

965
2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA INSPECCION FEDERAL DEL
TRABAJO EN LA APLICACION DEL
REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GUADALUPE **VILCHIS** RODRIGUEZ

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SECRETARIA DE ECONOMIA
EXAMENES PROFESIONALES

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL BAJO LA ASESORIA DE LA
LICENCIADA MA. ANGELICA SANCHEZ OLVERA.

A DIOS:

Por darme la oportunidad de vivir y pensar, que constituye
el arma más fuerte para enfrentar retos y metas.

A MIS PADRES:

GUADALUPE Y CATALINA:

Por darme todo su apoyo y comprensión, que me ha permitido
seguir adelante en mi superación personal y profesional; que
con entusiasmo, amor y paciencia me han impulsado a realizar
todas mis metas

A MIS HERMANOS:

DANIEL, ANDREA, HILDEBERTO, FLOR, SILVIA, (MA. EUGENIA Y
ADRIAN, q.e.p.d.):

Por su comprensión y cariño, que me ha permitido mantenerme
firme en mis metas.

A MI NOVIA:

ROSARIO:

Por la motivación de los ideales y sentimientos compartidos.

A LA FAMILIA BRAVO:

Por su ayuda desinteresada.

A LA LIC. MA. ANGELICA SANCHEZ OLVERA:

Por sus atenciones como asesora y ayuda constante.

A MIS FAMILIARES:

Con cariño y gratitud.

AL PROFESORADO:

Por compartir sus conocimientos.

" LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO EN LA APLICACION DEL
REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO."

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I ANTECEDENTES DE LA INSPECCION.....	3
1.1 Articulo 123 de la Constitución de 1917.....	4
1.2 Ley Constitucional de 1931.....	8
1.3 Ley Constitucional de 1970.....	14
1.4 Reformas de 1980.....	20
CAPITULO II NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.....	23
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	24
2.2 Ley Federal del Trabajo.....	29
2.3 Doctrina.....	30
2.4 Objeto de la Inspección.....	34
2.5 Funciones de la Inspección.....	37
2.6 Tipos de Inspección.....	40
2.7 Requisitos para realizar la Inspección.....	42
2.8 Las Notificaciones.....	45
2.8.1 El Citatorio.....	51
2.8.2 El Acta.....	54

CAPITULO III LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO.....58

3.1 Autoridades Competentes para la aplicación de las normas de Inspección.....59

3.2 Requisitos para ejercer el cargo de Inspector...69

3.3 Deberes y Atribuciones conforme a la Ley Federal del Trabajo.....72

3.3.1 Prohibiciones.....78

3.3.2 Responsabilidades y Sanciones.....80

CAPITULO IV LA INSPECCION EN LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.....89

4.1 Concepto de Reglamento Interior conforme a la Ley Federal del Trabajo.....90

4.2 La aplicación del Reglamento Interior en las empresas nacionales.....100

4.3 La aplicación del Reglamento Interior en las empresas transnacionales.....118

4.4 La eficacia e ineficacia en la aplicación del Reglamento Interior por parte de las empresas nacionales y transnacionales.....130

4.4.1 Conforme a su Organización.....133

4.4.2 Conforme a su Economía.....135

4.5 La Inspección en la aplicación del Reglamento Interior del Trabajo.....138

CONCLUSIONES.....	141
BIBLIOGRAFIA.....	143

INTRODUCCION.

La finalidad del tema a realizar es la de conocer por medio de la Inspección Federal del Trabajo las diferencias, formas y deficiencias existentes en la aplicación del Reglamento Interior del Trabajo en las empresas nacionales y transnacionales. Ya que en la mayoría de los casos se debe al error y negligencia por parte del patrón y por la ignorancia de la clase obrera.

Así mismo veremos en qué forma la organización y la economía influyen en la eficacia e ineficacia en la aplicación del Reglamento Interior del Trabajo en las empresas. La coparticipación de las autoridades competentes, del patrón y de los obreros van a ser factores importantes para el mejor desempeño en sus funciones y se cumplan de una forma favorable las normas establecidas por la Ley.

La intervención que tiene el Inspector en los centros de trabajo es de suma importancia para nuestro estudio ya que en base a la función que desempeña podemos darnos cuenta de las violaciones en que incurren en el cumplimiento de las normas laborales establecidas.

De lo expuesto se pretende buscar la manera más apropiada de evitar infringir las normas laborales que se violan en las empresas. Por lo que es necesario de la

participación de las autoridades competentes de la materia,
de los empresarios y de los trabajadores para el exacto
cumplimiento del Reglamento Interior del Trabajo.

CAPITULO I. ANTECEDENTES DE LA INSPECCION.

1.1 ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

1.2 LEY CONSTITUCIONAL DE 1931.

1.3 LEY CONSTITUCIONAL DE 1970.

1.4 REFORMAS DE 1980.

CAPITULO I. ANTECEDENTES DE LA INSPECCION.

1.1 ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

El espíritu de lucha de la clase trabajadora, trajo consigo el proceso de formación de las normas de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, mismas que fueron consagradas en los antecedentes de la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917, Artículo 123, donde sus normas no solo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, quedando plasmadas en razón de su carácter social las garantías sociales de la clase desprotegida, tratando con ello de equilibrar la fuerza de trabajo y el capital.

Este Derecho logrado a base de lucha por parte de la clase oprimida, es la expresión de los ideales de todos aquellos grupos que participaron en la revolución armada de 1910, mediante la cual exigían un cambio social y político para poder aspirar a un mejor nivel de vida familiar y poder desligarse de la opresión en que se encontraban.

Antes de 1917, hubo varios movimientos sociales, los cuales lograron que en algunos estados del país, se dictaran medidas tendientes a mejorar la situación que imperaba en la clase obrera, mediante leyes y decretos de algunos gobernadores.

Siendo la primera Ley en materia de trabajo la de Candido Aguilar dictada el 19 de octubre de 1914, en el Estado de Veracruz, estableciendo las primeras disposiciones legislativas sobre la materia de inspección del trabajo, contenidas en los Artículos X y XII, en los cuales se facultaba al gobernador para nombrar el número de inspectores que fueran necesarios para la vigilancia y el cumplimiento de la Ley. Dicha Ley fue la iniciativa para legislar sobre la materia de inspección del trabajo en México.

En el Estado de Yucatán, el 14 de mayo de 1915, se dictó una nueva Ley de gran trascendencia, misma que fue complementada por la del 11 de diciembre del mismo año, en la que estableció:

"Artículo 20. Además de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que harán efectiva esta Ley, se instituye el Departamento de Trabajo, que se ocupará de colaborar para el perfeccionamiento de esta Ley, suministrando información de los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el programa de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para los obreros, procurar el seguro para accidentes y vigilar que las compañías que se formen, no exploten abusivamente la

necesidad pública, reglamentar y vigilar la sociedad mutualista del Estado".

Este antecedente nos parece importante ya que nos marca la base, para la creación posterior de un organismo facultado en forma específica sobre la inspección del trabajo.

El Gobernador Mireles del Estado de Coahuila, dictó en 1916, unas leyes concernientes a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, y la creación de un grupo de inspectores, de lo cual no existen antecedentes, mediante el cual especifique la realización de sus funciones, y de que se llevará a cabo dicha disposición de inspección.

La Constitución de 1917, consagró el mínimo de garantías a favor de la clase trabajadora, abatiendo la Constitución de 1857, el cual era de contenido individualista, transformándolo a una tendencia de carácter social, anteponiendo los intereses de la colectividad a los de las personas aisladas, teniendo como único fin la justicia social.

El Artículo 123, establece las relaciones entre el capital y el trabajo, con el propósito de que el reparto de las ganancias sean más justas y equilibradas, y que el

obrero cuenta con garantías para el mejor desenvolvimiento laboral y familiar, contando para ello, buen trato, asistencia médica e indemnización en caso de enfermedad o accidente de trabajo.

La consagración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917, en su Artículo 123, señala la culminación de tantos años de injusticias y explotación soportados por la clase trabajadora, que data desde la Colonia.

Así mismo podemos decir que la consagración de los Derechos Sociales marca el principio para la eficaz aplicación y cumplimiento a las normas laborales establecidas, en la que ya no bastaba el establecimiento de los principios, sino la realización de ellos.

En su Artículo 123, no existe algún precedente donde se precise la inspección del trabajo, como función encomendada al Estado.

Por lo que al respecto el maestro Mario de la Cueva manifiesta: "Nadie ha discutido la constitucionalidad de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo por lo que hace a la materia de Inspección del Trabajo, y podemos decir que la institución deriva de la naturaleza del Derecho del Trabajo, ya que todo el Artículo 123 supone su existencia,

en especial las normas que se ocupan de la protección de las mujeres y de los menores, la salubridad e higiene y la prevención de infortunios del trabajo".(1)

Existieron varios intentos posteriores a la Constitución de 1917, dentro de las leyes de carácter Federal como estatal, para instituir y reglamentar la inspección del trabajo, sin ninguna eficacia y como veremos no fue sino hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde se dieron las bases para la inspección del trabajo.

1.2 LEY CONSTITUCIONAL DE 1931.

El firme propósito de la Constitución de 1917, fue la de incluir en la Carta Magna la reglamentación laboral, otorgando con ello un mínimo indispensable de garantías sociales, para asegurar mejor nivel de vida a la clase trabajadora y a su familia equilibrando la fuerza del trabajo y el capital, buscando además el desarrollo económico, político y social de la Nación.

El movimiento obrero hasta 1931, se había convertido, de una lucha de protesta contra la opresión en que vivían; en un factor más importante en nuestra economía,

(1) DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, México 1954, pág. 880.

cuya labor fue tomada en cuenta como fuerza coordinadora del equilibrio social y como factor determinante de la estabilidad, la paz y el desarrollo del país.

La Constitución de 1917 en su Artículo 123, formó la base para que se diera la expedición de una Ley del Trabajo, sin embargo pasaron 14 años sin que las Cámaras del Congreso de la Unión dieran cima a tan importante labor legislativa. Por tal motivo en este lapso no se aplicó íntegramente lo dispuesto en el Artículo 123, por falta de reglamentación. A pesar de esta omisión, en 1917, por decreto del presidente Venustiano Carranza, señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme al Artículo 123 Constitucional, mismas que fueron estableciéndose en las entidades federativas.

Esta nula reglamentación hizo que la correspondiente al Distrito Federal, conociese de asuntos locales y federales, aún cuando empezó a dictar laudos que fueron factores importantes para la formación de nuestro Derecho laboral y cuyas tesis serían aprovechadas con el tiempo para ser integradas a la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, ya que diversos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional, y otros no se resolvían

por las juntas de los estados ya que traspasaban los límites de su jurisdicción.

La Ley expedida el 18 de agosto de 1931, siendo presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, reglamentó en su capítulo VII, Artículos 402 a 406, los aspectos primordiales de la inspección del trabajo.

El Artículo 402 de dicha Ley hace mención que la inspección del trabajo será local y federal; atribuyendo a los Gobernadores de las entidades federativas y al Jefe del Departamento del Distrito Federal la función de realizar los nombramientos de los inspectores locales y a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo los nombramientos Federales. Hacemos mención que en esta nueva Ley Federal del Trabajo, no hace referencia alguna sobre el tipo de inspección que debe haber.

El Artículo 403 señala las funciones de los inspectores del trabajo en la vigilancia al cumplimiento de la Ley y sus reglamentos:

a) La vigilancia de las disposiciones sobre higiene y seguridad en los talleres.

b) La vigilancia del cumplimiento de todos aquellos preceptos que garanticen las buenas relaciones entre patronos y obreros.

c) La vigilancia al cumplimiento de prohibición sobre trabajo nocturno para menores y mujeres.

El Artículo 404 señala las facultades y deberes de los inspectores del trabajo:

a) Visitar los centros de trabajo a toda hora del día y de la noche, previa identificación.

b) Podrán interrogar al personal de los establecimientos sin presencia de testigos.

c) Solicitar toda clase de documentos y registros a que obliga esta Ley.

d) Levantar las actas correspondientes, y constar en ellas las irregularidades que se encontraron en la empresa visitada.

e) La obligación de enviar las actas levantadas a la autoridad de que dependan, con el objeto de imponer las sanciones correspondientes y ordene la ejecución de las medidas que procedan conforme a la Ley.

Los inspectores del trabajo, están obligados a practicar las investigaciones necesarias durante la inspección en lo que se refiere a este artículo, cuando verbalmente o por escrito reciban queja o denuncia de alguna de las partes respecto de violaciones, a la Ley y al reglamento de trabajo en el seno de la empresa de que se trate.

Los inspectores del trabajo serán responsables de la divulgación de los procedimientos de fabricación y de explotación de que se enteren, con motivo del cumplimiento de sus deberes.

El Artículo 405 consigna como función de los inspectores del trabajo, presidir las Juntas Federales de Conciliación. En este aspecto la Ley aparta a la Inspección del Trabajo, de su papel técnico de vigilancia.

Cualquier acto de desobediencia será corregido disciplinariamente en los términos del Artículo 670, que a la letra dice: "Las sanciones que se impongan a los presidentes de las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, a los miembros de las Comisiones de Salario Mínimo y a los Inspectores del Trabajo, serán aplicadas por los Ejecutivos de los estados o territorios, Jefe del Departamento del Distrito Federal o por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo según el caso. Las sanciones que se impongan a los Auxiliares del Presidente, Secretarios y demás empleados y subalternos de las juntas serán aplicadas por los Presidentes de las Mesas."

