

689
24

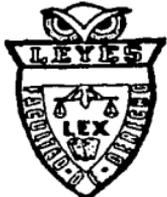


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

*RESPONSABILIDADES FINCADAS SOBRE LA
ACTUACION DE LOS INSPECTORES
DEL TRABAJO*

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ELBA ANGELICA PEREZ LOPEZ



MEXICO, D. F. CIUDAD UNIVERSITARIA 1992

FALLA DE ORIGEN



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

INTRODUCCION

CAPITULO I

GENERALIDADES

	Pág.
1.1 Concepto de la Inspección del Trabajo.....	3
1.2 Importancia de la Inspección del Trabajo.....	9
1.3 La Inspección del Trabajo en la O.I.T.....	15
1.4 El desenvolvimiento de la Función Inspectiva en el Ambito Internacional.....	29
1.5 Antecedentes de la Inspección del Trabajo en la Legislación Laboral.....	39

CAPITULO II

ANALISIS DEL MARCO LEGAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

2.1 Requisitos para ser Inspector del Trabajo.....	54
2.2 Deberes y atribuciones de los Inspectores.....	64
2.3 Obligaciones de los Inspectores.....	84
2.4 Prohibiciones a los Inspectores.....	91
2.5 Sanciones de los Inspectores.....	94
2.6 Competencia de la Inspección del Trabajo.....	103

CAPITULO III

FUNCIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO Y SU INTERVENCION EN OTRAS MATERIAS

3.1 Prácticas de Inspección de diversos tipos.....	109
A) Inspección Inicial.....	
B) Inspección Periódica.....	
C) Inspección de Verificación.....	
D) Inspecciones Extraordinarias.....	
3.2 Poner en conocimiento de la Autoridad las deficiencias y violación a las normas laborales.....	125
3.3 Asesoramiento e información a empleadores y trabajadores.....	128
3.4 Participación en la elaboración de leyes y reglamentos.....	132
3.5 Observación del Clima Social en el centro de trabajo o en la Región.....	136
3.6 Su desenvolvimiento como servidor público.....	140
3.7 Control de la Higiene y Seguridad en las fuentes de trabajo.....	146

CAPITULO IV

TIPOS DE RESPONSABILIDAD

4.1 Responsabilidad Jurídica.....	150
4.2 Responsabilidad Social.....	157
4.3 Responsabilidad Administrativa.....	170
4.4 Responsabilidad Técnica.....	177
4.5 Responsabilidad Económica.....	186
CONCLUSIONES	190
BIBLIOGRAFIA	199

**RESPONSABILIDADES FINCADAS SOBRE LA ACTUACION DE
LOS INSPECTORES DEL TRABAJO**

INTRODUCCION

El estudio acerca de las responsabilidades de los inspectores del trabajo, nace como inquietud aunada al derecho de los trabajadores para ser respetados en su persona y en relación a sus fuentes de trabajo, lo que provoca como consecuencia, una inmensa preocupación, que se verá reforzada por la actuación que tiene el inspector del trabajo, siendo que este a su vez depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y asimismo vigila el cabal cumplimiento de las normas laborales que le confiere la Ley Federal del Trabajo.

Así tendremos que en los cuatro capítulos de que consta el presente estudio, se pretende inducir al lector al conocimiento de lo que es el concepto de la Inspección del Trabajo en esencia, la importancia que dicha función tiene en nuestro país, y en forma comparativa la relevancia que observa en otros países, abarcando datos obtenidos en el ámbito internacional, como las Instituciones creadas para reglamentar su funcionamiento y agregando los antecedentes que nos remontan a hechos pretéritos que han venido forjando el quehacer de los inspectores del trabajo a través de las legislaciones laborales en México, que se han sucedido y reformado siempre para tratar de favorecer al trabajador y sus relaciones con los patrones.

Al invocar el análisis del funcionamiento que ha sido aprobado respecto de la Inspección me refiero a los requisitos que el inspector del trabajo debe reunir para ser considerado el sujeto idóneo y suficientemente preparado para desempeñar las ---

actividades que se le encomienden, entrando en juego también sus deberes y atribuciones, además de las obligaciones, prohibiciones y sanciones que sujetan sus actuaciones dentro de los centros de trabajo, y al momento de rendir su informe ante las autoridades - que le remiten tales o cuales diligencias.

Se tiene la intención de que quien lea las líneas que conforman el presente trabajo, llegue a conocer las funciones que desempeña el inspector del trabajo y la intervención que éste tiene en las distintas materias que le son complementarias a su actividad, abundando en los tipos de inspección que conforme a Derecho se le encomiendan, siendo estos: Inspección inicial, inspección Periódica, Inspección de Verificación y las Inspecciones Extraordinarias que se realizan en forma especial, por considerarse necesarias o ya bien por exigencia o petición de los trabajadores.

Acarrearán todas las funciones del inspector del trabajo, diversos tipos de responsabilidades, que van desde el aspecto social, económico, en materia técnica como respecto de su función administrativa y repercusión jurídica de su labor relacionada con los obreros y patrones, misma que forzosamente se genera dentro de una factoría, núcleo de trabajo o área de prestación de servicios. Considerando de suma importancia la inquietud por que el lector conserve al final de ésta exposición una idea precisa acerca del trabajo que desempeña el inspector del trabajo, su interés por que se cumpla con la aplicación de las normas legales-- que amparan al trabajador sobre cualquier injusticia y de la res-

ponsabilidad que enviste su labor y los resultados que éste presenta a las autoridades del trabajo, tomando en cuenta que su actuación se rige por las leyes laborales y también por las instrucciones a él giradas por sus superiores jerárquicos, de acuerdo a los usos y costumbres que se hallan vigentes, además de los reglamentos que delimitan y sancionan su desenvolvimiento en su esfera de competencia y desempeño de sus atribuciones.

CAPITULO I

GENERALIDADES

- 1.1 Concepto de la Inspeccion del Trabajo
- 1.2 Importancia de la Inspeccion del Trabajo
- 1.3 La Inspeccion del Trabajo en la O.I.T.
- 1.4 El desenvolvimiento de la Funcion Inspectiva en el Ambito Internacional
- 1.5 Antecedentes de la Inspeccion del Trabajo en la Legislacion Laboral en Mexico

GENERALIDADES

1.1 Concepto de la Inspección del Trabajo

En el Derecho del Trabajo existen diversos conceptos - que hablan de la Inspección del trabajo, desde sus raíces y significado, además de aquellos que se han hecho a través de la doctrina por algunos jurisconsultos, de los cuales aquí sólo exponemos los que den una idea suficiente sobre la materia tema del presente estudio, encaminado al conocimiento de la función inspectiva en sus diferentes aspectos y acepciones y a su aplicación en el ámbito laboral.

La palabra inspección deriva del latín *specione* formado por la raíz *apec*, que significa respectivo y circunspecto, añadiéndole *ere*, surge el verbo latino *specere* o *spicere*, que significa ver, mirar y de aquí el verbo frecuentativo *spectore*, que significa examinar.

Con el morfema *in* que significa en dentro y *spicere* -- surgió *inspicere* y de aquí la palabra inspección. (1)

El Diccionario Enciclopédico Uthea, nos dice que "la inspección es una acción y efecto de inspeccionar, o que es la -- vigilancia oficial que realiza el Estado para velar el cumplimiento de las normas y reglamentos que regulan las diferentes actividades." (2)

(1) Cfr. Mateos Agustín. Etimologías Latinas del Español, cuarta edición, Editorial Esfinge, México 1950.

(2) Diccionario Enciclopédico Uthea. Tomo IV, HIS-LLW, ---- editado por la Unión Tipográfica, Editorial Hispano -- Mexicana, México, 1953.

Sobre la palabra inspección, el Diccionario de la Lengua Española versa el siguiente significado:

"Inspección; acción y efecto de inspeccionar, cargo y cuidado de velar sobre una cosa, exámen, supervisión, vigilancia o verificación que se realiza por personal especializado sobre un proceso industrial, una cuenta de contabilidad, una rendición de cuenta, un producto elaborado para comprobar su calidad, una sección, oficina o sucursal para comprobar o ubicar irregularidades de determinada índole." (3)

Como se podrá notar, los dos conceptos que sobre la -- inspección se hacen, en si la esencia es la misma, porque propiamente hablan de la vigilancia y cumplimiento, partes fundamentales que se realizan en una inspección.

El tratadista en Derecho del Trabajo, Guillermo Cabanellas, afirma.

"La inspección del Trabajo es un servicio social administrativo, encargado de velar por el cabal cumplimiento y promover 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 del equilibrio social." (4)

- (3) Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, décima novena edición, Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid 1970 pág. 751.
- (4) Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Décima cuarta edición, Tomo III. E-I, Editorial Helias-ta, S.R.L. Buenos Aires, 1979, pág. 749.

El mismo tratadista nos comenta que tal inspección es designada también, aunque con menor arraigo en la legislación positiva, como fiscalización del trabajo que tiene el mismo sentido de vigilancia, revisión y cuidado. Pero en tanto que los agentes que la cumplen reciben por doquiera el nombre de Inspectores del Trabajo de indudable carácter administrativo, allí donde se habla de fiscales del trabajo. (5)

El maestro Mario de la Cueva al hablarnos sobre la Inspección del Trabajo dice que puede definirse, "Como una actividad y como órgano del Estado; En el primer sentido lo define como la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo y en el segundo sentido, se entiende -- que es el órgano estatal a quién compete aquella actividad. Es una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del derecho del trabajo y que forma la parte principal de lo que pudiera denominarse Derecho Administrativo del Trabajo. La Inspección del Trabajo tiene a su cargo la vigilancia sobre las empresas y centros de trabajo, para ver si se cumplen las medidas de higiene y seguridad, prevención de accidentes, protección de las mujeres y de los menores etc., cumple además otras funciones reglamentarias, algunas de las cuales están cobrando gran importancia dentro de la Inspección del Trabajo." (6)

(5) Ibidem

(6) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1949, pág. 910.

De lo manifestado por el maestro Mario de la Cueva sobre la definición que el hace de la Inspección del Trabajo nos parece bien, porque une los puntos esenciales, por la cual se puede entender que es la Inspección del Trabajo, pero nos hubiese sido más concreto y no haberse ampliado demasiado.

Ernesto Krotoschin en su obra "Instituciones de Derecho del Trabajo", nos dice: "Por Inspección del Trabajo se entiende como el conjunto de las Instituciones, órganos y medidas previstos por el Estado para procurar la aplicación de la legislación del trabajo." (7)

Esta definición podemos decir que se acerca un poco a lo aceptable, ya que contiene los elementos necesarios, si lo vemos desde el punto de vista jurídico.

En la Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado en México, en el mes de abril de 1946, se definió la Inspección del Trabajo de la siguiente forma.

"Es asegurar la efectiva inspección, a intervalos regulares y frecuentes, de los lugares de trabajo, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, así como que cualquiera otras misio-

(7) Krotoschin Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1968, pág. -- 597.

nes que pudieren encomendarse al servicio de inspección no sean de naturaleza tal que dificulte en modo alguno el cumplimiento de su misión esencial." (8)

Saracho Zapata al referirse acerca de la Inspección -- del Trabajo, nos dice lo siguiente:

Las legislaciones nacionales, según el concepto local- de las necesidades o la orientación técnica, económica o política de la Administración del Trabajo, ofrecen diferentes cuadros de - la Inspección del Trabajo. Donde motivaciones tan poderosas pue- den haber influido, no es posible esperar unidad de criterio, que nos da diferentes posiciones del servicio de inspección y conse-- cuentemente, una gama amplia de versiones de lo que es el Inspec- tor del Trabajo. Sin embargo, sabemos que la Inspección del Tra- bajo nace con el Derecho Laboral.

"Los inspectores del Trabajo son agentes del Estado y obran en ejercicio de una función que compete al Estado, esto es, actúa el interés social en el cumplimiento del Derecho del Traba- jo". La Inspección del Trabajo es una actividad y un órgano del Estado, y tiene su raíz en la especial naturaleza del Derecho La- boral. Con la cual no estamos haciendo otra cosa que re- pitiendo un concepto universalmente aceptado, de la doctrina que informa esta materia, que por circunstancias especia --

(8) Informe III. Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados - de América miembros de la Organización Internacional del Tra- bajo. Tercer punto del orden del día. Ciudad de México. --- Abril de 1956. Inspección del Trabajo. Montreal 1946, pág -- 15.

les, varía de un país a otro, así como las formas que reviste la Institución, a tal grado que en ocasiones no se le puede identificar plenamente, repercutiendo en su existencia misma como parte modular de la Administración del Trabajo.

Si partimos del principio de que la esencia se mantiene aunque varíe la forma, hemos de definir cuales son las funciones que deben de asignarse a un Servicio de Inspección del Trabajo, para que éste se configure como tal. Es aquí precisamente donde resulta particularmente valiosa la experiencia internacional, resumida o concretada en las Convenciones, Recomendaciones y Resoluciones que los países han adoptado, previa investigación y análisis de los resultados finales de métodos y sistemas de Inspección del Trabajo. De las cuales, hablaremos con mayor amplitud en párrafos posteriores. (9)

Por lo ya expuesto acerca de los diversos conceptos -- que nos hacen reflexionar sobre la existencia de la Inspección del Trabajo, concluiremos que se le puede considerar una Institución creada por el Estado, pensando siempre en el beneficio social, específicamente de la clase trabajadora, procurando la plena aplicación de las normas jurídicas vigentes.

(9) Cfr. Instituto Técnico Administrativo del Trabajo, (ITAT), -- No. 9, Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1959, págs. 118 y 119.

1.2 Importancia de la Inspección del Trabajo.

Durante la Edad Media y la Revolución Industrial, los trabajadores se encontraban prestando sus servicios en infimas -- condiciones, no contando con la protección y vigilancia del Estado, ya que imperaba el sistema de liberalismo económico y el Estado sólo se concentraba a desempeñar funciones de vigilante de la sociedad. Por lo que prevalecieron circunstancias de abuso -- por parte de los jefes de empresa contra sus trabajadores, a tal grado que el Estado se vió en la necesidad de intentar regular esta situación, lo que nos comenta San Miguel Arribas y a la letra dice: "Fueron tales y tan grandes los abusos, que ya un clamor unánime se levantaba solicitando la intervención estatal." (10) Ya que los empleadores trataban a sus trabajadores en forma que distaba muy poco del trato a los esclavos.

Como era de esperarse el Derecho del Trabajo se ha convertido a nuestros días, en un movimiento tutelar de la clase trabajadora, tal y como lo consideran algunos autores a nivel internacional, pues pasa a ser un deber del Estado el observar el desenvolvimiento del mismo, pero siempre bajo su normatividad y reglamentación. Tratándose de un derecho protector de los trabajadores y en nuestro país tutelado por -- el Estado, mismo que trata de velar por el bienestar y los inte-

(10) San Miguel Arribas, Luis. La Inspección del Trabajo, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1952, pág. 38.

reses de la clase más débil económicamente y para lograr la efectividad en la aplicación de la legislación laboral es necesario - el auxilio de la Inspección del Trabajo, que vigila la aplicación de sus normas, ya que sin ella la experiencia ha demostrado que es muy relativa su observancia y en la práctica quedaría al arbitrio de la clase patronal.

Resultando por lo tanto que en la actualidad se considera de gran importancia la presencia de la Inspección del Trabajo, como medio suficiente para objetivizar las normas laborales, ya que esta tiene como una de sus primordiales funciones la de vigilar el ámbito laboral, el cual, cuenta indictutiblemente con un sistema de coacción propio, para imponer el cumplimiento de las normas del Derecho del Trabajo, y así obligar a los jefes de empresa a cumplirlas, así como imponer la sanción precisa según - el caso que se ventile por infracciones cometidas en los centros de trabajo, en contra de los trabajadores y los derechos que la propia ley les otorga.

Es preciso hacer notar que la Inspección del Trabajo es una autoridad con carácter administrativo primordialmente, sin embargo, en casos extremos los inspectores actúan -- con facultades jurisdiccionales, cuando así se los permite la propia ley.

Como ya hemos expresado, el Estado no sólo busca con la implicación de la Inspección del Trabajo, el conseguir -- que se cumplan las leyes dictadas, sino también la implantación de su política social, por medio de su personal especializado, el

cual será debidamente seleccionado, por sus amplios conocimientos sobre la materia y su entrega por completo a la labor propia - de sus funciones, ya que no es suficiente que el trabajo dentro de una empresa se preste en un ambiente de tranquilidad y - colaboración; y para tal efecto el inspector debe igualmente - desempeñar una labor educativa, haciendo comprender al trabajador lo indispensable que resulta la disciplina en el centro de -- trabajo, su colaboración en la misma y el hecho de cumplir debidamente las condiciones en que se prestará cualquier tipo de -- trabajo.

Es taxativo que el inspector comprenda que el Derecho del Trabajo es una legislación creada con carácter protector y los principios que del mismo se derivan; la irrenunciabilidad de derechos, que comprende su carácter imperativo, la constante aplicación del principio de norma más favorable - al trabajador, y por ser un funcionario público, poseer una ideal lo más claro posible de cada una de ellas; ya que su labor consiste en que en la esfera de trabajo; sean por todos respetadas.

Deberá también el inspector tener conciencia de la importancia de la labor a desempeñar para prevenir y evitar accidentes de trabajo; para la cual, hará comprender y concientizar al patrón de que la seguridad en el centro del trabajo, es uno de los requisitos para lograr el máximo de producción ya que si un trabajador se encuentra bien físicamente, rendirá más en el momento y a futuro, ello con repercusión a la indus--

tria; o por el contrario que debe sujetarse a dispuesto por las normas de trabajo y que al no cumplirlas será sancionado, de acuerdo a la legislación vigente.

El personal del cuerpo inspectivo, asesorará a los representantes de los empleadores y trabajadores para que éstos a su vez, respeten y hagan respetar las disposiciones contenidas en los reglamentos de Seguridad e Higiene, Proveyendo y sugiriendo, se instalen en la negociación las medidas adecuadas para prevenir accidentes y riesgos en el trabajo; y solicitar la instrucción de las autoridades sancionadoras de la Inspección del trabajo en caso de que exista negligencia o --reincidencia en la inobservancia de las normas protectoras de los trabajadores.

Es por tanto recomendable que sea eficaz la intervención del Inspector del Trabajador, en cuanto a vigilar que al trabajador se le remuneren las cantidades idóneas en casos de enfermedad, incapacidad por enfermedad, seguros, indemnizaciones tiempos extraordinarios trabajados, de los cuales se sabe que se llevan a cabo operaciones tan complicadas para su pago, que el propio trabajador no puede discernir ni entender, y acepta tacitamente por necesidad económica de allegar más dinero a sus familias, sin detenerse a realizar los movimientos adecuados para comprobar si se le retribuye correctamente.

La Inspección del Trabajo, tiene en los representantes sindicales a unos grandes aliados, puesto que éstos representan a la pluralidad de los prestadores de servicios y depen

de en gran parte de su colaboración el que se tenga éxito en la aplicación de las disposiciones legales, de aquí que represente una contribución importante para el logro de objetivos del desarrollo nacional.

Esta misma inspección tiene como finalidad, evitar -- prejuicios a los intereses de los trabajadores y prevenir conflictos y crear un ambiente de trabajo que promueva el logro del esfuerzo común de los empleados en el campo de la producción; además del justo equilibrio del desarrollo económico y social.

En México, el Estado regula las relaciones obrero-- patronales. se dictan medidas que tienen el propósito de proteger a los trabajadores. Para que éstas normas adquieran un máximo de eficacia se ha creado el servicio de Inspección, con la misión de alcanzar un respeto definitivo a la legislación del Trabajo. Ya que consideramos que sin la existencia de dichos servicios sería imposible de aplicar todo el derecho tutelar del trabajo, se ocasionaría un choque en las relaciones de las partes en cuestión, proveyendo solamente ciertas bajas entre los contratados.

Así pues, podemos asegurar que aunque existen deficiencias humanas en el campo de la Inspección del Trabajo, se han creado procedimientos importantes en cuanto a la promulgación de disposiciones relativas a la asesoría para patrones y -- trabajadores, con los organismos especiales que aseguran su cumplimiento, estabilidad en el empleo y disfrute de condiciones de

trabajo vigiladas por personal debidamente informado del acontecer en los centros de trabajo a cualquier nivel, el cual, trata de mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

Desafortunadamente en nuestro país no se le retribuye al inspector toda la importancia que debiera, por parte del propio sistema que lo selecciona y prepara, para la sustentante del presente estudio resulta de suma importancia el proponer que se lleve a efecto una racionalización de la función inspectiva y se tomen en cuenta los elementos que la conforman, tomando en consideración severamente todos los aspectos positivos de la persona que reviste la calidad de funcionario público, con facultades para visitar la industria, cualquiera que sea el ámbito que abarque su competencia y sobre todo que verdaderamente se respete lo dispuesto por las leyes que nos rigen en esta materia y no se aplique solamente lo que la actual o vigente administración gubernamental disponga en uno de los casos y en otro se lleven a cabo excepciones que amparen alguna tutela o compadrazgo.

1.3 La Inspección del Trabajo en la O.I.T.

Dentro de las negociaciones del Tratado de Paz que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1914-1918), se decidió fundar la Sociedad de las Naciones creada para prevenir los riesgos de nuevos conflictos y en la parte XIII del Tratado de Versalles se incluyó la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que nació en 1919, en ésta se declaraba que era urgente mejorar las condiciones de trabajo y se señalaba que (la no adopción, por una Nación Cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás Naciones - deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países). (11) El Tratado señalaba que era particularmente importante que: Cada Estado organice un servicio de inspección, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Durante esa época se adoptaron decisiones sobre jornada de trabajo de ocho horas; la lucha contra el desempleo, la seguridad social; condiciones de trabajo de las mujeres y protección de la maternidad; se observó la situación laboral de los menores.

En 1946, la O.I.T. pasa a ser el Primer Organismo Especializado de la Organización de las Naciones Unidas, reconociendo su especial responsabilidad por las cuestiones sociales -

(11) Cfr. La Inspección del Trabajo. Manual de Educación Obrera - O.I.T., Ginebra, 1976, pág. 5.

y laborales. Integrada después de la Segunda Guerra Mundial por 58 Estados Miembros a los que a la fecha se han sumado otros tantos, llegando a reunir actualmente a 150 países.

La O.I.T. introduce una innovación fundamental, estableciéndose bajo un principio de Tripartismo; se trata pues de la primera Institución Internacional, en que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos se reunirán para examinar en plan de igualdad y a escala mundial, las cuestiones referentes al trabajo mismo principio que rige en las diferentes Conferencias y reuniones que convoca la O.I.T.

La estructura Tripartita de la Institución no se centra solamente en la representación de patronos, trabajadores y -- Estado sino que también está apoyada por los organismos que la integran, comprendiendo:

- A) La Oficina Internacional del Trabajo
- B) Conferencia Internacional del Trabajo y
- C) Consejo de Administración,

Teniendo las siguientes atribuciones:

La Oficina Internacional del Trabajo:

- a) Elegir los documentos y los informes que constituyen la documentación básica, reuniones seminarios de la Organización;
- b) Realiza funciones de Secretaría Permanente;
- c) Coordina actividades de cooperación técnica;
- d) Actúa como Centro de Investigación y Casa editorial;

e) Administra los fondos extrapresupuestarios concedidos por distintos países e Instituciones con fines de apoyo a las actividades propias de la Organización.

f) Con sede en Ginebra, Suiza y contando con más de cuarenta oficinas regionales distribuidas en todo el mundo.

La Conferencia Internacional del Trabajo.

a) Elige a los miembros del Consejo de Administración;

b) Aprueba el Programa de presupuesto de la Organización cada dos años, financiado éste por los países Miembros;

c) Adopta las Normas Internacionales del Trabajo y se fijan los objetivos generales de la Organización;

d) Se congrega todos los años;

e) Es una asamblea mundial en la que se debaten cuestiones sociales y problemas de trabajo;

f) En ella participan Delegaciones de todos los países Miembros compuestas por cuatro representantes de cada país - de ellos dos son gubernamentales; uno es representante de los empleadores y otro de los trabajadores. Mismos que cuentan con absoluta libertad para votar las declaraciones de acuerdo a sus intereses y expresarse con absoluta independencia.

El Consejo de Administración:

a) Su composición es Tripartita, a fin de representar a los principales sectores económicos.

b) Sus miembros son elegidos por cada uno de los grupos y con la aprobación de la Conferencia, y está integrado por

28 Miembros gubernamentales, 14 Miembros empleadores y 14 Miembros trabajadores;

c) Pone en práctica las decisiones y resoluciones de la Conferencia;

d) Estudia el Programa de Presupuesto de la Organización elaborado para dos años;

e) Nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y dirige la actividad de ésta; y

f) Determina el Orden del día de la Conferencia, así como, el de las reuniones técnicas y seminarios sobre aspectos laborales internacionales.

Dándose origen a las Normas que regirán Internacionalmente.

Las Normas Internacionales del Trabajo.

La O.I.T. ha creado las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales que protejan a los trabajadores y promuevan el progreso social, por medio de normas internacionales, que como sabemos son: los Convenios y Recomendaciones.

Los Convenios: son acuerdos internacionales que fijan objetivos a las políticas nacionales o establecen normas de trabajo. Los Estados Miembros deben someterlas a las autoridades nacionales competentes o sea al órgano legislativo con el propósito de su ratificación. Los Estados Miembros se comprometen a respetar los Convenios que ratifican, pues crean obligaciones.

Las Recomendaciones: en ellas se precisan en general

los métodos mediante los cuales se pueden alcanzar los objetivos a aplicar las normas establecidas por los convenios. Estas no se someten a ratificación. Estando únicamente destinado a -- orientar la acción en el plano nacional.

Una vez que los Estados Miembros se apegan a las normas internacionales del trabajo, mediante un sistema de memorias periódicas sobre los Convenios que han sido ratificados y los que no lo han sido, además de las recomendaciones propuestas; se verifica por una comisión de expertos independientes y una -- comisión tripartita de representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores, constituida cada año por la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se llevó a efecto en Washington en 1919, adoptó varios Convenios y Recomendaciones tendientes a eliminar abusos -- en las condiciones de trabajo y a prevenir riesgos profesionales; refiriéndose propiamente a la disminución de las horas de trabajo, fijación de edad mínima de admisión al empleo; reglamentación del trabajo nocturno de mujeres y menores; protección a la maternidad y protección a los trabajadores contra agentes y sustancias utilizadas en el trabajo, como lo son, el carbonuro, el plomo, el fósforo blanco, etc., que pueden provocar enfermedades profesionales específicas.

Existen distintas formas y sistemas de Inspección del Trabajo en el mundo, pero todas tienen una misión fundamental, es ta se define con vigor, pero también con flexibilidad; dado que la

amplitud varía según la importancia y la naturaleza de la legislación vigente, según la importancia de su aplicación y competencia de los inspectores y dependiendo del campo de aplicación - del sistema. Puede abarcar la competencia de los inspectores dos tipos de sistemas; aquellos cuya competencia se extiende a todos los sectores de la actividad y los que comprenden servicios especializados por sector: minas, agricultura, industria, comercio y transportes. Como ejemplo tenemos a México, que incluye en sus servicios de inspección a la industria minera, por medio del personal dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nuestro país ingresó a la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. el 12 de septiembre de 1931, hecho posterior a su afiliación en la Sociedad de Naciones y ha tenido una participación muy activa, convirtiéndose en Miembro del Consejo de Administración por 13 períodos; ha ocupado la presidencia en 4 ocasiones y en 1985 presidió por segunda ocasión consecutiva el grupo gubernamental del Consejo. Se llevó a cabo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta Capital- el Seminario Interamericano sobre los servicios de Inspección del Trabajo, bajo los auspicios de esa Dependencia del Ejecutivo, la Organización de los Estados Americanos (OEA) y el Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT) de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT).

La legislación mexicana señala en el artículo 133, de nuestra Constitución Política, que "Esta Constitución, las le-

yes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema en toda la Unión...", por tanto al celebrarse y ratificarse algunos de los Convenios, éstos tendrán vigencia y plena aplicación.

Los Convenios adoptados por la O.I.T., a saber son 161 y en cuanto a las Recomendaciones éstas suman 171, de las cuales México ha ratificado 66 Convenios, configurado en que esta Organización siempre se ha preocupado por el respeto a los derechos del hombre y sobre todo del trabajo. Contribuyendo a promover el progreso social por medio de las normas internacionales -- del trabajo; conteniéndose en lo dispuesto por los Convenios y Recomendaciones los "Derechos Humanos Fundamentales" y se refieren primordialmente a la libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso y de la discriminación en el empleo; en el presente estudio haremos mención de los -- considerados fundamentales, en la cuestión de vigilancia y obligación del cumplimiento de la legislación laboral, enfocado a la Inspección del Trabajo.

La relación que existe entre los Convenios adoptados y las recomendaciones que los suceden, reside en el hecho de proporcionar orientación en el plano nacional, en el caso de la República Mexicana, las características que revisten dichos tratados se contemplan por los artículos 123 Constitucional y artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la observancia

de los Convenios y recomendaciones varía dependiendo del país - de que se trate, de las costumbres, de cada tipo de gobierno y - y de sus propias formas de legislación.

De los instrumentos internacionales relativos a la -- Inspección del trabajo se constituyen especialmente dos Convenios El Convenio sobre la Inspección del Trabajo del año de 1947, señalado con el número 81, aplicable a la industria y al comercio, y el Convenio sobre la Inspección del Trabajo (agricultura), del año de 1969 señalado con el número 129; además de dos recomendaciones que los complementan para efecto de actuación, - las Recomendaciones señaladas con los números 81 y la Recomendación número 133.

El Convenio número 81 es considerado, como el convenio de base para la Inspección del Trabajo. Siendo el que ha servido de modelo a la mayor parte de las legislaciones nacionales, que ocupan servicios de inspección. Los países que lo ratificaban, si no lo habían hecho anteriormente, acordaban progresivamente las disposiciones contenidas en su texto original, adecuando a la Nación los puntos en él señalados.

Comprendiendo el Convenio número 81 dos partes, la -- primera dedicada a la industria considerada como el sector prioritario, debido a los riesgos que se presentan en los centros de producción; y la segunda referente a los puntos contenidos en los artículos que componen el Convenio número 81 y son considerados por el sustentante del presente estudio como - principales objetivos de la disposición aplicable.

