contemplarse la *"visita de asistencia técnica"*
- TERCERA.-** En materia de Inspección de Trabajo, la primera visita domiciliaria deberá ser la que tenga por objeto *"asesorar técnicamente a patrones y trabajadores sobre el cumplimiento de las normas de trabajo"*
- CUARTA.-** La visita de asesoría técnica debe estar fundada en la aplicación de cuestionarios con respecto al cumplimiento de las normas de trabajo.
- QUINTA.-** Las preguntas y observaciones que durante el desarrollo de la *"visita de asesoramiento técnico"* tengan patrones y trabajadores deben formar parte integral de dicha diligencia.

- SEXTA.-** La inspección de trabajo podrá decretar visitas domiciliarias a los centros de trabajo, jurídicamente hablando, siempre y cuando se compruebe que previo a esta actuación existió "*la visita de asistencia técnica*".
- SEPTIMA.-** Los inspectores del trabajo deben tener orden expresa para diligenciar el mandato de primera visita domiciliaria, para asesoría técnica.
- OCTAVA.-** La implementación de la "*visita domiciliaria de asistencia técnica*" asegura en gran medida el cumplimiento de las normas de trabajo.
- NOVENA.-** El hecho de que los patrones no cumplan con todas las normas laborales al momento de desarrollarse "*la visita de asesoría técnica*", no implicará que aquél se haga acreedor a las sanciones que estipula la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. Barcelona. 1967.
- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. 3a. Edición. editorial Revista de Derecho Privado. Madrid. 1974.
- ANAYA SANCHEZ, Federico. Panorama del derecho del trabajo en México. Homenaje a Salomón Gonzalez Blanco.- s.e. Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México. México 1984.
- ARRBAL, Luis S. La Inspección del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1952.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. las obligaciones en el derecho del trabajo. edit. Cardenas editor y distribuidor. México. 1978.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Haría. México. 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral 3a. Edición. edit. Trillas . México. 1983.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa S.A. México. 1985.
- DE BUEN L., Nestor. Derecho del trabajo. Tomo II. 4a. Edición. edit. Porrúa S.A. México. 1981.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo II. 2a. Edición. ediciones Depalma. Buenos Aires. 1978.

- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I edit. Porrúa S.A. México 1967.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I edit. Porrúa S.A. México 1967.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. 3a. Edición. edit. Porrúa S.A. México. 1984.
- DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo, 2a. Edición. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires. 1953.
- FERNANDEZ MICHELTORENA, Javier. Derecho del Trabajo, Edit. Euramérica S.A. Madrid. 1978.
- GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo, s.e. Edit. Labor. S.A. Barcelona. 1936.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho, 2a. Edición, edit. Porrúa S.A. México 1977.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo, 4a. Edición. Edit. Themis. Bogotá. 1976.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 13a. Edición. Porrúa S.A. México. 1983.
- HERNANDEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I. Edit. Themis. Bogotá. 1981.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Basilio del trabajo Tomo I. edit. Porrúa S.A. México 1976.

MOORE, Wilbert E. Las Relaciones Sociales y el Orden social (Traducción de Mario Monteforme Toledo).

OJEDA PAULLADA, Pedro. Política Laboral, s.e. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 3a. Edición. edit. Porrúa S.A. México. 1980.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Sexagésima Edición. editorial Porrúa S.A. México 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 8a. Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES. Comentada por Climen Beltrán, Juan B. Editorial Esfinge S.A. México 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada por Cavazos Flores, Baltasar y otros. 11a. edición. Editorial Trillas. México 1981.

LEGISLACION SOCIAL DE PUERTO RICO. Compilada y anotada por Polanco, Vicente G. edición 1944. Negociado de Publicaciones y Educación Obrera. San Juan de Puerto Rico.

LEYES SOCIALES DE ESPAÑA. Conforme a los textos oficiales por Gonzalez.

Rothuoss, Mariano y otros. s.e. Instituto Editorial Reus. Madrid 1943.

CODIGO DE TRABAJO Y CODIGO DE COOPERATIVAS. Comentado por Naranjo

López, Marco. s.e. editorial la Gran Colombia. Bogotá 1944.

CODIFICACION DE LA LEGISLACION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL

PERU. Comentada por Ramirez Otarola, Jorge. 2a. Edición. Lima 1963.

O T R A S F U E N T E S

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. I-O Editorial Porrúa S. A. y Universidad

Nacional Autónoma de México. México. 1988.

DICCIONARIO PARA JURISTAS. Juan Palomar De Miguel. Mayo Ediciones. S. de R.L.