El Artículo 406, nos indica que el Ejecutivo Federal y los Ejecutivos Locales expedirán el reglamento a

que deberán sujetarse los inspectores de su respectiva dependencia, en el desempeño de su cargo.

En resumen tenemos que las funciones y obligaciones de los inspectores del trabajo, conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1931, eran: La exacta aplicación de la Ley y sus reglamentos en la vigilancia de las disposiciones de seguridad e higiene y los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores. La vigilancia tiene la finalidad de que se llevará a cabo el buen desarrollo de la relación laboral dentro de la empresa, y si existieran irregularidades les fueran aplicadas las sanciones correspondientes consignadas en el título respectivo.

Dentro de sus funciones de vigilancia preventiva era la de velar que se aplicaran las normas sobre el trabajo nocturno para menores y mujeres. Así mismo tenían la facultad de interrogar al personal del establecimiento, por si existiera dentro de éste, algún incumplimiento a las normas laborales; también la de solicitar la documentación necesaria para constatar el cumplimiento a la Ley y sus reglamentos.

Se creó en su Artículo 324, las Comisiones Mixtas de Seguridad en los talleres, con el propósito de que los

mismos trabajadores participaran en el mejoramiento de la empresa.

El 3 de noviembre de 1934, se expidió el Reglamento para la Inspección Federal del Trabajo, en la cual se precisaron de mejor manera los conceptos de la Ley, señalando las funciones y obligaciones específicas de los inspectores del trabajo.

También se establecieron dentro de este reglamento en su Capítulo I, Artículo 2o, diferentes categorías de inspectores:

- I.- Inspectores Auxiliares.
- II.- Inspectores.
- III.- Inspectores Especialistas.
- IV.- Inspectores Honorarios.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo una vigencia de 39 años, ya que fue sustituida por la nueva Ley, misma que entró en vigor el 1o de mayo de 1970.

1.3 LEY CONSTITUCIONAL DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, confió a la Inspección la responsabilidad de llevar a cabo la vigilancia de las normas laborales, que tienen como destino, no solo la

de proteger a cada trabajador, sino principalmente la vida de las comunidades obreras.

Es de mencionar que los autores de la Ley de 1931, prosiguieron los ideales de regular la relación obrero patronal; por lo cual cumplieron su cometido, dicha ley sufrió algunas reformas, mismas que ayudaron en su contenido a promover eficazmente su función a la que fue destinada, ya que es uno de los factores importantes para preservar la paz social y la economía nacional.

Por falta de reglamentación a dicha Ley, fue necesario que se hicieran algunas reformas: En 1933, la fracción IX mencionaba que además de las funciones conciliatorias que ya existían, las de arbitraje para los tribunales laborales; el agregado consistió en abrir la posibilidad de que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa, fijara el salario mínimo respectivo a la falta de la integración de las Comisiones Especiales. En 1936 se estableció la obligación para los patrones de pagar el día de descanso semanal; En 1938 se aprobó el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado; en 1943 se creó la Ley del Seguro Social; y en ese mismo año el Departamento del Trabajo fue elevado a la categoría de Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en 1944, se fijó los procedimientos para la revisión de los contratos colectivos, de obligación general.

Con motivo del desarrollo industrial que se encontraba presente en México, al abrir sus puertas al comercio internacional y al crecimiento poblacional fueron factores primordiales para que aumentaran de manera considerable las enfermedades y accidentes de trabajo, por el manejo de nueva maquinaria y sustancias de mayor riesgo.

Por estos factores fue necesario expedir una Ley Federal del Trabajo que estuviera acorde con las transformaciones laborales y económicas que se aplicaron en nuestro país. Por lo que el 10 de Abril de 1970 se creó la nueva Ley Federal del Trabajo, en la cual en su capítulo V, artículos 540 a 550, esclarecen las funciones, obligaciones, prohibiciones y sanciones del inspector del trabajo.

En sus artículos 540 y 541, otorgó a los inspectores del trabajo las siguientes funciones: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las que reglamentan el trabajo de las mujeres y menores; determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno previa identificación; exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzque

conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Otra de las funciones es la de sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores; y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente y examinar las sustancias así como los materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; también tendrá la función de facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo y sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo y en caso de incumplimiento, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias así como las violaciones a las normas de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos.

El Artículo 542, hace mención a las obligaciones de los inspectores del trabajo: Identificarse con credencial debidamente autorizada ante los trabajadores y los patrones; inspeccionar periódicamente a las empresas y establecimientos; practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban una denuncia respecto de violaciones a las normas de

trabajo; levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda.

El Artículo 544, hace mención a la prohibición que tienen los inspectores del trabajo: La de tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia; revelar los secretos industriales o comerciales, los procedimientos de fabricación y explotación de que se entere en el ejercicio de sus funciones y representar o patrocinar a los trabajadores o a los patronos en los conflictos de trabajo.

El Artículo 549, contempla las sanciones que pueden imponerse a los inspectores del trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, las cuales son:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión hasta por tres meses.
- c) Destitución.

En lo que respecta a un concepto claro en la cual nos defina a los inspectores del trabajo, esta Ley no hace mención alguna, por lo que el maestro Trueba Urbina define a los inspectores como: "Los individuos encargados de vigilar

el cumplimiento de las Leyes y disposiciones del ramo del trabajo".(2)

Del análisis a relizar concluimos que el Derecho del Trabajo, ha sido dinámico y con cambios permanentes, ya que se va adecuando a la transformación que se va suscitando en la sociedad y en la economía.

Durante la vigencia de la Ley de 1970, se realizaron las siguientes reformas y adiciones:

En 1974 mediante acuerdo interno se estructura la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y desaparecen los Departamentos de Condiciones del Trabajo; Higiene del Trabajo y Seguridad Industrial, para integrar la Inspección en un solo cuerpo; y se reformó el Artículo 547 fracción IV, en relación a la responsabilidad de los inspectores del trabajo; en este mismo año se otorgó en el Artículo 4o Constitucional la igualdad jurídica y política a la mujer quedando en un plano de igualdad con el hombre.

En 1975, se adicionó a la fracción XXXI del apartado "A" del Artículo 123, algunas ramas de actividad industrial para ser vigiladas por la Autoridad Federal en su

(2) TRUEBA URBINA Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Tercera edición, Ediciones Botas, México 1957, pág. 221.

aplicación, siendo las siguientes: de celulosa y papel; productos químicos; empaçado, enlatado y envasado de alimentos; calera; vidriera; tabacalera y maderas básicas. En el mismo año se agregaron más ramas industriales de competencia Federal, la fabricación y ensamble de vehículos automotores y la elaboración de refrescos y aguas gaseosas.

En 1978, se reformó la fracción XIII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, y se adicionó en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Entre la Ley de 1970 y la vigente, prácticamente no han existido cambios fundamentales en materia de inspección del trabajo, por lo que es necesario se legisle sobre este punto y principalmente llevarlo a cabo a la función práctica y actual de la inspección.

1.4 REFORMAS DE 1980.

Como se mencionó anteriormente, la Ley Federal del Trabajo va cambiando y adecuándose a las necesidades reales y prácticas de la clase obrera; por lo que el 10 de mayo de 1980 se estableció un nuevo Derecho Procesal del Trabajo, mediante el decreto promulgado el 4 de enero del mismo año, se reformaron los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis de dicha Ley. En el cual se incluyeron nuevos conceptos

laborales, con la modalidad de sumar ciento veinte artículos a la Ley Federal del Trabajo de 1970 .

Estas reformas fueron realizadas para proteger y salvaguardar los intereses de los trabajadores en el proceso, estableciendo y garantizando justicia pronta y expedita en los juicios laborales.

En las reformas procesales no hacen mención a algún cambio que haya sufrido la inspección del trabajo, por lo que sigue vigente sobre este concepto la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la actualidad.

En 1982 se expidió el nuevo Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en el cual establece en el Artículo 3o. lo siguiente:

"Artículo 3o. La inspección del trabajo se integrará en el ámbito Federal por un Director General. Se contará con el número de unidades administrativas de apoyo y de inspectores que se juzguen necesarios para el cumplimiento de las funciones a que se refiere el Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo".

Por lo anterior se afirma que ya no se establecen las categorías de inspectores como se venía manejando

anteriormente, ya que en este artículo habla de ellos indistintamente.

Dicho Reglamento de Inspección abrogó el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo del 3 de noviembre de 1934.

El 13 de diciembre de 1990, se expidió el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyo Capítulo V, Artículo 21, establece las obligaciones y facultades de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; y se derogó el Reglamento Interior del 14 de agosto de 1985.

CAPITULO II. NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION FEDERAL
DEL TRABAJO.

- 2.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS
- 2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.3 DOCTRINA.
- 2.4 OBJETO DE LA INSPECCION.
- 2.5 FUNCIONES DE LA INSPECCION.
- 2.6 TIPOS DE INSPECCION.
- 2.7 REQUISITOS PARA REALIZAR LA INSPECCION.
- 2.8 LAS NOTIFICACIONES.
 - 2.8.1 EL CITATORIO.
 - 2.8.2 EL ACTA.

CAPITULO II. NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION FEDERAL
DEL TRABAJO.

2.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La naturaleza del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social nacen del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que sus normas son estatutos exclusivos de los trabajadores y para la clase proletaria desprotegida que lucha en defensa de sus intereses comunes, por el mejoramiento de su situación económica y nivel de vida.

Por lo que su carácter social es evidente caracterizando su función dignificadora, protectora y reivindicadora a la clase débil.

Dentro de las normas constitucionales, protectoras de la clase trabajadora, no existe algún concepto que haga mención a la inspección del trabajo. Por lo que creemos que dicho concepto quedó implícito su origen dentro de las normas protectoras previstas en dicho artículo, siendo en la Ley Federal del Trabajo donde se reglamenta la inspección del trabajo.

Por lo cual el maestro Antonio Zaracho manifiesta en relación a la inspección del trabajo: "En el Artículo 123

constitucional, y en lo que nos interesa, no se incluyó la institución de la inspección del trabajo. No obstante nadie ha discutido la legitimidad de su existencia".(3)

Así mismo el Artículo 16 Constitucional es el que establece el fundamento tratándose de las visitas domiciliarias o de inspección del trabajo realizadas a los centros de trabajo, llevándose a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Inspección.

Conforme al Artículo mencionado, el segundo párrafo establece: La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles, indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

3) SARACHO ZAPATA, Antonio. "Desarrollo de la Inspección del Trabajo en México". Revista ITAT, No. 9 México, 1959, pág. 140.

Primeramente veremos conforme al Artículo 16 constitucional cuales son los campos en que se aplica dicho ordenamiento jurídico:

a) Policía. Conforme al Diccionario Jurídico Mexicano se entiende como: "Cuerpo de seguridad pública para hacer reinar el orden, la tranquilidad y la seguridad en el Estado".(4)

b) Sanidad.- conforme al Diccionario Larousse: "Conjunto de servicios administrativos encargados de mantener y mejorar el estado sanitario de una región o de un país"(5).

c) Disposiciones fiscales.- Se refiere a la función investigadora de ciertas autoridades, encaminadas a determinar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, establecidas en sus propios ordenamientos legislativos.

Ahora veremos qué se entiende por cateo conforme al Diccionario de Derecho: "Reconocimiento judicial de un

4) RAMIREZ GRONDA, Juan D., Diccionario Jurídico Mexicano, Décima edición, Ed. Heliasta, S.R.L., Argentina, 1988, pág. 240.

5) Diccionario Enciclopédico Larousse, Tomo III, Tercera edición, Ed. Larousse, México, 1988, pág. 787.

domicilio particular o edificio que no estén abiertos al público"(6).

De lo citado anteriormente podemos decir que cateo es todo aquel registro o allanamiento de un domicilio particular expedida por la autoridad judicial; con el propósito de buscar personas u objetos que estén relacionados con la investigación de un delito.

Posteriormente veremos conforme al Artículo citado párrafo primero, cuáles son los requisitos formales del cateo, mismos que como se señala en su segundo párrafo parte final deberán contener las visitas domiciliarias, los cuales son:

a) La existencia de una orden de visita, que faculte a persona determinada para su realización.

b) La orden debe constar por escrito, con el objeto de dar certidumbre al gobernado.

c) La orden debe ser emitida por autoridad judicial o administrativa.

d) Debe contener lugar y nombre a donde se ha de realizar la visita de inspección.

6) DE PINA Rafael, Diccionario de Derecho, Décima Quinta edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1988, pág. 144.

e) Deberá de señalarse el objeto y su alcance, de acuerdo a las leyes respectivas.

De lo expuesto como hemos visto, existen algunas diferencias entre el cateo y la visita de inspección, como son:

a) Por el órgano que las emite:

La orden de cateo solo puede expedirla la autoridad judicial y las visitas de inspección por una autoridad administrativa.

b) Por su Objeto:

El cateo tiene por finalidad inspeccionar algún lugar, aprehender a una persona o la búsqueda de un objeto determinado. La visita de inspección persigue únicamente el cercioramiento al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad e higiene.

c) Por su finalidad:

El cateo trata de averiguar un delito, mientras la visita de inspección el cumplimiento a las disposiciones laborales.

De lo anterior podemos decir que la naturaleza jurídica de la Inspección del Trabajo radica en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y se encuentra fundamentada por el Artículo 16 de la misma Constitución.

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De lo enunciado en el punto anterior la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 16 se contempla a la Inspección del Trabajo, como visita domiciliaria, sin mencionar un concepto claro de lo que es la Inspección del Trabajo, ya que solamente lo fundamenta, señalando los requisitos que debe contener toda orden de visita o de inspección.