El Artículo número 81 versa sobre la Inspección del Trabajo:

En su primera parte se refiere a la industria . Aseverando que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para que él esté vigente, el presente Convenio deberá mantener un sistema de Inspección del Trabajo en los establecimientos industriales. Que tal sistema se aplicará a todo establecimiento a cuyo respecto los Inspectores del Trabajo, esten encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales-relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

A su vez el sistema de Inspección estará encargado de

a).- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, de condiciones de trabajo y protección de los trabajadores de los menores, de las mujeres trabajadoras, del salario, de la jornada de trabajo, de la seguridad e higiene, etc.

b).- Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores acerca de la legislación y disposiciones legales aplicables.

c).- Dar aviso a las autoridades competentes sobre las deficiencias y violaciones que puedan existir en los centros de trabajo.

Se contiene en este Convenio número 81 la "máxima" , que asevera imperativamente que "Ninguna otra función que se encomiende a los Inspectores del Trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores

necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores". (12)

La inspección deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central, si la política del Estado Miembro lo facilita.

Señala también que la autoridad competente adoptará -- las medidas pertinentes para fomentar:

a).- La cooperación entre los servicios de inspección y otros servicios gubernamentales y con las instituciones, públicas o privadas que ejerzan actividades similares, verbigracia en México, por ejemplo otras instituciones como la Secretaría de Comunicaciones y Transportes auxilia a la Inspección del Trabajo en cuanto a la vigilancia de permisos y autorización a permisionarios y propietarios de las unidades que prestan servicios de transportación cuyo desempeño compete visitar periódicamente.

Se reserva las disposiciones convenientes para el logro satisfactorio de la selección de personal que compondrá el -- cuerpo inspectivo, señala las características idóneas y personales, de las que se hablará con más precisión y detalles en capítulos posteriores.

Las autoridades competentes deberán establecer locales equipados y accesibles para el mejor desempeño de sus funciones. Así como proporcionar a los inspectores facilidades de

(12) Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones, s.e. O.I.T Ginebra, 1984, pág. 659.

transporte y gastos imprevistos.

Toda vez que los Inspectores del Trabajo acrediten debidamente su identidad estarán autorizados para visitar y constituirse dentro de los locales sujetos a inspección, siempre y cuando se constituyan a cumplir con los requerimientos propios de su función.

El informe anual emitido y publicado por la autoridad central deberá contener datos tales, como estadísticas de visitas, de personal del servicio, número de visitas, infracciones cometidas, accidentes y enfermedades profesionales.

La Parte Segunda del Convenio número 81 se reserva para la Inspección del Trabajo en el comercio. Consignando la aplicación del articulado descrito anteriormente y que forma parte pormenorizada del presente Convenio, para ser aplicado a todo establecimiento comercial. Existiendo el articulado para ser aplicado a disposiciones diversas como: excluir la parte Segunda de su aceptación en el Convenio, o cualquier anulación de declaraciones posteriores al mismo Convenio. Las memorias anuales a remitirse a la O.I.T.. Facultades de los Inspectores para dictar medidas de emergencia y algunas excepciones que tengan o puedan tener aplicación legítima.

Otro de los Convenios adoptados por la O.I.T. y considerado de suma importancia es el señalado bajo el número 129, del año 1969, Convenio sobre la Inspección del Trabajo (agricultura).

La expresión " Empresa Agrícola ", significa las empre

zas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquiera otra forma de actividad agrícola. La autoridad competente, determinará la línea de demarcación entre la agricultura y el comercio o la industria, de tal manera que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema de Inspección del Trabajo.

Surtiendo sus efectos la aplicación del mencionado Convenio, para toda empresa agrícola que emplee trabajadores asalariados o aprendices.

Las Recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo y su contenido abarca diversos sentidos de la Inspección del Trabajo, en sus líneas más importantes se consideran:

- Recomendación Núm 5 (Primera Reunión), Washington 1919.
Sobre la Inspección del Trabajo (Servicio de Higiene).
- Recomendación Núm. 20 (Quinta Reunión) 29 de Octubre 1923.
Sobre los Principios Generales de Organización de Servicios de Inspección para garantizar la aplicación de las Leyes y Reglamentos de protección a los trabajadores.
- Recomendación Núm. 28 (Novena Reunión) 22 Julio 1926
Sobre los Principios Generales de la Inspección del

Trabajo de la Gente de Mar.

- Recomendación Núm. 54 (Vigésima Tercera Reunión) -
3 Junio 1937.

Sobre la Inspección en la Industria de la Edificación.

- Recomendación Núm. 59 (Vigésima Quinta Reunión) 8
Junio 1939.

Sobre la Inspección del Trabajo Indígena

- Recomendación Núm 81 (Trigésima Reunión) 19 Junio
1947.

Sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y
el Comercio.

- Recomendación Núm. 82 (Trigésima Reunión) 9 Junio
a 11 Julio de 1947.

Sobre la Inspección del Trabajo en las Empresas Mi-
neras y de Transporte.

- Recomendación Núm. 110 (Cuadragésima Reunión) 4 Ju-
nio 1958.

Sobre las Condiciones de Empleo de los trabajado-
res de las Plantaciones.

- Recomendación Núm. 133 (Quincuagésima Tercera Reu-
nión) 4 Junio 1969.

Sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura.

(13)

(13) Cfr. Organización Internacional..., ob. cit. pág. 1005.

Los Convenios aprobados por la O.I.T. que rigen nuestra República, de conformidad con las Leyes vigentes son:

Los señalados bajo los números; 8,9,11,13,14,16,17,19, 21,22,23,26,27,29,30,34,42,43,45,46,49,52,53,54,55,56,58,62,63,80 87,90,95,99,100,102,105,106,107,108,109,110,111,112,115,116,118,- 120,123,124,131,134,140,141,142,144,150,152,153,155 y 161, México también ratificó en su oportunidad los Convenios 6, 7 y 32, sólo- que en la actualidad se hallan denunciados en virtud de que- nuestro país ha ratificado los Convenios 90, 58 y 152, los - cuales, revisaron el contenido de los primeros respectivamente.- (14)

Si bien en ellos no se hace mención específica de la palabra inspección, excepto en el número 21 que señala como rubro la inspección y el Núm. 150 que versa acerca de la Administración del Trabajo; en todos los demás Convenios enumerados- se preveen aspectos que en la práctica y la aplicación de - la función inspectiva son relevantes y se incluyen en el que- hacer diario del inspector, y lo referente a menores, mujeres tra- bajadoras, jornadas de trabajo, trabajos forzosos, seguridad e - higiene, prevención de accidentes, organización de trabajo de la - bores: rurales, agrícolas, minas, transportes, gente de mar, in- dustria, comercio, sustancias o agentes que pudieran generar en - fermedades profesionales en el desempeño del empleo, etc.

(14) Cfr. Dávalos José. Derecho del Trabajo I. segunda edición, - Editorial Porrúa, S.A. México, 1988, pág. 47.

1.4 El desenvolvimiento de la Función Inspectiva en el Ambito -- Internacional.

Indudablemente la aparición de las máquinas y el surgimiento de la Revolución Industrial, han dado lugar a la creación, de una normatividad considerada necesaria para reglamentar la prestación de algún trabajo, además de que existen en todo el mundo antecedentes fijos de dicha reglamentación, con cambios acordes a la dinámica social y la propia estructura de cada Nación.

Consideramos que en los tiempos actuales es un tanto difícil llegar a clasificar los sistemas de organización adoptados por cada uno de los países, con motivo de los cambios sufridos por ellos, existiendo por tanto reorganización en sus servicios de inspección. Siendo así, que existen Estados que confían la labor inspectiva a un cuerpo constituido en Servicio Unico; otros que poseen un servicio Unico General, subdividido en secciones Especializadas (como el caso de México) o algunos organizados en varios Servicios distintos pero dependiendo siempre de la misma autoridad; y los que mantienen servicios organizados de manera independiente y sometidos a distintas autoridades.

Basándonos en el análisis efectuado a nivel internacional se consideran alineadas las Naciones en cuatro grandes grupos de acuerdo a la organización de su sistema de inspección.

PRIMER GRUPO	SEGUNDO GRUPO	INTERMEDIO	TERCER GRUPO
Grecia	Suecia	Francia	Rumania
Bulgaria	Finlandia	Austria	Australia
Portugal	Dinamarca	Italia	U.Sudafricana

Estonia	Irlanda	
Letonia	Noruega	Gran Bretaña
Luxemburgo	Países Bajos	España
Chile	Perú	
Venezuela	Nueva York	

Existiendo también países que han implantado un servicio de inspección en sus Colonias:

- A. Francia en el año de 1944;
- B. La India en el año de 1949;
- C. Pakistán en el año de 1948 y
- D. Hong Kong en el año de 1946

Los países que tienen mayor relevancia en cuanto a la adopción de un sistema de Inspección de Trabajo y de los cuales se aportan los primeros antecedentes quedan constituidos por las siguientes Naciones:

ROMA-ITALIA.

En el Siglo VII se forman las Gildas con el carácter de corporaciones de trabajo, las cuales en sus ideas de solidaridad, libertad y derechos humanos, de las personas, que constituyeron una realización de los Collegia y antecedente directo de las corporaciones gremiales de la Edad Media, que también tenían atribuciones para las misiones de inspección de las normas reguladoras del trabajo y hasta sancionar su incumplimiento; funciones que posteriormente fueron asignadas a los gremios.

En esta época el trabajo es reservado a las clases bajas con la intención de que las clases superiores se dedicaran a la política, el arte, el deporte o la milicia.

El Cristianismo influye a la modificación del concep-

to del trabajo y el concepto que se tenía del trabajador; algunos factores como la caridad cristiana, la fraternidad, la idea de -- justicia, llegan a cambiar la vida del artesano y del trabajador asalariado.

Son conocidas las Encíclicas Rerum Novarum en las que el Pontífice León XIII trata y pugna por dar una solución cristiana de los problemas sociales, sugiriendo la intervención de -- los gobiernos para mejorar las condiciones de trabajo e indicando que los Sindicatos y Corporaciones Cooperativas son el medio -- más eficaz para la defensa de los justos derechos de las clase trabajadora. Ha sido nombrado el "Papa de los Obreros". (15)

Siendo este religioso quien peleó por que existiese -- una dignificación del trabajo que era visto como una mercancía. En Italia el servicio de inspección abarca servicios especializados según el objeto de control.

La Ley de 23 de diciembre de 1978 descentraliza las -- responsabilidades en materia de salud pública, de higiene y seguridad en los planos regional y local, en las factorías italianas.

La interpretación en ciertos casos especificados por -- la Ley, la Inspección del Trabajo, tiene la obligación de solicitar la opinión de las organizaciones sindicales, antes de adoptar alguna disposición. Por contar los trabajadores con la facultad de no delegar las cuestiones de seguridad e higiene ni su vigilancia a las autoridades del trabajo.

(15) Cfr. Nueva Enciclopedia Temática. Tomo 9. Editorial Cumbre, México, 1979, pág. 302.

INGLATERRA

El Parlamento Inglés en 1802 pugna por la reglamentación del trabajo en las fábricas que operaría para los aprendices, posteriormente las Leyes de 1819 y 1825; en la primera se observaba una inspección facultativa disponiendo que los Jueces de Paz nombrarían entre ellos mismos o por eclesiásticos, para que se llevare a cabo la función de inspección en cualquier hora, de día o de noche, siendo dos personas por distrito o por cada cinco fábricas y rendir a su vez un informe a los Jueces de Paz. De considerarlo necesario podrían exigir a los empleados la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores, si éste considera las condiciones de higiene de los locales propicias para producir enfermedades a los trabajadores.

De los informes de las encuestas de los inspectores de signados, se llegó a conclusiones, creándose reglamentos en los cuales se prevee un sistema de multas de las que se les retribuía en un 50% de las que impusiera a las personas infractoras y a quien denunciara alguna infracción, no mencionaba directamente de las infracciones de los Jueces de Paz.

El primer antecedente formal de vigilancia e inspección oficial de fábricas, lo encontramos en 1833 en Inglaterra, con la Ley Althorp y la Ley inglesa de 1844, fijando ésta última el concepto moderno de la Inspección del Trabajo delimitando sus funciones fuera de lo judicial y reafirmando el carácter obligatorio de las visitas y sobre sus facultades.

Teniéndose actualmente servicio de información y ase-

soramiento a los trabajadores y empleadores. A partir de 1975, el Reino Unido ha reagrupado sus servicios de inspección en materia de higiene y seguridad en la llamada Dirección de Higiene y Seguridad. Se contrata personal especializado que efectue inspección dentro de las minas. A partir de la aplicación de las leyes enlistadas se fueron dictando normas similares en toda Europa.

En este país se incorporó un sistema computarizado llamado Computadora Central, en el que se registra la mayor parte de la información que pudieran solicitar los inspectores en el ejercicio de sus funciones. Aquí la Dirección de Higiene y Seguridad establece a corto y mediano plazo (5 años), fundado en bases estadísticas.

Llegando a ser el Estado más representativo de la multiplicidad de servicios de inspección.

FRANCIA

Aparece y se aprueba la primera Ley protectora el 22 de marzo de 1841, ésta apoyada por el Dr. Villermé y el industrial Daniel Le Grand, los que lucharon por una Ley sobre el trabajo de los niños en las manufacturas y las fabricas que emplean a más de 20 obreros reunidos en un taller, encomendando su verificación a comisiones locales.

En 1874 se instituye un servicio de inspección con personal especializado para velar por el cumplimiento y aplicación de leyes protectoras de los menores trabajadores, mismo que además de laborar, lo hacia en jornadas injustas y peligro

sas e inclusive en trabajos ambulantes.

En Francia se mantiene un sistema de inspección determinado como intermedio entre los señalados anteriormente como segundo y tercer grupos, y su tendencia es crear servicios especializados, dependiendo del Ministerio del Trabajo; la vigilancia en la agricultura, en minas y transportes se atribuyen a funcionarios dependientes de los Ministerios de Agricultura y de Obras Públicas. En general el campo de acción de los Inspectores del Trabajo es muy amplio en lo que se refiere a visitas a la industria.

La Inspección en Francia se rige por las leyes de 1937, 1941 y 1946 y el respectivo Decreto que señala los sueldos de los inspectores.

La función inspectiva se encuentra asistida por un Inspector General, inspectores divisionarios, directores departamentales, inspectores principales, inspectoras (mujeres), sub-inspectores (controleurs), sub-inspectores principales, sub-inspectores adjuntos; además de un cuadro administrativo compuesto por secretarios redactores, ayudantes y auxiliares principales.

Se sabe que en un principio la inspección no estaba dotada de algún local que funcionara como archivo, los documentos e instrucciones sistemáticas se las tenía en el domicilio -- del inspector, dependiendo de un inspector de división a nivel regional.

En materia de protección a los representantes de los trabajadores, en Francia el despido de los delegados sindicales

o de los representantes del personal se encuentra sometido a la autorización de la Inspección del trabajo la que debe obrar con conciencia y justicia.

En el sistema administrativo francés se plantea y se defiende el Derecho al empleo y el control de despidos colectivos teniéndose por cometido, el verificar las condiciones de aplicación del procedimiento de concertación y los verdaderos motivos del despido. Sujetando también el principio de no discriminación de la contratación o de la terminación de las relaciones de trabajo.

A partir de 1975, Francia unificó los principales cuerpos de inspección siendo así que el cuerpo interministerial creado en el año se rige por un solo estatuto, encargado al Ministerio del trabajo.

Se tiene un sistema de control muy interesante en el cual se requiere que el inspector tenga conocimientos técnicos suficientes para conocer las situaciones de riesgo y recurrir a especialistas médicos, ingenieros o químicos para resolver e implantar sistemas necesarios y convenientes dentro de los centros de producción.

En la esfera de medidas de aplicación inmediata para reducir riesgos en las empresas, las determinan los Tribunales, aunque el inspector puede solicitar que sean apresuradas, por causa del propio riesgo.

Fue en el pueblo francés en donde se proclaman los "Derechos del Hombre", en el año de 1789 el 26 de agosto.

Por Decreto de 20 de Noviembre de 1950 y resolución del 6 de Diciembre de 1954 se crea un centro de formación de inspectores del Trabajo.

Italia y Francia celebran en 1904 un Tratado bilateral del Trabajo, para protección de los nacionales de cada país empleados en el otro y así vigilar las normas protectoras del trabajo. (16)

ESPAÑA

Cuenta con un sistema único de Inspección del Trabajo que abarca todos los sectores de la actividad y se observa en forma independiente lo referente a las minas.

En el Siglo pasado se vivió una etapa muy difícil y con un campo de acción muy extenso, malas condiciones en el empleo, jornadas de trabajo excesivas que van de 11 a 15 horas por día, inseguridad en el empleo contratando a mujeres y a niños sin tener alguna consideración, además de un pago salarial por demás miserable. Como antecedentes tenemos la Ley de Minas de 1859; el Decreto de Ley de 1868, que versa acerca de las funciones de inspección, La Ley de 1900 que nos remite a la vigilancia del trabajo de las mujeres y los menores, dándose un tipo de inspección en forma general.

Ya en marzo de 1906, se celebra por parte del Instituto de Reformas Sociales y aprobado para implantar una Inspección Central, 7 inspecciones regionales y 8 inspectores provin-

(16) Cfr. Appendini Ida y Zavala S. Historia Universal Moderna y Contemporánea, veintisimosexta edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1980, pág. 474.

ciales, un proyecto de reglamento provisional para el servicio de Inspección del Trabajo, mismo que fue hecho por el mismo Instituto. En éste se menciona la forma de reclutar a los inspectores, los que no estaban sujetos a los cambios de gobierno y situaciones en la Nación, señalando también las condiciones que ellos deben reunir como aspirantes para ser elegidos, mencionando las incompatibilidades, obligaciones, facultades y funciones haciendo hincapié en el comportamiento accesible que debe de mantener el inspector al visitar a los empresarios, así como su inevitable actuación represiva; antes de proponer sanción alguna debería de apereibir al empleador o infractor pues las imponen las autoridades gubernativas o judiciales, según lo indicarán -- las leyes respectivas.

En sus inicios la inspección perseguía conseguir resultados estadísticos, y el número de inspectores era muy reducido, pretendiendo lograr en lo sucesivo y después de que se vigilaba unas cuantas leyes, el ampliar el ámbito de revisión y velar por el bienestar de los trabajadores en todos los campos posibles. Fue así como avanzaron las visitas inspectivas con alentadores frutos, con su derivado cumplimiento u oposición a los aperecimientos, en tanto que debido a la industrialización -- se crearon más centros industriales y las disposiciones legales -- se ampliaron en gran medida.

Para el año de 1924 queda integrado el Instituto de Reformas Sociales con el Ministerio de Trabajo, pasando a depender del mismo la Inspección del Trabajo. En 1931 se atribuye --

al servicio del trabajo en provincia pasando a ser un simple servicio más de la Dirección General del Trabajo. En 1936 con el alzamiento provocado y la promulgación del Fuero del Trabajo que consagra en su preámbulo el principio de unanimidad, que formará las normas de la actividad futura. Enmarca la actividad -- del Estado para ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo.

Aquí los inspectores tienen carácter de autoridad pública en el desempeño de las funciones propias de su cargo y gozan de plena independencia en su ejercicio.

Las funciones primordiales de la inspección en España son:

- a).- Asesoramiento general, vigilancia y propuesta de medidas de aplicación inmediata;
- b).- Inspección, intervención, información técnica y - vigilancia de la aplicación de las leyes;
- c).- Fiscalización del funcionamiento de organismos y - empresas;
- d).- Asistencia técnica a funcionarios y trabajadores;
- e).- Mediación de conflictos; y
- f).- Cualquiera otra atribución expresamente. (17)

(17) Cfr. Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, --- cuarta edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973, págs. 765 a 770.

1.5 Antecedentes de la Inspección del Trabajo en la Legislación Laboral en México

El primer antecedente de la Inspección del Trabajo lo encontramos en las Ordenanzas de diciembre de 1512, conocidas con el nombre de Leyes de Burgos, introducidas a iniciativa de Antonio de Montesinos, representando el primer intento para mejorar la situación del indio que sufría de los abusos y explotación a los que estaba sometido ya que realizaba trabajos en las condiciones más ruines que el ser humano pueda imaginar, se le utilizaba en la explotación de las minas, en la construcción como bestia de carga, en el transporte, en las salinas y plantaciones de caña, etc.. Entre los sacerdotes defensores de los indios sobresalen Bartolomé de las Casas y el prelado Juan de Zúñarraga.

Estableciéndose en las Leyes de Burgos:

1).- Que el trabajo había de limitarse a dos periodos de cinco meses anuales, separados por un descanso de cuarenta días, en el que los indios atenderían a las labores de sus propios bienes.

2).- Que sólo un tercio de los indios encomendados irían a las minas.

3).- Para evitar las caminatas efectuadas para trasladarse de sus poblados de origen a los lugares de trabajo, fueran creadas chozas cercanas para habitación, además de una iglesia para contribuir a su evangelización.

4).- Que se dieran alimentos proporcionados al trabajador, y al trabajo, siendo más para el de las minas que para

el de campo.

5).- Que a las mujeres embarazadas como a los niños, se les dé trabajos pequeños.

6).- Que a los caciques se les encomendarán ocupaciones serviles.

7).- Que con respecto a trato y pago de salarios se señalaran visitadores que vigilen el cumplimiento de las ordenanzas

Aparte de las disposiciones evidentemente proteccionistas las Leyes de Burgos establecieron un sistema de Inspección -- del Trabajo, considerado anticipado a los que nacieron en Europa con motivo de las primeras reglamentaciones del Derecho Laboral.

Incluyéndose como valioso antecedente la Real Cédula -- de Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, según la cual, -- un Juez visitador debía acudir a todas las labores y minas, a las de ganado donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si se les paga su jornal, se les trata bien y los dejan ir a sus pueblos después de la semana o no lo hacen.

Es posible concluir con los datos que se tiene, que el trabajo en México en tiempos de la Colonia estaba regulado por -- las Leyes de Indias, y en lo tocante a la naturaleza del país. -- podemos decir que los antecedentes primarios de la Inspección del Trabajo aparecen en esta época. (18)

(18) Cfr. Instituto Técnico Administrativo del Trabajo (ITAT), -- ob. cit. págs. 129 y ss.

" La Ley del Trabajo durante el reinado del príncipe austriaco Maximiliano de Habsburgo, expedida el 10. de noviembre de 1865, la que constituye claramente un mecanismo de inspección del trabajo, tendiente a disminuir la explotación de campesinos y trabajadores ". (19)

En la historia constitucional y en el devenir de la realidad jurídica del México Independiente, desde 1814 hasta 1917 el pensamiento liberal individualista, constituyó la base de la regulación jurídica, formando la tendencia humanista del movimiento de independencia, ni en los Elementos de Rayón, ni en la Constitución de 1814, o la Constitución Federalista de 1824, la Centralista de Santa Ana de 1836, ni en los diversos instrumentos -- orgánicos elaborados en el país en circunstancias especiales se dictaron medidas para tratar de establecer las bases generales -- por las que pudieran reglamentarse jurídicamente las relaciones -- de trabajo que con motivo de la organización liberal individualista estaba sometida al yugo y a la explotación de quienes poseían los medios de producción.

Por primera vez se trató el problema en el senado del Constituyente de 1856-1857, al pasar a discusión del Artículo 4o. del Proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo. Y fué hasta los albores de la Revolución Mexicana de 1910, cuando el Estado empezó a intervenir en la regulación de materia laboral; la corriente no es generalizada,

(19) Cueva Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I décima edición, Editorial Porrúa, México 1985, pág. 45.

se dan casos aislados, tendientes a establecer movimientos de Independencia. Se dictan medidas orientadas a proteger a los trabajadores en relación con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. No obstante, se trata de leyes de los Estados y disposiciones de carácter administrativo emitidas por los Gobernadores.

En materia federal, los antecedentes que hemos reunido no revelan ningún precedente de importancia en la materia - que nos ocupa, en los años anteriores a la Constitución - de 1917.

La Ley de José Villada, Gobernador del Estado de México, emitida el 30 de abril de 1904 y la Ley del General -- Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de noviembre de 1904, constituyen el origen de la re-- glamentación jurídica del trabajo, con el fin de proteger a los salarios, y tendientes a substituir la teoría civil de la culpa por la de riesgo profesional, sin embargo la Ley de Bernardo Reyes, en la práctica puede no haber sido tan eficaz como lo pretendió su autor, toda vez que consideraba factor excusable o culpa del obrero.

Pasando a la Revolución, en algunos Estados como -- Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas, se insistió en la - actividad legislativa sobre la protección en materia de accidentes y enfermedades profesionales.

En el Estado de Jalisco se dió una intensa actividad legislativa en materia de trabajo. La Ley del 2 de septiembre

de 1914, conocida como Ley de Manuel Diéguez, se adentra en el dominio, del descanso dominical, descanso obligatorio los días festivos, vacaciones, jornada de trabajo estableciéndose sanciones por inobservancia de las disposiciones relativas, instituyendo el sistema de denuncia pública, tornándose por ende distinta a las demás leyes existentes. La Ley conocida como Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Barlanga de 7 de octubre de 1914, substituida posteriormente por la Ley del 28 de diciembre de 1915, en la que se legisló sobre el contrato individual del trabajo y de la Previsión Social.

Estableciéndose el sistema de queja ante los Tribunales al crearse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir que en la legislación de Jalisco se localizan dos sistemas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legislativas tales como; el de denuncia y el de queja ante los Tribunales especializados.

El sistema de Inspección del Trabajo no aparece en la legislación mexicana hasta donde nos ha sido posible determinar, sino con la promulgación de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, conocida como Ley de Cándido Aguilar -- del 19 de octubre de 1914, legislación que tuvo gran resonancia y sirvió para preparar la legislación futura. En sus artículos 10 y 11 faculta al Gobernador para nombrar el número de inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones protectoras que el texto de la Ley comprendía.

En el artículo 16 se fija una multa de cincuenta a quinientos pesos o arresto de ocho a treinta días para los infractores, duplicándose éstas en caso de reincidencia.

Aún cuando se carece de documentación que informe de la organización, funcionamiento y método empleados por la Inspección del Trabajo de Veracruz podemos decir que además del aspecto operativo, que esa instrumentación constituyó el punto de partida para la historia de la Inspección del Trabajo en México Independiente.

La Ley de Yucatán dictada el 14 de mayo de 1915 complementada por la del 11 de diciembre del mismo año, se refiere a la creación del "Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje", la primera y la segunda a la materia de trabajo en general. El artículo 20 de la primera de las Leyes señaladas, versaba acerca de: La institución de un Departamento de Trabajo, ocupado de elaborar el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asuntos industriales, reunir estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos emprendidos por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar que las compañías de nueva creación no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la Sociedad Mutalista del Estado. Respecto a la actividad federal tanto legislativa como administrativa fue casi nula, sin embargo el 22 de septiembre de 1911 Don Francisco I. Madero presentó a la Cámara de Diputados

el Proyecto de Ley, encauzado a la creación de un Departamento -- del Trabajo. Tal proyecto se eleva a la categoría de Ley promulgada el 18 de diciembre de 1911. Observando en su artículo primero: Se estableciese una oficina denominada "Departamento de Trabajo" dependiente de la Secretaría de Fomento. En el artículo - 20 se detallaban sus funciones como Departamento:

En primer lugar las de servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, en caso de que lo soliciten los interesados: Dar las facilidades necesarias para el transporte de obreros a las localidades donde fueren contra tratados: la función conciliatoria y arbitral en caso de conflictos entre empresarios y trabajadores cuando éstos lo soliciten: Ensayar estadísticas e informaciones consagradas al trabajo; haciendo referencia a dos inspectores, y como dato importante mencionaremos que a éstos funcionarios se les asignó un salario anual de \$3,102.50. Teniendo este Departamento un radio de acción tan limitado, principalmente por la ausencia de una ley sustantiva que estableciera paso a paso las normas para la regulación del trabajo, tales disposiciones fueron nulificadas a causa de un Pronunciamiento Militar del Gral. Victoriano Huerta.

Ya a partir de la Promulgación de la Constitución de - 1917 en el artículo 123 se establecen las bases generales para la reglamentación del trabajo, que viene a ser éste último el producto de la Revolución Constitucionalista. y del pensamiento avanzado del Constituyente de Queretaro. Se incorporan por

primera vez en el mundo, las garantías sociales en el propio texto Constitucional, y se reglamentan las bases generales, lo que impide que cualquier legislador atente contra ellas o que pretenda aplicar políticas propias o distintas.

En el cuerpo del Artículo 123 no se incluyó la Inspección del Trabajo, no obstante, nadie se ha atrevido a discutir la legitimidad de su existencia, y como lo explica Mario de la Cueva, "La Institución se advierte en la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, ya que todo el Artículo 123 supone la existencia, en especial las normas que se ocupan de la protección de las mujeres y menores, la higiene, la seguridad, y la prevención de los infortunios del trabajo." (20)

El Artículo 123 Constitucional tal y como fue aprobado por el Constituyente de Querétaro, versaba en su parte introductoria; "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados expedirán leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, que regirán al trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo". No federalizándose la legislación del trabajo, no obstante que el proyecto presentado al Congreso si no consideraba, en atención a razones de índole puramente práctico. En efecto, por virtud de las luchas sociales, se desconocía la situación normal de la República, en especial de los lugares --

(20) Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1961, pág. 880.

apartados se creyó que por estar ésta compuesta de Estados libres, la federalización de la Ley del Trabajo significaría una intromisión en las facultades legislativas de los Estados, teniendo se la necesidad de uniformar la legislación laboral, siendo así que en el año de 1919 se reforma la Constitución en sus artículos 73 fracción X, y 123 primer párrafo; entabliéndose facultades al Congreso de la Unión para legislar en todo el país en materia de trabajo, expidiendo la Ley reglamentaria del propio artículo 123 Constitucional, advirtiéndose su aplicación en dos esferas, la federal y la local y sus respectivas autoridades. Ampliándose la jurisdicción laboral federal, tal como aparece hoy en día en la fracción XXX del propio artículo punto que se tratará en posteriores capítulos.

Las disposiciones de los Estados en lo que a Inspección del Trabajo se refiere resultaron muy diversas, teniendo se por ejemplo algunas que establecen sistemas para la selección de los Inspectores de Trabajo; en otros la función se fue asignada a los inspectores para vigilar el cumplimiento de las leyes laborales; y en algunas más, los legisladores se apartaron del concepto expresado. Se pudo tener una gama de atribuciones al personal inspectivo, en algunos Estados se les otorgaron amplias atribuciones y en otros prácticamente se les redujo su importancia como fiscalizadores de la ley. Por mencionar algunas disparidades diremos que en algunos pueblos se reglamentó la atención y recepción de la visita inspectiva, para verificar las condiciones de trabajo y en otros Estados simple-

mente se mantuvo un silencio absoluto sobre el particular.

Para el año 1931, se expide la Ley Federal del Trabajo, cuyas disposiciones en muchos casos encuentran su antecedente en las Leyes de los Estados, posteriores a 1917, siendo precisamente en la Ley de 1931 donde se marca formalmente un servicio de Inspección del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de mayo del mismo mes y año.