En la Ley Federal del Trabajo se reglamenta a la inspección del trabajo como una autoridad administrativa de función social, en cuanto que vigila, asesora e informa sobre la aplicación de las normas laborales así como lo relacionado a la seguridad e higiene que deben prevalecer en todo centro de trabajo.

También en esta Ley, no hace mención en ninguna de sus normas del concepto de inspección, solamente establece las funciones que debe de realizar, mismas que se encuentran establecidas en su Artículo 540, por lo que creemos que el concepto se encuentra plasmado dentro de las funciones que realiza.

El maestro Antonio Zaracho Zapata manifiesta. "La inspección del trabajo puede considerarse como una función en sí misma y en este caso será la actividad que el Estado

desarrolle por conducto de sus órganos específicos y por funcionarios especializados que ejercerán las facultades inherentes al respectivo campo de actividad".(7).

De lo expuesto, podemos decir que la Inspección Federal del Trabajo será la actividad que el Estado desarrolle por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Inspección del Trabajo quien concederá licencia a los inspectores del trabajo para llevar a cabo la vigilancia, asesoramiento e información sobre la aplicación de las normas del trabajo y de seguridad e higiene.

2.3 DOCTRINA.

De lo citado en los temas anteriores podemos decir que la Inspección del Trabajo se encuentra plasmada dentro de las funciones y atribuciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y dentro de las normas protectoras del Artículo 123 Constitucional ya, que ninguno de los

7) SARACHO ZAPATA, Antonio, "Desarrollo de la Inspección del Trabajo en México", Revista I.T.A.T. No 9, México, 1959, pág. 118.

ordenamientos jurídicos dan o hacen mención en una forma específica de un concepto claro de lo que es la Inspección del Trabajo.

Por lo expuesto anteriormente recurriremos a la definición que nos da el maestro Luis San Miguel Arribas que nos dice "La naturaleza jurídica de la inspección del trabajo es difícil de precisar por su diversidad de fines por lo que su naturaleza jurídica es sui generis, ya que en ella, aún es aspecto de policía jurídico-administrativo, está matizado de tonos educativos y aún religiosos que hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía"(8).

Como podemos apreciar, algunos tratadistas hacen mención a la naturaleza jurídica de la inspección del trabajo en relación a la variedad de funciones y atribuciones que desempeña.

Del concepto citado por el maestro San Miguel Arribas podemos decir que no nos da una definición clara de la naturaleza jurídica de la inspección; sin embargo la

8) SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis, La Inspección del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1952, pág. 186.

mayoría de los doctrinarios comparten la perspectiva del maestro Mario de la Cueva que nos dice: "La inspección del trabajo significa que las relaciones jurídicas de trabajo no se componen de dos términos, trabajador y patrono, sino de tres y este tercer término es la sociedad o el interés social representado por el Estado".(9)

Por su parte la Enciclopedia Jurídica Omeba, hace mención y nos reafirma lo dicho por el maestro Mario de la Cueva, que nos afirma:

"La naturaleza de la Inspección del Trabajo está dada por los distintos factores que concurren y señalan que el vínculo jurídico está compuesto por tres elementos, el empleador, el dependiente y la sociedad, justificándose la participación de esta última por el interés social en el cumplimiento de la norma laboral y en consecuencia se está frente a una actividad irrenunciable del Estado".(10)

De lo cual se desprende que la naturaleza jurídica de la inspección está determinada por los distintos factores

9) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Cuarta edición, Ed. Porrúa, México 1961, pág. 879.

10) Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo XVI, Ed. Driskill S.A., Buenos Aires, Argentina, 1978, pág. 54.

que concurren y que señalan el vínculo jurídico que existe entre éstos.

Por lo que los distintos factores que concurren a la inspección del trabajo son:

El patrón o empleador, siendo a éste a quien va a recaer la inspección, el que responderá de las violaciones a las normas de trabajo y de seguridad e higiene establecidos; por otro lado tenemos al trabajador, a quien la inspección le brindará seguridad, apoyo y salvaguardará sus intereses así como también pedirá de su participación en la formación cierta documentación, y como tercer factor tenemos al Estado, quien se encargará de la vigilancia y aplicación de las normas de trabajo.

Por su parte Ernesto Krotoschin nos dice:

" Es cierto que el trabajador en cuyo favor se dictó la gran mayoría de las normas respectivas como también al empleador, en su caso, por lo general tiene un interés propio en que estas normas se apliquen. El Estado puede hacer ver este interés e incitarles en que usen los medios que pone a su disposición para exigir la aplicación".(11)

11) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Segunda edición, Ed. De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1968, pág. 596.

Por lo anterior podemos decir que siendo el Estado representante de una sociedad debe contar con un orden jurídico que proporcione a sus habitantes la satisfacción y seguridad de sus necesidades, las cuales únicamente pueden satisfacerse por medio del cumplimiento total al Derecho del Trabajo, por ello resulta importante que el Estado intervenga para vigilar su exacto cumplimiento.

De lo expuesto anteriormente creemos que la inspección del trabajo es una institución eminentemente de carácter social y de orden público, que mediante la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo y de seguridad e higiene, por parte del Estado, busque el respeto recíproco de los que conforman el vínculo jurídico, para de esta manera garantizar las buenas relaciones obrero patronales.

2.4 OBJETO DE LA INSPECCION.

A la Inspección Federal del Trabajo en México, se le contempla conforme a la doctrina como una institución por medio de la cual el Estado interviene para vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en beneficio de los trabajadores.

Por nuestra parte nos adherimos a dicha postura ya que en el propio Reglamento de Inspección del Trabajo en su

Artículo 4o., establece: La inspección del trabajo tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

En el mismo Reglamento en su Artículo 6o. manifiesta: La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, los gobiernos de los Estados, el Departamento del Distrito Federal podrán celebrar convenios para efectos de coordinación, unificación de criterios, planes, programas, sistemas y procedimientos de inspección que permitan la adecuada vigilancia y aplicación de los preceptos constitucionales en materia de trabajo, de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

De lo anterior podemos decir que el objeto de la inspección del trabajo es el de verificar que las labores que se desarrollan en los centros de trabajo se lleven a cabo conforme a las disposiciones legales establecidas en la materia, a efecto de proteger al trabajador en cuanto a su integridad física, retribución económica y demás prestaciones que por ley tiene derecho.

Para lo cual como se establece en el Artículo 6o. se es necesario de la planeación y coordinación de las

autoridades del trabajo para establecer de una manera más efectiva la aplicación y el cumplimiento de las normas laborales.

Así mismo la Oficina Internacional del Trabajo nos dice que el objeto de la inspección es:

a) "Hacer respetar a los interesados las condiciones legales de trabajo vigentes.

b) Tratar de mejorar esas condiciones interviniendo ante las autoridades competentes tanto en el aspecto jurídico, como en el orden social; para de esta forma remediar las omisiones de la legislación y para hacer llegar a los trabajadores la elevación del nivel de vida originada por el desarrollo económico."(12)

Creemos que el objeto de la inspección del trabajo se aplica en los siguientes puntos:

1) Vigilancia al cumplimiento de la legislación laboral.

2) Vigilancia al cumplimiento de la legislación sobre seguridad e higiene.

3) Vigilancia al cumplimiento de normas sobre previsión social.

12) "La Inspección del Trabajo, Misión, Métodos". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1985, pág. 6.

4) Vigilancia al cumplimiento sobre trabajo de mujeres en estado de embarazo, menores de edad y extranjeros.

5) Información de enfermedades y accidentes de trabajo.

6) Información de autorizaciones y licencias.

7) Información técnica y de asesoramiento.

8) Capacitación y adiestramiento.

2.5 FUNCIONES DE LA INSPECCION

Tal como algunos autores manifiestan que la naturaleza jurídica de la inspección se encuentra orientada en relación a sus funciones.

En este punto desarrollaremos las funciones encomendadas a la inspección, misma que se encuentra reglamentada en su Artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece: "La inspección del trabajo tiene las siguientes funciones:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo."

Como se prevé en esta fracción, vigilará el cumplimiento de las normas establecidas en el Artículo 123 Constitucional concernientes a los derechos y obligaciones

de los trabajadores y del patrón, la seguridad de las mujeres en estado de embarazo y menores de edad, así como las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, de la seguridad e higiene y aquellas que regulan la capacitación y adiestramiento.

"II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo."

Creemos que esta fracción se encuentra relacionada con la integración de las Comisiones Mixtas y especialmente con la de Seguridad e Higiene que debe prevalecer en todo centro de trabajo.

Por lo que en la práctica a esta Comisión se le da información técnica y asesoría a sus integrantes para el mejor cumplimiento de las normas de trabajo y de seguridad e higiene.

"III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos."

La disposición de esta fracción tiene como finalidad hacer que se lleve a cabo su cumplimiento, por lo

cual la autoridad concederá un plazo para subsanar las deficiencias encontradas durante la visita de inspección.

Así mismo en caso de no subsanar las deficiencias durante el plazo concedido, la autoridad competente dictaminará la sanción a que se hace acreedor la empresa por el incumplimiento a las normas laborales. y teniendo como antecedente para la próxima visita de inspección la reincidencia, la cual se anexa al expediente de la empresa.

"IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones."

Esto es con el objeto de analizar, mediante la documentación aportada por el inspector, si se lleva a cabo y se cumplen con los ordenamientos establecidos por la Ley. y así mismo hacer del conocimiento de la autoridad las deficiencias y abusos que no estén específicamente establecidos en la normas laborales.

De lo anterior podemos decir que la Inspección del Trabajo tiene una muy importante labor social en favor de los trabajadores por la diversidad de sus funciones, por lo que se es necesario que el inspector se encuentre bien

preparado y tenga un amplio criterio para cumplir de una forma satisfactoria con tan importante labor.

2.6 TIPOS DE INSPECCION.

En la Inspección Federal del Trabajo, existen varias formas o tipos de realizar la inspección pero sin duda cualquiera que sea ésta, tiene la consigna de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral en materia de condiciones generales del trabajo y de condiciones generales de seguridad e higiene, y se apliquen los medios adecuados para la prevención de accidentes.

El fundamento legal lo encontramos en el Artículo 542 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo; y en el Artículo 27 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, así como en el Artículo 21 fracción IV del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; las cuales hacen mención a cuatro tipos de inspección: Iniciales, Periódicas, de Verificación y Extraordinarias.

A) Inspección inicial:

Se llevará a cabo en las empresas de nueva creación, las que se encontrarán integradas al Directorio Nacional de Empresas, del cual va a depender la programación de visitas iniciales.

En la práctica al presentarse el inspector en la empresa de nueva creación, se encuentra con la novedad de que la persona facultada para llevar a cabo la diligencia, desconoce el procedimiento así como la documentación que se requiere, por lo cual el inspector realiza una de sus funciones encomendadas que es la de facilitar información técnica y de asesoramiento.

B) Inspección periódica:

Este tipo de inspecciones por lo regular, se realizan cada seis meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse, ya que este término, dependerá de los antecedentes que se tengan de dicha empresa así como el grado de riesgo y el número de trabajadores que laboren en la misma.

En la práctica las autoridades encargadas en la programación de inspección, se basan principalmente, en los antecedentes que se tengan del centro de trabajo, de acuerdo a los datos proporcionados de las visitas de inspección, realizadas con anterioridad.

C) Inspección de verificación:

Para realizar este tipo de inspecciones, se es necesario que exista el antecedente de una inspección periódica o inicial en la cual se hayan derivado medidas a cumplir dictadas por el c. inspector actuante, por lo cual

esta clase de inspección se avocará únicamente a verificar y a cerciorarse de los puntos o medidas que deberá de cumplir el encargado del centro de trabajo.

D) Inspección extraordinaria:

Este tipo de visitas se podrán practicar a petición de parte o de oficio con objeto de inspeccionar alguna circunstancia especial que lo amerite, este tipo de diligencias no están sujetas a ninguna periodicidad y pueden practicarse en cualquier momento, haciendo mención de ello en el oficio de comisión.

Pensamos que en este tipo de inspección deberá realizarse por personal especializado conforme a la diligencia especial que lo haya ameritado y solicitado.

2.7 REQUISITOS PARA REALIZAR LA INSPECCION.

Primeramente para poder realizar la inspección se debe de reunir los requisitos formales que establece el Artículo 16 Constitucional segundo párrafo, el cual ya hemos analizado; así mismo acatar los requerimientos del Artículo 26 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en el que establece:

"Artículo 26. Los inspectores para practicar visitas, deberán estar previstos de ordenes escritas en la

que se precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance. Así mismo deberá contener la autoridad que la emite y el nombre del inspector que realizará la visita".

Partiendo de la base de que existe la orden de inspección, conteniendo los requisitos formales ya citados, por lo que el inspector que haya sido comisionado cuenta ya con la orden formal para ejecutar lo que en ella se indica.

Aún cuando el inspector haya obtenido el oficio de comisión, deberá de seguir determinados lineamientos para llevar a cabo la inspección. Primeramente girará citatorio 24 horas antes de la fecha a realizar la inspección, con el objeto de hacer del conocimiento del patrón o representante legal de la visita.

Al presentarse el inspector al centro de trabajo para realizar la inspección y cerciorándose del nombre de la empresa y dirección con el del oficio de comisión, y no encontrare persona alguna que tenga facultades para llevar a cabo la diligencia, el inspector dejará nuevamente citatorio posponiendo la visita para otra fecha y hora, conforme al Artículo 40 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, apercibiéndole que de no encontrarse persona alguna facultada para ello, se llevará a cabo la diligencia con

cualquier persona que se encuentre en el establecimiento o empresa.

Encontrándose la persona facultada para atender la visita de inspección ante la nueva citación, el inspector se identificará con credencial vigente expedida por la autoridad competente misma que deberá contener fotografía, nombre y firma de quien la ostenta, así mismo exhibirá el oficio de comisión respectivo.

Con la documentación presentada anteriormente el patrón deberá cerciorarse:

- a) De que la persona que se identifica es la misma que menciona la orden respectiva.
- b) Tipo de inspección.
- c) Autoridad que ordena la visita.

Satisfecho lo anterior el patrón se encuentra obligado a dar todo tipo de facilidades al c. inspector para el buen desarrollo de la visita de inspección; iniciándose posteriormente la diligencia.

De lo expuesto creemos que los requisitos necesarios para la realización de la inspección son:

- 1) Orden de inspección o de comisión: La cual deberá contener número de folio y de expediente, nombre y dirección de la empresa a inspeccionar, también contendrá el

nombre y número de credencial del inspector actuante, así como la fecha en que se practique la diligencia y firma de la persona que vaya a atender la visita y el tipo de inspección a realizar.

2) Entregar citatorio previo: Mediante el citatorio se da aviso a la empresa de que se llevará a cabo en cierto día y hora en sus instalaciones la visita de inspección. Así mismo el citatorio llevará anexada una hoja en la que especifica la documentación que se va a requerir durante la inspección.

2.8 LAS NOTIFICACIONES.

Primeramente, veremos qué se entiende por notificación conforme al Diccionario Jurídico: "Es el acto de dar a conocer a los interesados la resolución recaída en un trámite o en un asunto judicial".(13)

Así mismo el Doctor Miguel Acosta Romero define a la notificación como: "El acto por el cual la administración pública hace saber en forma fehaciente y formal, a aquellos a quien va dirigido el acto administrativo, éste y sus

13) RAMIREZ GRONDA, Juan D., Diccionario Jurídico, décima edición, Ed. Heliasta S.R.L., Argentina, 1988, pag.215.

efectos". (14)

Así mismo conforme al Reglamento de Inspección Federal del Trabajo en su Artículo 44, contempla dentro de las funciones de los inspectores del trabajo las notificaciones, mismas que dan origen a la aplicación de los procedimientos administrativos sancionadores, en lo concerniente a la materia de seguridad e higiene y de condiciones generales del trabajo.

Los elementos necesarios que deberán contener las notificaciones, son las siguientes:

a) Como requisito formal deberá contener nombre de la autoridad que emite dicha notificación, en caso concreto se trata de cuatro dependencias: la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Capacitación y de Productividad, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

14) ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, Novena edición, Ed. Porrúa, México, 1990, pág. 684.

b) El número de expediente y tipo de notificación, de esta forma se tiene el antecedente completo de la empresa que se trate, logrando una mejor ubicación en los archivos.

c) Fundamento legal, el cual deberá ser apegado conforme a los ordenamientos legales aplicables a la materia.

d) Nombre o razón social de la empresa a notificar y dirección correcta del centro de trabajo.

e) Identificación y firma del notificador, el cual lo hará mediante credencial vigente, expedida por la Dirección de Inspección, misma que acreditará su personalidad.

También el Artículo 44 del mismo Reglamento citado hace mención del objeto principal de las notificaciones:

I.- Las comunicaciones por virtud de las cuales se conceden plazos a los patrones para que adopten las medidas procedentes respecto de violaciones a la legislación vigente, en materia de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento.

Se delega facultades al inspector para que pueda emplazar, en dos materias pertenecientes a direcciones

dependientes de la Subsecretaría "B" del Organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos plazos son concedidos de acuerdo al acta levantada en los centros de trabajo en donde se plasma las violaciones en que incurrieron.

II.- Los requerimientos que la autoridad administrativa formule a los patrones a efecto de que éstos justifiquen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables en la materia.

Durante la visita de inspección realizada a los centros de trabajo se pide la presentación de la documentación que justifique el cumplimiento a las normas laborales y en ocasiones la omiten presentar y es por esto que la autoridad administrativa requiera de nuevo la presentación para justificar su cumplimiento.

III.- Las comunicaciones a los patrones, a efecto de que concurran a la audiencia relativa al procedimiento administrativo sancionador a fin de que manifiesten lo que a su derecho convenga.

Este tipo de notificaciones son llevadas a cabo por el personal de la Dirección de Inspección del Trabajo, en razón de que son de tipo personal por tratarse de

emplazamientos en materia de condiciones generales del trabajo y de condiciones generales de seguridad e higiene, regidos por sus propios procedimientos. En la práctica en repetidas ocasiones se realiza sin las formalidades esenciales.

IV.- Los acuerdos dictados dentro del procedimiento administrativo sancionador para mejor proveer la substanciación del mismo.

Por lo anterior se es necesario de cualquier tipo de aclaración dentro del procedimiento para su mejor resolución, siendo este tipo de notificación personal.

V.- Las resoluciones por las cuales la autoridad administrativa imponga la sanción correspondiente a las violaciones en que hayan incurrido los patrones, o en su caso, las resoluciones absolutorias.

VI.- Las resoluciones que la autoridad administrativa emita con motivo de la substanciación de los recursos administrativos que la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos establezcan al respecto.

La importancia de las resoluciones emitidas por la autoridad administrativa, en la que imponga multa, o en su

caso, se absuelva de las sanciones, se harán de manera personal dada su importancia.

VII.- Cualesquiera otra orden o requerimiento que se relacione con la aplicación de las disposiciones del Derecho del Trabajo. Esto es que la función del inspector del trabajo se incrementa al serle dado la facultad de notificar a la empresa de cualquier asunto relacionado con las normas laborales.

Existen varios tipos de notificaciones, las cuales son:

Personal: Es aquella que se realiza generalmente por algún fedatario público, en el caso específico sería el inspector del trabajo, el cual tendrá que realizarlo de frente así al interesado con el fin de comunicarle de viva voz la resolución emitida del proveído.

Por correo certificado: Los cuales se realizan para actos de menor jerarquía en cuanto a la importancia de su contenido, que como regla mínima para su cumplimiento es el manejo de la fecha, para que pueda surtir sus efectos legales.

Por Instructivo: Este tipo de notificación lo reglamenta la Inspección Federal del Trabajo en su Artículo 45 Inciso C), en la cual nos señala que se llevarán a cabo

cuando el patrón o su representante no atiendan la diligencia que se practique.

De lo anterior podemos decir que este tipo de notificación no es frecuente, ya que la autoridad laboral trató de reglamentarlo para los centros de trabajo que no cuenten con un domicilio preciso.

Por lo expuesto creemos que los efectos de las notificaciones son:

- 1) Que el administrador tenga conocimiento del acto administrativo.
- 2) Para que realice el cumplimiento de los derechos y obligaciones conforme al plazo concedido por la autoridad.
- 3) El conocimiento del plazo que tiene conforme a las leyes para hacer valer los medios de impugnación.

2.8.1 EL CITATORIO.

Dentro de la Inspección Federal del Trabajo, se encuentran diferentes tipos de citatorios, los cuales son:

- a) El citatorio por medio del cual se da aviso al patrón para la realización de la visita de inspección,

emitido por la Dirección de Inspección Federal del Trabajo. El objeto de este citatorio es que el patrón o representante legal de la empresa se encuentre presente el día y hora señalada en el mismo, para atender la visita, misma que puede ser inicial, periódica, de verificación o extraordinaria.

b) El citatorio por el cual se cita a la empresa para recibir y contestar el emplazamiento generado de una visita de inspección, el cual es emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, ya que es únicamente autoridad dictaminadora.

c) El citatorio para recibir la notificación de resolución condenatoria o absolutoria, derivadas de violaciones a la Ley Federal del Trabajo o sus reglamentos. Esta resolución es producto del procedimiento administrativo sancionador.

Los elementos que debe contener el citatorio son semejantes a los que contiene el oficio de comisión al que ya hemos citado; por lo que los requisitos del citatorio son:

1) Dependencia que giró dicho citatorio, que en este caso sería la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

2) En el margen superior izquierdo el sello de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3) Contener la mención específica en este caso para recibir visita de inspección.

4) La fecha en que es girado el citatorio para ser entregado.

5) Precisar el nombre o razón social de la empresa a inspeccionar, así como su ubicación exacta.

6) El día y la hora en que habrá de llevarse a cabo la diligencia.

7) Fundamento legal que la motiva.

8) Nombre y firma del inspector que hará la visita.

9) Nombre y firma de quien atiende el citatorio, así como el cargo que desempeña.

10) Fecha y hora en que fue recibido dicho citatorio; este punto nos parece importante ya que se debe entregar 24 horas antes a la realización de la diligencia, conforme al Artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo.

En el supuesto de que la realización de la diligencia de inspección, no sea desahogada por causas ajenas al inspector, ya sea por encontrarse cerrada la empresa o establecimiento o porque no se haya encontrado al patrón u otra persona facultada para realizarla, se dejará nuevamente citatorio para otro día y hora señalada, para su cumplimiento.

En la práctica siempre cuando se gira el citatorio para la realización de inspección ya sea inicial o periódica se anexa a dicho citatorio el listado de la documentación que se requerirá para llevar a cabo la diligencia.

2.8.2 EL ACTA.

Como se mencionó en el punto anterior, para llevar a cabo la visita de inspección es indispensable haber dejado 24 horas antes el citatorio de la visita en la empresa a donde se llevará la diligencia.

Posteriormente el inspector que vaya a realizar la visita le será entregada la orden de comisión, sin la cual no la puede realizar, misma que contendrá como ya lo hemos dicho los datos generales de la empresa a inspeccionar así como los del inspector a quien se la haya encomendado dicha visita.

Cumpliendo los requisitos señalados y constituido el inspector en la citada empresa, se identificará ante la persona que vaya a atender la visita, haciendo entrega de la orden de comisión.

Cerciorándose el patrón del tipo de visita, así como de la autoridad que la ordenó y ratificando los datos generales de la empresa, el patrón y los trabajadores

conforme al Artículo 29 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, tendrán la obligación de proporcionar todas las facilidades necesarias para el buen desarrollo de la inspección.

Posteriormente el inspector que actúa solicitará a la persona que lleve la visita, se le requiera al representante de los trabajadores al cual se le hará saber del motivo de la inspección, para de esta forma dar inicio a la diligencia.

Primeramente se enfocará en la revisión de la documentación requerida, que será:

- 1) Acreditamiento de la personalidad del patrón o su representante, esto es con quien se atiende la diligencia.
- 2) Acta Constitutiva de la empresa.
- 3) Nómina de todo el personal, formas de pago y tipos de contratación.
- 4) Duración de la jornada laboral, tipos de salarios y aguinaldo.
- 5) Ultimo pago efectuado al I.M.S.S.
- 6) Autorizaciones y licencias para el funcionamiento de la maquinaria.
- 7) Constitución y programas de las comisiones de capacitación y adiestramiento y la de seguridad e higiene.
- 8) Cuadro general de antigüedades y escalafón.

9) Reglamento Interior de Trabajo.

10) Carátula fiscal del año correspondiente al reparto de utilidades.

11) Actividades culturales y recreativas.

Posteriormente se hará el recorrido por las instalaciones del centro de trabajo, durante el trayecto el inspector señalará las medidas de seguridad que se deberán de subsanar; al término del recorrido el inspector empezará a redactar el acta en la que se asentará las violaciones y medidas que se deberán de cumplir conforme lo establece el Artículo 10 fracción VII del Reglamento de Inspección.

Al término de la circunstanciación del acta, se permitirá el uso de la palabra al patrón o al representante de éste y al representante de los trabajadores o miembro de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que manifiesten lo que a sus intereses sea necesario hacer constar en relación a la inspección realizada.

Para finalizar y cerrar el cuerpo del acta el inspector dará fe de lo asentado en la misma, firmando al calce. Las otras partes que intervinieron en ella y los testigos de asistencia firmarán al calce y al margen.

El inspector actuante entregará una copia a cada una de las partes que intervinieron en la diligencia,

quedando en su poder el original, para remitirla a la autoridad competente, para su posterior revisión, conforme al Artículo 540 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer mención que en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 541 fracción III no menciona si la interrogación que establece, deba hacerse antes o después del recorrido dejándolo al arbitrio del inspector; así mismo el Artículo 33 del Reglamento de Inspección nos señala que los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados, se harán constar en el cuerpo del acta; en la práctica los interrogatorios en ocasiones no se realizan y cuando se realizan no quedan asentados en el acta.

CAPITULO III. LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO.

3.1 AUTORIDADES COMPETENTES PARA LA APLICACION DE LAS
NORMAS DE INSPECCION.

3.2 REQUISITOS PARA EJERCER EL CARGO DE INSPECTOR.

3.3 DEBERES Y ATRIBUCIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

3.3.1 PROHIBICIONES

3.3.2 RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

CAPITULO III LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO.

3.1 AUTORIDADES COMPETENTES PARA LA APLICACION DE LAS NORMAS DE INSPECCION.

Conforme al Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Conforme a nuestro estudio sólo nos avocaremos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la Inspección del Trabajo.

A) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ante la diversidad de funciones que tiene encomendada dicha Secretaría del Trabajo y para su mejor cumplimiento a las normas de trabajo cuenta con diversas Unidades Administrativas.

En el Artículo 10 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establece:

"Artículo 10. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo las funciones y despacho de los asuntos que expresamente le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo y otras leyes así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República".