Este fue el resultado de una gran labor de estudio-que estuvo precedida por algunos proyectos ya contemplando -- las reformas a los artículos 73 y 123 constitucionales, para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

En la época del Presidente Plutarco Elías Calles fue reestructurado el Departamento de Trabajo y se estableció la Inspección del Ramo. Para la atención de las labores de inspección en general, disponiendo de dos categorías de inspectores: - a) Inspectores Técnicos, b) Inspectores del Trabajo, asignando les las funciones siguientes:

a) Inspectores Técnicos.- Tenían como función primordial la de estudiar y dictaminar de todos los asuntos que le encomienda el Departamento del Trabajo, así como visitas de inspección a aquellas industrias cuyos conflictos eran competencia de la Secretaría, También la de información las condiciones en que se encuentren las dependencias de las empresas -- competencia de la Secretaría;

b) Inspectores del Trabajo.- Presidían las Juntas -

Regionales de Conciliación, informaban detalladamente de los conflictos existentes en las zonas a su cargo, expresando su opinión acerca de posibles soluciones, vigilaban de las violaciones cometidas al artículo 123 Constitucional, desempeñaban comisiones conferidas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por conducto del Departamento de Trabajo, entre otras funciones igualmente plausibles.

Todos ellos sumaban en número en total de veintiseis que comprendían todo el territorio nacional.

En los artículos 402 al 406 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente al capítulo séptimo, título octavo, - las bases generales de la Inspección del Trabajo en México, posteriormente se emite el Reglamento de la Inspección Federal - el de la Inspección del Distrito Federal, y algunos otros - de carácter local, que constituyen el fundamento legislativo de la Inspección del Trabajo, y a la fecha son vigentes. De acuerdo a los artículos 403 y 405 de la ley citada, los Inspectores del Trabajo tienen tres funciones esenciales; a) La de vigilancia; b) La conciliatoria; y c) La de fungir como Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación, este ordenamiento se encuentra en estrecha relación con el capítulo --- cuarto del título séptimo de la ley, que comprende los artículos 352 a 357 y por los cuales se previene la integración de -- las Juntas, las que serán precedidas por el Inspector del Trabajo que designe el Departamento respectivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En lo tocante a las facultades y deberes de los Inspectores del Trabajo, puede decirse que son las mismas que establece la Recomendación Internacional y señaladas en el artículo 404 de los ya mencionados, teniendo relevancia las de: -- Visitar los centros de trabajo a cualquier hora, interrogar al personal de los mismos; solicitar documentación suficiente y -- necesaria para el desarrollo de su función; redactar las actas correspondientes; obligación de enviar dichas actas a las autoridades de que dependen; practicar visitas extraordinarias cuando se les solicite por alguna queja verbal o escrita de alguna de las partes; responsabilidad y respeto del secreto de procedimientos observados; cualquiera otra derivada de la violación de las leyes respectivas.

El Artículo 402 de la Ley de 1931 establece que los Inspectores del trabajo serán Locales y Federales, los primeros nombrados por los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los inspectores Federales. Lo anterior no concuerda con lo descrito por la Oficina Internacional del Trabajo en lo relativo a la creación de un Organismo Central para la Inspección del Trabajo. Se hace más bien en atención a la propia política de gobierno en nuestro país la cual, delega funciones a distintas Instituciones con la finalidad de agilizar y obtener mejores resultados de los trabajos de inspección y debido a la distinción que existe entre las ramas de la industria y el comercio.

Por tanto la Ley Reglamentaria dispone que el Ejecutivo Federal y los Ejecutivos Locales expedirán los reglamentos respectivos a - que se sujetarán los inspectores de ambas dependencias, en el desempeño de su cargo.

Con fundamento en la Fracción I del Artículo 89 Constitucional, el Presidente de la República con fecha 23 de Octubre de 1934 expide el Reglamento Federal del Trabajo que habría colocado a la Inspección del Trabajo, en lugar privilegiado ante las Instituciones similares de otros Estados, aunque sus disposiciones lamentablemente no hayan sido aplicadas en la práctica.

El 18 de noviembre de 1943, durante la presidencia de Manuel Avila Camacho, se publica el Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, estableciendo dicho Reglamento:

Que la Inspección del Trabajo con las empresas de jurisdicción local en el Distrito Federal, estará a cargo de inspectores que dependerán de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, y sus funciones se regirán por las leyes de la materia y las disposiciones del propio Reglamento, teniendo como objeto vigilar en todos los centros de trabajo sujetos a dichas jurisdicciones, - que se cumpla la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos de Higiene y medidas preventivas de accidentes de trabajo y las demás disposiciones del Ramo. Actualmente este Reglamento sigue vigente.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 entró en vigor - el 10 de mayo del mismo año, habiéndose promulgado por el Ejecutivo el 23 de diciembre de 1969, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 1970, denominada, "Nueva Ley Federal del Trabajo", la que señala en su artículo 523 título once. Del Trabajo y Servicios Sociales, fracción VI, - respecto de la Inspección del Trabajo.

Con las reformas y actualizaciones debidas se procuró que fuera un instrumento legal que cumpliera con las finalidades de la ley.

Durante la vigencia de esta ley, también hubiera reformas y adiciones a los artículos 136 al 153, algunos relacionados especialmente con la Inspección del Trabajo.

El 24 de diciembre de 1974 se reforma el artículo 547 fracción VI, relativa a la responsabilidad de los Inspectores del Trabajo.

No existe entre la Ley de 1970 y las disposiciones vigentes en materia de Inspección del Trabajo, cambios fundamentales, es importante señalar el criterio de ciertos autores en relación de la actividad inspectiva y tratamiento de los problemas laborales, respecto a la fracción III del artículo 540, que trata de las funciones que tiene el Inspector del Trabajo, " Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos".

En la práctica, a los patrones se les niega la posi-

bilidad de que algún inspector certifique hechos, ya que nunca se le facilita cuando es necesario su asistencia, aduciendo que no se permite la pre-existencia de pruebas, en provincia si se cumple con este precepto.

Efectivamente ha sido creencia generalizada de los mismos funcionarios de la dependencia, que al dejar copias del acta levantada por el inspector, esta actúa como documento legal y prueba documental y presume la existencia de pruebas con el consiguiente perjuicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El primero de noviembre de 1982, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el nuevo Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, y surgió como una necesidad más acorde con las circunstancias de la época, que regule con precisión y en forma integral las Inspecciones del Trabajo, sobre todo a nivel federal. Este nuevo Reglamento vino a sustituir el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934, y que actualmente se encuentra vigente, dilimitando aún más las funciones del Inspector Federal del Trabajo, sobre todo en la función de vigilancia del instrumento legislativo. (21)

(21) Reglamento de Inspección Federal del Trabajo., Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1o de noviembre de 1982.

CAPITULO II

ANALISIS DEL MARCO LEGAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

- 2.1 Requisitos para ser Inspector del Trabajo**
- 2.2 Deberes y Atribuciones de los Inspectores**
- 2.3 Obligaciones de los Inspectores**
- 2.4 Prohibiciones a los Inspectores**
- 2.5 Sanciones de los Inspectores**
- 2.6 Competencia de la Inspeccion del Trabajo**

ANALISIS DEL MARCO LEGAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

2.1 Requisitos para ser Inspector del Trabajo

Remitiéndonos a los requisitos mínimos que marca la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 546, así como el Artículo 9 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, los cuales nos señalan que será necesario y conveniente cubrir para ser propuesto al cargo de inspector, y estos son:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado la educación secundaria;

III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de su función;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Una vez establecidos los requisitos legales para aspirar a contar con una plaza de inspector, la Ley estipula que el aspirante deberá ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus facultades y derechos, con esto se trata de defender los derechos del pueblo, y los brazos productivos que conforman al sector obrero, es preciso que impere la seguridad más en condición plena de salud para lograr la armonía entre las clases obrera y patronal.

Pasando por los distintos grados de educación que darán al personal inspectivo los conocimientos necesarios, a la fecha la ley señala que con haber terminado la educación secundaria, sin embargo en la práctica se da otra situación actualmente, puesto que como se pormenorizará posteriormente, se requiere de estudios más avanzados para el logro de una prestación del servicio más eficaz, por lo que consideramos que en general la revisión del párrafo II del artículo 546 deberá ser reformada ya que no se determina si es requisito mínimo o si es suficiente para lograr la aptitud para el desempeño de la función inspectiva. Desafortunadamente la escasez de personal es un obstáculo difícil de salvar en los servicios de inspección.

El hecho de no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patrones implica que existirá la neutralidad en cuanto a la toma de decisiones en materia de trabajo, sin demérito de las funciones del inspector. Además de que éste necesita de tiempo completo para dedicarse a las funciones de vigilancia que constituyen la labor primordial de los inspectores.

Con relación a la fracción IV del artículo arriba señalado, consideramos que resulta un tanto contradictorio, puesto que no señala la propia legislación tal o cual grado máximo de preparación será suficiente, o que área específica deberá haber cursado el aspirante a inspector y de esa manera demuestra los conocimientos suficientes en derecho del trabajo y de la seguridad social, ya que observa en la práctica cotidiana

na de sus funciones que el mismo se encargará de la aplicación, descripción y radacción de los datos que se puedan recabar al --- efectuar cualquier tipo de inspección, siendo en el caso de esta actividad inspectiva que se lleva a cabo con periodicidad, que se tienen a la vista documentos confidenciales, específicos y singulares de cada centro de trabajo, así como las instalaciones --- que resultan tan variadas y peculiares, como empresas existen.

Teniéndose que la persona que se encuentra preparada - por vocación para una rama humanística, no lo estará para la ob - servación de tecnologías y maquinarias complicadas a lo que consideramos es necesario y prudente, una vez aceptado el personal inspectivo que reúna el máximo de requisitos necesarios para su función se someta a cursos, ensayos, prácticas que --- sean realmente objetivas y no de escritorio que en nada ayudan a la superación de las deficiencias antes explicadas, al no - existir un seminario especializado para la preparación de estos servidores públicos. Procurando que no se ahonde en el hecho de echar mano del personal erróneo, por no tener al momento gente suficientemente preparada y que se conforma con un salario mínimo y jornadas de trabajo que van en contra de la -- propia Ley.

Por otro lado, también tiene importancia el hecho que la Ley señala entre otro de los requisitos para ser propues - to al cargo de inspector, el no pertenecer al estado ecle - siástico, ya que no serán aceptadas desviaciones provocadas por imposiciones de ideologías, siendo por esto que en el as-

pecto de lo eclesiástico quedara muy aparte.

Resulta muy acertado a los ojos de la ciudadanía el -- requerir que la persona que se presentará a vigilar la recta aplicación de las normas de trabajo, no cuente con algún antecedente de tipo penal que pudiera entorpecer el desempeño lógico de sus -- funciones y sobre todo que con un ser con espíritu y mente sana, representa respeto y confianza hacia los demás, requisitos difi-- cil de cubrir ya que su paso por las áreas de trabajo, éste -- debiera ganarse la simpatía de todas las personas con quienes día a día tratará los asuntos relacionados con el ámbito laboral, así como el saber actuar con tacto, integridad, sentido común y -- adaptarse al tipo de interlocutores.

Periodos de Prueba y Selección de Personal.

En la mayoría de los casos en la práctica adminis-- trativa se ha venido incorporando a pasantes y egresados de es-- cuelas de educación superior, con el propósito de elevar la ac-- tividad inspectiva a un nivel más profesional.

Se lleva a cabo de acuerdo a lo que determinan las autoridades competentes tanto Locales como Federales; las prime-- ras con aprobación de los exámenes respectivos, actualmente -- fungen auxiliados de los propios trabajadores, constituidos -- en Comisiones Mixtas que proporcionan datos necesarios y confia-- bles; los segundos por medio de convocatoria pública, se re-- clutan candidatos a inspectores, de entre pasantes de carreras -- técnicas y humanísticas, (hemos conocido a pasantes de las ca-- rreras profesionales de Sociología, Medicina, Administración

de Empresa, Derecho, Agronomía, Trabajo Social, Ingeniería Química, Mecánica, Eléctrica, Petrolero, etc) que prestan sus servicios, a los que se les solicita presentar documentación -- que acredite el haber cubierto por lo menos el 70% de los créditos de estudios superiores, observando un promedio de 8 en sus asignaturas, realizándose a estos, entrevistas y exámenes si cotécnicos previos (en algunos casos), Pero por los general se registra a todos los presuntos aspirantes y los cuales reciben un curso intensivo de preparación en materia de inspección Practicándoseles una evaluación global; los que aprueban este curso, son incorporados por un lapso de 6 meses, en el primero de ellos se les induce por medio de prácticas. En la mayoría de los casos no son contratados inmediatamente; ya que existen -- dos aspectos a resaltar, uno de ellos es que por medio de la convocatoria realizada a pasantes de distintas carreras se les propone con el objeto de cubrir la prestación de Servicio Social, hecho que es aprovechado para seleccionar y conocer las aptitudes -- del supuesto aspirante, y se le retiene por un lapso de 6 meses -- ya señalado, y el otro aspecto o situación es cuando directamente son contratados ya sea aspirantes titulados o no titulados que -- por propia iniciativa solicitan el puesto vacante, siendo que en función de estas plazas de trabajo serán contratados en ambos casos los inspectores. La formación puede dejarse a discreción de -- los gobiernos que han de tener en cuenta las condiciones propias -- propias de sus respectivos países. En otras Naciones no son nom-- brados definitivamente en su cargo sino hasta pasar un periodo du

rante el cual se procura comprobar su capacidad y sus cualidades personales y profesionales, a la vez que se les indican las diversas actividades del servicio, a través de éste periodo se logra comprobar las aptitudes personales y morales del individuo, puesto que un sólo examen escrito no será posible adivinar tales aptitudes específicas que debe reunir un aspirante a inspector.

Por regla general en los primeros días de prácticas, - los nuevos inspectores o auxiliares habilitados como inspectores - que son a su vez los prestadores de Servicio Social, acompañan a inspectores titulares ya experimentados, en éste periodo de práctica observan los métodos de inspección y procuran asimilar lo -- lo más esencial de las disposiciones y normas legales que deberán vigilar, estudiando los reglamentos y leyes que se habrán de aplicar, así como la instrucción sobre el trabajo de oficina y la forma de redacción de los informes que habrá de rendir por escrito.

El reclutamiento del personal especializado en el área técnica, se calificará y se confiará en esta función a personal - con estudios del área de ingeniería de cualquier tipo, como por - ejemplo los inspectores especializados en el área de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

Con esto podemos decir que las funciones desempeñadas por los inspectores del sexo masculino se ven complementadas con la intervención inspectiva de las mujeres inspectoras que se -- encargarán de los aspectos sociales y la protección obrera, dentro de los centros de trabajo que le toca vigilar mientras

que los primeros se reservan para la vigilancia de las cuestiones técnicas y generales. Dándose la situación de que ellas se encuentran en las mismas circunstancias y nivel educativo, y se someterán al mismo procedimiento de selección, viéndose en un momento dado investidas de las mismas atribuciones y teniendo igualdad de autoridad, el presente aspecto ha sido aprobado por la DIT.

Por otra parte señalaremos que la preparación que tenga el inspector al realizar sus funciones una vez que ha sido contratado, éste requerirá de calidad y cantidad con respecto a sus informes remitidos por escrito, por lo cual dedicará cierto tiempo libre para documentarse por su cuenta en las materias que le resulten interesantes.

A manera de cristalizar tales pretensiones, los aspirantes a Inspectores e Inspectoras del Trabajo deberán recibir la información y la formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

El número de inspectores adscritos a las Direcciones del Trabajo ya sea Local o Federal será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección y se determinará tomando en cuenta:

- a) El número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección.
- b) El número y las categorías de los trabajadores empleados en dichos establecimientos.
- c) El número y complejidad de las disposiciones lega-

les por cuya aplicación deba velarse.

d) Los medios materiales puestos a disposición de los inspectores.

e) Las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para lograr su eficacia.

En tratándose del número adecuado del personal inspectivo se observa en la práctica que no se cuenta con un número equitativo ni proporcional entre el personal y el número de empresas o establecimientos a visitar. Teniéndose también en la mira el problema de que no se toma en cuenta la naturaleza ni la importancia de los establecimientos, regularmente se asigna un inspector o dos para llevar a cabo un trabajo de inspección pero sin tomar en consideración los elementos con que cuentan, ni siquiera previniendo los aspectos de cantidad, o sistemas propios de cada empresa para presentar su documentación ya que en muchos casos la organización administrativa interna se hace por departamentos y resulta molesto y difícil para el empresario proporcionar en un momento toda la información requerida, y además de ello el inspector se encuentra en todo tiempo al pendiente de la redacción adecuada de las actas encomendadas, la cual requiere de tiempo completo para su revisión y consignación. Teniendo en cuenta las presiones de que puedan ser objeto los inspectores, reviste gran importancia el hecho de otorgarles una remuneración adecuada, lo que garantizará un factor seguro de eficacia en el desempeño de sus funciones, puesto que como ya se mencionó anteriormente, de ser-

así y por aquello de que utiliza todo su tiempo para realizar -- las funciones inspectivas, no se verá presionado para desempe-- ñarlo en cantidad y calidad sin mediar preocupación en cuanto a su estabilidad económica y de empleo.

La labor de la Inspección del Trabajo se extiende a -- las instalaciones de las mismas empresas, por lo que se plan-- tea la necesidad de perfeccionar el servicio, incluyendo en su personal a técnicos especializados y peritos en materia de Hi-- giene y Seguridad, tal y como ya se practica en países avanza-- dos, con resultados favorables a situaciones que eran comple -- jas.

La autoridad competente deberá proporcionar al res-- pecto los medios materiales idóneos para el desempeño de su función. Tomando en consideración el establecimiento adecuado -- de oficinas confortables y dotadas con el equipo necesario y habitual que se considere mejor para realizar bien el traba-- jo inspectivo, por ejemplo en el caso de nuestro país se tien-- nen ciertos equipos; instrumental de medición, de investiga -- ción, de monitores y cuantificación para la observación y ca-- lificación de situación y condiciones de Seguridad e Higiene en-- los centros de trabajo, que en contadas ocasiones es proporci-- onado en forma física a los inspectores para que en forma inde-- pendiente hagan uso de ellos en el desempeño de sus funciones, -- argumentando las autoridades que el costo de cada instrumento -- es muy elevado, siendo difícil su mantenimiento y conservación lo cual imposibilita un buen desempeño de la labor inspectiva--

en su conjunto.

Otro punto interesante corresponde a los medios factibles de transporte y reembolso de gastos generadores, para su visita oportuna a los centros de trabajo, la que se lleva a cabo - en forma muy irregular y con reembolso a largo tiempo de que se han generado.

2.2 Deberes y atribuciones de los Inspectores

Apoyándose en las fracciones III y XV del artículo -- 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, evocaremos la importancia de la función social que recae en la aplicación de las normas en materia de trabajo que previenen la práctica de la Inspección Laboral, así también -- como se establecen en los artículos 125 fracción II, 539, D, E, F y 541 de la Ley Reglamentaria de la Ley Federal del Trabajo, de los artículos 10 en sus fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII, 12, 15, y 16 del Reglamento de -- Inspección Federal del Trabajo y de los artículos 9 y 13 -- en sus fracciones del I al X del Reglamento de Inspección Lo-- cal del D.F., conteniendo entre ellos los siguientes deberes y -- atribuciones de los inspectores:

1) Vigilar el cumplimiento de las normas legales y -- reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

2) Hacer constar en actas circunstanciadas las violaciones que se descubran durante el desempeño de sus funciones;

3) Colaborar con los trabajadores y el patrón en -- la difusión de las normas para la prevención de riesgo, higiene y salubridad;

4) Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, que establecen los derechos y obligaciones de trabajado-- res y patronos, de los que reglamentan el trabajo de las mu--

jeros y los menores, de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, y de la capacitación y adiestramiento;

5) Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

6) Interrogar, sólo o ante testigos a los trabajadores y patrones acerca de cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

7) Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo para su revisión;

8) Sugerir que se corrijan las violaciones o las condiciones de trabajo, en tratándose de los estatutos que rigen el propio trabajo;

9) Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

10) Recabar y examinar las muestras de las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos durante los procesos de fabricación, cuando se traten de trabajos peligrosos;

11) Intervenir conciliatoriamente entre los facto-

res de la producción cuando así se lo solicitan éstos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la Ley a otras autoridades;

12) Recabar la información necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral, actividad que se desarrollará con la participación de la correspondiente unidad administrativa o entidad paraestatal;

13) Levantar las actas en que se asiente el resultado de la inspección realizada, mencionando los pormenores e incidencias ocurridas;

14) Los Inspectores del Trabajo procederán a clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, cuando se los ordene la autoridad laboral competente que la decrete mediante documentos y de manera escrita, cubriendo las formalidades de apercibimiento hecho con fecha anterior a los dirigentes de la empresa, y que no se haya cumplido con los requerimientos o mejoras propuestas para salvaguardar el buen funcionamiento del local, de la salud y bienestar en el trabajo para el personal que en él labora, según lo describe el artículo 512-D de la Ley Federal del Trabajo;

15) Los inspectores entregarán a los patrones y trabajadores las notificaciones y citatorios ordenados por las autoridades del trabajo, haciendo constar dichas situaciones en el cuerpo del acta correspondiente.

Además de las funciones y atribuciones ya menciona--

das a cargo de los Inspectores del Trabajo, también están las relacionadas con las agencias de colocaciones de trabajadores las que se señalan en los artículos 539-D-E y F de la Ley de la materia y que son las siguientes:

1) Vigilar que cuenten con autorización y registro correspondiente otorgados por las autoridades del trabajo;

2) Verificar que el servicio de colocación de los trabajadores sea gratuito y las tarifas sobre las cuales se -- prestan estos servicios sean fijados por la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social;

3) Vigilancia y protección especial de la Inspección -- del Trabajo para los trabajadores desempeñados por los mayores de 14 y menores de 16 años.

4) Vigilancia de pago para el caso de muerte por riesgos de trabajo en los cuales tendrá ingerencia directa para -- investigar el caso y los pagos efectivos que se habrán de realizar a los deudos;

5) Decidir sobre el proyecto que determine la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa cuando los representantes del patrón y los trabajadores no -- se pongan de acuerdo, lo anterior, señalado en la fracción II -- del artículo 125 de la Ley ya citada. Este precepto contiene normas de derecho procesal administrativo del trabajo para determinar sin ulterior recurso la forma y términos en que debe -- hacerse el reparto de utilidades, facultándose al Inspector Federal o Local del Trabajo para dirimir los conflictos que pueden --

surgir en relación con la integración de la Comisión y determinación de la participación que corresponde a cada trabajador. En caso de que las empresas se abstuvieren de designar representantes que integran la Comisión, los trabajadores podrán ocurrir al Inspector del Trabajo respectivo, para que éste intervenga en su interrogación; en la inteligencia de que si las empresas persisten en su actitud de no designar representantes. Dicho Inspector del Trabajo, podrá hacerlo en rebeldía de las mismas, pudiendo dictar las resoluciones que sean prudentes para el cumplimiento estricto de la ley. Siendo esta una atribución que en la práctica no se respeta literalmente, puesto que las autoridades deciden por sí solas.

6) Vigilancia y cumplimiento de las disposiciones de Seguridad e Higiene para la industria familiar;

7) Vigilar el cumplimiento de las normas y leyes de trabajo en los buques cuando estos estén en puerto;

8) Certificar mediante carta poder suscrita por dos testigos con el propósito de hacer representar a patrones o trabajadores, con el objeto de asistencia a convenciones para elección de representantes; y

9) Comprobarán y certificarán la exactitud de padrones de trabajadores que formen parte de los distintos sindicatos o bien de patrones para elegir representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Entre los deberes y atribuciones del Inspector del Trabajo, resultan de importancia ya que revisten por sí mismos un ámbito de res

peto hacia la actividad que estos desempeñan y que debiera ser aplaudida y no criticada ya que en todo momento éste se encuentra actuando, guiado por órdenes expresas; expedidas por sus superiores jerárquicos y que a la vez se tornan obligatorias por las leyes y reglamentos que las contienen y regulan, asseverando también que no se le da la importancia necesaria y justa que debería ser.

El propio inspector se encarga de vigilar que las normas legales sean acatadas, concretándose a dar a conocer a patrones y trabajadores las consecuencias que acarrea el hecho de no proteger la salud, seguridad y la misma vida de sus subalternos, como sería el pago que se deberá dar a estos o a sus familiares en caso de enfermedades posteriores y la falta que hará suplir a un trabajador cuando sufre algún accidente ocasionado en ejercicio de su trabajo.

El principio de hacer constar en actas circunstanciadas las posibles violaciones que el inspector encuentre en documentos e instalaciones que visita, comprende un deber legítimo que garantiza al empleador, que se está asentando en el acta verídicamente lo que el inspector observa, y a la vez se abarca un beneficio para los trabajadores, ya que poco a poco y con la asistencia de la autoridad se logra que se modifiquen las situaciones anómalas en los centros de trabajo.

Actualmente y en todo tiempo, el inspector se ha constituido en los centros de trabajo con el propósito de colaborar en las mejoras de las condiciones en que se encuentran

los prestadores de algún trabajo, ya que a la vez se enfrenta a un deber que la ley le impone, para informar y tratar de difundir ayudado por las partes que intervienen en la prevención de riesgos, higiene y salubridad, aunque dicha función resulta un tanto controvertida, puesto que el inspector cuenta con un lapso de tiempo muy reducido para revisar, redactar y -- observar físicamente los locales de trabajo que en ocasiones prefiera cumplir su cometido de buena forma y retirarse sin dar la importancia debida a dicha imposición.

Para la difusión y vigilancia de las normas de trabajo regresaremos al comentario ya expuesto anteriormente, referente a que el inspector deberá estar lo suficientemente -- también capacitado, cultural y técnicamente para alcanzar el logro de su propósito en cuanto al respeto de las normas que rigen el trabajo como serían los puntos que se revisan y asisten en las actas inspectivas como son jornada de trabajo, turnos de labores, reglamentación interna de la empresa, así también como la prestación y cuidado de las mujeres trabajadoras, principalmente cuando se encuentra en estado de gravidéz y lactancia, por el bienestar del crío. Y tocante al trabajo de menores y sus prohibiciones, para proteger a la juventud y su pleno desarrollo, ya que representarán en un momento dado el futuro del pueblo mexicano. Impulsando también que se prevea en -- los centros de trabajo la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, a fin de que las posibilidades de desarrollo y ascenso en el ejercicio de su empleo se vean respaldadas con--

la capacidad de actuar y saber utilizar sus instrumentos de trabajo, al momento que contará con una visión más objetiva de la prevención de riesgos de trabajo en las factorías.

Se constituyen los Inspectores del Trabajo regularmente en los centros de trabajo, durante las horas de labores cuando se trata de visitas de tipo progresivo normal y cuando le estimen necesario las autoridades competentes, las visitas las hacen a cualquier hora ya sea del día o de la noche con el objeto de obtener mayor eficacia en la investigación de algún conflicto de tipo laboral. Tal disposición resulta sujeta a controversia, puesto que existen casos que resultan ilógicos, y teorías que mencionan que será difícil comprobar que se violen las jornadas de trabajo, por ejemplo, si no se visita el lugar de trabajo en horas no consideradas de jornal, oponiéndose a esta la máxima que dice; que no pueden dársele amplias atribuciones, porque éste no tendría horas de descanso definidos. Proponemos el caso de que en una factoría descansen en día domingo y la revisión de un generador de vapor se tuviera que hacer por la noche para encontrarlo totalmente frío, por supuesto que el inspector tendrá la facultad de solicitar enérgicamente al empleador que dicho aparato suspenda sus funciones en otro día de la semana, claro está será en hora que no afecte a los trabajadores, y apercibido en caso contrario a sufrir las consecuencias por su negativa, ya que esto afectará el desempeño normal de los trabajos de revisión del propio inspector, ocasionando retraso en sus reportes. Por lo que éste-

debe actuar con cierta flexibilidad y sentido común, pero también con energía a fin de evitar el incumplimiento a sus sugerencias, señalándose expresamente instrucciones para que actúe en el caso de negación a la propuesta antes mencionada, y de rendir los informes pertinentes a sus superiores. Siempre y cuando se identifique plenamente ente el representante de la empresa, en realidad las visitas fuera de horario no se hayan prohibidas por ninguna reglamentación, pero si se hayan sujetas a una autorización judicial o administrativa.

El inspector al estar presente en el lugar de trabajo, puede proceder al interrogatorio de trabajadores y patronos y lo puede hacer con ellos solos o ante testigos, y a consideración de pretender el logro de información veráz, exacta y fidedigna del personal de una empresa y condiciones de trabajo y de instalación.

Se han observado situaciones tales en un momento en que se encuentra algún empleado en función y se sospecha la edad con que cuenta, por la simple constitución de su fisonomía se le interroga para saber la edad que tiene y si se le ha otorgado o no la autorización correspondiente, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Otro aspecto será cuando se solicite el auxilio de los miembros de las distintas Comisiones Mixtas de trabajadores y representantes de patronos que informarán dentro del lugar de trabajo por el simple hecho de que están viviendo las situaciones que se generan día con día.

Para el logro de los fines, motivo de la labor inspectiva, resulta imprescindible el hecho de exigir la presentación de libros, registros y demás documentos, tales como nóminas que podrán comprender de seis meses anteriores a la fecha de cada visita de inspección con el objeto de comprobar la forma en que se pagan los salarios correspondientes a los trabajadores; estas serán semanales y quincenales, en el primer caso para los obreros sindicalizados, mismos que por el tipo de funciones que desempeñan, logran en una semana administrar sus ingresos, ya que se ha comprobado que por su situación cultural, no superarían el control de sus gastos por más de ocho días; en el segundo caso; se trata de nóminas correspondientes al pago realizado por quincena para los empleados de confianza y de puestos jerárquicos más elevados dentro de la empresa; tratándose en algunos casos un tipo más de nómina que será mensual y que se ha dado en llamar "confidencial" que corresponde al personal ejecutivo y socios de la factoría.

Al recibir los documentos necesarios para su revisión se tendrá presente el observar que en ellos se encuentran plasmados los mínimos permitidos por la Ley en lo concerniente a Seguro Social, INFONAVIT, FONACOT, Contrato de Trabajo, Individual o Colectivo, Contrato Ley, Reglamentos Interiores de Trabajo y sus cláusulas, Cuadro de Antigüedad y Condiciones de Trabajo justos y convenientes que ellos deben de contener. Así como licencias, autorizaciones debidamente selladas por autoridad competente y registros de la misma empresa que directamen-

te interesan al trabajador. Si fuese necesario, sacar copias o establecer extractos de documentos, y en ocasiones, sellar y -- firmar las mismas en el lugar preciso en que se localice alguna violación a las normas legales, sueldos, jornadas de trabajo , etc, etc.