Por lo anterior se desprende claramente la competencia de dicha Secretaría, que para llevar a cabo su

cumplimiento se es necesario delegar funciones a otros órganos o dependencias para su cabal funcionamiento.

Lo cual se encuentra establecido en su artículo 2o del Reglamento Interior de la Secretaría citada, que a la letra establece:

"Artículo 2o. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social conducirá sus actividades en forma programada, con base en las políticas que para el logro de los objetivos y prioridades para la planeación nacional del desarrollo establezca el Ejecutivo Federal y en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal".

Con base en este artículo la Secretaría del Trabajo delega facultades para la aplicación de las normas de inspección a las Direcciones siguientes:

B) Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Cuya fundamentación se encuentra en el propio Reglamento Interior de dicha Secretaría del Trabajo que establece:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el despacho de los asuntos que le competen contará con las

siguientes unidades administrativas y órganos desconcentrados:

Dirección General de Asuntos Jurídicos;

Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.....".

Así mismo en su Artículo 21 establece: corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones.

C) Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Esta dirección es competente para la aplicación de sanciones administrativas en virtud de que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social le delegó ésta y otras funciones.

Así tenemos que en su artículo 15 Fracción XV del Reglamento Interior de dicha Secretaría establece :

"Artículo 15; Corresponde a la Dirección General de Asuntos Jurídicos;

Fracción XV.- Instaurar el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de Trabajo, de Previsión Social, de Seguridad Social y las contractuales; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por México. En caso de violación aplicar las sanciones correspondientes".

Por lo anterior podemos decir que corresponde específicamente a la Dirección General de Asuntos Jurídicos instaurar dicho procedimiento. En el ámbito Federal conoce de todas las violaciones de las empresas que tengan su domicilio social en el Área Metropolitana o bien en el Distrito Federal.

D) Procedimiento Administrativo Sancionador.

Dicho procedimiento tiene como finalidad la aplicación de multas por violaciones a las normas de trabajo, para con ello conseguir el cabal cumplimiento y observancia de las normas laborales y el mejor desarrollo de los factores de la producción.

Para la imposición de estas sanciones, la Autoridad Federal Administrativa requiere de un ordenamiento legal en el que se establezca el procedimiento y las formalidades esenciales para su aplicación.

Por tal motivo el 17 de Junio de 1983 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Creemos que es importante señalar por ser objeto de nuestro estudio la estructura orgánica de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de acuerdo con el Manual de Organización.

Dirección General:

Vigilará y establecerá plazos para el cumplimiento de las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, asesorar y difundir recomendaciones para el cumplimiento de los preceptos laborales; establecer medidas de vigilancia y protección al trabajador menor de 16 años y mayores de 14 años; actualizar e integrar el Directorio Nacional de Empresas, estableciendo para ello los principios normativos de evaluación y supervisión en todo el país.

Dirección de Inspección y Programación:

Coordina las acciones de vigilancia al cumplimiento de las normas laborales y establece los

mecanismos de programación y control de visitas a los centros de trabajo de jurisdicción Federal, ubicados en el Valle de México

Subdirección de Programación y Control de Visitas Inspectivas:

Coordina la integración del Directorio Nacional de Empresas de Jurisdicción Federal así como la programación de visitas inspectivas a los centros de trabajo, registrando las incidencias derivadas de estas visitas.

Departamento de Expedición y Registro de Ordenes de Visita Inspectiva:

Registra, controla y expide las órdenes de visita inspectiva a los centros de trabajo de jurisdicción Federal, ubicados en el Valle de México.

Departamento del Directorio Nacional de Empresas:

Mantiene en censo actualizado las empresas de Jurisdicción Federal que sirve de base para planear y controlar los programas de visitas de inspección colaborando con ello a controlar a las empresas de nueva creación.

Subdirección de Inspección y Avenimiento:

Coordina las acciones de vigilancia de las normas laborales mediante la dirección permanente y estrecha de la Inspección del Trabajo, así como de las intervenciones de los inspectores en actuaciones especiales de avenimiento.

Departamento Inspectivo del Valle de México:

Vigila el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la legislación laboral, mediante la práctica de la inspección a centros de trabajo de jurisdicción federal, ubicados en el Valle de México, proporcionando los resultados obtenidos de cada visita.

Departamento Inspectivo Foráneo:

Apoya y supervisa los programas de visitas inspectivas a las delegaciones federales del trabajo implantando las normas técnicas para los inspectores federales del trabajo analizando las actas levantadas y emitiendo recomendaciones.

Departamento de Avenimiento y Padrones de Trabajadores:

Interviene conciliatoriamente en los conflictos que se susciten de trabajadores y patrones y que sean solicitados por éstos; vigila la actuación de los inspectores durante la práctica de las diligencias que le

hayan sido encomendadas y propone fórmulas de avenimiento para proteger el equilibrio de los factores de la producción.

Dirección de Normas de Trabajo:

Coordina la realización de los programas dirigidos a proteger a los menores trabajadores; fija los criterios que deben seguir los inspectores en sus visitas a los centros de trabajo; así mismo establece los mecanismos de coordinación con entidades federativas para unificar criterios inspectivos y realiza los estudios sobre normas de trabajo tendientes a modernizar la legislación laboral en apoyo a la generación de empleos y mejorar el poder adquisitivo del salario.

Subdirección de Información y Orientación en Normas de Trabajo:

Coordina estudios tendientes a proporcionar, unificar y generalizar la aplicación de las normas de trabajo adecuando los instrumentos administrativos que requiere la inspección laboral y unificar los criterios, procedimientos y técnicas de inspección laboral del país logrando con ello mejor vigilancia a los centros de trabajo.

Departamento de Asesoría y Orientación:

Asesora y Orienta para la prevención de violaciones a las normas laborales para su eficaz cumplimiento mediante la planeación y ejecución de programas.

Departamento de Dictamen y Emplazamiento:

Analiza las actas de inspección levantadas en los centros de trabajo, estableciendo los plazos en que deben corregirse las violaciones a las normas de trabajo en materia de seguridad e higiene y en su caso, previo dictamen jurídico iniciar procedimiento administrativo sancionador.

Subdirección del Trabajo de Menores y Especiales:

Coordina las actividades de los departamentos del trabajo de menores y de trabajos especiales contemplados en la legislación laboral y supervisa su adecuada realización e integra las propuestas legislativas tendientes a mejorar los diversos instrumentos jurídicos de protección a este grupo de trabajadores.

Departamento del Trabajo de Menores:

Lleva a cabo los estudios que sirvan de base con la finalidad de efectuar propuestas para mejorar la legislación laboral relativas a lograr la protección del

menor trabajador así mismo consolidará la información captada de las visitas inspectivas a centros de trabajo, manteniendo registros actualizados sobre los mismos.

Departamento de Trabajos Especiales:

Apoyará técnicamente las actividades de inspección en materia de trabajos especiales contemplados en la legislación laboral.

3.2 REQUISITOS PARA EJERCER EL CARGO DE INSPECTOR.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 546 los requisitos que deben tener los inspectores para ejercer dicho cargo.

"Art.546. Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

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

Este Artículo restringe la participación de cualquier persona extranjera que desee ocupar el cargo de inspector del trabajo, por lo cual dicho cargo es exclusivamente para los mexicanos, que tengan mayoría de

edad y se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos y cumplan con los siguientes requisitos.

II. Haber terminado la educación secundaria.

Nos atrevemos a afirmar que este artículo en nuestro tiempo ya resulta inoperable, ya que debido a la importancia de la función encomendada a los inspectores del trabajo se es necesario de personal más capacitado para ejercer dicho cargo, y se cumpla con las disposiciones laborales encomendadas; en la práctica la mayoría de los inspectores tienen un nivel de estudios superiores a lo establecido por la Ley.

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

Creemos que dicho artículo se encuentra establecido para evitar intereses particulares que pudieran tener los inspectores del trabajo.

En la práctica dicho precepto se sigue llevando a cabo por lo que su omisión es sancionable.

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;

Tal y como lo señalamos en la fracción II, se necesita de personal preparado para poder ejercer dicha función, no solamente con haber terminado la educación secundaria, sino la de tener los conocimientos suficientes sobre la materia y tener una preparación técnica.

En la práctica no se cumple con dicho ordenamiento ya que los exámenes para ingresar son de tipo psicométrico y de conocimientos generales por lo cual no se cercioran de los conocimientos adquiridos por los aspirantes al momento de ingresar a la dependencia.

V. No pertenecer al estado eclesiástico.

Creemos que esta fracción hace mención a aquellas personas que al momento de pertenecer al estado eclesiástico no pueden ejercer dicho cargo de inspectores, por lo que creemos que si se dejase de pertenecer al clero sí podrían ocupar dicho puesto.

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

Se establece otra limitante para poder ejercer el cargo de inspector que es el de no haber sido condenado por delito intencional o sancionado con pena corporal, por lo cual creemos que se estableció debido a la importante

función que desarrolla el inspector, por lo que se es necesario de la rectitud y honradez para el buen desarrollo de sus actividades de vigilancia.

3.3 DEBERES Y ATRIBUCIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Artículo 541, de la Ley Federal del Trabajo establece los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo, los cuales son:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

En esta fracción se puede observar en una forma general los puntos en que se aplicará la inspección del trabajo, la cual se compondrá de dos grupos:

El primero abarcará las Condiciones Generales del Trabajo que comprende la revisión de la documentación concerniente al tipo de contratación, salarios, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades etc. y el segundo las Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, aplicándose a

las medidas de seguridad para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo aplicando a cada caso los ordenamientos correspondientes.

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.

En este punto se establece la obligación de los inspectores del trabajo al efectuar la visita de contar con una orden de comisión debidamente motivada y fundada así como una identificación vigente que haga indudable su personalidad y carácter con que se ostenta.

III.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

La presente fracción da la posibilidad al inspector del trabajo de interrogar al patrón o a los trabajadores, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo y de seguridad e higiene, criterio que se deja al inspector si debe realizarlo individualmente.

A pesar de que la propia Ley ofrece la posibilidad de que los trabajadores sean escuchados por el inspector del

trabajo; en la práctica hay casos excepcionales en el que un trabajador manifieste libremente de alguna queja de violación a las normas de trabajo. Por lo que creemos que antes de presentarse la visita de inspección suelen ser aconsejados por los patrones para que omitan cualquier queja en perjuicio de la empresa.

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

En lo concerniente a esta fracción la presentación de libros u otros documentos se realiza con la finalidad de que toda empresa cuente con la documentación requerida en el que se acredite el cumplimiento a las normas laborales y de seguridad e higiene.

V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

Las violaciones encontradas durante la visita de inspección se corregirán durante el plazo otorgado por la autoridad competente.

VI.- 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 o salud de los trabajadores, y la adopción de las

medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

Conforme a estos preceptos, cuando en la empresa inspeccionada se detecten deficiencias o violaciones a las normas laborales, el inspector actuante sugerirá que se subsanen los defectos o violaciones detectados, y en el caso de existir peligro inminente en la seguridad de los trabajadores y de la misma empresa, podrá solicitar ante la autoridad competente la detención de la producción o la clausura total o parcial del centro del trabajo cuando así lo amerite.

VII.- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

En consideración a la fracción creemos que este tipo de exámenes debe realizarse por personal especializado, debido a la peligrosidad existente en el manejo de las substancias.

VIII.- Los demás que les confieran las leyes.

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Como parte de estas funciones está la de rendir informes respecto a las diligencias encomendadas y que no se desahogaron normalmente por causas ajenas al inspector las cuales pueden ser por:

- 1). Cambio de domicilio de la empresa.
- 2). Cambio de razón social
- 3). Cierre de la empresa.
- 4). La existencia de algún conflicto laboral.
- 5). La no cooperación por parte del patrón.

Así mismo en el artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo establece: Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

Las visitas de inspección en los establecimientos tienen como principal función la de salvaguardar los derechos, salud y seguridad de los trabajadores conforme lo establece esta fracción.

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran.

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

De estas fracciones podemos decir que están encomendadas principalmente a la prevención de riesgos de accidentes e higiene y salubridad que deben prevalecer en todo centro de trabajo, y que el inspector del trabajo debe denunciar.

También dentro del marco jurídico encontramos disposiciones relativas a las funciones especiales de los inspectores, contenidas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene, en su Título, Décimo Tercero denominado "Procedimiento Administrativo", Capítulo I, Artículo 236 en la que establece:

"Artículo 236. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de este reglamento, así como los instructivos manuales de operación y circulares que con base en el mismo se expidan. Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las de orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de aquellas".

3.3.1 PROHIBICIONES.

Conforme al Artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo establece; queda prohibido a los inspectores del trabajo:

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

Esta fracción prohíbe al inspector, tener interés directo o indirecto en las empresas sujetas a su vigilancia, precisamente para que actúen de manera libre y consciente de la responsabilidad encomendada como autoridad del trabajo y sobre todo realizando su función con honestidad y que durante la visita de inspección la cumpla en una forma imparcial.

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

La prohibición a los inspectores de revelar los secretos industriales y comerciales está encaminada a proteger la confianza y colaboración de los patronos ante las autoridades laborales.

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

De esta fracción se desprende que la actuación que deben tener los inspectores del trabajo debe ser imparcial, sin que exista algún interés en particular, para de esta forma cumplir con sus actividades encomendadas.

Así mismo el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo Capítulo V, artículo 24 También establece las prohibiciones a los inspectores del trabajo las cuales son:

Las fracciones I, II y III, establecen las mismas prohibiciones que en la Ley Federal del Trabajo.

IV. Asentar informes falsos en las actas de inspección.

En lo concerniente a esta fracción, los inspectores del trabajo tienen la obligación de levantar un acta de inspección en cada diligencia en los centros de trabajo que le es encomendada, por lo que lo asentado en ellas deberán de ser ciertas, ya que esta información puede ser cotejada con las autoridades subordinadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que una falsa información asentada en el acta puede ser sancionada

por la destitución del servidor público, conforme al artículo 548, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

V. Recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores, patrones, sus representantes, gestores o apoderados.

Esta fracción establece y preve el soborno por medio de dádivas o gratificaciones a los inspectores del trabajo por parte de la empresa o establecimiento, con la finalidad de que el inspector no asiente en el cuerpo del acta hechos falsos y solamente aplique el exacto cumplimiento de las normas laborales.

Cabe hacer mención que durante la visita el inspector del trabajo recibe obsequios a manera de promoción de los productos que elaboran en el centro de trabajo inspeccionado, por lo que creemos que estos obsequios no deben ser tomados como soborno.

3.3.2 RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

Conforme al artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Son causas especiales de responsabilidad de los inspectores del trabajo:

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III".

La práctica de las inspecciones conforme al artículo 542 son las visitas periódicas que serán cada seis meses, mismas que puede ampliarse o disminuirse tal plazo y las extraordinarias que se realizarán cuando sea requerido por la autoridad superior o cuando se reciba alguna denuncia de las violaciones a las normas laborales.

"II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten".

Como lo hemos mencionado anteriormente, en el acta deberán anotarse hechos ciertos y objetivos.

"III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544".

"IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patronos".

Estas fracciones ya fueron objeto de nuestro estudio anteriormente.

"V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico".

Conforme a esta fracción la omisión por parte de los inspectores a cualquier orden dada por algún superior

jerárquico será causa de responsabilidad y por lo tanto de la sanción correspondiente, conforme al Reglamento de Inspección Federal del Trabajo artículo 54 fracción I.

"VI. No denunciar al 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".

En esta fracción establece que los inspectores del trabajo deberán informar o denunciar cualquier omisión al pago de sueldos o se haya dejado de pagar el salario mínimo general vigente al personal de la empresa o establecimiento.

Con esta disposición se pretende asegurar la retribución a que tiene derecho todo trabajador por sus servicios el cual debe ser conforme al salario mínimo vigente establecido por la Ley.

Como hemos visto debido a la gran importancia de las funciones y atribuciones encomendadas al Departamento Inspectivo se requiere y es necesario reglamentar y aplicar cualquier falta u omisión durante el desempeño de los inspectores mediante la sanción, ya que es una forma de garantizar el buen desarrollo de la actividad inspectiva durante las visitas.

Fundamentando lo anterior, las sanciones en que pueden incurrir los inspectores del trabajo a cualquier omisión a sus actividades encomendadas se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 54B las cuales son:

1. Amonestación.

Consideramos que este tipo de sanción es con la finalidad de apercibir al inspector sobre la falta u omisión en que incurrió, dándole una oportunidad para reivindicarse y continuar desarrollando su actividad con mejores resultados.

El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo en su artículo 54 fracción I, establece:

"Artículo 54 Fracción I. Se aplicará la amonestación por las siguientes violaciones.....".

a) faltas u omisiones a las funciones y atribuciones encomendadas.

b) La omisión o falta de la entrega de notificaciones y citatorios.

c) La negligencia de no identificarse con credencial debidamente autorizada y la no exhibición de la orden de comisión.

d) La falta de la vigilancia de las normas del trabajo y de seguridad e higiene.

e) Las omisiones a las visitas que deberá practicarse durante las horas de labores, y la de no realizar los interrogatorios.

f) La omisión o falta de anexar al cuerpo del acta las copias de la documentación requerida y la omisión de la prevención de los accidentes de trabajo adoptando las medidas de aplicación necesarias.

Así mismo se le apercibe de sanción mayor en caso de reincidencia.

II. Suspensión hasta por tres meses.

De esta fracción creemos que procede la suspensión por tres meses cuando ya haya sido amonestado anteriormente el inspector del trabajo o haya reincidido en sus faltas u omisiones o por alguna falta grave que motive dicha suspensión.

El mismo artículo fracción II de dicho reglamento establece: Será motivo de suspensión por tres meses a las faltas u omisiones siguientes:

a) La de no adoptar las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente y la no vigilancia a los ordenamientos aplicables en materia laboral.

b) El de tener interés personal directo o indirecto en los centros de trabajo y la de no sujetarse a las instrucciones recibidas por las autoridades del trabajo.

III. Destitución.

Creemos que este tipo de sanción se aplica cuando a pesar de la suspensión de tres meses persiste en sus faltas u omisiones o por que las violaciones cometidas por el inspector son faltas graves y así lo amerita.

El mismo reglamento del trabajo y mismo artículo en su fracción III establece:

Fracción III. Las faltas u omisiones a las siguientes normas de trabajo será motivo de destitución:

a) La omisión de asentar en el cuerpo del acta las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo.

b) La omisión de hacer del conocimiento de las autoridades laborales las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que advierta en los centros de trabajo.

c) La de revelar los secretos industriales o comerciales, y representar o patrocinar a los patronos o trabajadores.

d) La de asentar informes falsos en las actas y la de recibir dádivas o gratificaciones.

e) La omisión a la ejecución de las normas laborales y órdenes de sus superiores jerárquicos.

f) La de retardar injustificadamente alguna práctica de inspección o la retención de la documentación durante su encargo de la visita.

g) La omisión a la violación al pago de salarios mínimos generales y la de asentar datos falsos en el acta.

En el Artículo 549 de la Ley Federal del Trabajo establece el procesamiento a seguir por las autoridades para determinar el tipo de sanción a que se hacen acreedores los inspectores del trabajo por sus faltas u omisiones durante su desempeño.

Artículo 549, En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I.- El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado.

II.- El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II.

III.- Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión.

Así mismo en el artículo 55 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo dicho establece:

"Artículo 55; Para la imposición de sanciones a los inspectores que incurran en responsabilidades, las autoridades del trabajo deberán practicar las investigaciones que procedan, tomando en consideración las circunstancias y los antecedentes del funcionario, a fin de determinar la responsabilidad en que se haya incurrido, respetando el derecho de audiencia del inspector".

De lo anterior podemos decir que cualquier falta u omisión en el desempeño de la actividad del inspector del trabajo traerá como consecuencia la amonestación, suspensión hasta por tres meses y la destitución de su cargo, tomándose en cuenta los antecedentes del inspector, realizándose una investigación con audiencia del interesado para de esta forma poder determinar la sanción correspondiente.

Por lo anterior podemos decir que sí existe un estricto control por parte del departamento inspectivo hacia los inspectores; en la práctica cuando se comete una infracción que solo amerite amonestación se transfiere al inspector por un determinado tiempo al departamento de notificaciones.

CAPITULO IV LA INSPECCION EN LA APLICACION DEL REGLAMENTO
INTERIOR DEL TRABAJO.

4.1 CONCEPTO DE REGLAMENTO INTERIOR CONFORME A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.2 LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR EN LAS
EMPRESAS NACIONALES.

4.3 LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR EN LAS
EMPRESAS TRANSNACIONALES.

4.4 LA EFICACIA E INEFICACIA EN LA APLICACION DEL
REGLAMENTO INTERIOR POR PARTE DE LAS EMPRESAS NACIONALES Y
TRANSNACIONALES.

4.4.1 CONFORME A SU ORGANIZACION.

4.4.2 CONFORME A SU ECONOMIA.

4.5 LA INSPECCION EN LA APLICACION DEL REGLAMENTO
INTERIOR DEL TRABAJO.

CAPITULO IV. LA INSPECCION EN LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.

4.1 CONCEPTO DE REGLAMENTO INTERIOR CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tenemos como antecedente del Reglamento Interior a lo que algunos llamaron Ley de la fábrica o fuero de la empresa, éste se realizó como consecuencia y necesidad de la Revolución Industrial, en lo que la industria y la maquinaria desplazaron el trabajo artesano por lo que las observaciones verbales se convierten en una serie de mandatos escritos en la que señalaba los deberes y obligaciones de los operarios así como también la disciplina que se debería guardar dentro del centro de trabajo. Tal reglamento lo realizaba el empresario imponiendo sus condiciones en forma autoritaria.

De lo anterior el maestro Pérez Botija Eugenio manifiesta en relación a la forma en que pudo concebirse durante su primera época el reglamento de régimen interior:

"a) Como una autolimitación del poder de mando que ejerce la empresa.

b) Como una potestad de autonormación colectiva que regula y a veces sustituye a los contratos de trabajo.

c) Como una disposición de policía laboral dictada por el empresario como garantía de la seguridad y de la vida de sus operarios".(15)

Del antecedente citado podemos decir que el empresario autodeterminó e impuso la forma más conveniente para la vigilancia al cumplimiento de los deberes de los trabajadores.

Por lo anterior podemos ver que en la actualidad el Estado toma parte en la vigilancia de la aplicación del reglamento interior y determina la forma en que dicho reglamento debe establecerse.

Ahora señalaremos qué se entiende por Reglamento Interior conforme a la Ley Federal del Trabajo el cual se encuentra establecido en su Artículo 422.

"Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

(15) PEREZ BOTIJA, Eugenio. "EL Derecho del Trabajo". Revista de Derecho Privado. Madrid, España 1947, pág. 174.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

Conforme al artículo anterior podemos decir que la finalidad del reglamento interior es la existencia de el buen desarrollo y armonía que debe prevalecer en todo centro de trabajo, mediante el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones laborales establecidas en dicho reglamento.

Así mismo en su Artículo 423 en sus diferentes fracciones establece las disposiciones que debe contener el Reglamento Interior del Trabajo.

"Artículo 423. El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y de salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; ..."

Durante la práctica de inspección, nos encontramos con que los horarios de trabajo en las empresas difieren de acuerdo a la actividad que realizan y la naturaleza de la misma, por lo que cuentan con una tolerancia los trabajadores de 10 a 15 minutos para checar su asistencia y no tomárseles como falta.

En lo concerniente al tiempo destinado para tomar sus alimentos también tiene sus variantes, ya que si la empresa mantiene comedor interno se les da de 30 a 45 minutos y si tienen que salir de la empresa se les da de 1 hora a 1 hora con 30 minutos.

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

Creemos que debe comenzar desde el momento que se encuentra en el sitio de prestación de servicios con la ropa adecuada y las herramientas necesarias para cumplir con su desempeño. Y termina al momento que se desprende de la ropa de trabajo y guarda en forma ordenada sus utensilios.

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

Comúnmente la limpieza de los establecimientos en los pasillos y área de trabajo se realiza al término de las labores. Y en lo concerniente a la maquinaria, aparatos y útiles de trabajo lo realizan los mismos operarios cada fin de semana otorgándoles un tiempo de 15 minutos antes del término de sus labores.

IV. Días y lugares de pago;

Por lo general en las empresas donde existe un número considerable de trabajadores los pagos se realizan los días quince y treinta de cada mes y se llevará a cabo dentro de las oficinas de la empresa.

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

Esta disposición se cubre cuando así lo amerite la naturaleza del trabajo de la empresa.

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

Estas fracciones son materia del Reglamento General de Seguridad e Higiene; misma que establece en su Instructivo No. 19.- La integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que debe prevalecer en todo centro de trabajo se integrará con cinco

representantes de los trabajadores y cinco representantes del patrón los que harán un recorrido mensual por las instalaciones de la empresa para investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan.

Durante la práctica de inspección nos encontramos que la mayoría de las empresas incurren en el incumplimiento de la realización de los exámenes médicos que deben realizarse al personal que labora en la misma, y que continuamente reinciden en tal omisión. Creemos que tal incumplimiento se debe al gasto económico que debe realizar la empresa en la contratación de un médico que practique dichos exámenes.

IX. Permisos y licencias;

Creemos que para el otorgamiento de permisos o licencias la empresa debe tomar en cuenta los antecedentes del trabajador en relación al cumplimiento de sus deberes y conocer el tiempo y tipo de dispensa para de esta forma poder otorgarlo.

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador

tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

Como se desprende de esta fracción para que el patrón pueda suspender a un trabajador es necesario que fundamente la sanción y agote la garantía de audiencia a que tiene derecho el empleado, ya que de lo contrario dicha medida disciplinaria no sería válida. En la práctica es diferente ya que los trabajadores en algunos casos desconocen sus derechos y son sancionados o despedidos injustificadamente.

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

De acuerdo con esta fracción otorga a las partes más instancias discrecionales conforme a la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para establecer mejores condiciones de trabajo y de esta forma tratar de asegurar el desarrollo y equilibrio que debe prevalecer en todo centro de trabajo.

En lo concerniente a la formación del reglamento interior se encuentra establecido en el Artículo

424, de dicho ordenamiento jurídico en la que manifiesta lo siguiente:

"Artículo 424. En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

En esta fracción nos señala que el reglamento interior se formulará por una comisión mixta integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, quienes serán los encargados de establecer dicho reglamento.

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

Creemos que lo estipulado en esta fracción en lo concerniente al plazo de su depósito, se podrá hacer en cualquier momento, siempre y cuando las partes estén conformes con lo estipulado y hayan asentado sus firmas.

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

En este precepto se debe entender en el sentido de que no podrán establecerse condiciones que afecten a los derechos de los trabajadores.

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo".