Al mencionar la posibilidad de que se corrijan las -- violaciones a las condiciones de trabajo, se tocarán los puntos referentes a los estatutos que rijan al tipo de empresa de que se trate y las diversas actividades que en ellas se efectuen.

Como se ha manifestado, la persona investida con la calidad de inspector, tendrá ciertas facultades, siendo una de ellas la de conocer y dar a conocer la forma en que estarán garantizadas las actividades de los trabajadores, ordenarán que - se efectuen en un plazo conveniente, las modificaciones necesarias en las instalaciones ocupadas por ellos o bién que se lleven a cabo las medidas de seguridad que se deban adoptar, con la finalidad de evitar accidentes de trabajo, tratando de culminar tales objetivos, estos podrán prohibir el empleo de ciertos productos, evacuar ciertos locales, suspender actividades - que pongan en peligro el desempeño de los trabajos, o simplemente, hacer las observaciones pertinentes acerca de la falta de equipos de protección personal necesarios para cada uno de los operarios. Estas sugerencias surgen de una visita inspectiva y darán origen a una nueva inspección en el tiempo en que la misma ley lo señala dependiendo de la prioridad y tiempo re-

querido para corregirlas, se abundará en ella posteriormente.

El hecho de recabar y examinar las substancias y materiales utilizados en cada uno de los procesos de producción, ya sea porque represente peligro para quienes lo llevan a cabo o que se presuma esta situación de riesgo por su manejo.

Se notificará debidamente al empleador o a sus representantes en caso de que tales materiales o substancias sean tomadas o sacadas del local inspeccionado, con el propósito de analizarlas y someterlas a pruebas que se consideren pertinentes. A éste respecto existen substancias cuya composición no está claramente indicada y cuyos efectos nocivos no se especifican bien, conteniéndose entre éstas, el agua que se beben -- los trabajadores y los alimentos que éstos ingieren, polvos y humos. Reservándose cuestiones coercitivas en caso de resultados negativos.

El Inspector intervendrá conciliatoriamente entre los factores de la producción a instancia de éstos, con el objeto de lograr un equilibrio de intereses, sin perjuicio de las leyes vigentes. A lo que se deberá estar abierto, y a disposición de los trabajadores en el momento en que estos lo requieran como autoridad que conoce de la Legislación Laboral.

De esta manera se encontrarán los inspectores en contacto directo con los trabajadores y patrones, lo que permite orientarlos sobre sus derechos, deberes y normas aplicables en cada caso. Estableciendo corrientes de comunicación, convenientes para conocer sus problemas y darles la asistencia ade-

cuada para solucionarlas, todo esto representa una dualidad de funciones que en un principio se pensó amenazada la eficacia, el motivo central de la inspección, no obstante que la situación que nos ocupa requiere de un tiempo especial, viene siendo materia indispensable, puesto que si el personal inspeectivo asiste físicamente a los establecimientos, adquiere experiencia en cuanto a los conflictos posibles a suscitarse, su probable resolución y la prevención de las mismas, apoyándose en la justicia social, y en forma concreta y entendible de las leyes que rigen.

Para asegurar la uniformidad de las visitas inspectivas, el inspector se encargará de recabar la información necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico - laboral, lo que significa que ésta deberá observar todos y cada uno de los rubros que le señalen las autoridades laborales, la unidad administrativa a la que pertenezcan, concretando en su desempeño las cuestiones laborales que observe en los centros de trabajo, sujetos a su vigilancia, pugnando por conocer cada uno de las cuestiones internas; y así contribuir a mantener actualizado el sistema estadístico laboral, siendo de esto que se tiene un panorama general, y se sabrán los límites y avances o fallas en que se incurre en los medios productivos; dependiendo de la rama de actividad y del volumen del personal.

Deberá tener presente las irregularidades más comunes, por ejemplo en los controles de salarios y prestaciones a

los trabajadores, tomando en cuenta que existen errores involuntarios y errores de cálculo, a lo que se propondrá poner fin y se subsanen dichos errores no justificables en ningún caso, por contravenir los intereses del trabajador.

Otro de los deberes de los inspectores, es el de llevar a cabo debidamente redactadas las actas inspectivas, en las que se haga constar en forma pormenorizada, exacta y precisa los datos necesarios, plasmando en ellas todos y cada uno de los hechos resultantes de su visita, éstos contendrán datos verídicos, ya que se tendrán por verdaderas, mientras que no se demuestre lo contrario, se deberá permitir a los representantes de ambas partes para que intervengan en la redacción de la misma en el momento oportuno.

Se observarán los requisitos necesarios, de fondo y de forma que más adelante se explican en esta exposición.

En la información contenida en las actas de que se trata se harán constar las irregularidades encontradas y los datos necesarios para la calificación de la infracción que de ella se derive, ésta se deberá de remitir a la Dirección General de Inspección Federal o Local del Trabajo, no debiendo mantenerla en su poder por más de 72 horas, lo que dará lugar a conflictos e inobservancia de la ley, ya que las autoridades no se responsabilizarán de actos que no conozcan, en caso de recibirse con la brevedad posible, se efectuará un estudio del documento y los trámites respectivos, determinándose la sanción a la que se haya hecho acreedor el infractor. Se entrega-

rá una copia de la citada acta a cada una de las partes que intervienen en la diligencia, y a la autoridad se le remiten usualmente el número de tantos que sea requerido por la oficina de que se trate, en la práctica se anexan las fotocopias simples de documentos pertenecientes a las empresas en las que se tenga alguna violación, o cuando así lo exige dicha autoridad, siendo algunas de ellas a manera de ejemplo, copias de nóminas de pago semanal y quincenal, Reglamentos Interiores de Trabajo, Contrato Individual y Colectivo de Trabajo, y algún otro documento probatorio que sea exigido por la Dirección Inspectiva y las modalidades existentes en el momento de su redacción.

La atribución que les confiere la ley y que se encuentra prevista en el artículo 512-D de la Ley Laboral, es lo referente a que previa orden de las autoridades del trabajo, proceden a clausurar total o parcialmente una empresa mediante autorización escrita, una vez cubiertas las formalidades de apercibimiento y anterioridad de 3 días, y habiendo notificado a sus representantes con anticipación al hecho de que se consideraba conveniente llevar a cabo mejoras en el centro de trabajo, y éste no corrija dichas anomalías que puede ir en perjuicio de los prestadores del trabajo, y representen peligro para la seguridad del personal que en ellas labora, a manera de ejemplo se podrá comentar acerca de los hechos acaecidos en el mes de septiembre de 1985 a causa de un terremoto, cuando algunos locales sufrieron daños en su estructura, muros e-

instalaciones, y a ellos los patrones han hecho caso omiso-- de llevar a cabo reparaciones en sus estructuras internas, siendo que con el movimiento normal de las maquinarias y las vibraciones producidas por éstas, hacen que existan riesgos eminentes en las instalaciones.

De considerarse necesario y por ausencia de alguna persona o del propio empleador para llevar a cabo una diligencia, se precisará dejar citatorio debidamente requisitado, - con fecha de entrega, fecha de inicio para la visita, firmas -- tanto de quién la recibe que deberá ser algún miembro del centro del trabajo, así como del Inspector de Trabajo que se identificará plenamente, anotando fecha y hora para constituirse en el lugar, quién hará notar la sanción en que se incurrirá al no atender tal requerimiento, se entiende por un deber del inspector el dotar así en ésta situación, de la información necesaria y el tipo de visita de que se tratará a los representantes del patrón, con el fin de hacer recaer la responsabilidad en ellos. En el momento de redactar el acta respectivamente se anotará tal situación para los mismos efectos de responsabilidad.

Es posible comentar que en la práctica hoy en día la entrega de notificaciones realizadas por inspectores titulares-- corresponde a la aplicación de sanciones o castigos que recaen en la persona de los inspectores que a los ojos de sus superiores jerárquicos incurren en alguna falla técnica o de productividad en el trabajo, y no como un deber ciertamente dicho como lo marca la ley. Y es conocido el hecho de que éstas notifica

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ciones se llevan a cabo para alcanzar una productividad y estatus en el empleo y no para ajustarse a lo que señala la ley.

Dentro de los límites de las facultades, funciones y atribuciones de los Inspectores del Trabajo con respecto a las agencias de colocación de trabajadores, éstos deberán de verificar que sean gratuitos, y vigilar que cuenten con autorizaciones y registros correspondientes, otorgados por las autoridades del trabajo.

La Inspección del Trabajo, vigilará la protección del trabajo prestado por los mayores de 14 años y menores de 16, expediendo autorizaciones, certificados médicos y de aptitud para el trabajo, y especialmente las condiciones en que prestará el mismo. Preferentemente el certificado médico será expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, observará el inspector que las condiciones en que se preste el trabajo, no sea en expendios de bebidas embriagantes, en establecimientos insalubres, ni en jornadas nocturnas, ni trabajos superiores a sus fuerzas, y que no afecte su desarrollo físico y normal.

Se ha podido constatar de manera objetiva que los patrones esconden a dichos trabajadores en el momento de las diligencias o niegan su relación de trabajo por así convenirles, y se les renumera en forma extraordinaria y fuera de lo que indica la ley, además, éstos trabajadores no tienen definida una jornada, ni días de descanso, ni vacaciones, lo que acarrea el hecho de comprobar que tampoco se encuentran al abrigo de dere--

chos y prestaciones, con su afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Se concretarán los Inspectores del Trabajo a averiguar o identificar que personas dependían económicamente de algún trabajador fallecido, toda vez que se tenga conocimiento de un accidente fatal acaécido en el centro de trabajo para el logro del pago de indemnizaciones justas, así como procurar -- que se establezcan las medidas de seguridad que eviten el que ocurra un riesgo similar. Auxiliándose en ciertos casos de avisos publicados aparte, en lugares conocidos por los trabajadores, para convocar a los beneficiarios. Se lleva a cabo su intervención de decisión cuando los representantes del patrón y de los trabajadores no se ponen de acuerdo, y a petición expresa de la Comisión Mixta creada para la revisión de la participación de utilidades de una empresa, solicita al inspector intervenga para plantear y determinar la cuota correspondiente a dicho rubro, y la distribución pertinente de esas utilidades. De acuerdo a la ley, debiera hacerse de dicha forma aunque no se efectúa así, regularmente tal atribución del inspector no es --- trascendente ni se lleva a cabo conforme a la ley.

Frecuentemente la esfera de acción de los servicios de inspección, corresponde a las fábricas, pero en tratándose de industria familiar vigilará inicialmente el cumplimiento de preceptos concernientes a la higiene y seguridad, puesto que al hablar de prestaciones se evoca la figura paternalista que ampara cualquier gasto distinto al salario de los componentes --

de tal industria, pero las instalaciones deberán respetar las normas prescritas por las leyes.

Corresponderá a la Inspección del Trabajo, vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, en -- atención a las disposiciones sobre comunicaciones por agua, -- cuando los buques estén en puerto, considerándose el hecho, de que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito de -- la que se detectará una copia para el Inspector del Trabajo, -- con lo cual se estará cumpliendo en gran medida con las disposi-- ciones de la ley.

Otra variante correspondiente a los patronos que dan trabajo a domicilio y que se inscribirán en el Registro de Patronos del Trabajo a domicilio de la Inspección del Trabajo, facultando al inspector para revisar las condiciones de trabajo que se propusiere en un término de 3 días para dar contestación una vez revisado y bajo su responsabilidad en un término igual de 3 días, con el propósito de observar que se encuentran tales prestaciones apegadas a las normas de trabajo.

Cuentan los Inspectores del Trabajo, con la atribución de certificar carta poder suscrita por 2 testigos, hecha con el objeto de hacerse representar los patronos, independien-- tes en las convenciones realizadas para elección de sus re-- presentantes de patronos o trabajadores, que a la postre es -- una atribución a la que en sí no se le da el respeto debido, --- puesto que lleva a cabo tal certificación personal inspectivo de alta jerarquía que tiene nombramiento, pero regularmente no se

halla en ejercicio activo, y el funcionario activo no tiene conocimiento ni reconocimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Una vez concluido el requisito antes mencionado y conocidos los representantes de los patrones y trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se realizarán los patronos de miembros, donde se constituyen la atribución de certificar y comprobar la exactitud de éstos, mediante un reconocimiento -- realizado por los Inspectores del Trabajo al identificar a cada uno de los agremiados, y el número equivalente para la representación que se pretende.

A lo dicho, existen en el manejo de credenciales fallas muy precisas, y en el conteo de agremiados, se comprueban las trampas y maniobras que se han venido llevando a cabo ya como vicio, por las agrupaciones de patrones y trabajadores.

2.3 Obligaciones de los inspectores

Resulta imperativo el identificarse con credencial debidamente autorizada al momento de constituirse en los centros de trabajo, esto ante los patrones o sus representantes y ante los propios trabajadores, exhibiendo en cada caso la orden de inspección, expedida por las autoridades del trabajo, la cual contendrá el nombre del inspector presente, y el de la empresa a la que es girada dicha orden inspectiva, así como el tipo de asunto del que se trate. Además de tenerla a disposición en cada una de las ocasiones en que se apersona en el lugar de trabajo. El cumplimiento periódico de sus visitas inspectivas, considerando el tipo de diligencias y periodicidad legal contenida y señalada en la Legislación Laboral, como se señalará posteriormente. Pero retomando lo expuesto con antelación, comentaremos que la mayoría de las ocasiones no concierne directamente al inspector, pues será la autoridad superior la que remita las órdenes de visita correspondientes, lo que consideramos cosa juzgada el hecho de que en algunas ocasiones sucede que en un determinado centro de trabajo no se asiste hasta por un término de dos años, y contrariamente en otros se llegan a repetir las revisiones, atribuyéndose al particular a la deficiente organización de la oficina encargada de dotar al inspector de las órdenes respectivas.

Practicar con oportunidad las inspecciones que les sean ordenadas por sus superiores jerárquicos, y sujetarse a las instrucciones señaladas en la orden escrita.

Cualquiera que sea la forma de inspección, dependerá de los medios de acción que le sean permitidas o prohibidas por los superiores jerárquicos, ya que en muchas de las veces depende de la prioridad y del número de órdenes que éste reciba para poder cumplir a tiempo con las visitas, atendiendo a infracciones recibidas verbalmente y de carácter interno de la oficina inspectiva.

Ejecutar las inspecciones extraordinarias, ordenadas por las autoridades, tomando en cuenta las características del asunto a tratar, y el motivo de la queja que se efectúe en cualquier momento, en párrafos que preceden, se explicará más explícitamente la forma de actas inspectivas extraordinarias.

Cerciorarse de la personalidad de quién representa al patrón, cuando no se atienda directamente la diligencia con éste. Esto con la intención de asegurar el cumplimiento total de la misma, y sobre todo, el que se trate de personas facultadas y conocedoras de la mecánica de una visita inspectiva que a la vez sirvan de guías y autoricen todo el procedimiento a seguir, y en un momento dado tengan facultades para decidir y prestar atención a lo que se les solicite para el mejor desempeño de las funciones del visitador. Se le solicitará que se identifique plenamente y ante los trabajadores.

Vigilar de que en los centros de trabajo que así lo requieran por tipos de actividades, cuenten con las autorizaciones, permisos y licencias de funcionamiento a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, sobre todo

tratándose de autorizaciones de funcionamiento de maquinaria -- que apruebe su buen desempeño, permisos para personal que pueden ser operadores de generadores de vapor, y operarios de montacargas, licencias expedidas por los mismos, si es que éstas se encuentran registradas, y en óptimas condiciones de uso. Al igual que las constancias de habilidad correspondientes, expedidas por las autoridades laborales a sus trabajadores, con las debidas reservas de ley. Los resellos y renovaciones pertenecen.

Verificar y prestar atención al buen funcionamiento de las Comisiones Mixtas a que se refiere la Ley de la Materia y conminar a su integración en caso de que no se encuentren com puestos en el momento de la visita inspectiva, señalarán los patrones a los propuestos trabajadores que los integrarán, pudiendo ser de forma provisional, lo cual quedará asentado en el documento inspectivo, procurando que se concientice al empleador de constituir estas en forma definitiva y los registre conforme a la ley. De entre ellos se consideran las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de Capacitación y Adiestramiento así como la integrada para Revisión de Salarios Mínimos, Revisión de Reglamento Interior de Trabajo, Revisión de Cuadro de Anti--- quedad y Escalafón.

Constantarán que se de cumplimiento a las disposiciones aplicables al tipo de trabajo del establecimiento de que se trate, por parte de los empleadores quienes deben de tomar en cuenta la rama comercial, industrial o de servicios a la --

que pertenezcan. La cual nos indica que cada una de la factó--
rias deberán ceñirse a lo establecido, teniendo como punto de
referencia sus propias y singulares necesidades.

Estarán obligados a colaborar en la difusión de las--
normas relativas a prevención de Riesgos de Trabajo, Seguri--
dad e Higiene. Capacitación y Adiestramiento, y algunas o--
tras materias del derecho del Trabajo, que por su importancia lo--
requieran, tratando de atraer la atención de trabajadores y pa--
trones para poder inducirlos en el conocimiento de los reglamen--
tos referentes a normas protectoras del trabajador, haciendo --
mención a carteles. uso de equipos de protección personal con
tra riesgos, y apuntalar los beneficios que les traerá el capaci--
tarse y adiestrarse mejor para el trabajo.

Será determinante que los Inspectores del Trabajo -
hagan ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata y ne--
cesarias, a fin de que se eliminen los defectos observados en --
las instalaciones, así como la aplicación de modificaciones que
se han de introducir en un plazo determinado, por lo general, se
sugiere la aplicación de medidas preventivas y correctivas en
una diligencia, concediendo las autoridades del trabajo un tiem--
po pertinente para su realización.

Deberán los inspectores elaborar actas en las que se--
aluda su actuación y datos pormenorizados de las observaciones
convenientes, haciendo constar las deficiencias y violaciones--
a las normas de trabajo que encuentren durante el desarrollo
de la diligencia. Haciendo referencia en esta la presencia del

jefe de la empresa, o sus representantes, y los trabajadores -- sus representantes y dos testigos, así como el nombre del suscrito inspector, quién queda obligado a nombrar testigos de asistencia en caso de que no los proporcione el patrón o sus representantes para ese sólo acto, los cuales firmarán la misma. Permitirá el Inspector del Trabajo antes de concluir ésta, que las partes que intervienen, den lectura al documento y manifiesten, haciendo uso de la palabra libremente, formulando las observaciones que reserven, a efecto de lo contenido en el escrito. Proporcionará copia a las partes que hayan intervenido y firmado, turnando a la autoridad otro tanto.

Debe de prestar atención en particular, al hecho de -- que en ocasiones no exista la forma de proveerse de copia escrita, por motivo de que las facilidades brindadas al inspector -- son escasas o nulas, a éste respecto, las autoridades del trabajo exigen al inspector que asista nuevamente al local de trabajo a entregar la copia correspondiente, argumentando que se deja al empleador en estado de indefensión, a lo que resta tiempo para realizar nuevas visitas ordenadas.

Se ha adoptado la modalidad de solicitar a los empresarios que proporcionen una copia del Contrato Colectivo del Trabajo y del Reglamento Interior del Trabajo cuando se presume existen violaciones relacionadas con tales documentos -- y a contrario sensu, cuando no existen tales infracciones -- también se le exige que acompañen tales documentos al acta inspectiva a los Inspectores del Trabajo, lo que les representa

serias contrariedades en nutridas ocasiones ya que éstos manifiestan que se generan gastos para dotarlos de ellos. Se obliga al inspector a remitir el acta levantada a sus superiores en un plazo que no exceda de 3 días posterior a su elaboración y no toman en cuenta las autoridades laborales el momento en que se encuentre el inspector que pueda coincidir con su periodo de vacaciones y que se ve sujeto para asistir a la oficina respectiva para turnarla a sus superiores.

Informar a la autoridad laboral las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, advertidas en los centros laborales que visiten, en las actas respectivas, y además existe la obligación de denunciar ante el Ministerio Público los casos de omisión y falta de pago de salarios mínimos a los trabajadores, al servicio de los mismos.

No debemos olvidar que dichas violaciones se clasifican como fraude perpetrado en la persona y bienes de los trabajadores sea cual fuere el motivo, y no debemos de perder de vista la estricta manera de comprobación a las nóminas o lista de raya presentados por el jefe de empresa, que regularmente nunca se comprueban, y no obstante el inspector los denuncia, rara vez se le llama para que ratifique su denuncia ante las autoridades correspondientes. No obstante haber notificado y agregado una copia del acta que el mismo inspector lleva a cabo acerca del estado en que se encuentran los pagos efectuados a todos y a cada uno de los trabajadores, empleados en cualquier empresa a la cual tengan acceso en forma normal, para su vigi-

lancia o bien por demanda hecha por los mismos acerca de sus percepciones y el desgloce que les presentan los jefes de empresas, como remuneración por la prestación de sus servicios.

En materia federal se ve obligado el inspector a practicar sus funciones en la circunscripción originalmente asignada, pero teniendo en cuenta que de ser necesario se trasladará a la entidad del interior de la Republica que sea preciso, a cualquier hora del día o de la noche, a fin de cumplir con el mandato que las autoridades superiores le asignen.

2.4 Prohibiciones a los Inspectores

De acuerdo a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo en las fracciones I, II y III del artículo 544, e igualmente del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo en las fracciones I, II, III, IV, V y VI del artículo 24, y del Reglamento de Inspección Local del Trabajo, fracciones I, II y III del artículo 15, las prohibiciones a los inspectores, son las siguientes:

1.- Tener interés personal directo o indirecto en los centros de trabajo sujetos a su vigilancia.

2.- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones.

3.- Representar, patrocinar y constituirse en gestor de trabajadores o patronos en los conflictos de trabajo.

4.- Asentar informes falsos en las actas de inspección realizadas por ellos, ya sea en sentido afirmativo o negativo.

5.- Recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, sus representantes, gestores o apoderados.

6.- Deben considerar confidencial el origen de alguna queja."

Cada una de las acepciones enumerada en el párrafo expuesto con antelación son considerados de gran importancia, ya que en ellos se contienen advertencias en referencia a la función inspectiva, las cuales en caso de consumarse demerita-

rían en toda su extensión el propósito central de la inspección, - a cada momento las autoridades laborales titubean en aplicar normas drásticas al que cometa alguna de ellas, lo cual representa una sugerencia para tratar de corromper al inspector, puesto que existe la cuestión de su mala retribución económica.

Esta primera, tiene por objeto garantizar la total - imparcialidad del inspector ante el componente del ámbito laboral, y en su total independencia frente al empleador que le corresponde controlar. Sería ilógico que éste se constituyera en gestor o representante de una empresa a menos que realmente fuera socio o dueño de la factoría, lo que resultaría igualmente imparcial.

Considerando que será intolerable que un empleador -- fuera víctima de competencia desleal a raíz de una indiscreción del inspector que hubiera controlado los libros y documentos de la empresa, o simplemente por tener en sus manos los materiales con que generan los productos de que se trate, y se perdería el respeto absoluto a la moral de cada uno de los inspectores, entran en juego las facultades y obligaciones de los mismos, aún después de haber dejado el servicio, no contando que se violará e incurrirá en otro delito por usurpación de patente de invención.

Y tratándose de la información recibida, estará obligado a plasmarla en sus hojas de trabajo y no revelarla a terceros que tengan que ver con ella.

Abstenerse de revelar el origen de una queja, impedir

el que tome represalias a la persona que la emita ante la autoridad competente y en caso contrario quebraría la imagen del servicio inspectivo.

Considerar su intervención para modificar el resultado de una diligencia implicará el riesgo de que más adelante se lo--gre demostrar la eficacia o ineficacia de su trabajo y no llevará a buen fin el desempeño de sus funciones.

Se les prohíbe recibir dádivas a fin de que no se coar--te de ésta forma su facultad de decisión en el momento de la visi--ta y redacción del documento inspectivo.

2.5 Sanciones de los Inspectores

Las sanciones específicas dirigidas a los Inspectores del Trabajo se encuentran consideradas en el Carta Magna, en sus artículos 108, 109 y 110, Ley Federal del Trabajo, artículo 548, fracciones I, II y III, 549, fracciones I, II y III, 550; Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en sus artículos 45, -- fracciones I al XI, 48, 49 y 50. Estas sanciones consisten de acuerdo a su gravedad, en amonestación, suspensión temporal, y destitución. Independientemente de las que consigna la Ley Federal de Responsabilidades de los Servicios Públicos, en términos del artículo 47, fracciones I al XXII, sin perjuicio de lo que señalen las leyes penales en sus artículos del 212 al 227.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo y a los Reglamentos de Inspección Federal y Local del Trabajo, e independientemente de lo estipulado por las leyes penales, son motivo de amonestación; lo que significa en términos generales "advertencia, - dirigida al acusado por un Juez, dándole a conocer las consecuencias del delito que ha cometido conminándole con que se le impondrá una multa mayor si reincidiese, ésta puede ser pública o privada". (22)

Las sanciones consistirán en:

I.- Amonestación

(22) De Pina, Rafael, "Diccionario de Derecho", décima edición, - Editorial Porrúa S.A. México 1981, pag. 75.

II.- Suspensión hasta por tres meses; y

III.- Destitución.

Se incurre en amonestación por faltas tales como:

Abstenerse de verificar la autorización y el registro de las Agencias de Colocaciones para trabajadores, así como -- que su servicio sea gratuito para éstos, o dejar de revisar el cumplimiento de las tarifas para los patrones.

Dejar de entregar o retardar notificaciones o citatorios.

No identificarse y exhibir la orden de inspección en una diligencia.

Dejar de verificar autorizaciones, permisos, licencias de funcionamiento, certificado de aptitud, integración y -- las disposiciones aplicables al tipo de establecimiento, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno o documento en el -- que se establezcan las condiciones de trabajo.

Abstenerse de colaborar con trabajadores o empleadores en la difusión de normas relacionadas con prevención de riesgos, Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento, así como -- las que por su importancia lo ameriten.

Dejar de integrar las Comisiones Mixtas que exige la ley cuando éstas no se encuentren conformadas. Aunque sea en forma provisional para formalizar su actuación.

No practicar las visitas durante las horas de labores y con la debida oportunidad.

No acompañar Contrato Colectivo o reglamento Inte--

rior cuando las violaciones detectadas se relacionen con estos documentos.

Dejar de hacer referencia en el acta a los documentos donde se acrediten las violaciones, y acompañar copia simple de estos a la misma.

Abstenerse de señalar las medidas de aplicación inmediata cuando se justifique su imposición. Apercebido al mismo tiempo con sanción mayor en caso de reincidencia.

Dejar de señalar y proponer medidas cuando las condiciones que encuentre constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o la vida de los trabajadores, dentro de las factorías.

Abstenerse de señalar alguna violación a las normas en general. Estas observadas y debidamente detectadas y comprobadas.

Tener interés personal o indirecto en los centros de trabajo sujeto a su vigilancia.

No sujetarse a las instrucciones recibidas por las autoridades de trabajo en la orden escrita para la práctica de la visita correspondiente.

No cerciorarse de la personalidad de quién represente al patrón en la diligencia. Lo cual acarrea conflictos en el desarrollo de la diligencia.

Las anteriores acepciones se contemplan en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, y las causas que nos atañen a continuación se encuentran enlistadas por el Regla

mento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, su-
mándose a los mismos.

Retardar sin justificación la práctica de una inspec-
ción o retener indebidamente la documentación correspondiente,
sin dar cuenta del resultado de la diligencia a su superior je-
rárquico, en un término de 5 días hábiles posterior a el momento-
de la visita a un centro de labores.

Por no practicar las inspecciones en materia de Seguri-
dad e Higiene, así como en Capacitación y Adiestramiento, en -
auxilio de las autoridades federales. De lo cual se hará refe-
rencia más amplia en párrafos posteriores.

Al faltar en su intervención con respecto a la toma de
decisiones en cuestión de Reparto de Utilidades en ocasión de-
que los trabajadores y patronos no se pongan de acuerdo. Y se-
considere necesario su manifestación imparcial.

Se abstenga de examinar las substancias y materiales-
utilizados en las empresas y establecimientos, cuando se sospe-
che que se trata de trabajos peligrosos y de alto riesgo.

Levante el acta de cada inspección que practique, sin
la intervención de los trabajadores y del patrón.

Se sancionará con destitución a los Inspectores Loca--
les que se encuentren en reincidencia en un término de 4 meses en
las causas de suspensión prevista en renglones que anteceden, ade-
más de los que incurran en los supuestos de responsabilidad espe-
cial, mencionadas en la Ley Federal del Trabajo, artículo 347, --
que a la letra contienen:

No practicar las inspecciones periódicas y extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores jerárquicos, ya sea en forma regular o denuncia recibida por violaciones a las -- normas de trabajo.

Asentar hechos falsos en las actas que redacten.

Llevar a cabo actos prohibitivos señalados por las leyes laborales.

Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones, ni siquiera permitir tal situación.

Por no cumplir con las órdenes dadas por sus superiores jerárquicos.

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

Para la Inspección Federal se adiciona los aspectos -- siguientes que son considerados causales de destitución.

Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones, y que no existe motivo para ello mientras se realiza el trabajo de buena fe.

Constituirse en gestor, o representante para patrocinar a alguna de las partes.

Retardar la práctica de una inspección o retener la documentación, sin avisar el resultado de la diligencia a sus

superiores jerárquicos en un término no mayor de 3 días hábiles. Varía tal plazo con respecto al régimen Local de la inspección, - en el cual se permite un retraso de 5 días hábiles para la presentación de lo actuado.

Omitir asentar en las actas las incidencias que hubieren presentado durante la diligencia, podría presentarse el caso de que no se permite llegar al fin de una diligencia por parte del empleador.

Sobre el particular el Código Penal puntualiza que, - son delitos cometidos por los Servidores Públicos; el ejercicio indebido de servicio público, abuso de autoridad; coalición de servidores públicos, uso indebido de atribuciones y facultades; conclusión, intimidación ejercicio abusivo de funciones; tráfico de influencia; cohecho, peculado y enriquecimiento ilícito. En su Título Décimo. Capítulo I al XIII, abarcando los artículos 212 al 224.

En los que se puntualiza la persecución de delitos, - tales como:

Ejercicio Indebido de Servicio Público.- Lo comete la persona que ejerza las funciones de un cargo o comisión, sin contar con el nombramiento correspondiente; aquél servidor público al que se le ha renovado su nombramiento y continúe ejerciendo, así como el funcionario público que por algunos de sus actos u omisiones afecte los intereses de la dependencia de su adscripción o Entidad de la Administración Pública Federal.