Como se desprende en esta fracción los trabajadores o el patrón, pueden solicitar ante la Junta el subsaneamiento de las omisiones o disposiciones que afecten a los derechos de los trabajadores o a las relaciones obrero patronales.

El momento en el cual surtirá los efectos el reglamento se encuentra establecido en el artículo 425, en el que manifiesta:

"Artículo 425. El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento".

En la práctica de inspección, la ignorancia y negligencia por parte de los trabajadores y del patrón al desconocer la aplicación del Reglamento Interior del

Trabajo, trae como consecuencia la violación a los derechos de los mismos trabajadores, por lo que creemos que se debe sancionar en una forma más estricta a aquellas empresas que reincidan en su incumplimiento.

Cualquier omisión o incumplimiento al reglamento interior, la propia Ley del Trabajo establece el tipo de sanción a aplicar en su artículo 1001, en la que establece:

"Artículo 1001. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el Artículo 992".

"Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones".

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometan las violaciones a las normas de trabajo.

"Artículo 1002. De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso".

Por los artículos anteriores referentes al tipo de sanción a que se hacen acreedores los patrones y los trabajadores al incumplimiento del reglamento interior; creemos que en el caso de los trabajadores, la existencia del reglamento interior es la base o fundamento legal para poder sancionarlo, ya que de no existir quedaría al libre arbitrio del patrón la sanción a tal incumplimiento. En la práctica de inspección nos encontramos con casos en los cuales los trabajadores ignoran de que existe dicho reglamento, por lo cual creemos que las autoridades del trabajo deben hacer hincapié en este problema.

4.2 LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR EN LAS EMPRESAS NACIONALES.

De lo que hemos mencionado en el punto anterior, el reglamento interior se aplicará conforme a lo establecido en los artículos ya citados de la Ley Federal del Trabajo, en la que establece que dicho reglamento no se establecerá

cuando sus disposiciones vayan en contra de los derechos de los trabajadores. Así mismo proporciona conforme a la naturaleza de la empresa el de establecer las demás normas necesarias y convenientes para conseguir la mayor seguridad y mejores condiciones de trabajo.

En toda empresa debe existir el Reglamento Interior del Trabajo siendo en éste donde se establecerán los procedimientos que han de seguirse y que constituye un adelanto con respecto a los casos en que las normas de conducta son vagas y cambiantes, siendo por otra parte, un importante medio de comunicación de la empresa con los trabajadores evitando que la aplicación a la disciplina sea en forma arbitraria.

La formación y aplicación del reglamento interior en las empresas nacionales se concentran principalmente al contenido que establece la Ley Federal del Trabajo, manteniéndose al margen de las normas laborales mismo que lo adaptarán conforme a la naturaleza de la actividad que realizan.

Para la realización del presente estudio tomaremos como ejemplo los Reglamentos Interiores del Trabajo de las siguientes empresas nacionales: Automotriz Graba S.A. de C. V. y Grupo Editorial Iberoamerica S.A. de C.V.

Las empresas nacionales aplican el reglamento interior de la siguiente forma:

Primeramente en el contenido del reglamento interior da un concepto del mismo diciendo: Es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y el patrón en el desarrollo de los trabajos de la empresa.

Así mismo se establece en las disposiciones generales el de dar a conocer al trabajador que el presente reglamento es de observancia general y obligatoria para la empresa y para los trabajadores, con la inteligencia que ninguna de las partes podrá excusarse de su cumplimiento alegando su desconocimiento.

Por lo anterior dentro de la práctica de inspección nos encontramos que la mayoría de estas empresas son sancionadas principalmente por no tener el reglamento en un lugar visible dentro del establecimiento.

Posteriormente enumera cuáles son los puntos en que se aplicará dicho reglamento.

I. Ingreso.- Siendo el primer punto que se establece en dicho reglamento y se refiere a los requisitos que debe llenar toda persona que quiera prestar sus servicios a la empresa conforme al puesto a desempeñar. Así

mismo se les apercibe que en caso que el empleado no demuestre la capacidad para ejercitar el puesto se le puede rescindir el contrato dentro del término de 30 días siguientes a la fecha de contratación.

De lo anterior podemos ver que las empresas resguardan sus intereses al momento de contratar a nuevo personal, pudiéndoles rescindir su contrato dentro de los treinta días siguientes a su contratación en caso de no demostrar la capacidad necesaria. Por lo que creemos que este plazo es suficiente para saber la capacidad del personal contratado.

II. Clasificación del personal.- Esta es la forma en que será contratado el personal, ya sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o determinado y por obra determinada conforme a la necesidad del establecimiento.

Por lo regular en este tipo de empresas la contratación se realiza por tiempo determinado y si es necesario de sus servicios a la empresa lo vuelven a contratar.

III. Horas de trabajo.- De acuerdo a la naturaleza de la empresa serán los turnos en que se labore, se señalarán las horas de entrada y de salida, y la tolerancia que tienen para checar la tarjeta de control es de 10

minutos así como el tiempo destinado para tomar sus alimentos fuera de la empresa será de 1 hora.

En las empresas nacionales comúnmente el número de empleados es menor en comparación con las transnacionales por lo que la relación obrero patronal es más personal y la vigilancia al control de asistencia es menos estricta, y en lo que respecta al tiempo destinado para tomar sus alimentos será de 1 hora ya que no existe comedor interno en la mayoría de dichas empresas.

IV. Salarios.- Se señala en el reglamento interior la forma y lugar donde se realizarán los pagos correspondientes a los trabajadores, a los que se les paga semanalmente serán los sábados de cada semana y a los que se les paga quincenalmente serán los días quince y treinta de cada mes y en caso de que estos días fueran festivos el pago se efectuará el día hábil inmediato anterior. Todos los pagos a los trabajadores se realizarán en curso de moneda legal dentro de la empresa y firmarán de conformidad despues de verificar la cantidad en el recibo de pago.

V. Vacaciones.- Se estipula que los trabajadores al servicio de la empresa, disfrutarán por lo menos de un día de descanso semanal con goce de sueldo y considera los días inhábiles: 1-Enero, 5-Febrero, 21-Marzo, 1-Mayo, 16-

Septiembre, 1, 2 y 20-Noviembre, 12 y 25-Diciembre; siendo opcionales para la empresa el 10-Mayo, 24 y 31-Diciembre.

El criterio de la empresa conforme a las vacaciones es el siguiente:

a) Personal con menos de un año no tiene derecho a vacaciones.

b) Con un año de labores, tiene derecho a seis días de vacaciones y así por cada año se aumentarán dos días de vacaciones, hasta después del cuarto año de labores el periodo vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. Así mismo señala que el trabajador que tenga una o más inasistencias a la semana recibirá únicamente la proporción que le corresponda por cada día efectivo laborado y los salarios correspondientes a los días de vacaciones y a la prima respectiva se cubrirán a los trabajadores el día inmediato anterior al inicio del disfrute de este derecho.

VI. Aseo y uso de locales y equipo.- En este punto establece que todos los trabajadores de la empresa deberán mantener los lugares y las máquinas donde laboren en absoluto estado de limpieza y orden, cuidando el buen uso de las máquinas y útiles de trabajo quedando bajo su responsabilidad la conservación de los mismos. Para lo cual

el aseo de los locales y equipo se llevará a cabo al término de las labores.

VII. Higiene y seguridad.- Por lo que respecta a este punto establece que la empresa podrá adoptar las medidas de higiene y seguridad que estime convenientes o las que las autoridades competentes le impongan formando en la empresa la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la que se integrará en la misma proporción por representantes del patrón y de los trabajadores y que tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

a) Investigar las causas de los riesgos de trabajo, levantando las actas respectivas, enviándole el original a las autoridades competentes.

b) Proponer medidas para prevenir los riesgos y accidentes de trabajo y vigilar que éstos se cumplan estrictamente. Así mismo vigilar que el trabajo de mujeres embarazadas y menores de edad no realicen labores insalubres ni peligrosas.

c) Hacer que se cumplan las medidas de salubridad e higiene dictadas por las autoridades competentes.

d) Levantar acta en las que consten sus recorridos mensuales de las cuales deberá remitir copias a la Dirección

de Trabajo y Previsión Social y a la Dirección General de Salubridad correspondiente.

VIII. Servicio médico y seguro social.- Se establece la obligación por parte de la empresa de inscribir a todos sus trabajadores al I.M.S.S. y de practicar los exámenes médicos previos por los facultativos que la empresa designe, a su costo y en los lugares que la empresa determine, en lo que concierne a las ausencias por enfermedad los trabajadores la justificarán mediante la constancia de incapacidad que les haya expedido el I.M.S.S. ya que no podrán comprobar su incapacidad con certificados de algún otro médico ni de otra institución.

La empresa pagara al I.M.S.S. las cuotas conforme a la Ley, descontando a los trabajadores su parte proporcional.

Por lo que respecta a las dos fracciones anteriores podemos decir que en este tipo de empresas comúnmente hacen caso omiso a la integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y a sus funciones ya que continuamente son sancionadas por este tipo de infracciones. Y en relación a los exámenes médicos que se debe practicar a los trabajadores, no lo llevan a cabo debido a la cuestión económica que corre a cargo de la empresa.

de Trabajo y Previsión Social y a la Dirección General de Salubridad correspondiente.

VIII. Servicio médico y seguro social.- Se establece la obligación por parte de la empresa de inscribir a todos sus trabajadores al I.M.S.S. y de practicar los exámenes médicos previos por los facultativos que la empresa designe, a su costo y en los lugares que la empresa determine, en lo que concierne a las ausencias por enfermedad los trabajadores la justificarán mediante la constancia de incapacidad que les haya expedido el I.M.S.S. ya que no podrán comprobar su incapacidad con certificados de algún otro médico ni de otra institución.

La empresa pagara al I.M.S.S. las cuotas conforme a la Ley, descontando a los trabajadores su parte proporcional.

Por lo que respecta a las dos fracciones anteriores podemos decir que en este tipo de empresas comúnmente hacen caso omiso a la integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y a sus funciones ya que continuamente son sancionadas por este tipo de infracciones. Y en relación a los exámenes médicos que se debe practicar a los trabajadores, no lo llevan a cabo debido a la cuestión económica que correrá a cargo de la empresa.

IX. Obligaciones y prohibiciones de la empresa.-

En lo que respecta a este punto se establece la obligación por parte de la empresa de cumplir con lo establecido en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo principalmente el artículo 132, en el contrato, en el reglamento y en la Ley del Seguro Social y en sus reglamentos; y son prohibiciones de la empresa lo establecido en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo se establece la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores conforme a los planes y programas establecidos o que se establezcan de acuerdo con las disposiciones de la Ley y sus reglamentos.

En lo concerniente a lo establecido en esta fracción manifiesta la obligación de la empresa de integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, de lo cual podemos decir que dichas integraciones son omisas por parte del patrón ya que no se cumplen con los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, de lo cual apesar de las sanciones en que incurren en su incumplimiento persisten en reincidir a tal obligación, en lo que creemos que las autoridades del trabajo necesitan actuar de una forma más estricta para llevar a cabo su cumplimiento.

X. Obligaciones de los trabajadores.- Señala que además de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo y de las que señala la Ley Federal del Trabajo el personal tendrá de manera especial las siguientes:

-Cumplir con la ejecución del trabajo que le sea asignado, así como las relaciones de comportamiento y disciplina; en especial las relacionadas con las horas de entrada y salida y el registro de las mismas.

-.Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la empresa para la seguridad y protección del personal.

-.Brindar la máxima cooperación a sus compañeros.

-.La de usar el uniforme dentro de la planta y durante su jornada de trabajo.

-.Ejecutar su trabajo con la intensidad cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Del cumplimiento a las obligaciones del trabajador podemos decir que en algunos casos los riesgos y accidentes de trabajo se debe principalmente a la falta de atención en el desarrollo de su actividad y también el de no utilizar el equipo adecuado de trabajo, creemos que es importante hacer mención que durante la práctica de inspección nos encontramos que los trabajadores sí cuentan con el equipo adecuado para cumplir con su actividad pero desgraciadamente su ignorancia los lleva a no hacer uso de ella por lo que

ellos mismos manifiestan que les es incomodo trabajar con ello. Por lo cual creemos que se deben impartir cursos dentro de las empresas nacionales en relación a los riesgos y accidentes de trabajo con el objetivo de conscientizar sobre este punto a los trabajadores.

XI. Prohibiciones a los trabajadores.- Es muy amplio la prohibición a los trabajadores por lo que señalaremos a nuestro juicio los más importantes.

-Introducir y tomar alimentos, golosinas y bebidas dentro de la jornada y lugar de trabajo.

-Suspender las labores sin orden de la empresa.

-Salir o abandonar el departamento en que presten sus servicios sin permiso de su jefe inmediato superior.

-Utilizar más tiempo del estipulado para tomar sus alimentos.

-Cometer intencionalmente o con dolo, perjuicios en los edificios, equipo de oficina e instalaciones de la empresa.

-Utilizar los útiles suministrados por la empresa para objetos distintos a los que están destinados.

-Ejecutar toda clase de préstamos y transacciones, incluyendo los juegos de mano y de azar, así como las rifas y sorteos.

-Hacer cualquier tipo de propaganda en las horas de trabajo o aún dentro de la empresa.