El abuso de Autoridad.- Se caracteriza, por ser come-

tido por el servicio público que por cualquier medio impida la ejecución de una ley, de un Decreto, de un Reglamento o del cumplimiento de una Resolución Judicial Sancionadora. Lo que será aplicable para la función inspectiva al ejercer todas y cada una de sus atribuciones.

La Coalición de Servidores Públicos.- Es el delito cometido colectivamente por servidores públicos con el fin de impedir la ejecución de una Ley o Reglamento, o hacer la división de sus puestos con el objeto de suspender la Administración -- Pública Federal en cualquiera de sus ramas.

La Concusión.- La comete aquel servidor público que exija personalmente o por medio de otro, dinero, valores, servicios o cualquier otra cosa a títulos de cooperación o contribución. Siendo prohibitivo para estos el exigir retribución alguna por sus servicios.

Intimidación.- Tal delito es cometido por el servidor público que utilice la violencia física o moral, personalmente o por medio de otra persona para evitar la denuncia o querrela relativa a la presunta comisión de otro delito sancionado por el Código Penal o la Ley de Responsabilidades de los Servidores -- Públicos, cometido por él; y que lesione directa o indirectamente a los intereses de algún pariente, o tercero que tenga -- algún vínculo afectivo con quién denuncia al funcionario público.

Ejercicio Abusivo de Funciones.- Es aquel delito que comete un servidor público cuando utiliza directa o indirecta-

mente la información confidencial que le proporcionen los particulares por razón de sus funciones y que indebidamente otorgue contratos de compra o de venta o que realice cualquier acto jurídico de inversiones, o enajenaciones o adquisiciones -- que le produzcan beneficios económicos a él, a su cónyuge a al- gundo de sus familiares hasta el cuarto grado. No debiendo estos funcionarios sobrepasar las atribuciones de que los enviste la -- ley.

Tráfico de Influencia.- Incurrirán en éste, los fun- cionarios públicos que gestionen personalmente o por medio de - otra persona una resolución a su favor de algún asunto ajeno a sus funciones; o se deje influir por cualquier persona pa- ra tal efecto; o gestione cualquier asunto del cual está a car- go o tiene conocimiento, caemos en la misma mención de hechos - que ponen al inspector en reflexión sobre las activida-- des o posturas que deberán regir y corregir en sus actua- ciones.

Cobhecho.- Es el delito que comete el servidor públi- co que indebidamente recibe para él mismo o para otra persona dinero o cualquier otra dádiva, comprometiéndose para hacer o dejar de hacer alguna diligencia relacionada con sus - funciones; también lo comete aquella persona que espontánea -- mente ofrezca dinero o cualquier objeto al servidor público- para el mismo fin. En este caso no se sanciona al dueño de - empresa que en muchos de los asuntos es quién propone pretendien- do desviar la conducta seria y leal de los inspectores.

Verbigracia, la disposición antes mencionada nace a la luz de los hechos con que se manifiesta la situación de -- los patrones o sus representantes en el momento de resaltar -- las faltas cometidas en las negociaciones y en contadas ocasiones por ellos, lo que coloca en una disyuntiva al servidor -- público al ofrecerle dádivas que si bien representan una prohibición en un momento dado, a ese representante de empresa, nadie -- le quita la idea de proponerlo, por corrompida que se encuentra -- nuestra sociedad, en ésta y en otras épocas.

Peculado.- Este es cometido por el servidor público, que para su propio beneficio o de otra persona, obtenga dinero, valores o cualquiera otra cosa, propiedad del Estado.

Enriquecimiento Ilícito.- Aquel servidor público que -- no justifique legalmente la procedencia de los bienes que a su nombre obtenga o por medio de otra persona a quién haga figurar -- como suyos los bienes que aquel adquiriera.

Las materias a que se refieren los delitos anteriormente descritos nos dan idea de que efectivamente existen cuestiones en las que incurrirán los servidores públicos en el -- desempeño de sus funciones, por el simple hecho de que la misma legislación le señala facultades, y siempre existirán desviaciones propias de cada ser humano, bien hecho o mal hecho pero -- buscando beneficio propio; lo que se observa por ambas partes, es decir, por parte del patrón y de su vigilante que en éste caso será el Inspector del Trabajo; que no se generaliza a todo el conjunto de servidores públicos.

2.6 Competencia de la Inspección del Trabajo

La organización política del Estado Mexicano es de tipo federal, integrado por Estados Libres y Soberanos en su régimen interior, pero unido en una Federación, cuyas facultades y esfera de competencia lo establece la propia Constitución Mexicana en su artículo 40, y por otro lado, el artículo 123, fracción XXXI del mismo Texto Constitucional señala la prestación del Trabajo y la Previsión Social, dicho precepto asevera que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden de a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, siendo de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a las Ramas Industriales, descritos en el artículo 527 de la Ley de la Materia.

En la anterior aseveración de la oficina Internacional del Trabajo, la que consiguió la creación de un Organismo Central para la Inspección del Trabajo. Propiciado por la dualidad de jurisdicciones existente en la Constitución Orgánica de la República.

A lo que comenta Euquerio Guerrero, "siguiendo la dualidad de funciones que se han señalado por cuanto se refiere al ramo federal y al local, existen también Inspectores del Trabajo de carácter federal o local, según que sus funciones se refieran a materia de una u otra jurisdicción". (23)

(23) Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", décima - quinta edición, Editorial Porrúa S.A. México 1986 pag-- 444.

Teniéndose en consecuencia que tanto la Carta Magna- como la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 540 al 550 523, 524, 527 y 527-A consigna la dualidad de inspecciones. - En éste orden, los servicios de Inspección del Trabajo están a cargo de las autoridades federales y locales, pero bajo una reglamentación similar en virtud de que la composición -- normativa fundamental proviene de la Ley Federal del Trabajo.

Estas disposiciones establecen la competencia de -- las autoridades de la Federación, donde la función de inspección está conferida a la Dirección General de Inspección Federal- del Trabajo y a las Delegaciones Federales del Trabajo. En el- ámbito local, constituido por todas las actividades no conte- nidas en los artículos 123 apartado "A" y 527 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo respectivamente; la función de de- signación la ejercen los Gobernadores de las Entidades Fede- rativas de los distintos Estados de la República, y el jefe- del Departamento del Distrito Federal para ámbito local, com- plementándose en la estructura administrativa del Gobierno Fede- ral, regulada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40.

La función de vigilancia de la Secretaría del Traba- jo y Previsión Social se ejerce por conducto de la Dirección- General de Inspección Federal del Trabajo en la circunscripción territorial del Distrito Federal y en los municipios conurbados- del Estado de México llamados Área metropolitana.

Para el ejercicio de esa función en asuntos de compe-

tencia federal en los Estados de la Republica, se cuenta con las Delegaciones Federales del Trabajo, órganos desconcentrados que dependen administrativamente de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo y que de conformidad -- con los artículos 30, 31 y 32 del Reglamento Interior del -- Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tienen a su cargo la representación en las Entidades Federativas, las que están facultadas para programar y ordenar las visitas de inspección a los centros de trabajo de la circunscripción que les corresponda, así como realizarlas por conducto de Inspectores del Trabajo adscritos a cada Delegación. Teniéndose la facultad normativa radicada en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Aunque existe coordinación administrativa con la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo a fin de establecer políticas de operaciones, elaboración e implante de manuales administrativos, instructivos y guías, señalando prioridades en el servicio, para la capacitación del personal y sistemas de evaluación y control de los programas de trabajo.

Como hemos visto existen dos tipos de inspectores, en ámbito federal y local, para la vigilancia de la normatividad laboral estructuralmente, adnque se tiende en la evolución misma del Estado a unificar los ordenamientos legales, a efecto de que existan disposiciones normativas aplicables a cada nivel. Creándose para ello dos tipos de Reglamentos de Inspección del Trabajo, una federal y la otra local, mismos que con

tienen disposiciones referentes al origen de sus propositos.

Por lo tanto tenemos que en el ámbito federal se crean las disposiciones de orden público y rigen en todo el Territorio Nacional en términos que en él mismo se establecen. Correspondiendo su aplicación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La cual estará integrada por un Director General, contando con el número de unidades administrativas de apoyo y de inspectores que se juzguen necesarios para el cumplimiento de las funciones inspectivas. Los nombramientos de los mismos serán expedidos por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Las autoridades del trabajo dentro de su respectivo ámbito de competencia, expedirán manuales, instructivos y circulares o anexos necesarios a fin de proveer al cumplimiento de las disposiciones del propio Reglamento, debiendo ser publicado en el Diario Oficial de la Federación para su obligatoriedad y general observancia.

Para efectos de la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a Seguridad e Higiene y los de Capacitación y Adiestramiento las autoridades locales del trabajo intervendrán como auxiliares de las autoridades federales del trabajo. En terminos de auxilio por parte de las entidades Federativas a los del orden federal en la aplicación de normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, para empresas sujetas a jurisdicción local.

Como complemento de éste Reglamento se crea el de -

Inspección Local del Trabajo, que también será de Orden Público teniendo por objeto determinar las funciones, forma de ejercicio, atribuciones y deberes en el Territorio del Distrito Federal, que será aplicable en lo relativo a las empresas y a establecimientos ubicados dentro del mismo, no considerados de competencia federal por la ley.

Su aplicación compete al Departamento del Distrito Federal, por conducto de la Inspección. Y actuará en forma coordinada con las autoridades federales competentes en materia de trabajo en los términos de la coordinación administrativa antes mencionada.

La Inspección Local se integrará con un director General y con el número de inspectores que se considere necesario para cumplir con las funciones legales y reglamentarias que correspondan.

CAPITULO III

FUNCIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO Y SU INTERNVENCION EN OTRAS MATERIAS

- 3.1 Practicas de Inspeccion de diversos tipos:
 - A) Inspeccion Inicial
 - B) Inspeccion Periodica
 - C) Inspeccion de Verificacion
 - D) Inspeccion Extraordinaria
- 3.2 Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violacion a las normas laborales
- 3.3 Asesoramiento e informacion a empleadores y trabajadores
- 3.4 Participacion en la elaboracion de leyes y reglamentos
- 3.5 Observacion del clima social en el centro de trabajo o - en la region
- 3.6 Su desenvolvimiento como servidor publico
- 3.7 Control de la Higiene y Seguridad en las fuentes de trabajo

FUNCIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO Y SU INTERVENCION
EN OTRAS MATERIAS.

3.1 Práctica de Inspección de diversos tipos:

A) Inspección Inicial

La primera visita de inspección reviste especial importancia, pues de ese primer contacto dependen la opinión del empleador sobre el Inspector del Trabajo, la estima que le inspira su competencia profesional, el respeto por su actitud, a fable, digna y firme, además de la confianza en su discreción su objetividad y su perspicacia. Lo mismo ocurrirá con los trabajadores y sus representantes, de ello dependerá el futuro éxito de las visitas posteriores de cualquier tipo, sobre todo cuando se trate de dirimir algún conflicto.

La conducta que el inspector deberá tomar con respecto a esta primera incursión en una empresa será la seriedad en relación al trabajo y sus funciones, y al realizar un estudio completo acerca de las condiciones de trabajo, instalaciones y de plano de los locales tomando en cuenta el veraz examen de la documentación que complete la diligencia.

Ahora bien ya sabiendo de la calidad del inspector que dirigirá esta primera visita debemos recordar que la Inspección Inicial es aquella que se practica por primera vez a un centro de trabajo, pudiendo ser por apertura, cuando, se ha ya recibido aviso del patrón o de los trabajadores; por haberse determinado la jurisdicción estimada, toda vez que algunas ocasiones el registro legal no concuerda con las actividades -

reales y características jurídico-administrativas, según lo señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de existir controversia con respecto a la jurisdicción aplicable, ya sea Local o Federal, y su correspondencia la rama de la industria, a la cual, se encarga de vigilar cada uno de los tipos de inspección.

Se dará orden de visita por primera vez a un establecimiento en el caso de cambio de domicilio o de razón social, - puesto que si ésta continua siendo de la misma jurisdicción - con que fue creada se somete a la inspección a fin de recabar -- los datos existentes por dichas modificaciones y en un momento dado el inspector orientará a los empleados y empleadores acerca de los cambios y reglamentación que se deban respetar.

La reanudación de las visitas de inspectores en este - supuesto se considerarán de tipo inicial, en vista de que de alguna manera su constitución será revisable y sancionable si se -- presentan deficiencias con respecto a violaciones a las normas - laborales, ya habiendo estado registrada la empresa en términos de extensión y nomenclatura sujeta a inspección de la autoridad competente.

Si por existir una empresa en funciones y no estar registrada, todo inspector que al visitar otra del mismo tipo, - da pronto aviso al Director de Empresa, o estas por su nueva -- creación sean incluidas en el mismo, se verán sujetas a la legislación laboral sea cual fuere su ámbito de competencia.

Cuando en el nuevo domicilio de la empresa visitada --

se localizan una o más empresas distintas, el inspector se limitará a inspeccionar la empresa ordenada, pero se asentará en el acta la circunstancia y los nombres de las empresas y actividades que realizan las demás, así como la relación que tengan con la empresa visitada.

En el supuesto de que se esté visitando un establecimiento y no un centro principal de actividades o planta, si éste se encuentra en otro domicilio se recabarán los datos para informar a los superiores y programar una visita inicial a ésta.

La inspección Inicial, será fundamental para el centro de trabajo, ya que en ella, el inspector deberá de acuerdo a la cantidad de violaciones a la ley, riesgos de trabajo, condiciones de seguridad e higiene, detectadas así como las irregularidades administrativas existentes, tener de base para que de forma exhaustiva o no, se realicen visitas inspectivas hasta lograr que se regularicen todas o en su mayoría las deficiencias que prevalezcan en las empresas.

En esta primera visita el inspector asesorará al trabajador y al patrón acerca del cumplimiento de la legislación laboral, será en forma intensiva, ya que la mayoría de las situaciones en las pequeñas y medianas empresas se desconocen los aspectos legales y administrativos que ordena la Ley y los reglamentos laborales.

B) Inspección Periódica.

Este tipo de inspección se realizara normalmente cada-

seis meses, comprende la revisión de las condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene. El intervalo que se señala podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe, tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo, los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo, aunado todo ello a las cuestiones propias de la programación interna de la Dirección de Inspección, la que se modificará en lo referente al plazo fijado por la ley, y se tomará en cuenta el orden correspondiente a la rama de la industria que debido a una rotación por ramas se lleva a cabo y en vista de que cada vez se encuentra más saturado el Director de Empresas pudiera prolongarse el tiempo entre una visita y otra.

El artículo 27 del Reglamento de Inspección Federal - faculta a las autoridades correspondientes para realizar las visitas periódicas

En estas se comprende la revisión de las condiciones generales de trabajo, los aspectos relativos a la seguridad e higiene y lo referente al cumplimiento de la capacitación y adiestramiento. Los registros correspondientes por el pago de tiempo normal y extraordinario de trabajo.

Una vez definida la jurisdicción a la que pertenezca la empresa a la cual va a ser practicada la visita inspectiva y para que sea cumplido el objetivo de las obligaciones que tiene el empleador ante las autoridades del trabajo. Es preciso que el inspector visualice los renglones que la misma norma

tividad laboral le señala, por ejemplo que estos centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos y licencias; - que se encuentren conformadas las comisiones a que se refiere la ley respectiva, así como su cabal funcionamiento; el cumplimiento de las disposiciones legales al tipo de trabajo, Contrato Individual o Contrato Colectivo, Reglamento Interior y documentos relativos que establezcan las condiciones de trabajo; que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, las substancias que pudieran afectar al trabajo en un momento dado, constituyen un riesgo para él a corto o largo plazo; así como proponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente. (24)

En este tipo de diligencia, durante la auditoría laboral es importante que el vigilante de la legislación de trabajo sea minucioso, claro y preciso para hacer constar los hechos que observe en el acta respectiva, ya que como lo señala el artículo 30 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo en las actas que levanten en el ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertas mientras no se demuestre lo contrario.

Abundando mencionaremos que el Inspector del Trabajo es el único funcionario laboral, que puede allegarse de in-

(24) Cfr. Camacho Enríquez Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial TEMIS, Bogotá, D.E. 1961, pág. 224.

formación verbal y documental, de los propios involucrados de un probable conflicto laboral, presentándosele la disyuntiva - de proponer soluciones y modificaciones directas acerca del funcionamiento y manejo de los lugares de trabajo que visita, - todo ello si en su persona prevalece el ímpetu y sentido de conservación en forma justa de las normas de trabajo.

En una Inspección periódica la documentación que se requiere para su revisión es la siguiente:

1.- Acta Constitutiva de la empresa visitada, en ella se revisan datos tales como; el objeto social, capital social, capital en giro y la actividad real a la que se dedica o por la que fue creada.

En este rubro se pone de manifiesto ante la autoridad de la intención de un grupo de personas que en la mayoría de los casos se unen para formar un centro de trabajo y en forma particular se observa la actividad y base sobre la que se regirá el futuro del mismo, en contados casos la actividad en la escritura contenida cambia de acuerdo al avance o prosperidad de la empresa, existe modificaciones posteriores tomando en cuenta la dinámica de la técnica que se emplea y sobre todo en el supuesto de que ocurran nuevos inventos o necesidades de la producción, por ejemplo en una industria textil, - en la que se observan diversos tipos de texturas procedimientos de trabajo como lo son: tejidos, creación de fibras, combinación de las mismas y regularmente en la empresa que se dedica a un género, subsistirán sólo pequeñas variantes --

en el trato de los componentes en tratándose de texturas como el algodón, el nylon, el poliéster, elásticos, las que producen sólo el hilo y los que se dedican a tejer y producir -- prendas para el vestido, o uso en el hogar, las telas ahuladas y como se puede adivinar existen una diversidad de eventos que -- se conjugan en este tipo de industria, incluyéndose la materia -- prima y el proceso actual de producción.

Se requerirá el acta constitutiva en el caso de cons-- tituirse ante una persona moral como ente productivo y la solici tud de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes de -- la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el supuesto de -- visitar a una persona física.

Y en base a lo descrito en el artículo 541, fracción -- IV de la Ley Federal del Trabajo se solicitará de igual manera -- la presentación de libros, registros y otros documentos que se -- consideren necesarios para llevar a feliz término la diligencia -- encomendada.

2.- Registro tales como:

- a) Registro Federal de Contribuyentes,
- b) El del Impuesto al Valor Agregado,
- c) El de la Cámara Patronal a la que pertenece,
- d) Registro o registros Patronales ante el Ins-- tituto Mexicano del Seguro Social, con clasificación del gra-- do de riesgo en el cual fue registrada la empresa, y el grado de riesgo actual reportado por el mismo Instituto en la última cédula emitida al centro de trabajo, el inspector debe per--

catarse del número de trabajadores registrados por bimestre analizando las Altas y Bajas reportadas por los empleadores revisando que el número de trabajadores afiliados coincida con el número de trabajadores que en total conforman la empresa.

e) Cédula de Pago y Afiliación al INFONAVIT, además de la revisión del número de trabajadores afiliados y la aportación correspondiente a cada uno de ellos hecha por parte -- del patrón.

f) Registro y comprobantes de Pago si es que en -- la empresa se encuentran disfrutando del beneficio de afiliación a FONACOT. Checando que las cargas y deducciones que se hagan al salario del trabajador sean las idóneas además de reportar en sus comprobaciones de pago de salario la temporalidad de -- recepción y finiquito de adeudo existente.

3.- Relación de Trabajadores:

Se ejecutará un recuento de los trabajadores, relacionados respecto de su calidad de hombres o mujeres, si -- es que éstos son sindicalizados de planta, de confianza, eventuales, la nacionalidad de los mismos, existiendo extranjeros -- se registrarán y solicitarán los permisos expedidos por la Secretaría de Relaciones Exteriores, la cantidad de menores de edad -- que presten sus servicios reservándose el requerir la exhibición de los permisos correspondientes debidamente registrados y requisitos además de enterarse de las condiciones en que estos prestan sus servicios, podrá expedirse permiso del Sindicato titular en el lugar para poder contratarlos, haciendo así

también un reporte del número de mujeres que laboran en estado de gravidez y que funciones desempeñan dentro de la empresa.

4.- Enumerándose en el acta inspectiva la relación de la jornada de trabajo. Aseverando los turnos que se manejen de pendiente de la rama de la industria que se visita y sobre todo si es que se apegan las jornadas a las permitidas por la Ley Laboral.

5.- Instándose al empleador para que exhiba el Contrato vigente en el lugar, el cual, puede ser individual o de trabajadores no sindicalizados, y el mismo debe existir firmado por las partes y no ser contrario al derecho en ninguna de sus cláusulas. Así como en contratación colectiva, con la constancia de su depósito y el tabulador de salario integrado, reconocido y publicado ante los trabajadores y el sindicato -- que respalda su cumplimiento, y el que contiene un número de registro, estándose a la vigencia del mismo. Contrato Ley - en sus distintas modalidades del cual se informará a los trabajadores los cambios y reformas contenidas y que se generen posteriormente.

6.- En el rubro de prestaciones, sueldos y derechos, incluirá la revisión de nóminas semanales y quincenales además de las listas para pago de honorarios, en las mismas los conceptos por pago de tiempo extraordinario, comparado con las tarjetas de asistencia de cada trabajador, comprobantes de pago de aguinaldo en proporción y en el tiempo señalado por la Ley para su distribución.

Las cuotas por concepto de prima vacacional y de vacaciones anuales de los empleados y trabajadores obreros.

Comprobante de aportación patronal y pago del fondo de ahorro creado para complementar las percepciones de los empleados de cualquier nivel.

7.- Reparto de utilidades:

a) La Carátula de Declaración Anual Global correspondiente al ejercicio fiscal vigente.

b) Los comprobantes de su pago a los trabajadores que resulten con derecho a tal percepción. Acompañándose del Proyecto de Reparto correspondiente.

c) Corroborar que se haya formado la Comisión Revisora de todo el rubro y la publicación de la misma auxiliándose para tal efecto del Cuadro General de Antigüedades y de la Comisión Mixta creada para la revisión del Escalafón.

8.- Y visto el comportamiento de los trabajadores dentro de la factoría se registrará por las reglas que se señalen en un Reglamento Interno, se requerirá tal documento, la constancia de su depósito, el número de sus representantes, mismo que permanece en lugar visible para todos los trabajadores.

9.- En lo referente a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, se solicitarán los actas de integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, registrada; y los Planes y Programas registrados y -

Actualizados ante la autoridad del trabajo. Aunado esto a su cabal cumplimiento y aplicación, lo que se respalda con las constancias otorgadas a los prestadores del trabajo que acrediten haber concluido lo establecido por los cursos de capacitación propuestos en diversas etapas.

10.- Cultura, Recreación y Deportes:

Con respecto a estos rubros y en lo que se refiere a la impartición de la Cultura a los trabajadores, -- entra la cuestión del personal que sea analfabeta, procurará el empleador dar las facilidades para que éste se cultive y aprenda lo indispensable.

Se acreditará el cumplimiento del aspecto recreativo y fomento a los deportes y la recreación familiar, procurando que la mayoría de los trabajadores se incorporen al disfrute y práctica de estas cuestiones apoyadas por el empleador.

11.- Comprobante de integración de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

a) Las actas de recorridos mensuales dentro de la empresa y en sus instalaciones.

b) Las condiciones generales de Seguridad e Higiene, las deficiencias que prevalecen en cuanto las instalaciones y equipos, reportándose en ellos por zonas de trabajo -- las carencias de los servicios, además, de incluirse en caso de que se sucedan los accidentes de trabajo y las condiciones específicas de ellos, señalándose el lugar y sus motivos.

c) Se organizará un plan de trabajo anual.

d) Los accidentes se informarán en el momento de acaecidos, a la autoridad laboral.

12.- El concepto de Médico y Medicina Preventiva son aspectos que se cuidan especialmente vigilando que el médico - de empresa sea reconocido por la Secretaría de Trabajo y -- Previsión Social, al que se le expide un libro médico, incluyendo la práctica de exámenes, de historias clínicas médicas y periódicas, de admisión a los trabajadores y la importancia - de conferencias mensuales al personal.

13.- Al referirnos a las instalaciones y una vez efectuado el recorrido físico por las instalaciones de la factoría, posteriormente se revisan los requisitos en cuanto a - autorizaciones de maquinaria y equipo señalando el número total - de motores existentes y su potencial nominal. Planos autorizados de Generadores de Vapor y de Recipientes Sujetos a Presión, las bitácoras de registro diario autorizadas y actualizadas y las licencias de operación del personal operario de grúas, -- montacargas y generadores de vapor.

14.- Equipo Contra Incendio:

Antecedentes de la empresa, forma de construcción, programa de simulacros efectuados periódicamente por la cuadrilla contra incendio, distribución de las salidas contra incendio que son las catalogadas como salidas a espacios abiertos y que tengan facilidad para abrirse por ambos lados. Agregando el número de componentes del equipo y características - de su contenido con fundamento en los artículos 12 al 34 del Re--

glamento General de Seguridad e Higiene.

15.- Puntualización y aseveración de medidas sugeridas para su cumplimiento y reparación de condiciones laborales.

Generandose con éste tipo de inspección una serie de sugerencias con respecto de equipos y maquinaria con que cuenta la empresa, para que posteriormente se asista con otro tipo de diligencia en la que se señalen las mejoras ordenadas y el tiempo que otorga la autoridad laboral para su cabal cumplimiento.

c) Inspección de Verificación.

Es aquella que se lleva a cabo con el afán de constatar el cumplimiento que los empleadores hayan dado a las modificaciones sugeridas y ordenadas en materia de seguridad e Higiene, mediante un emplazamiento, expedido a fin de ajustar en el lapso que en el mismo documento se indique las instalaciones o equipos de los centros de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos e instructivos, todos ellos aprobados por la OIT.

Los plazos otorgados para que se lleven a efecto las mejoras y modificaciones en las instalaciones son por un máximo de 90 días y un mínimo de 15 días para su cumplimiento.

Estos serán imprescindibles cada vez que se pretenda comprobar el resultado de una reparación con plazo de ejecución o de una advertencia. Deberán hacerse poco después de expirar el plazo fijado, de modo que el empleador no cuente

posteriormente con los olvidos o descuidos del inspector para dejar de cumplir sus órdenes. Por tanto, si las condiciones lo permiten el inspector no avisará de su visita en tal o cual día, pues ya media la entrega del emplazamiento correspondiente.

Se presenta este tipo de visita después de una - Inspección Periódica o Inicial al señalarse carencia de seguridad o ya bien sugerencias de modificaciones consideradas pertinentes.

D) Inspección Extraordinaria.

Se efectúan este tipo de inspecciones en cualquier tiempo. Por lo general tiene por objeto investigar la existencia de alguna violación a la normatividad laboral.

La mayoría de estas visitas se llevan a cabo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral, siendo estas; las Direcciones Generales de Registro - de Asociaciones, Capacitación y Adiestramiento; Medicina y Seguridad en el Trabajo; Juntas de Conciliación y Arbitraje y el -- Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, por denuncia de incumplimiento de alguna disposición laboral, presentada por los trabajadores de alguna factoría por sus sindicatos o por uno solo de los trabajadores. (25)

En el caso de que la solicitud provenga de particu-

(25) Cfr. Alonso García Manuel, op. cit. ... pág. 767 y 768.

lares, el funcionario que la reciba, será responsable de lo que - pueda o no ordenar si es que se presumen violaciones y la calidad de la petición, y si es que de efectuarse la inspección correspondiente se infiere que en el resultado se preconstituía una prueba para cualquiera de las partes en un proceso jurisdiccional, deberá consultar a las autoridades centrales.

También pueden ordenarse de oficio este tipo de visitas extraordinarias, en el supuesto de que las propias autoridades de inspección presuman la existencia de alguna violación a las disposiciones laborales y será en cualquier tiempo sujeto a su jurisdicción y vigilancia. Lo que se hará abarcando la totalidad de las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene o algún aspecto específico de esos conceptos u otro distinto.

Lo anterior se encuentra regulado por el artículo 542 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En materia de Participación y Reparto de Utilidades a los trabajadores, para tal efecto se solicita el voto del Inspector Federal del Trabajo, esto a petición de los trabajadores o de la Comisión Mixta, integrada para efectos de revisión y aprobación del Proyecto del Reparto, además de su distribución entre el personal que tenga derecho, en el caso de que - solo se haya llegado a un acuerdo en la Participación de Utilidades de cada trabajador en forma apegada a la Ley.

En este tipo de intervenciones extraordinarias el funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -

efectúa la revisión de los documentos consistentes en Cáratula de Ejercicio Fiscal correspondiente, para el caso de declaraciones - fiscales normales o extraordinarias, el proyecto de Reparto de - Utilidades, así como los recibos de pago correspondientes al ejercicio fiscal vigente en los seis meses anteriores a la fecha de la inspección que se designa para tales fines. (26)

Su intervención para determinación de Dependientes económicos se efectúa al tener conocimiento de un accidente fatal o bien a solicitud de la Autoridad Jurisdiccional que corresponda - ante quien se haya presentado el reclamo del pago de indemnización, teniendo como objeto averiguar e identificar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido. Reportando por escrito todos y cada uno de los acontecimientos que se puedan comprobar. (27)

El Inspector podrá comprobar y recabar datos y así colaborar con otros servicios integrados, como lo son: el registro de empresas, con los sindicatos que pretenden obtener titularidad para la representación de trabajadores y acreditación de socios - agremiados, emitiéndose las órdenes respectivas y en seguimiento de las instrucciones que se les remitan.

(26) Cfr. Guerrero Equerio, op.cit. ... pág. 445.

(27) Cfr. Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982, pág. 241.

3.2 Poner en conocimiento de la Autoridad las deficiencias y violación a las normas laborales.

En el supuesto de que se adviertan violaciones y deficiencias a las normas laborales en los centros de trabajo sujetos a su vigilancia, los inspectores del trabajo deberán denunciar ante el Ministerio Público, las causas de omisión o falta de pago de los salarios diarios mínimos generales, salarios mínimos profesionales a los trabajadores que prestan sus servicios para las mismas, incluyéndose también violaciones de todo tipo, que abarquen las cuestiones salariales, de seguridad, de equipo necesario, de prestaciones tales como: Jornada de trabajo, vacaciones y los períodos correspondientes y justos que deban disfrutar los trabajadores por cada año de labores; el pago de la prima vacacional complementaria, ubicar asimismo datos acerca de Reparto de Utilidades para lo cual, se auxiliará de las Comisiones Mixtas formadas dentro de las factorías para tal efecto.

En tratándose de la violación a los salarios mínimos generales, se remite por vía legal, desde el momento en que el inspector, canaliza el acta elaborada en el mismo centro de trabajo a la autoridad competente que en este caso será la Dirección general de Inspección Federal del Trabajo, en un plazo no mayor a tres días hábiles posterior a su practica y elaboración, y esta a su vez, acompañando dicha denuncia con las fotocopias de las nóminas revisadas, los nombres y datos del trabajador, Contrato Individual o Contrato Colec-

tivo de Trabajo y cualquier otro elemento de prueba que pueda aportar el inspector para que se remita tal denuncia al Ministerio Público correspondiente.

Al hablar de políticas de aplicación se entiende -- que los inspectores del trabajo no fincan directamente acciones judiciales, pues ello es prerrogativa propia del Ministerio Público en México. Ya que el acta de hechos que los inspectores del trabajo levantan y en la que constan ciertas violaciones, viene a ser un documento importantísimo para establecer claramente una infracción, en la misma se indicarán específicamente los datos, y se pondrán a disposición de las autoridades judiciales, cuyo apoyo es indispensable para la represión de las infracciones. (28)

En contadas ocasiones los inspectores del Trabajo permiten el resarcimiento del daño causado, utilizando métodos persuasivos y en un momento dado permitiendo que se subsane un daño menor, si se trata de algún error, por ignorancia o cálculo si se presume que no ha existido dolo o mala fé por parte del empleador

Y desafortunadamente en ocasiones no están informadas las autoridades de la labor del inspector y por no conocer los métodos de trabajo de éste, se ven inducidos a solicitar o imponer sanciones mínimas o incluso archivar el asunto.

(28) Cfr. Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1961, pág. 880 y ss.

De lo que se observa como resultado, la poca atención que se dá al trabajo del Inspector y las ocasiones en que es llamado para dar fe de alguno de los datos recabados y -- proveídos por él para sancionar la actuación de los jefes de empresa, siendo éstas muy pocas en proporción a las reportadas por los inspectores, lo que le resta eficacia durante su trayectoria de trabajo. Encuentran la base legal de dicha disposición en el artículo 3o.-1 inciso C) del Convenio sobre la Inspección del Trabajo 1947, No. 81.

3.3 Asesoramiento e información a empleadores y trabajadores.

Nos apuntemos el Convenio BI de la O.I.T., en el inciso b) del Artículo 3o. el hecho y obligaciones de los inspectores - del trabajo en lo referente a facilitar la información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera - más efectiva de cumplir las disposiciones legales que nos señalan las leyes y reglamentos laborales.

Y puesto que la función de Inspección no consiste solamente en misión represiva, se puede saber y tener en consideración que las intervenciones del inspector que son tan limitadas - en cuanto al tiempo, pueden prolongar sus efectos después de su - constitución en los diversos centros de trabajo y si esta libertad se viera limitada a las visitas que éste efectúa a las empresas o en las entrevistas en sus oficinas, resultaría gravoso ya - que su intervención siempre irá encaminada al futuro y al mejor - entendimiento de las normas de trabajo.

El Inspector del Trabajo asesorará a las partes con respecto de las disposiciones que rigen y garantizan la seguridad, explicará las exigencias legales relativas al pago de las remuneraciones, indicar en que caso, donde y como puedan efectuarse las visitas médicas, mostrar la importancia de la limitación de la duración del trabajo y examinar juzgando a la par que el empleador las condiciones y dificultades que se presentan para su cabal cumplimiento.

Normalmente la función de información y de asesora-

miento repercute en forma preventiva y es cuando el inspector puede ver coronado su esfuerzo según los resultados que a la postre se presentan en las empresas que visita. Además dado el carácter pedagógico, la propia realización de las recomendaciones que previamente se han dispuesto por las leyes y reglamentos obreros. mientras esté bien encaminada la perspectiva de orientación positiva que aparece en la factoría con intención de velar por los intereses del trabajador implicará un apoyo y un medio de respeto a las observaciones que puedan inferirse con el propósito de mejorar las relaciones de trabajo.

Asimismo el inspector en el momento preciso responderá a las preguntas que al respecto puedan plantearle los jefes de empresa y los representantes de los trabajadores, exponiendo sus propias opiniones y explicaciones, con la intención de que sus indicaciones se entiendan y asimilen, expresándolas con un lenguaje comprensible y sencillo, y surten un efecto duradero y ampliamente aceptable a cualquier nivel.

Será conveniente asesorarlos en la medida en que se requiera y tomando en cuenta la rama de la industria en la que se actúa, así por ejemplo en la industria textil existen ciertos riesgos propios de la maquinaria y la materia prima, para el caso de la industria química, existen reservas acerca de las implicaciones y trastornos que pueden afectar a los trabajadores, la exposición continua a los agentes e ingredientes que en ella se utilizan y hablando de otra de las industrias de vigilancia de la Inspección Federal del Trabajo -

como lo es la industria de la construcción, dado que en ella - se encuentran muchas y diversas causas de riesgo en el trabajo y afectaciones que son muy comunes y van contra la salud.

Uno de los obstáculos con que se tropieza la función de inspección es la ignorancia de las normas laborales, por ello es conveniente que se lleve a cabo una completa difusión del panorama social en el que se desenvuelven los prestadores del -- trabajo y ojalá fuese posible que en México, se pugnara por - motivar el hecho de propagar los servicios de aceptación -- de temas propios de la actividad laboral en los diversos medios de comunicación con la seriedad que amerita y requieran - los temas sociales, laborales y de Seguridad Social.

Corresponderá a la autoridad laboral, la redacción de los pliegos que obrarán como fuente de educación para los trabajadores que en muchos de los casos son analfabetas o simplemente poco letrados, pues solamente son personas que se dedican al trabajo y a la producción como medio de subsistencia. Y en un momento dado le corresponderá al inspector descifrar y asesorar acerca de las lagunas del derecho no comprensibles ni por el jefe de empresa.

Durante el transcurso de la visita inspectiva se harán las correcciones, aclaraciones y se resolverán los asuntos concretos y además de que se asesorará a las partes en lo referente a modificaciones de modalidades y la existencia de nuevas leyes que hayan entrado en vigor a últimas fechas. Teniendo en mente que pudiera existir ignorancia al respecto, a

lo que una vez entendido y sabiendo la realidad del caso, pro - cederá a examinar con los interesados el contenido de las nuevas disposiciones laborales, las obligaciones que éstas impongan y la repercusión que en forma singular corresponda, encaminándose a conocer los medios que permitan aplicarlas y se adapten de mejor manera a las condiciones permicibles a la empresa.

En atención a que se presentará una solicitud de ase - soría por parte de un empleador, el inspector siempre deberá espe - rar a recibir órdenes de sus superiores jerárquicos con la mejor intención de no dar una mala impresión por su seguridad y pres - tancia para este tipo de eventos, que son funciones propias de su nivel de preparación y del puesto que ocupa en la organización -- social y laboral del país y respetando siempre el secreto profe - sional y las normas del derecho que le prohíben salirse de lo - que abarcan sus funciones y facultades. (29)

(29) Cfr. Alonso García Manuel. op. cit., ... pág. 762.

3.4 Participación en la elaboración de leyes y reglamentos.

Agregaremos que además de las funciones de información y asesoría que el Inspector del Trabajo efectúa, tiene gran importancia por la intención que éste tiene para adaptar y sugerir medidas adecuadas para solucionar el caso concreto que se le presente respecto a los cambios que pudiera sugerir a fin de mejorar las relaciones de trabajo, para lo cual, se apega a lo dispuesto en la propia Ley y auxiliándose de Reglamentos e Instructivos referentes al ámbito laboral.

En cumplimiento a sus funciones puede ser éste el primer paso de participación en la elaboración de reglamentos y coadyubar directamente, de distinta manera según la localidad o el país en que se encuentre y los progresos de la legislación laboral vigente.

Interviene con frecuencia en las actividades de los órganos encargados de formular opiniones o propuestas, sobre todo lo relativo a condiciones de trabajo o mano de obra y de examinar o presentar proyectos de Ley sobre una de esas materias. En los países donde existen órganos consultivos tripartitos, por ejemplo; un Consejo Nacional del Trabajo, los servicios centrales de inspección le destacan casi siempre a uno de sus altos funcionarios, a veces con voz y voto, pero en todo caso la Inspección del trabajo tendrá una doble tarea.

En un primer orden de ideas, gracias al conocimiento que han adquirido sus funcionarios del medio en que se aplicarán los textos, puede indicar los límites dentro de los-

cuales habrá que mantenerlos para que respondan a la situación real, ya se trate de límites salariales, jornadas, contingente de mano de obra extranjera, etc. Y en segundo lugar, como le corresponderá después hacerlos cumplir, señalará a las autoridades competentes la necesidad de dar a las disposiciones un sentido preciso, comprensible por todos los interesados, entre ellos se encuentran los empleadores responsables de su aplicación y - sindicatos obreros, conciliadores, árbitros o magistrados del trabajo encargados de su interpretación, o bien no existir procedimientos demasiado complicados para ser puestos en práctica. Será éste un riesgo que se corre en el supuesto de que la redacción de un texto éste a cargo de administradores que conozcan -- de cerca los problemas que puede plantear su aplicación cotidiana.

A mayor abundamiento mencionaremos que el inspector requiere una documentación completa y al día, cualquiera que sea la forma en que desarrolle su actividad, puesto que es evidente que el inspector más eficiente será el que se encuentre mejor documentado.

Contará éste con diversos textos a su disposición, - los cuales deben ser proporcionados por la Secretaría a la que se pertenece, a fin de que el desempeño de su actividad se respalde con base a lo que en ellas se contiene con apego a -- las reglamentaciones y disposiciones vigentes siendo aconsejable que este funcionario lleve su propio cuaderno de anotaciones en el que pueda confrontar acontecimientos para posteriormente formu

lar soluciones y proponer mejoras a los textos ya impresos, lo que constituirá a lo largo de su carrera un glosario de circunstancias similares y diversas con la aplicación de criterios benéficos para los trabajadores en el centro de trabajo.

En la libreta de registro de manejo el inspector se anotará por ejemplo, la referencia de las leyes y reglamentos fundamentales que debe hacer cumplir, los principales artículos de tales textos a los que le dan origen a las infracciones más frecuentes; los datos esenciales relativos a las empresas más relevantes o a las que más visita y breves indicaciones de procedimiento que pueden resultar difíciles de recordar o mantener en mente, cada uno de sus datos más reales e importantes; tomando de éste en un momento dado la información o la contestación correcta y concreta de alguna pregunta que se le plantea o señalar alguna disposición necesaria en un momento dado.

Y visto que la lista completa de las leyes y reglamentos vigentes no puede ser establecida por el inspector Local, que no tiene ni posibilidades ni tampoco tiempo para hacerlo. En cambio, deberá pedir al servicio central que se le comunique y que se le remita el número requerido de ejemplares de los textos concernientes al Código de Trabajo y sus reglamentos de aplicación, a las leyes, decretos y órdenes referentes a las relaciones de trabajo; los textos especiales de los organismos de carácter social, sindicatos, delegados del personal, comités de higiene; los textos sobre Seguridad So-

cial o Previsión Social; los reglamentos y disposiciones técnicos que contienen prescripciones de higiene y de seguridad para cada industria (Construcción, Puertos, Industrias Químicas, Metalúrgicas, Del Transporte, Alimenticias, Textiles, etc.) o según la naturaleza de las máquinas y herramientas (monta -- cargas, aparatos para izar, prensas mecánicas, etc.) o de -- las substancias con que se trabaja (Benzol, tetracloruro de -- carbono, radiaciones ionizantes y algunas otras que repre -- sentan peligro de enfermedades crónicas para los trabajadores).

De tal manera que se reconoce que de acuerdo al -- avance y propuestas de lo observado por los inspectores labo -- rales se han generado las reformas, usos y perspectivas de -- cambio en la vigilancia de los centros de trabajo, ya que poco a poco las visitas inspectivas descargan la información neces -- aria a los ojos de las autoridades laborales, lo que genera -- cambios en la observancia de nuevas reformas y formulación de -- textos, reglamentos y circulares que contienen la formulación de un régimen laboral.

3.5 Observación del Clima Social en el Centro de Trabajo o en la Región.

Para ello el inspector se ve obligado a situar y apreciar los problemas de orden social que se planteen, recurren a información sobre las características generales de la empresa siendo elementos imprescindibles las operaciones técnicas, el número de trabajadores, el número de obreros calificados y no calificados, de empleados y de trabajadoras, estado general de las máquinas y herramientas, las condiciones de higiene y seguridad, la tecnología utilizada y lo avanzado o estático de la misma, la automatización si es que existe, etc. ya que de todo lo observado se podrá determinar con base a los Reglamentos y manuales aplicables la necesidad de modificar, sugerir u ordenar las modificaciones que pugnen por un mejoramiento del clima social que repercutirá en el comportamiento de los trabajadores, pues ello contribuye a la estabilidad en el trabajo si se observa mayor confort en el desempeño de las relaciones de trabajo.

Para conocer la situación socio económica de la propia empresa es necesario calcular las probabilidades de acuerdo entre los patronos y los trabajadores y las situaciones más frecuentes de despido, lo que no se da en una factoría con cierta estabilidad monetaria y producción equilibrada.

Existirán problemas centrales en la empresa que frecuentemente genera, despidos y que por la mala distribución del personal en locales insalubres aunado ello a la cuestión persistente de accidentes ocasionados por negligencia de los

patrones.

Es muy importante el trato que vierta el empleador para con sus trabajadores y asimismo repercute en mejor rendimiento en la producción el hecho de que se les incentive a los trabajadores por ejemplo, dotándolos de mejoras salariales periódicamente, sistemas de sueldo mensual, posibilidades de hacer curso en su lugar de trabajo, la franqueza en el diálogo con los representantes del personal, delegados de taller, miembros de los comités de higiene y seguridad y en general la disponibilidad y prestancia de los jefes de empresa para generar un ambiente de trabajo satisfactorio y agradable a la vista de los trabajadores, claro, todo esto puede presentarse condicionado a resultados y selección de personal que responda a los estímulos generados y propuestos para ir marcando al personal calificado y la mano de obra que puede dar mejores frutos a la productividad.

Si se mantiene el diálogo entre trabajadores y dirigentes sindicales se podría obtener mejores resultados en cuanto a mejoras salariales y logros sindicales en cuanto a prestaciones y beneficios. Asimismo y tomando en cuenta la rama de la industria de que se trate o la proporción de trabajadores afiliados y la imagen y estructura que estas tengan dentro de la empresa, los sindicatos son un ente de apoyo dentro del centro de trabajo ya que del contacto y buen entendimiento que se tenga entre los mismos se logra un futuro próspero en el campo de desarrollo de la factoría.

La principal fuente de la que se desprenden las situaciones antes señaladas se recaban a lo largo de las visitas inspeccionativas, informes del establecimiento y encuestas hechas al personal y mediante el contacto que se tiene entre empleador e inspector y el personal trabajador, en las visitas de control las reuniones de los Comités de Higiene y Seguridad y datos proporcionados por las delegaciones sindicales. (30)

Será importante referirnos a la rama económica y características de la región, puesto que los datos de la empresa se recaban por región o país a partir de los elementos conseguidos por los servicios locales. Según se estudie un sector económico o geográfico, una rama de la industria determinada o a las empresas representativas de la región y los datos de validez nacional abarcarán un territorio íntegro, mencionaremos a manera de ejemplo, una zona que sea cien por ciento minera, la que arrojará datos y situaciones particularmente relacionados con la minería y sus derivados en las que el inspector del trabajo se constituye con el objeto de determinar y requerir se subsanen deficiencias normales del medio.

Se auxilia el inspector de los sindicatos, de los servicios locales de inspección y del centro regional o nacional, de las agrupaciones profesionales; Cámaras de Comercio e industria, de los cuales, puede obtener datos y estadísticas

(30) Cfr. Davalos José. Derecho del Trabajo I. ...op. cit. pág. 374.

de los problemas de actualidad en la región.

En todo lo relacionado y acopiado por el inspector en las zonas de trabajo se apoyará para adoptar decisiones en materia social, económica y se encargará de mantener el orden, -pretendiéndose lograr con ello el mejoramiento de las relaciones de trabajo dentro de la empresa.

Dependiendo de la región que se visite o conozca variará la forma de vida, usos y costumbres, no se diga en zonas más atrasadas económicamente hablando, en las que el personal que presta sus servicios es más sencillo en su trato y en sus pretensiones, sobre todo en la obediencia y responsabilidad que refleja hacia el trabajo, lo que se dá en las zonas productivas de la localidad y a ellas asisten los trabajadores predispuestos a desempeñar sus labores de la forma en que se les requiera y de acuerdo a la industria, no teniendo las mismas ni suficientes opciones ni los medios adecuados para el disfrute de mejores prerrogativas.

3.6 Su desenvolvimiento como Servidor Público.

La realización de los fines que persigue el Derecho Laboral está condicionada a la obligatoriedad e imperatividad de la norma jurídica. Ahora bien para que esta se determine factiblemente es necesario que el Estado garantice un mínimo de eficacia en la aplicación de los preceptos jurídicos.

Para que el Estado, como ente soberano, al dictar las normas para regular la conducta de los individuos sobre quienes ejerce potestad, esté en condiciones de garantizar el cumplimiento de dichas normas, se ve obligado a delegar funciones y en el aspecto que nos ocupa para la vigilancia de la normatividad laboral, se auxilia de la designación de los Inspectores del Trabajo que serán la gente que directamente y de forma más personal constituya el ente que vela por el cumplimiento de ciertas medidas de interés colectivo, de interés social, lógicamente regulando su actuación por medio de una autoridad central.

Ubicando la función de la Inspección del Trabajo en el ámbito de representación del Estado, surge la responsabilidad del servidor público, puesto que ya en este contexto ubicado, el ente que lo designa pone hacia él toda su confianza y además de ello surge la necesidad de reglamentar su actuación y se genera la normatividad idónea en la que se contienen los términos que regulan su actuación ante los gobernados.

Al remitirnos a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y en específico al Artículo 2o. de la Ley

Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto Constitucional en materia de las responsabilidades de los funcionarios públicos señalándose en éste capítulo los Artículos 112, que versa "Pronunciada una sentencia de responsabilidad por delitos oficiales no puede concederse al reo la gracia de indulto. Artículo 113, la responsabilidad por delitos y faltas oficiales sólo podrá exigirse durante el período en que el funcionario ejerza su encargo, y dentro de un año después. Artículo 114, En demandas del orden Civil no hay fuero, ni inmunidad para ningún funcionario público."

Existiendo dentro de la Administración Pública Federal:

- a) " Los sujetos de responsabilidad en el servicio público;
- b) Las obligaciones en el servicio público;
- c) Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, así como las que se deban resolver mediante juicio político;
- d) Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas sanciones;
- e) Las autoridades competentes y los métodos utilizados para declarar la aplicación del procedimiento penal de los servidores públicos que gozan de fuero; y
- f) El registro patrimonial de los servidores públicos."

Las autoridades competentes para aplicar la Ley mencionada serán:

En este caso los Tribunales del Trabajo, en los términos de la legislación respectiva. Y su aplicación será - autónomamente, según su naturaleza y por vía procesal que corresponda, las sanciones reconocidas por los Inspectores de Trabajo y delitos u omisiones que le encasillarán en este supuesto, ya han sido mencionados en capítulos anteriores y - aparecen reguladas en los Reglamentos Federal y Local de Inspección del Trabajo, y con base en ello atenerse a lo señalado - en el Artículo 47, Fracción I a la XXII de las Responsabilidades Administrativas señaladas en el Título Tercero de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Tienen así asignadas funciones que no van en contra del Derecho y bienestar social.

Estando los servidores públicos enterados de que - existen sanciones por falta administrativa, y se dan de la forma siguiente:

- a) Apercibimiento privado o público,
- b) Amonestación privada o pública,
- c) Suspensión,
- d) Destitución del Puesto,
- e) Sanción económica, e
- f) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el Servicio Público.

Imponiéndose las sanciones administrativas tomando en

cuenta los elementos siguientes:

La Gravedad de la Responsabilidad; circunstancias socioeconómicas del servidor público; el nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor; las condiciones exteriores y los medios de ejecución; la antigüedad en el servicio; la reincidencia en el cumplimiento u omisión generando hechos ilícitos; monto del beneficio, daño o perjuicio económico derivado del incumplimiento de obligaciones.

Los Inspectores del Trabajo como ocupan Puestos públicos con carácter permanente, los empleados de la inspección no están expuestos a las consecuencias de los cambios de gobierno.

En los países de administración estable, donde los funcionarios públicos ocupan puestos permanentes, los empleados de inspección están sujetos a las condiciones de contratación, por concurso de méritos o de oposición, titular, etc. y a los privilegios y obligaciones del estatuto por ascenso, condiciones de trabajo, régimen de seguridad social, lealtad, secreto profesional que rigen para todos los empleados de los servicios públicos. Clasificándoles por categoría profesional que corresponde al nivel de responsabilidad; administradores y personal superior; Inspectores Generales de Trabajo, Directores de la Inspección, Supervisores de Inspectores o personal de categoría intermedia; Inspectores del Trabajo, Inspectores Supervisores e Inspectores Auxiliares.

En otras naciones la remuneración de los Inspectores del Trabajo es mejor cotizada, lo que no sucede en México, en donde se les estimula con equivocada visión de las necesidades naturales de cualquier funcionario y servidor público - con la categoría reconocida y la jerarquía que les otorga la propia Ley y la función que desempeña, que deberá ser decorosa y razonable para evitar que se les intimide y ofrezcan -- por parte de empleadores, al tratar de persuadirlos en su -- intento por vigilar en forma adecuada las normas, leyes y reglamentos amparados por la rama laboral.

Depende la eficacia de su desempeño en el hecho de pertenecer con carácter estable a un servicio administrativo permanente del gobierno y es una garantía de independencia del personal de inspección. El sentir estabilidad en el empleo le dará seguridad al Inspector del Trabajo para enfrentarse y manifestar su autoridad frente a un empleador influyente y manejar su independencia de criterio, y con la seguridad de no arriesgar su empleo ni su carrera en la Institución a la que presta sus servicios.

La eficacia del servicio requiere que éste último, por sus condiciones de remuneración y sus perspectivas de carrera atraiga y conserve a las personas idóneas para ocupar el puesto, a los que cuenten con las cualidades morales necesarias para cumplir con las obligaciones que se les estipulen.

Observándose como resultados que la falta de garantías con que cuenta este servicio, se refleja en la ineficiencia

del servicio y la ineficiencia de sus actuaciones. (31)

Tómándose en cuenta y como referencia los salarios que en México, reciben los Inspectores del Trabajo y en comparación -- con otros países son muy bajos ya que en la mayoría de las naciones su tabulador salarial se equipara al de cualquier otro servidor público con la misma preparación o similar a esta y en tratándose de categoría, en esos países se tiene un respeto especial por el funcionario que en este caso es el Inspector y que conforme a las leyes que lo rigen en su función tiene una posición bastante decorosa, en especial los inspectores que tienen altos grados en inspección técnica especializada.

Se ha generado en nuestro país una falta de garantías para los inspectores y resulta difícil garantizar su independencia y autoridad, lo que refleja que las obligaciones impuestas -- por la legislación, así como sus atribuciones que les reconoce y las calificaciones que les exige, no obstan para crear un sistema de inspección eficaz, que resulta esencial dotar a la inspección de una condición jurídica y económica que corresponda a los objetivos de esa Institución. (32)

(31) Cfr. Ferrari Francisco de. Derecho del Trabajo. Volúmen I, -- segunda edición, Editorial Depalma, Buenos Aires 1976. pág. 208.

(32) Cfr. Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo... op. cit. pág. 763.

3.7 Control de la Higiene y Seguridad en las fuentes de trabajo.

El control de la Higiene y la Seguridad en el trabajo es una facultad de los Inspectores del trabajo, aunado esto a la de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de los trabajadores y entre ellas la que se refiere a la seguridad, higiene y bienestar, para la cual, se contratan personas preparadas y especialistas en las áreas de ingeniería, química, mecánica, en la construcción, electricistas, sociólogos, abogados, médicos, etc.

Preparando al personal que no conozca ciertas ramas de la industria, dada la amplitud, dinámica y avances de la tecnología, asimismo la gama cada vez más amplia de procedimientos utilizados en la industria exigen conocimientos externos para que las domine una sola persona lo que requiere que el personal inspectivo debe poseer nociones técnicas adecuadas a las pretensiones del medio.

El crecimiento de pretensiones del servicio de inspección ha generado un estudio y la formulación de la sistematización del procedimiento de aplicación de técnicas, eficaces y sencillas para dictaminar de forma más breve las carencias de las instalaciones de los centros de trabajo especialmente en sus equipos y maquinarias instaladas, así como los métodos de aplicación de las fórmulas que ayudan a la superación del servicio de inspección.

Realizándose un control previo a las empresas de nueva creación, sometiéndole previamente a la Inspección del Tra-

bajo, debiendo someter a su observancia los planes de establecimientos, instalaciones o procedimientos de fabricación para que se señale la autorización al respecto. En nuestro país - simplemente se registra la empresa en sí para su anotación en el régimen de empresas de nueva creación, con el objeto de que - sean agregadas al Registro de empresas y una vez instaladas estas y ordenada la primera visita inspectiva se dictan las medidas que se consideren necesarias para el funcionamiento de las instalaciones íntimamente ligadas y reglamentadas conforme a la Ley. Reglamentos e Instructivos y anexos que rigen las características que deben revestir las empresas en sus maquinarias e instalación del inmueble, tomando en cuenta el tipo de materiales, ventilación, puertas, iluminación, equipo de emergencia y disposición de servicios indispensables y salubres a disposición de los trabajadores, adecuado en proporción a la cantidad del personal que en estas deberá laborar.

Se crea el control a efecto de que los trabajadores dispongan de un local creado para la utilización y disfrute de los trabajadores y esto genera responsabilidad para el empleador, la cual disminuye en tanto sea comprobable el menor número posible de accidentes e incidentes en el trabajo por la utilización de maquinarias y equipo que no se apege al control de las normas de Seguridad e Higiene.

Generándose pues un campo de control bastante amplio puesto que en equipos de nueva creación y adecuados al proceso productivo existiría corrección o adecuación que realizar y a

cada paso que de la normatividad se abrirán mejores y sugerencias positivas para los responsables y a la larga se genera una situación de apoyo preventivo por parte de los Inspectores del Trabajo que son los directamente indicados para hacerse saber al empleador.

Acerca de las notificaciones que se efectúan en los centros de trabajo con respecto a instalaciones y equipos se requiere periódicamente, por parte del servicio inspectivo, en operaciones de control y acerca de edificios e instalaciones fijas, ventilación adecuada y puntos de referencias, calefacción, humedad, instalaciones sanitarias, vestidores, etc., que resultan necesarios para la prestación del trabajo, agregando el hecho de que para el caso de carencia de apego a lo reglamentado, lo cual genera consecuencias nefastas en la salud de los trabajadores, siendo estos puntos a mencionar, el ruido, humos, vibraciones y utilización de substancias tóxicas y peligrosas que ponen en peligro la estabilidad y salud del prestador de servicios. (33)

(33) Cfr. Caldera Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I, segunda edición. Editorial Ateneo, Caracas, 1972. pág. 531.

CAPITULO IV

TIPOS DE RESPONSABILIDAD

- 4.1 Responsabilidad Juridica**
- 4.2 Responsabilidad Social**
- 4.3 Responsabilidad Administrativa**
- 4.4 Responsabilidad Tecnica**
- 4.5 Responsabilidad Economica**

TIPOS DE RESPONSABILIDAD

4.1 Responsabilidad Jurídica.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de la delegación de Funciones que le atribuye el Poder Ejecutivo Federal, y a su vez mediante la Dirección General de -- Inspección Federal o Local del Trabajo, corresponde el vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

Interviene asimismo en la contratación de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores. Coordinar el establecimiento y la integración de las Juntas - Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje así como vigilar su funcionamiento.

Llevar el registro de las asociaciones patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes. Otras de las obligaciones que tiene la Secretaría de la que emana la Dirección de Inspección, será la de participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores. Y visto lo anterior nos referiremos al control de la aplicación de las Disposiciones Legales que se relacionan con la aplicación de los Convenios Internacionales día con día, considerando el Convenio, número 81, de 1947 en su Artículo 3o., (Inspección del Tra-

bajo) y el Convenio número 129, de 1969, Artículo 6o. sobre Inspección del Trabajo (agricultura), mismas que establecen que el sistema de Inspección del Trabajo estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las relaciones de trabajo, aclarándose en ambos instrumentos que la -- expresión comprende, además de la legislación, los laudos -- arbitrales o resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Contratos Colectivos a los que se da fuerza de ley, encargándose de la observancia de su cumplimiento el Inspector Federal del Trabajo.

Por tanto los Convenios dejan a los Estados la responsabilidad de fijar el alcance de las disposiciones que deben hacer cumplir los Inspectores del Trabajo.

La existencia de los Contratos Colectivos adquiere un interés especial, cuya aplicación reviste particularidades distintas de acuerdo al sistema jurídico de cada país. Dado que en algunos países esos acuerdos vienen a ser pactos entre caballeros que no prevén sanciones judiciales, mientras que ese convenio colectivo, extendido por decisión gubernamental a todas las empresas de la misma rama de actividad, tiene carácter reglamentario, teniéndose que algunas cláusulas van acompañadas de sanción penal y su control incumbe a la Inspección del Trabajo. Cuando un Contrato Colectivo no ha sido obligatorio conserva su naturaleza de contrato de derecho privado cuyo incumplimiento a lo sumo puede dar motivo a una acción civil por parte del querellante.

La competencia de la Inspección del Trabajo puede ser general y abarcar tanto la legislación íntegra en lo referente a las condiciones de trabajo como los reglamentos de higiene y seguridad, así tenemos como ejemplo que en algunos países de Europa y en los de América Latina se aplica este sistema de competencia de inspección.

En cambio puede estar limitada a ciertas materias: - Higiene y Seguridad, Trabajo de Mujeres y Menores y Salarios Mínimos en el Reino Unido; en Estados Unidos como en Mississipi Trabajo de Mujeres y Menores; y en Nevada, Higiene y Seguridad.

Siendo de todos sabido que en la República Federal de Alemania y en Suecia ciertas materias están especialmente excluidas para la Inspección del Trabajo. Y en Nueva Zelandia el cumplimiento de los laudos arbitrales es vigilado por un cuerpo especial de Inspectores. Y así veremos que en cada país cambian las atribuciones conferidas a los Inspectores del Trabajo. Podemos ver que en varios países se unifican criterios y sus facultades y en otros cambia por rama y serán para verificar si las estipulaciones laborales que figuran en el pliego de condiciones, corresponden a las normas vigentes en el país o la Región.

Se presenta la responsabilidad jurídica del Inspector del Trabajo al momento en que este se faculta y está obligado de asesorar e informar a los trabajadores y empleadores para lograr una manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales y a su vez jurídicas, asesorar en el caso concreto, y dar a conocer la disposición aplicable.

Visto lo anterior, conoceremos que no es posible al C. Inspector efectuar su trabajo en tiempo y también asesorar a los trabajadores que en algunos casos se aferran a sus ideas y no dan lugar a que se señalen cambios en cuanto a observación y asimilación del sentido con que es llevada a cabo la Inspección citada.

La confianza que logra el Inspector del Trabajo será síntoma importante, para lograr que los empleados y jefes de empresa se acerquen a él con el propósito de que éste les asesore y les haga saber la forma en que se aplican las disposiciones legales y así conocer la forma en que se verán más favorecidos en sus relaciones de trabajo.

Por otra parte la Inspección del Trabajo por medio del papel que desempeña dentro de la empresa, es la encargada de dar a conocer a la Autoridad competente las deficiencias o abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación. Asimismo es una obligación que genera responsabilidad jurídica el hecho de tener que detallar a la autoridad por medio de los actos inspectivos que, éste lleva a cabo, las fallas existentes, ya sea de aspecto técnico, de instalaciones de dispositivos de seguridad, la forma en que se lleva la hoja de pago o nómina de pago a los trabajadores, etc. Debiera el inspector proponer a la autoridad competente las medidas que se han de adoptar, tratando de modificar estas lagunas o disposiciones que ya resultaren inaplicables por su falta de

actualización y proponer la adopción de nuevos reglamentos acordes a la problemática actual.

Estará pendiente a las observaciones que le hagan los jefes de empresa, dirigentes sindicales, y los integrantes de las comisiones especiales integradas por los representantes de los trabajadores, que efectúan funciones de fuentes informativas y aceptar para su consideración las denuncias hechas con la finalidad de lograr mejoras en las instalaciones del centro de trabajo. Atribuyendo a la información proporcionada por los trabajadores y sus representantes toda la importancia que esta merece, con el objeto de proponer la adopción de las medidas necesarias y adecuadas al caso concreto.

Participación en la elaboración de Leyes o Reglamentos.

El asesoramiento y la información son el primer paso para la participación en la elaboración de reglamentos, y así, la Inspección del Trabajo tiene que coadyuvar directamente, de distinta manera, según se den los progresos de la legislación laboral. Las actividades de los órganos encargados de formular opiniones o propuestas sobre todo lo relativo a condiciones de trabajo o mano de obra y de examinar o presentar proyectos de Ley esas materias que se ven relacionadas con la función del Inspector del Trabajo y en esas circunstancias ésta tendrá una doble tarea. Asimismo y gracias al conocimiento que han adquirido los funcionarios del trabajo, acerca del medio en que se aplicarán los textos, pueden indicar los límites dentro de los cuales habrá que mantenerlos para que respondan a la situación

real, ya se trate de tasas salariales, jornada, contingente de mano de obra extranjera, etc. Por otra parte, como le corresponderá hacerlas cumplir, señalando a las autoridades competentes la necesidad de dar a las disposiciones un sentido preciso, que se haga comprensible para los empleadores responsables de su aplicación y sindicatos obreros, conciliadores, arbitros o magistrados del trabajo encargados de su interpretación, dando como resultado, procedimientos que no sean complicados para ser puestos en práctica, dado que se corre el riesgo de que las disposiciones aplicables con una redacción complicada no se puedan ejercitar en forma cotidiana.

Participación en la Contratación Colectiva.

Abundaremos en el presente tema al hablar de responsabilidades sociales. Observaremos en este caso la función que le incumbe al Inspector del Trabajo al informar a las partes sobre el contenido legal obligatorio del Contrato Colectivo y su obligatoriedad que abarca a todos y cada uno de los miembros del centro de trabajo, el cual será propio de la rama de la industria de que se trate.

Por lo que este funcionario asiste a las partes durante las negociaciones, será a pedido de los interesados cuando estas se lleven a cabo en forma espontánea y fuera de todo procedimiento formal, ya participando en las labores de la comisión que se forme para ello, cuando su presencia está prevista por la Ley. Y en otros casos cuando sin participar directamente en la contratación, el inspector está encargado por la

Ley de verificar el contenido de lo que se acuerda desde el --
punto de vista legal, observando con plenas facultades el des-
conocimiento de la cláusula o las cláusulas que resulten con -
trarias a la propia Ley o a los reglamentos laborales que se --
encuentren en vigencia.

4.2 Responsabilidad Social.

Al tratar el tema de las responsabilidades sociales caemos en el supuesto de que en sí la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es un ente creado para el bienestar social y asimismo es la observancia de sus actividades, su finalidad primordial.

Incluiremos en este supuesto las cualidades del Inspector del Trabajo, puesto que en el ejercicio de sus funciones se enfrenta al comportamiento humano en el que se manifiestan las exigencias que requiere su quehacer en materia psicológica, el tacto para tratar a la gente, la prudencia para encontrar la mejor forma de comunicarse, el sentido práctico con que debe manejar su actuación y desempeño de sus funciones y el optimismo, además de su conciencia y deber de servicio, que repercutirán en buenos resultados de su trato con las personas con quienes en un momento dado y sin conocerlas serán las que contribuyan para ampliar su conocimiento acerca del desarrollo de una empresa, taller o centro de trabajo al que se le encomienda vigilar y asesorar.

Por el hecho de que día con día la propia sociedad le ha ido facultando para conocer de cerca las relaciones entre empleadores y trabajadores siendo su cometido el aplicar todo medio capaz de mantener y mejorar el buen estado de esas relaciones o de restablecer la paz cuando estalla un conflicto y asimismo para hacer respetar la justicia social aplicando ciertas decisiones que beneficien el entendimiento y la liber-

tad.

Compete al Inspector del Trabajo el observar el clima social que prevalece en la empresa; conocer así el ambiente en el cual se entablan las relaciones entre el empleador y sus obreros y empleados ejerciendo una influencia directa sobre el estado de dichas relaciones. Por lo que requiere de llegarse de elementos tales como las características de las operaciones técnicas, número de trabajadores, número proporcional de obreros calificados y no calificados, aprendices, de empleados, de trabajadores mujeres; estado de máquinas y herramientas; de las condiciones de higiene y seguridad; avance de tecnologías, y su aplicación y automatización de sistemas y equipos, pues no se obtendrán estadísticas favorables en un centro de trabajo con precarias condiciones de higiene y seguridad si es que se compara con una empresa que cuenta con ambiente de trabajo seguro e higiénico, buena iluminación e instalaciones modernas y adecuadas a los requerimientos del propio medio y ambiente de trabajo.

Tomando en consideración la situación económica de la empresa y su prosperidad, datos que contribuyen para que se genere una atmósfera de buenas relaciones obrero-patronales y permita al inspector valorar el límite probable de éxito en las relaciones de trabajo.

Por otra parte cunde la desconfianza entre los trabajadores de un centro de trabajo que recibe periódicamente la visita inspectiva y estos se darán cuenta que en el pliego

de consideraciones y sugerencias que hace el inspector al empleador, aparecen múltiples recomendaciones, así como notificaciones por las infracciones cometidas y desencadena un sentimiento de desconfianza entre los patrones y trabajadores y un sentimiento de falta de respeto a la legislación.

Existiendo algún conflicto la actitud laboral cambia y se deteriora, por lo que el empleador busca la manera de aplicar políticas encaminadas a la remuneración de los servicios prestados por los trabajadores tales como; elevar los salarios, otorgar primas, nuevos sistemas de sueldo mensual, o semanal, posibilidades de ascensos y ocupación de puestos - clasificados; situaciones estas que el inspector tiene obligación de encaminar a mejores perspectivas proponiendo formas de solución entendibles por cualquier miembro de la empresa - que van encaminadas a una utilidad positiva y a permitir el diálogo y conclusiones expresadas en el momento propicio.

Se ha observado que el hecho de proponer un sentido de concurso entre los trabajadores con la finalidad de retener el personal calificado y ubicar al personal que no lo es, ha dado resultados positivos respecto de que la relación de competitividad que se genera, llena de entusiasmo al personal que finalmente apoya la producción y resulta beneficiado al tomarse en cuenta su tenacidad por el trabajo si es que se lleva en la empresa una política de remuneración al trabajo, asistencia y puntualidad de los trabajadores, y además un buen sistema de comunicación entre todos los elementos que la

conforman se nota como resultado que el clima social prevalenciente sea ventajoso para los trabajadores.

El clima social se presenta también en las distintas ramas económicas y en la región de que se trate cuando al no existir información estadística permanente la Inspección del Trabajo recurre al mismo tipo o a la misma fuente de información cuando se trata de una rama de actividad o una empresa considerada por separado, de ahí que la interpretación que se haga por obtener datos globales de una región se sintetizan de un país a otro a partir de los elementos y datos reunidos por los servicios sociales, dependiendo del sector económico o geográfico. Por lo que además de los elementos de información proporcionados por los Servicios Locales de Inspección, es conveniente dirigirse al centro regional o nacional, de las agrupaciones profesionales, cámaras de comercio, sindicatos, etc. de la rama que se pretende conocer y que a la vez -- posean una visión de conjunto de los problemas que se presentan un sector determinado.

El conocimiento del clima social es muy importante para las autoridades, y para adoptar decisiones en materia social y económica y es también indispensable para llevar a cabo actividades diversas tales como; mejoramiento de las relaciones de trabajo en la empresa. Tomando en consideración las actividades de control, asesoramiento e información para lograr la armonía de las relaciones colectivas. Ponemos como ejemplo una empresa que no cuenta con una comisión de seguri

dad e higiene, o una comisión encargada de la recreación de los trabajadores, para lo que el Inspector del Trabajo que verifique la existencia de tales comités y deba comprobar alguna infracción tiene que tomar las medidas reglamentarias y al mismo tiempo dará las explicaciones necesarias para crear los, y así es necesario colaborará en aspectos prácticos efectuando funciones de organizador de elecciones para nombrar a los representantes de los comités y asesorarlos para el desempeño de sus actividades e instarles a que velen por la aplicación de las normas legales vigentes.

El inspector tendrá un papel determinante acerca de la creación y asesoramiento para alentar a las partes interesadas que se deban referir al cumplimiento de las normas de seguridad y mayor aprovechamiento de los recursos con que cuenta cada empresa y sus beneficios de grupo o individuales.

Tiene participación en la negociación de Contratos Colectivos el Inspector del Trabajo que en ocasiones desempeña un papel dinámico al estimular a las partes para establecer el diálogo y llegar a la negociación de las cláusulas y condiciones que se contienen en los Contratos Colectivos de Trabajo, así vemos que se negociarán aspectos tales como los salarios o la jornada de trabajo.

En los países de América Latina, el convenio colectivo dimana de un procedimiento reglamentario que implica la convocación de una comisión paritaria y ciertas condiciones relativas a la calidad de los participantes, lo que da origen

a organizaciones más representativas de trabajadores. Participando el inspector en las negociaciones colectivas en diversas calidades, lo que puede ser a pedido espontáneo de las partes, o por la aplicación de un procedimiento reglamentario y que su presencia puede ser de pleno derecho o tener carácter meramente facultativo. Sea cual fuere la situación que lo proponga, su intervención será siempre el mantener un clima de negociación favorable y en el caso de ruptura de negociaciones, debe recurrir a la persuasión y a la diplomacia para convencer a las partes de que reanuden el diálogo, lo que dependerá de la confianza que éste pueda imponer a los empleados y trabajadores siempre con ese empeño en hacer cumplir las disposiciones legales en cualquier circunstancia.

Su intervención en la Prevención y Solución de Conflictos; Conciliación y Arbitraje.

Dentro de las actividades de la Inspección del Trabajo se encuentra la prevención de conflictos, y así mismo se considera de que la función de conciliación es compatible con la inspección, dado que en la Legislación Nacional que le confiere al inspector facultades de conciliador y a la vez le responsabiliza de los resultados que se obtengan por sus intervenciones en las relaciones entre patrones y trabajadores.

Los países en los que se requiere la obligatoria participación de la Inspección del Trabajo respecto de los conflictos obrero-patronales son, Birmania, España, Francia, Grecia, Haití, Honduras, Kenia, Luxemburgo, Turquía, Venezuela y Rep de Vietnam.

En ciertos Estados, se invoca su intervención en todas las dificultades y conflictos de trabajo que se presenten pero únicamente en su etapa preliminar y ya una vez entrando en el procedimiento de conciliación no prevé su intervención posteriormente, en otros países debe esforzarse por solucionar el conflicto cuando las partes lo han elegido libremente como mediador. Tenemos que en algunos otros países el inspector esta encargado de organizar el procedimiento de conciliación y en especial designa al Comisario de Conciliación y además actúa como suplente del Comisario en caso de ser requerido.

Hasta el momento la situación acerca de las atribuciones de funcionarios de conciliación se presenta en dos aspectos:

Primero, de orden moral, tal vez había dudas en cuanto a la imparcialidad del inspector a causa de ciertos aspectos de su misión como puede ser protección desinteresada que debe dar a los trabajadores, la represión de las infracciones, cuando se intente conciliar los puntos de vista de las partes o arbitrar un conflicto. Segundo, de orden práctico; el recargo de trabajo que supone la solución de conflictos obstaculizará el ejercicio de las funciones primordiales de inspección, dado que se le asignen al inspector funciones diversas y se le requieran informes y resultados breves y a corto plazo, enmedio de su rol normal de trabajo, y consecuentemente atenderá los conflictos a las órdenes que ameri-

ten su pronta atención y resolución, atribuyéndole en la mayoría de los países que por su profundo conocimiento técnico y psicológico de los problemas objeto de los litigios y además por que cuenta con la ventaja de que está en el lugar mismo del debate y las partes nunca han impugnado su imparcialidad puesto que él está en las mejores condiciones de obrar como conciliador en cualquier conflicto que se presentase, por su cercanía al lugar de los hechos, observamos por tanto que es la persona que se constituye físicamente a los centros de trabajo y conoce de cerca la problemática laboral prevaleciente en cualquier rama de la industria a que se le comisione. -- Aun que en un momento dado los asuntos de mayor envergadura se turnen a instancias superiores ya sea departamental, provincial, regional o por la rama de la industria. Por lo que se considera muy importante que el inspector inspire confianza hacia los trabajadores y jefes de empresas por su competencia, independencia y objetividad en el desempeño de sus funciones, tomando en cuenta que la escasez de personal capacitado lo somete al roce directo con la gente ya sea en países desarrollados o en vía de desarrollo, además de que en ocasiones se ve obligado a constituirse de nueva cuenta en un mismo centro de trabajo dos veces o más durante un año de labores, por lo que éste se esfuerza en realzar el prestigio y autoridad de su función de funcionario que a su vez representa los intereses de la población trabajadora.

Quando se le coloca al inspector en la línea de de-

cisiones y se toma su función de árbitro, antes tiene que tomar una decisión definitiva, que las partes deberán acatar, y - le corresponderá entonces hacer respetar la decisión que - el mismo haya tomado. Entre las legislaciones que atribuyen a la Inspección del Trabajo el arbitraje de los conflictos laborales, puede citarse España, Turquía y Venezuela.

En conflictos colectivos, ante todo se recalca el hecho de que las funciones de conciliación contribuyen a -- realizar considerablemente el prestigio y la autoridad de la institución, con la ventaja para quienes la representan cuando -- cumplen funciones de control, información o asesoramiento. Se - patentiza esta situación en las regiones poco desarrolladas, donde hay mayor trato entre los empleadores del Estado y el público, y los empleadores y trabajadores conocen personalmente al inspector que en la mayoría de las ocasiones se erigen para ejercer todas las funciones inherentes a su cargo por todo el periodo que dure la programación inspectiva.

Los desacuerdos colectivos que examina el inspec-- tor se refiere a una amplia gama de aspectos que va desde aquellas motivadas por un deseo de mejorar las condiciones de -- trabajo o las que se generan por cuestiones generales o aspectos-económicos o de intereses, y que resultan de algún intento - fallido de negociación y los conflictos que se generan por un acontecimiento imprevisto como puede ser un accidente de trabajo, mismo que acarrea un evidente desequilibrio de las relaciones imperantes dentro de una empresa, todo ello debido a-

que se apareja un despido o cambio de personal o de un dirigente o delegado de personal, y más aún cuando tal o cual hecho constituye una infracción por lo que el funcionario del trabajo impondrá el cumplimiento de la ley a los empleadores, apoyándose en todos los elementos y medios que disponga para lograrlo y modificar el desempeño de trabajos y así buscar el equilibrio de las relaciones y los cargos económicos y -- funciones que la empresa pueda soportar. Por lo que en los países en los que las relaciones colectivas de trabajo se rigen por convenios celebrados entre las partes, puesto que los sindicatos que los representan son los encargados de proponer y -- lograr mejoras en las condiciones de salarios, jornada de -- trabajo y además prestaciones a los trabajadores, lo que refleja a largo o corto plazo una armonía de resultados de una empresa a otra y sobre todo se genera un respeto hacia los mínimos y máximos otorgados como logros de las condiciones de -- trabajo intentando siempre llegar a un óptimo disfrute de lo -- propuesto en las condiciones y cláusulas contenidas en los contratos colectivos de trabajo.

Las funciones del inspector como organizador de reuniones y discusiones, al estar previstas por la ley se dan como normas de procedimiento reglamentario, aunque existe la posibilidad de generar flexibilidad dentro del mismo procedimiento si este pone en práctica sus aptitudes psicológicas, imparcialidad, donde gente, percepción humana y su capacidad para dirigir debates, todo ello detrás de su interés por me--

diar los intereses de las partes en el proceso conciliatorio.

En tratándose de litigios individuales; y al referirse a cuestiones de derecho, los litigios que surgen a propósito del contrato de trabajo incumben siempre al tribunal competente en materia laboral. Aunque cuando se trata de hacer cumplir la ley, no se puede transigir ni de llegar a un arreglo que no prevea el propio derecho y sus reglamentos.

En este supuesto, se considera como parte perjudicada el trabajador que regularmente se dirige al Inspector del Trabajo para enterarse de sus derechos en una situación determinada que le describe con los elementos indispensables como, constancia de salario diario, semanal, etc. o la carta de despido, situación que éste debe hacer valer, a favor del trabajador.

Puede haber conciliación en el sentido estricto, -- cuando la oposición entre el empleador y el asalariado se basa en una apreciación distinta de los hechos en sí o de las modalidades no jurídicas que rodean una situación concreta.

Su papel de amigable componedor alcanzará su máximo sentido en relación de que desempeña el papel de intervención para reanudar el diálogo y búsqueda de bases para un acuerdo entre los antagonistas, siempre que ese acuerdo no rebase los límites de la propia ley que los rige.

Por lo que nos damos cuenta que la competencia del Inspector del Trabajo se ejerce en un marco bastante preciso.

Acerca de los representantes electos del personal,

la mayoría de las legislaciones laborales protegen contra el despido a los representantes electos de los trabajadores, Visto que las disposiciones legales que garantiza la protección de los representantes del personal atañen al orden público, varía por ello la materia que sanciona la forma de su protección en el desempeño de funciones con representante electo de los trabajadores, lo que cambia de acuerdo a la disposición expresa que lo ampara o sanciona según sea la causa o gravedad de la infracción cometida por su persona. Debiendo el Inspector estudiar muy a fondo y con toda objetividad las luchas reprochadas al delegado para cuidarse de no emitir una decisión arbitraria, ni contraria a derecho, y tomar muy en cuenta si es que se puede comprobar que el representante electo por los trabajadores a quién al ser retirado de sus funciones, otro que lo sustituya seguirá ejercitando los mismos seguimientos formulados por el sindicato al que pertenece, y si la actitud del empleador es por demás comprobada acerca de tal o cual representante de los trabajadores.

La función social de la Inspección del Trabajo entraña por sí un matiz más complicado como lo es el ser humano por lo que no se pueden describir como si se tratase de un formulario, y el inspector se encuentra sumergido en un mar de exigencia y precisión respecto de su sentido de responsabilidad, obligándose a desempeñar su iniciativa, su objetividad paciencia y comprensión del quehacer humano, y a la vez lograr imponer su autoridad personal para el logro de una posi-

tiva aplicación de sus propuestas, ya que de ello depende - el cumplimiento de decisiones y trae aparejada la responsabilidad de la autoridad que ejerce, con la finalidad de que su trabajo repercuta sobre el clima social de la empresa, de la región e incluso de las que se darán en toda una Nación.

4.3 Responsabilidad Administrativa

Una de las atribuciones principales del Inspector del Trabajo es vigilar el cumplimiento de la normatividad en cuanto a la autoridad administrativa.

En este rubro velará por la aprobación de excepción y el refrendo de contratos de trabajo, obligatoriamente establecidos por escrito, el cual supone el examen de la validez de las cláusulas de contrato a través de la reelementación legal. Su función administrativa adquiere importancia cuando se trata de trabajadores extranjeros cuyos contratos están regidos por convenciones entre dos Estados o de trabajadores migrantes que lleguen al país por sus propios medios. Le compete verificar la aplicación concreta de diversas prescripciones, que varían según las condiciones nacionales, porcentaje de mano de obra en determinada profesión, prueba de las calificaciones invocadas, reconocimientos médicos reglamentarios, pago de los gastos por concepto de viáticos y condiciones de transporte, condiciones de trabajo y remuneración, régimen de permisos y despidos.

En algunos países incumbe a la Inspección del Trabajo dar el visto bueno a las cláusulas del contrato de aprendizaje y verificar las disposiciones que contiene. Así como autorizar algunas excepciones expresamente previstas en los convenios internacionales que tratan de, autorizar que se supere el número de horas extraordinarias previstas por la ley; que se contrate a un menor de edad antes de la edad mínima legal de admisión al empleo; que se destine a los aprendices a trabajos prohibidos a los meno-

res; que se suspenda la prohibición al trabajo nocturno de las mujeres y los menores en ciertos casos de urgencia, que se pasara - por alto las condiciones de antigüedad en la empresa para los candidatos a delegados del personal.

Para lo que el inspector analizará a fondo el fundamento de la solicitud de autorización y las consecuencias que entraña tanto para el trabajador como para la empresa el emitirlo.

Al otorgar estas autorizaciones el inspector exigirá - que exista ciertas reservas en cuanto a la ejecución, por ejemplo cuando se autoriza el manejo de alguna maquinaria sofisticada y peligrosa por un aprendiz después de seis meses de aprendizaje, a condición de que ya se tenga destreza en su manejo y el peligro - que representa para él.

Cuando se trata de excepción acerca de la edad mínima autorizada para efectuar un trabajo y la obligación de ordenar un examen médico al prospecto dispuesto a laborar. Dependiendo de - los informes que se tengan acerca del comportamiento y respeto - que se tiene en los centros de trabajo hacia la legislación laboral será la aprobación de excepciones que se tendrá como resultado.

Su participación en las actividades de órganos consultivos deliberantes o contenciosos. Enfocaremos ahora nuestro estudio a la participación del inspector en las actividades de órganos consultivos tales como: Juntas Nacionales del - Trabajo, las Comisiones Consultivas Regionales del Trabajo o cualquier órgano paritario o mixto de los que están previstos --

por los Codigos del Trabajo de la mayor parte de los países. De órganos deliberantes como: Las Juntas Paritarias o Mixtas encargadas de la gestión de organismos paraestatales, como los que existen para la seguridad social o el empleo.

Remitiéndose a lo que establece el Código del Trabajo en ciertos países de América Latina, invocamos su participación como miembro de pleno derecho de los Tribunales del Trabajo o como secretario de esos tribunales. Las razones que dan origen a la participación del Inspector del Trabajo en tales órganos, responden a diversas causas como por ejemplo, al ser designado a título personal como representante del ministerio de que dependerán las actividades del órgano considerado, en relación al carácter público de las funciones del inspector, al rango jerárquico que ocupa en ciertas administraciones nacionales, de entre las que mencionaremos las de los países llamados subdesarrollados, o por su aptitud personal para representar a toda la administración del trabajo.

Suele pedírsele en estos países asesoría, y consejo con la finalidad de allegarse elementos de juicio y debate acerca de cuestiones normativas y técnicas, dado que su función y experiencia se reconoce porque éste observa de cerca el clima que prevalece en un cierto ramo de la industria y sobre todo los resultados que se refleja en la redacción del estado que guarda cada industria, mismo que varía de un lugar a otro y, lo que le permite al inspector ampliar su panorama de juicio para proponer modificaciones a los programas de aplicación de al--

gún texto reglamentado.

Es entonces una función específica de la Inspección -- del Trabajo poner de relieve, dentro del sector económico, los -- problemas sociales que habrá de tener presentes antes de optar por tal o cual decisión ya que se corre el riesgo de provocar que el trabajador peligre en su integridad física y sus intereses económicos.

Se enfrenta también a la responsabilidad en materia sindical, ya que las legislaciones imponen a los sindicatos -- ciertas formalidades, obligatorias o facultativas para constituirse y para funcionar, enumeraremos a manera de ejemplo, la inscripción ante el Registro de Asociaciones, el depósito de sus estatutos, verificación de sus cuentas por los poderes públicos recayendo responsabilidades y obligaciones a la Inspección del Trabajo a este respecto en forma muy independiente de -- lo que señalen los Convenios Internacionales.

Una de las funciones de asesoramiento e información -- de la inspección, se da en nuestro país, pues se habilita al personal inspectivo para autorizar la constitución de un sindicato o para proceder su registro, tomando en cuenta en todo momento la legitimidad de sus estatutos y las cláusulas que las -- contienen. La autoridad competente para proceder al registro o al reconocimiento de su sindicato en los países de América Latina, un servicio especializado del Ministerio del Trabajo.

Y así mismo como lo marca el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en nuestro país. "Los sindicatos deben re--

gistrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirá por duplicado".

Ahora bien así como se genera una responsabilidad - por parte de las autoridades del trabajo, se pueden tener deficiencias o irregularidades respecto a la solicitud de registro - hecho por los sindicatos para su legal constitución; apareciendo que si cae el comportamiento de dicha solicitud en - alguno de los supuestos previstos en el artículo 366 de la misma Ley antes mencionada, se podrá negar el registro de dicho sindicato. Y para el caso de cumplir con todos y cada uno de los - requisitos indispensables para su constitución, ninguna de las autoridades podrá negarlo.

Una vez que se haya registrado un sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social esta enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Produce efectos ante todas las autoridades el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Para el caso de la cancelación del registro de un sindicato resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje. Además de que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa,

y alguna cuestión al respecto se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A su vez los sindicatos ya constituidos quedan obligados a proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que estas se refieran a su actuación como sindicatos, y también a informar a la misma autoridad cada tres meses, de las altas y bajas de sus miembros, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, en un plazo no mayor a diez días de acontecidos dichos cambios quedando como responsabilidad de las autoridades del trabajo vigilar que se cumpla con los requisitos para un cabal funcionamiento de las actividades sindicales.

Atento a las funciones inspectivas como Agente Administrativo mencionaremos que los Convenios Internacionales confieren carácter institucional al informe anual que los servicios centrales de inspección deben de establecer como función regular, acerca de las actividades en conjunto, en vista de las repercusiones que puede tener ese informe en el plano nacional como en el internacional.

Figura expresamente en el Convenio No 81 y 129, que es una obligación recabar el informe anual del Servicio de Inspección y de comunicarlo a la O.I.T. Y resulta indudable que el efecto que tiene el mismo informe es dar a conocer al Organismo Internacional la repercusión de la ratificación y aplicación de los Convenios sobre la eficacia de los Servicios Nacionales de Inspección y atender a una imagen más precisa de las

actividades de los servicios inspectivos en los Estados miembros que hayan ratificado dichos convenios. A este respecto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a subrayado en repetidas ocasiones la importancia -- que puede tener el hecho de publicar el informe anual de actividades, realizado por la autoridad laboral y ponerlo a disposición del público, también ante los empleadores y trabajadores, puesto que forma parte de la función de información asignada a la Inspección del Trabajo. Dándole a la vez al informe anual de actividades un carácter informático y estadístico de resultados globales obtenidos, para que así quedaran registradas y a la postre sirva de incentivo para futuros logros o campo que se deban proponer para levantar los índices de eficacia.

Entre otras funciones administrativas que acarrear responsabilidad al personal inspectivo, tenemos: La recopilación y actualización de estadísticas diversas y referentes a la prestación del trabajo, que traen como consecuencia la -- planificación económica y como documentación para participar en -- los órganos consultivos.

Las actividades administrativas de la inspección -- quedan separadas por su relevancia, mencionaremos la elaboración práctica de las estadísticas, el mantenimiento de ficheros, registros y expedientes y la redacción de diversos informes, visto que su falta de cumplimiento trae como consecuencia -- la aplicación de las sanciones ya previstas.

4.4 Responsabilidad Técnica

Control de la Higiene y la Seguridad

Ha recaído en la Inspección del Trabajo el control de la Higiene y la Seguridad, y es hoy en día una responsabilidad que va ligada a la función principal del Inspector del Trabajo el hecho de tener conocimiento y preparación respecto de la higiene y Seguridad, así mismo conocimiento profundo de la reglamentación y especialización del personal que desempeña tales funciones por área específica que toca vigilar en tiempo de revisión ordenada a las plantas productivas no importando su tamaño.

Entra en juego la amplia gama de técnicas y procedimientos para mejorar la productividad y la búsqueda de reducir los riesgos en las empresas. Deberá buscarse más coordinación de las instrucciones dadas a los empleados y las propuestas que se dignen señalar el Inspector del Trabajo, con conocimientos amplios del tema.

Tendrá el inspector un control previo a fin de conocer antes de la utilización, concretar el riesgo, al conocer acerca de algún accidente de trabajo y los avances de las técnicas utilizadas en los centros de trabajo.

A este respecto se considera recomendable que el Inspector del Trabajo que visita las factorías, tenga una preparación general, bien específica acerca de la problemática que se observa regularmente y en caso necesario verifique sus propios criterios con los de los inspectores especializados y de cada-

rama de la industria, para así ofrecer mejores resultados en sus diligencias. Auxiliándose en todo momento de personal disponible para casos extremos o peculiares y además de instituciones dedicadas a la investigación para mejorar la implantación de reglamentos y medidas de seguridad ya observadas; para mejor implementar los resultados de sus funciones.

Unido a la forma de utilización de los medios más propicios para el rendimiento del trabajo con menores riesgos, se tiene en el transcurso de las inspecciones que constituir y sugerir mejoras y posteriormente valorar los resultados haciendo encuestas sobre los posibles riesgos de trabajo.

La Recomendación sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (No B1), señala en sus párrafos 1 y 2 que al abrirse un establecimiento industrial o comercial se notifique previamente a la Inspección del Trabajo, y que se le sometan los planos de nuevos establecimientos, instalaciones o procedimientos de fabricación para que se pronuncie al respecto.

Desafortunadamente en los países de América Latina no se citan muchos requisitos para el control previo de los productos, maquinarias y equipos que se utilizarán, sino que se observa que basta tan solo con que se efectue una declaración de funcionamiento.

En la práctica se observa que no se lleva a cabo un control previo por parte del personal especializado en cierta rama de la industria, sino que empieza a funcionar una empresa, y con posterioridad, la Inspección del Trabajo, se constituye-

en su domicilio para observar y proponer mejoras, y si los elementos que conforman los nuevos centros de trabajo se hayan acordados con los reglamentos de Seguridad e Higiene, y mucho después se verifica acerca de su cumplimiento o probable apego a las directrices propuestas.

Resultaría ideal que se practicara un sistema eficaz de control para el buen funcionamiento de las empresas y sobre todo un control preventivo que reduciría al máximo los probables accidentes de trabajo.

Resulta muy amplia la gama de aspectos que recaen en la observación y control directo de los elementos que conforman una empresa, por lo que consideraremos importante el hecho de que si el inspector no cae en el desperdicio de su tiempo efectivo para llevar a cabo una diligencia, éste podrá obtener resultados óptimos, visto que existen una infinidad de áreas que el debe de vigilar para así instar a los jefes de empresa para evitar la comisión de violaciones a las normas legales y reglamentos y así mismo darse tiempo indispensable y posibles para recorrer cada una de las áreas de trabajo y posibles núcleos de riesgo, instarlos para que canalizen su atención a las zonas que más lo requieran tratando de corregir las deficiencias existentes a la brevedad posible. Y no dar lugar a posibles sanciones por incumplimiento por parte de los empleadores, sino reduciendo su papel al de responsable del buen funcionamiento del lugar que se ha destinado para producir y desarrollar su empresa con efectividad.

Siendo así que una de las facultades del inspector - es ordenar las medidas inmediatas que se impongan ante situaciones de peligro inminente, e ahí la responsabilidad que ello acarrea para el representante de una autoridad que en un momento dado se convierte en sancionadora dado el incumplimiento de las normas que mejor encaminen el funcionamiento de una empresa - que un momento dado representa el motor principal para el desarrollo del ser físicamente y el medio del que se vale el prestador de un servicio para avenirse de ingresos que satisfagan sus propias necesidades.

Al redactar el inspector la situación prevaleciente - en las empresas en su acta de resultados, se compromete para asentar datos verídicos y apegados a derecho, apareciendo en ese momento la importancia y relevancia de sus responsabilidades.

En cualquier país después de acaecido un accidente de trabajo se precisa un control.

Existe el control posterior a un accidente de trabajo y es indispensable al suceder éste, una investigación a fondo, aún existiendo, la escasez de personal para la inspección, lo -- que limita su actuación.

Entra en juego la responsabilidad del inspector al - apersonarse en el lugar del accidente para llevar a cabo la - inspección ocular de los hechos, y dará a conocer los motivos que pudieron originarlo y además de vigilar, proponer las posibles mejoras y medidas preventivas o correctivas que considere indis-

pensables en el lugar en que se acontezca algún accidente, radica en ese momento de actuación su responsabilidad en forma general. Por lo que debe de existir personal inspectivo con conocimientos generales en materia de Seguridad e Higiene y a demás personal especializado para cada rama de la industria.

Visto que en esta etapa de su función, el inspector se ve obligado a complementar el contenido de su diligencia, observando las instalaciones respecto de los edificios e instalaciones fijas como; ventilación, iluminación, calefacción, -- instalaciones eléctricas; instalaciones sanitarias, vestuario - etc; artefactos como: Calderas, hornos, depósitos, aparatos de izar y maquinaria diversa. Vigilando el funcionamiento correcto de dispositivos de seguridad, ropa y aparatos de protección asientos, lámparas individuales.

Además de visualizar los elementos que puedan resultar nocivos para el personal tales como; ruido, humedad, humo.- vibraciones y contaminantes en general.

Proponiendo medidas generales de protección, así como equipo contra incendio, señales preventivas, que deben estar en los sitios correctos para evitar el peligro, todo ello de acuerdo a los Reglamentos de Seguridad e Higiene y los instructivos debidamente aprobados y creados para su reglamentación.

El inspector debe señalar al empleador todo defecto observado, y toda infracción comprobada y solicitarle al mismo tiempo que los corrija, para lo que se señala la existencia de

distintas verificaciones que se efectuarán con posterioridad para comprobar su cumplimiento, y tratar de mejorar de esta manera el buen funcionamiento de los centros de trabajo y sobre todo prevenir el incremento de accidentes y en un momento que se eviten éstas al máximo, ello en forma de asesoramiento -- que a la postre resultará en beneficio del empleador, y la práctica de imposición de sanciones por rebeldía o reincidencia que -- acarreará su bajo rendimiento en la producción y ausentismo en el trabajo por enfermedad de los trabajadores. Ya que si existe la información debidamente transmitida al personal repercute en responsabilidad para el propio empleado que poco a poco se acostumbra a utilizar los equipos y reportar a sus jefes el mal funcionamiento de los mismos.

La acción que se ejerce posterior a un accidente de -- trabajo, será investigar a fondo las causas, y una calificación acerca de las condiciones en que se provee a los trabajadores de protección para la prestación de su trabajo, ya que con ello se prevendrán los efectos y que se repitan los siniestros por las mismas causas, desafortunadamente los accidentes se generan en el momento en que menos se esperan y resulta de sobra la intención de querer remediar lo acontecido pero si se considera como una falta de responsabilidad el hecho de no tratar de -- prevenir que los accidentes acontezcan.

Resulta que si suceden dos o más accidentes similares en un lapso corto de tiempo se estará incurriendo en dificultades de fondo que en ocasiones suelen ser no visibles, y --

de efecto, por el uso de sustancias o sistemas nocivos de fondo y por negligencia de los empleadores por no ordenar una revisión profunda del caso concreto o a causa de la falta de avisos o información de parte de estas hacia los trabajadores.

Las actividades de control técnico para la prevención de accidentes merece especial mención por las consecuencias personales, sociales y económicas que trae consigo, puesto que el trabajador expone su integridad física y su independencia económica al prestar sus servicios que más bien los realiza por necesidad de sobrevivencia.

Tomaremos en cuenta las estadísticas mundiales que nos revelan resultados que van de entre cada diez trabajadores uno sufre accidentes diversos de trabajo por mes, según reportes recientes del Instituto Mexicano del Seguro Social en México, y en el resto de los países varían las cifras, por ejemplo en Europa y tratándose de accidentes mortales que son los más comprobables, se encuentran en un 20% de los trabajadores de empresa por cada año.

Suponemos que el aumento de accidentes en el trabajo durante los últimos años ha sido un resultado de perfeccionamiento de la maquinaria y olvido de la aplicación de dispositivo de seguridad automáticas, acarrea mayor velocidad al proceso productivo y si el trabajador no respeta los señalamientos contenidos en los instructivos de funcionamiento que deben tener, indicaciones claras y suficientemente visibles al usuario. Se ocasionarán cada vez más accidentes -

pués ahora se encamina más a que dichas maquinarias sean más -
veloces, pués sucede que el propio trabajador no toma en se-
rio la amenaza del riesgo profesional que pasa sobre él día tras
día, ya que nuestra negligencia y falta de disciplina para -
usar los dispositivos de seguridad o los medios de protección
personal. Aunado a esto la falta e insuficiencia del número de -
personal designado para llevar a cabo la función inspectiva --
cuentan con tiempo muy reducido para encargarse de las diligen--
cias en ambos aspectos normativos y de seguridad en las instala-
ciones se les encomienda vigilar.

Al referirno a la fatiga del trabajador que se con-
trata para prestar sus servicios en jornadas excesivas para-
allegarse mayores ingresos, o trabajar jornal extra, para -
así cubrir al máximo sus necesidades, representa un riesgo para -
su persona.

Si bien el mantener en óptimas condiciones técni--
cas y mecánicas las maquinas y dispositivos, representa para
el empleador un adelanto tecnológico, pero repercute en --
cuestión económica lo que priva su ímpetu para proponer mejo-
ras, que acarrear paros de equipo de producción, y costos de -
reparación etc.

No se generaliza en todos los países lo referente-
a la cantidad de obligaciones que se le confieren la Inspec-
tor del Trabajo, dado que la legislación de cada país reglamen-
ta la periodicidad y especialización que se requiere en la Indus-
tria. Y paralelamente a la falta de personal se cita la insufi-

ciencia de las sanciones legales que resultan irrisorias en comparación con los gastos que genera para el empleador, realizar mejoras o adquirir equipo preventivo de accidentes o ya bien la adaptación de dispositivos de seguridad en las instalaciones de los centros de trabajo.

Radica la responsabilidad técnica del inspector en informar y vigilar el buen funcionamiento de los equipos y dar a conocer a la autoridad de los nuevos adelantos y sugerir medidas preventivas adecuadas a los adelantos técnicos que se van generando día con día.

4.5 Responsabilidad Económica

La evolución del cometido de la inspección, y visto que los Convenios números 81 y 129 no contienen funciones de índole económica, la Recomendación sobre Inspección del Trabajo (agricultura) de 1969, número 133, alude a ellas varias ocasiones, sugiere que se amplie la competencia de la inspección para que incluya su colaboración con los servicios técnicos competentes a fin de ayudar al productor agrícola, cualquiera que sea su condición jurídica, para que se pueda mejorar su explotación y las condiciones de vida y trabajo de las personas que laboran en la agricultura, además de que se de a conocer las condiciones de vida que se familiaricen con ellos, después de conocer los aspectos económicos y técnicos del trabajo agrícola. De tal manera que se asocien la evolución económica con la evolución social y pensar en mejoras sociales si faltan bases económicas sólidas. Aunado ello a que la posición de la Inspección del Trabajo, y observando el medio social, se pugnará por un desarrollo, y respeto de las condiciones en que se prestan los trabajos, además destinará su papel de información y orientación al llegar a la etapa de elaboración de programas y para tomar ciertas medidas técnicas favorables a la economía de los medios menos privilegiados económica y culturalmente en la etapa de elaboración de los planes de desarrollo.

Por las informaciones que recoge en el ámbito económico, al señalar el número de empresas y de sus obreros y empleados, horas de trabajo efectuadas, salarios medios otorgado a ca

da puesto o actividad y la rama de la industria de que se trate - y resaltar así los resultados acerca de mano de obra calificada - en un sector económico o en una zona geográfica determinada, de - penderán de ello varios factores, como el clima, la tierra, el - propio medio de producción y las condiciones en que se obten-- drán ingresos económicos dignos y acordes al momento y necesida-- des del lugar, lo que apoyará la planificación de programas de - apoyo y desenvolvimiento laboral que dependerá del temporal o - tipos de tierras, etc.

Por otra parte la tarea de información del Inspector - del Trabajo, llevará a estudiar el problema social desde el pun - to de vista de sus repercusiones económicas, llegando a celebrar un estudio sobre la reorganización del trabajo o jornal con sueldo mensual firme.

La inspección del Trabajo nos presenta matices muy di - versos y su repercusión económica y muchas veces permite inter-- pretar las informaciones referentes a una disminución de las ho - ras de trabajo realmente cumplidas y traducir un malestar eco - nómico prevaeciente en la industria, además de las causas que - lo originen según el contexto geográfico social, la religión, - tradiciones familiares, cultivos de temporal y posibilidades de aprovechar tales circunstancias, lo que permite realizar estudios de mercado aunado ello a los requerimientos reales de mano de o-- bra, lo que desencadena un desarrollo de las actividades produc - tivas y así un fomento económico.

En los países en desarrollo se han adoptado ---

técnicas de planificación, aprovechando los conocimientos adquiridos por la Inspección del Trabajo, sobre todo su incomparable conocimiento del mundo del trabajo que lo convierte en un elemento necesario para los organismos encargados de elaborar y ejecutar los planes de desarrollo. Por lo que se observa una actividad más dinámica con contribuciones importantes y decisivas, por el contacto que los inspectores tienen con empresarios y trabajadores y los problemas que en el ámbito laboral se presentan.

Por otra parte el trato directo con la problemática laboral coloca a los inspectores en un papel decisivo proponiendo las fórmulas para mejorar las relaciones de trabajo, dado que este conoce de cerca las cuestiones a que se enfrenta la relación entre patrones y trabajadores.

En su función orientadora el Inspector del Trabajo ejerce su vocación social en el medio económico, a fin de coadyuvar a la aplicación de planes nacionales y programas regionales, así mismo el contenido humano de los planes. Siendo especialmente importante que no se lleven a cabo dichos planes a costa de las condiciones sociales.

Es una función con dos características primordiales -- una de ellas será convencer a las autoridades públicas -- competentes, cuando establezcan el contenido de los programas -- y no poner en peligro la ejecución de los mismos y sobre todo la relevancia económica que pueda acarrear, y poner sobre aviso las cuestiones referentes a la creación de nuevos empleos, políti--

ca de salarios, vivienda, consumo o precios. con las variantes debidas según la situación geográfica, social o política del país.

Así pues la responsabilidad de la Inspección del Trabajo radica en despertar el interés de las Autoridades del Trabajo que intervienen en el proceso de planificación de planes de desarrollo económico y productivo de planificación de planes. En la etapa de ejecución de los Programas de Desarrollo:

Participa la Inspección del Trabajo en la ejecución de los programas económicos al tratar de estimular un desarrollo armonioso de las relaciones obrero-patronales, lo que consideramos indispensable para la óptima realización de los programas, íntimamente ligadas a la materia de empleo y de mano de obra.

Tales planes ayudan a desempeñar una estructuración idónea y técnica adecuadas que deben aprovecharse y no desperdiciar el potencial productivo que en un momento dado es la clave del aumento de efectividad en el trabajo, y las nuevas exigencias económicas del pueblo.

Se busca evitar el desempleo y la llamada fuga de mano de obra efectiva, así como el cierre de centro de trabajo y una reestructuración adecuada y acorde a la época y necesidades que se viven, evitando el aumento y proliferación de fenómenos económicos, que en un momento dado sorprenden al núcleo social.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Inspección del Trabajo es una Institución del Derecho Laboral, que fué creada con el objeto de hacer respetar los derechos de los trabajadores, por lo que si nos apegamos al concepto genérico, ésta debería aplicarse al pie de la letra y no dejando a un lado sus principales aspectos, socio-económicos, sobre todo si tomamos en cuenta que su origen e importancia radican en aplicar y vigilar el cumplimiento de la propia Ley del Trabajo en todos sus ámbitos, puesto que se cuenta con los elementos suficientes y reglamentados para el logro de su aplicación exacta, dado que sus antecedentes se han venido reformando, no obstante que se dan casos en que su aplicación y ejercicio se desvían por causas extremas y por intereses personales, cuestión que también se prevé en la reglamentación laboral, pues la importancia que la inspección reviste es primordialmente, el amparar los derechos del trabajador y asimismo el inspector debe buscar que se respete su función al momento de constituirse en los centros de trabajo para observar en qué condiciones se le proporcionan los medios necesarios al prestador de servicios para que éste a su vez logre un máximo de efectividad en la producción.

SEGUNDA.- En lo tocante a los requisitos para ser inspector, consideramos que es necesario e indispensable que la persona que desempeña tal función reúna las características de ser preparada, técnica y culturalmente y sobre todo gente con antecedentes de comportamiento ético y moral óptimo, con el único objeto de que se concientice acerca de las funciones y facultades que

la Ley le otorga y asimismo conozca el Derecho y los deberes y -- obligaciones que se generan al ser nombrado como representante de los trabajadores. debiendo tener pleno conocimiento de los derechos del trabajador, por lo que invocamos el Artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, en la que se señala, que es un requisito para ser inspector del trabajo, haber terminado la educación secundaria, lo que consideramos fuera de lugar ya que no será suficiente en la actualidad, pues se requiere de conocimientos generales que se van adquiriendo a través de la preparación académica que los lleva finalmente a conocer y aplicar acertadamente la Ley Federal del Trabajo en nuestro país de acuerdo a los reglamentos existentes y aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, ya sea a nivel técnico, en seguridad e higiene y a nivel profesional o universitario, por lo que consideramos que dicho Artículo de la Ley se contradice respecto de su fracción IV, la que se refiere a que el inspector debe demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y contar con la preparación técnica necesaria, para ejercitar correctamente sus funciones.

TERCERA.- Existen prohibiciones a los inspectores que traen aparejada alguna sanción, términos con los cuales nos encontramos de acuerdo, puesto que si existen prohibiciones y sanción, por incumplimiento de sus funciones es indispensable que recaiga alguna penalización pero equiparada al origen y fondo de tal incumplimiento a la norma que rige su actuación, sobre todo si el funcionario público hace o deja de hacer lo que se le encomienda,

como por ejemplo: el dar aviso a las Autoridades de las anomalías que se observen en las factorías que visita; su obligación de identificarse portando en todo momento su credencial que lo acredita como inspector del trabajo y al constituirse en una empresa, a la que se le encomienda visitar para reportar las condiciones en que se lleva a cabo el aspecto laboral; acatar las órdenes que le sean giradas por sus superiores jerárquicos, tomando en cuenta la flexibilidad que puede existir respecto de sugerir al jefe de empresa que se corrijan al momento las deficiencias existentes, sobre todo cuando ponen en peligro el bienestar y la seguridad de los trabajadores, propondremos en tal caso que se concientice al inspector de la seriedad que enviste su cargo y la existencia de sanciones en caso de incumplimiento, para evitar el desvío de funciones, no sólo porque su incumplimiento traiga aparejada alguna penalización, que en su caso puede ser: Amonestación. Suspensión de su cargo o Destitución, cuestiones que beneficiarán al trabajador, por el correcto ejercicio del Derecho. Se ha podido observar que algunos funcionarios tienen interés especial dentro de la empresa y creemos que todo ello es generado por la baja remuneración económica que se le ofrece por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues si esta fuera adecuada al trabajo tan arduo que el inspector desempeña y amparará sus pretensiones respecto de ingresos justos y suficientes de acuerdo a la preparación técnica y académica que el funcionario necesita hacer valer para ocupar el puesto de inspector y no se vería inducido a incumplir lo que la Ley laboral le señala, ni lo orillaríamos a pre-

tender un beneficio propio ni restarle interés a la importante labor del inspector como representante del interés social.

CUARTA.- Al referirnos a las prácticas de inspección - en específico, se considera que la importancia de cualquiera de ellas reviste una responsabilidad y un gran deber del inspector, - dado que en cada diligencia encomendada a éste tiene un origen y una razón para que estas se lleven a cabo en el momento y lugar - propicio, para que con ello se complementen las estadísticas de - vigilancia a las normas laborales. Visto que de la información - que el inspector canalice a sus superiores jerárquicos se crean - nuevas reformas y se actualiza el padrón de puntos a revisar en - cada tipo de visita inspectiva, además de que de la información - que arrojan las actas levantadas se puede conocer el clima social que prevalece en el centro laboral, lo que ayuda según nuestro -- personal punto de vista a mantener un control de la seguridad y prestaciones otorgadas al trabajador y sobre todo la participación que el inspector debe tener para intentar superar los medios en que se presta un trabajo y que prevalecen en la empresa. En su ma consideramos importante recalcar el hecho de que son necesarias las visitas inspectivas que pueden ser: Iniciales, Periódicas, Extraordinarias y de Verificación, tomando en cuenta que en oca-- siones ni el propio inspector cuenta con los medios, ni con el apoyo de las autoridades para cambiar las condiciones en que se -- presta el trabajo, puesto que existen patrones que a pesar de -- imponerseles las sanciones a las que se hacen acreedores, no cambian su conducta, ni aún mediando la supervisión del inspector, -

ya que en el caso de señalarse modificaciones en mediadas de seguridad e higiene, finalmente se constata que los empleadores en algunos casos unicamente se limitan a realizar parcialmente las mejoras sugeridas por el inspector comisionado.

QUINTA.- Por otra parte se ha creado la idea de que los inspectores del trabajo son meros visitantes de empresas, que sólo se concretan a levantar actas de hechos y se les resta la calidad que tiene su función. Aunado todo ello a que suele serle difícil llevar a cabo minuciosamente su trabajo por el tiempo tan reducido que le otorgan para realizarlo existiendo varias cuestiones que le impiden hacerlo, tales como: la carga de trabajo por lo extenso de citas y diligencias que se le encomiendan, pues se da una programación exagerada que a la vez debe contener datos extensos y específicos, que en un cierto momento se ven afectados también por las distancias a que deben desplazarse los inspectores para constituirse en los centros de trabajo, para cumplir con la vigilancia de las normas laborales y la deficiente colaboración de sus superiores jerárquicos que exigen sólo resultados y no se ponen a calificar la calidad del servicio desarrollado por cada jornada de trabajo.

SEXTA.- Es necesario dar mayor protección y poner más énfasis a las empresas de mediana capacidad económica, puesto que es frecuente que en ellas se violen los derechos de los trabajadores, y si tomamos en cuenta los antecedentes que se conocen desde el Siglo XX en sus inicios, se ha legislado sobre la inspección del trabajo en América y tomando en cuenta los intereses que-

se vienen amparando volvemos a los antecedentes en Inglaterra, con la Ley Althorp en el año de 1833 y la legislación francesa de --- 1874, además de la Ley de Minas, expedida en España en 1859, y en resumen las posibilidades económicas de la empresa en general, y en especial la empresa mediana que regularmente se dedica a producir y obtener ganancias para subsistir y desarrollar su modo de vida y el ánimo por llegar a implantar nuevos puestos y por consiguiente crecer hasta llegar a ser una empresa amplia que proporcione mejores incentivos a sus trabajadores.

SEPTIMA.- Como se ha mencionado en el desarrollo de este trabajo, la función que desempeña el inspector del trabajo, es de mucha responsabilidad pues de su actuación depende que los derechos de los trabajadores sean preservados. Por lo que nos referimos a diversos tipos de responsabilidades, las que lo colocan en un sitio de gran importancia para informar a las autoridades de la seguridad y forma en que estos prestan sus servicios dentro de una factoría.

Las responsabilidades que recaen sobre la actuación de los inspectores del trabajo se pueden dividir, en cinco fracciones y en tratándose del ámbito jurídico, establecidas en la propia Constitución de la República, en la Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos e instructivos y su función al abrigo de la -- Institución creada para ello en nuestro país será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que es un ente eminentemente social.

OCTAVA.- Existen también responsabilidades sociales,--

dado que el inspector se enfrenta, en forma personal al comportamiento humano y tiene de cerca a los trabajadores pues se constituye en forma personal en las empresas, para tratarlos y ejercitar sus funciones de asesorar a estos, ya que su ayuda compete para los trabajadores como para los empleadores y las relaciones que entre ellos se generan por la relación laboral que los une, dando cuenta en las actas que lleva a cabo, acerca del clima de trabajo que prevalece al momento de efectuar la diligencia que se les encomienda sea ésta del tipo que fuere y en el momento menos esperado para los jefes de empresa, pues no será necesario informar al empleador con anticipación acerca de la visita inspectiva a su -- centro de trabajo, lo que no dará oportunidad a reparaciones im -- provisadas ni hechos negativos o falsos que den la impresión de -- ciertas condiciones de trabajo, además de que los trabajadores se encuentran satisfechos de la visita del inspector que velará por sus intereses de manera incondicional y desinteresada.

NOVENA.- Al referirnos en el último capítulo del presente estudio a las responsabilidades del servidor público nombrado inspector del trabajo, aludimos una de las atribuciones que le son conferidas en el aspecto Administrativo y una de ellas es vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, en cuanto a Autoridad Administrativa. Existe una cuestión muy importante acerca del registro de los Sindicatos y su directiva, aspecto en el cual tiene ingerencia su función de vigilancia de los padrones de trabajadores y de elementos que se encuentran vigentes entre los socios de los sindicatos y acerca de los representantes que tienen-

registrada su personalidad como tales. Entra aquí también la responsabilidad encomendada a los inspectores que se refiere al informe anual que éstos deben presentar ante la Organización Internacional del trabajo O.I.T., asimismo la recopilación y actualización de estadísticas y el establecimiento de ficheros de actividades y empresas a visitar durante un año de operaciones.

DECIMA.- Al referirnos a las responsabilidades técnicas, se trata de fortalecer el buen funcionamiento de la inspección, asignando a una persona bien preparada en general y específicamente en cada una de las ramas de la industria, dado que en la prestación de cualquier servicio se requiere una preparación especializada por parte del personal adscrito a cada empresa, tratándose de asignar al inspector de acuerdo a la especialización que vaya de acuerdo a su preparación profesional, en vista de que en cada centro de trabajo se realizan trabajos de ramas distintas de la industria. por lo que será indispensable que el inspector avance en cuanto a sus conocimientos, acorde a los cambios que presenta la maquinaria moderna y la propia industria en referencia a los avances de la ciencia.

DECIMA PRIMERA.- El cometido de la inspección tiene relevancia de índole económico, ya que la competencia de sus funciones incluye su colaboración con los servicios técnicos a fin de ayudar a la producción, teniendo como factor importante los medios de explotación y las condiciones de vida y trabajo de los integrantes de una empresa, dado que el inspector siempre pugna por el desarrollo económico y el respeto de las condiciones en --

que se prestan los trabajos, auxiliando en la elaboración de planes de trabajo, acerca de la mano de obra calificada que existe en la empresa y acerca del sector y condiciones geográficas que se presentan a fin de que se tome en cuenta la forma en que se deberá instalar el equipo de trabajo, por ejemplo se tomará en cuenta el grado de humedad, y temperatura ambiente, etc. además de que sus actividades van encaminadas a observar el clima social prevaliente y desde el punto de vista de sus repercusiones económicas, lo que le da una idea de la organización generada para retribuir justamente el jornal del trabajador, puesto que dentro de la empresa se trata de explotar el potencial productivo de la gente. En nuestro país se busca evitar la llamada fuga de mano de obra efectiva lo que generaría el cierre de centros de trabajo o la contratación de personal en calidad de aprendiz al que se le remunera muy por debajo de los salarios establecidos como mínimos pero sobre todo existe problema porque no se reconoce su capacidad para el desempeño de un trabajo, lo que ocasiona serios conflictos sociales y económicos para cualquier país que pretenda lograr un máximo de productividad, además de querer que se evite la proliferación de fenómenos económicos que en un momento dado afectan el equilibrio del núcleo social, por lo que el inspector del trabajo tiene una pesada responsabilidad al estar obligado a vigilar que se respeten las prestaciones y condiciones en que se presta el trabajo y el apoyo que debe brindar al prestador de servicios en todos los ámbitos de la función que desempeña tomando en cuenta la amplitud de las facultades que la Ley le confiere.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973.
- 2.- BUEN L. NESTOR DE. Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO. El Derecho del Trabajo y sus Contratos Editorial Atlantic, Buenos Aires, 1945.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 5.- CALDERA RAFAEL. Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición Editorial Ateneo, Caracas, 1972.
- 6.- CAMACHO ENRIQUEZ GUILLERMO. Derecho del Trabajo, Teoría General y Relaciones Individuales, Tomo I, Editorial Temis, Bogotá, 1961.
- 7.- CASTORENA JOSE DE JESUS. Tratado de Derecho Obrero, primera edición, Editorial Jaris, México, 1942.
- 8.- CAVAZOS FLORES BALTASAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, primera edición, Editorial Jus, S.A., México, 1972.
- 9.- CLIMENT BELTRAN B. Formulario del Derecho del Trabajo, séptima edición, Editorial Esfinge, S.A., México, 1982.
- 10.- CUEVA MARIO DE LA. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, primera edición, Editorial Porrúa, México, 1949.
- 11.- CUEVA MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima edición, Editorial Porrúa, México, 1985.
- 12.- DAVALOS JOSE. Derecho del Trabajo I, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982.
- 13.- FERRARI FRANCISCO DE. Derecho del Trabajo, Volúmen I, segunda edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1976.
- 14.- GUERRERO EUQUERIO L. Manual de Derecho del Trabajo, décima cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- 15.- HERNAIZ MARGUEZ MIGUEL. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Tomo II, décima segunda edición, Instituto de Estudios, Madrid, 1977.

- 16.- HUECK ALFRED Y NIPPERDEY H. Compendio de Derecho del Trabajo Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.
- 17.- KROTOSCHIN ERNESTO. Instituciones de Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1968.
- 18.- SAN MIGUEL ARRIBAS, LUIS. La Inspección del Trabajo, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1952.
- 19.- TENA SUCK RAFAEL Y MORALES HUGO ITALO. Derecho Procesal del Trabajo, primera edición, Editorial Porrúa, S.A., México, -- 1986.
- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.
- 21.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, primera edición, Editorial Porrúa, S.A México, 1965.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, primera -- edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. segunda edición, Editorial Trillas, México, 1980.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1970.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Ley Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, quincuagésima cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
- 4.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, décima -- quinta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
- 5.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación del 8 de abril de -- 1970.
- 6.- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Publicado en -- el Diario Oficial de la Federación el 10. de noviembre de -- 1982.

- 7.- Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Publicado - en el Diario Oficial de la Federación del 5 de junio de 1978.

OTRAS FUENTES

- 1.- APPENDINI IDA Y ZAVALA S. Historia Universal Moderna y Contemporánea, vigésima sexta edición, Editorial Porrúa, S.A., - México, 1980.
- 2.- CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario Enciclopédico de Derecho - Usual, décima cuarta edición, Tomo III, E-I, Editorial Heliasa, S.R.L., Buenos Aires, 1979.
- 3.- DE LORA ISAAC. La Inspección Federal del Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo. Enero-Febrero, quinta época, Tomo V, México, 1958.
- 4.- DE PINA RAFAEL. Diccionario de Derecho. décima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
- 5.- DIAS MAX LUIS. Antecedentes Históricos de la Inspección del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III, Jul-Sep. -- Ediciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - México, 1958.
- 6.- Diccionario Enciclopédico UTHEA. Tomo IV, HIS-LLW. editado por la Unión Tipográfica, Editorial Hispano-Mexicana, México, -- 1953.
- 7.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones - Jurídicas, I-O, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., -- UNAM. México, 1988.
- 8.- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, -- décima novena edición, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1970.
- 9.- Informe III. Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados de América, miembros de la Organización Internacional del -- Trabajo. Tercer punto del día. Ciudad de México. Abril de -- 1946. Inspección del Trabajo. Montreal, 1946.
- 10.- La Inspección del Trabajo. Manual de Educación Obrera, O.I.T. Ginebra, 1976.
- 11.- Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.
- 12.- MATEOS AGUSTIN. Etimologías Latinas del Español. cuarta edición, Editorial Esfinge, México, 1950.