- .Introducir bebidas embriagantes.
- .Efectuar trabajos personales o a terceros dentro de la empresa.
- .Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de la empresa.
- .Presentarse en las instalaciones de la empresa en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- .Sustraer de la empresa útiles de trabajo, materiales, objetos que no pertenezcan al empleado, sin permiso por escrito de la empresa.
- .Introducir armas a la empresa de cualquier tipo.
- .Alterar las tarjetas de control de asistencia y la de checar la tarjeta por un tercero.
- .Copiar llaves de las cerraduras o candados de las instalaciones de la empresa, sin autorización.

Al establecer estas prohibiciones a los trabajadores creemos que es con la finalidad de resguardar la seguridad de la empresa y la de evitar riesgos y accidentes de trabajo.

XII. Obligaciones especiales de los jefes.- Se establece que además de las disposiciones de orden técnico y administrativo, y de las obligaciones inherentes a sus puestos, los jefes cumplirán con las siguientes obligaciones:

-.La de comunicar todo lo necesario para el mejor desempeño de su trabajo al personal que se encuentre bajo su mando.

-.La de dar capacitación al personal para el mejor desempeño de sus puestos y para su superación como miembros integrantes de la empresa.

-.Escuchar al personal y atender sus sugerencias, quejas y asuntos de trabajo.

-.Cuidar el estricto cumplimiento de este reglamento, de las políticas, procedimientos y disciplinas establecidas en la empresa.

-.Tratar al personal con educación y respeto y procurar que las relaciones personales entre todos sean cordiales y respetuosas.

Tal y como ya se mencionó la capacitación y adiestramiento en este tipo de empresas no se cumple haciendo caso omiso de llevarla a cabo, las relaciones obrero patronales son más personales debido al número de trabajadores que se emplea por lo que las quejas y sugerencias de los trabajadores la realizan directamente con el patrón, que en la mayoría de los casos pasan desapercibidas dichas sugerencias, ya que son de índole económico.

XIII. Sanciones.- De conformidad con lo que establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal

del Trabajo, todo trabajador tendrá el derecho de ser escuchado antes de hacer efectiva cualquier sanción.

Así mismo se establece que será motivo de amonestación las siguientes infracciones cometidas por cualquier trabajador que labore en la empresa:

-No dar aviso de inmediato a la empresa, dentro de las dos horas siguientes a la hora fijada como de entrada, cuando por enfermedad u otra causa justificada se vea imposibilitado para concurrir a sus labores, salvo en caso fortuito o fuerza mayor.

-No comunicar a los representantes de la empresa de las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo.

-Tomar alimentos y bebidas dentro de la jornada de trabajo, excepto durante el tiempo destinado para tal efecto.

Se establece como suspensión en el trabajo, por un día sin goce de sueldo lo siguiente:

-La reincidencia en faltas que hubieren ameritado amonestación.

-No presentarse con el uniforme reglamentario.

-Negarse a ser revisados al salir de las instalaciones de la empresa.

-No observar reglas de urbanidad por lo que se debe evitar palabras obscenas dentro de la empresa.

Y será motivo de suspensión en el trabajo, por tres días sin goce de sueldo lo siguiente:

-La reincidencia en faltas que hubieran ameritado una sanción de un día sin goce de salario.

-No observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes, así como las que indique la empresa.

-Dedicarse a la lectura de cualquier publicación cuando no este relacionada con cuestiones de trabajo durante las horas de labor.

-Copiar llaves de las cerraduras o candados de la empresa sin autorización.

-No cooperar plenamente en los casos en que la empresa lleve a cabo una investigación para la aclaración de algún asunto de trabajo.

Se aplicarán por faltas injustificadas al trabajo en un período de 30 días, las siguientes medidas:

-Por una falta, un día de suspensión sin goce de sueldo.-Por dos faltas, dos días de suspensión sin goce de

suelo.-.Por tres faltas, tres días de suspensión sin goce de sueldo y por más de tres faltas injustificadas en un período de 30 días, rescisión de la relación de trabajo.

También se señala que por faltar el día inmediato anterior o posterior a las vacaciones o a los días de descanso semanal u obligatorio, se sancionará con dos días de suspensión sin goce de salario, siempre y cuando no excedan de tres faltas. Y de acuerdo a la Ley las acciones para sancionar las infracciones prescribe en un mes contando a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la infracción.

Todas las faltas que impliquen incumplimiento a este reglamento y a la Ley Federal del Trabajo y que no se encuentren previstas aquí, pero que no ameriten la rescisión del contrato, serán sancionadas por la empresa con suspensión de trabajo de hasta 8 días. Las investigaciones se realizarán conforme a lo establecido por el artículo 423 fracción X de la Ley Laboral.

De lo anterior podemos decir que las sanciones impuestas a los trabajadores por incumplimiento al presente reglamento traerá consigo la amonestación, suspensión por un día y hasta por el término de ocho días sin goce de sueldo de acuerdo a la reincidencia de sus omisiones a dicho reglamento. Creemos que a parte de sancionarlos es necesario

otorgarles a los trabajadores algún incentivo con motivo de su puntualidad, comportamiento y eficiencia laboral para que de esta forma participen un poco más en el bienestar de la empresa.

Serán causas de rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón:

-Engañar el trabajador con certificados falsos o referencias en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de las cuales carezca.

-Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de honradez, actos de violencia e injurias en contra de sus compañeros, del patrón, de sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

-Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o el de las personas que se encuentren en el.

-Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

-Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin causa justificada o sin permiso del patrón.

-Desobedecer el trabajador las ordenes dadas por su superior o por el patrón en relación con el trabajo contratado.

-Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades de trabajo.

-Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción medica.

-La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Por lo anterior podemos decir que se rescindirá el contrato de trabajo cuando la falta del trabajador sea grave y perjudicial para la empresa y que ponga en peligro inminente la seguridad física de los empleados ya sea por negligencia o descuido, o que por medio de engaños y artimañas se atribuya aptitudes o facultades de las cuales carezca.

Hasta este momento señalamos la forma en que las empresas nacionales aplican el Reglamento Interior del Trabajo cabe hacer mención que en este estudio se a tratado de abarcar en una forma general los principios y bases en que lo aplican ya que debido a la naturaleza de las empresas se toman medidas acordes con la actividad que desarrollan para el cumplimiento de dicho reglamento.

4.3 LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR EN LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES.

Conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en relación al Reglamento Interior del Trabajo hemos visto que las empresas nacionales si cumplen con su formalidad pero desafortunadamente no cumplen del todo en su aplicación por lo cual analizaremos más adelante cuales son los factores que pudieran intervenir en tal omisión a su cumplimiento.

Una vez estudiado la aplicación que le da las empresas nacionales al reglamento interior pasaremos al estudio de la aplicación del reglamento interior de la empresas transnacionales para lo cual como lo hicimos en el punto anterior estudiaremos en una forma general la aplicación que hacen de el las siguientes empresas: ICI de México S.A. de C.V. e ITALMEX S.A.

Primeramente en su Capítulo I establecen las disposiciones generales en la que se manifiesta lo siguiente:

- Las disposiciones que aparecen en el presente reglamento son aplicables a todos los trabajadores que presten sus servicios en esta empresa, teniendo en cuenta el trabajador que el éxito de la empresa depende de la forma en

que se ejecute el trabajo, así como el cuidado que se ponga en su desarrollo.

- Todas las instrucciones, reglamentos, avisos, y circulares que sean dadas por la empresa, serán respetadas y de observancia obligatoria para todo el personal que preste sus servicios en la misma.

Cabe hacer mención que en las empresas transnacionales la forma en que dan aviso a los trabajadores de cualquier disposición laboral la realizan por medio de circulares o memorándums.

En el Capítulo II se establece la forma en que se contratará al personal llenando los siguientes requisitos:

- Llenar una solicitud suministrando con apego a la verdad todos los datos que le sean solicitados.

- Pasar satisfactoriamente los exámenes de admisión que establezca la empresa.

- Para cubrir las vacantes de personal sindicalizado que se presenten, el patrón tomará en cuenta la competencia, eficiencia y la antigüedad del trabajador, y si no existe la persona adecuada entre los trabajadores de la empresa, se contratará personal de fuera.

- Dos o más personas con parentesco, no podrán trabajar al mismo tiempo en la empresa.

- Todo empleado y trabajador recibirá una credencial de identificación, la cual portará obligatoriamente durante su estancia dentro de la empresa la cual será devuelta cuando deje de prestar sus servicios.

- Todos los jefes y demás personal de confianza se obligan a no intervenir en el reclutamiento y selección de personal que es competencia del departamento de personal.

-.Será personal de planta aquel que preste sus servicios sujeto a un contrato de trabajo por tiempo indefinido celebrado con la empresa.

-.Personal eventual, transitorio, temporal es aquel que preste sus servicios con trabajos que no son permanentes ni continuos, ni previsibles sino que son típicamente accidentales, motivados por la naturaleza misma de la empresa.

De lo anterior en este tipo de empresas siempre se realizará para trabajadores de nuevo ingreso exámenes médicos y de conocimientos de acuerdo al empleo a ocupar. El departamento de recursos humanos será el encargado de dictaminar sobre su ingreso.

Capítulo III establece las jornadas de trabajo.

-.La jornada de trabajo del personal será de 8 horas diarias.

-La hora de entrada es a las 8.00 AM con una tolerancia máxima de 10 minutos para checar la tarjeta de asistencia.

-La empresa concederá a los trabajadores 35 minutos para ingerir sus alimentos dentro de la empresa conforme al turno establecido por los jefes de departamento y el departamento de personal.

-Las jornadas de trabajo deberán principiar y terminar exactamente a la hora fijada. Los cambios de horario por necesidades de la empresa serán notificadas con un mínimo de 48 horas de anticipación.

-Queda expresamente establecido que la empresa tiene derecho de requerir a su personal para que éste labore tiempo extra con las limitaciones que establece la Ley.

-El personal podrá trabajar horas extras únicamente en casos previstos por su jefe, que le notificará por escrito y con anticipación al departamento de personal.

-Ningún trabajador o empleado puede permanecer dentro de la planta o de las oficinas después de 20 minutos de la hora de salida si no tiene permiso especial para ello.

La empresa por contar con comedor interno otorgará 35 minutos a sus trabajadores para tomar sus alimentos lo que significa una gran ayuda para el trabajador en su economía y un ahorro de tiempo para la empresa. Como se establece en este tipo de empresas si se laboran horas

extras, las cuales se otorgarán con previo aviso al personal.

Capitulo IV pago de salarios.

-El patrón pagará el salario a sus trabajadores previa presentación de su identificación personal.

-Los días pagados por vacaciones y cualquier otra percepción que cubra el trabajador deberá incluirse en la lista de raya.

-El pago solo podrá hacerse a la persona que corresponda y solo podrá efectuarse a otra distinta cuando el interesado extienda una carta poder suscrita ante dos testigos la cual quedará en poder de la empresa.

Durante la práctica de inspección pudimos darnos cuenta que los salarios de los trabajadores son un poco más altos que los de las empresas nacionales.

Capitulo V Permisos y Sanciones.

-La empresa concederá una tolerancia de 10 minutos en la entrada por cuatro ocasiones en un lapso no mayor de 30 días para poder ser aceptado.

-Por dos retardos mayores de 10 minutos en un lapso de 30 días se enviará un escrito al trabajador indicando sus retardos y en el tiempo de ellos.

-Por tres retardos mayores de 10 minutos en un lapso de 30 días se suspenderá al trabajador un día sin goce de sueldo, y por cada retardo adicional en el lapso de 30 días se impedirá la entrada computándose como falta injustificada.

-Serán causa de amonestación todas las faltas cometidas por el trabajador que por su poca gravedad no sean causa de sanción ni motivo de rescisión de contrato.

La empresa podrá según el caso amonestar, sancionar sin goce de salario o despedir a los empleados que incurran en las siguientes faltas:

a) La reincidencia en las faltas que ameriten suspensión.

b) Tener errores en el desempeño del trabajo por negligencia o falta de atención en el mismo, cuando con ello se cause cualquier perjuicio o daño en los bienes e intereses de la empresa.

c) Usar para asuntos personales el equipo, útiles, materiales o vehículos de la empresa.

d) Sustraer o proporcionar informes a personas extrañas de la empresa que se dedique a actividades similares o que directa o indirectamente sea un factor de competencia de la misma.

e) Infringir deliberadamente los reglamentos de seguridad de la empresa.

- f) Cometer el trabajador actos inmorales.
- g) Negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades de trabajo.
- h) Falsear los informes que rindan a sus superiores, respecto a su trabajo.
- i) Dedicarse durante las horas de trabajo a las labores ajenas de las que les corresponden.
- j) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga.
- k) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin causa justificada.
- l) La empresa notificará a los trabajadores suspendidos con un plazo de 24 horas de anticipación la suspensión a que se hayan echo acreedores , en caso de no ser notificados, la suspensión no tendrá validez.

-Con la presentación de sus respectivos documentos por escrito se conciderarán causas justificadas para faltar:

- a) Las enfermedades o accidentes de trabajo que lo incapaciten para asistir a sus labores.
- b) Las licencias concedidas previamente.
- c) Los casos de imposibilidad legal.

d) Por defunción de los padres, cónyuge o hijos del trabajador.

e) Por nacimiento de hijos.

Por lo anterior vemos que en este tipo de empresas los retardos se amplian un poco más dentro de los 30 días y cualquier sanción siempre se le hará saber al trabajador 24 horas antes para que pueda corregir cualquier error por el que se le haya sancionado, y en caso de no notificársele tal suspensión no tendrá validez.

En lo concerniente a la justificación de faltas vemos que aplican el mismo criterio que las empresas nacionales.

Capítulo VI Vacaciones y días de descanso.

- Los jefes de cada departamento fijarán conjuntamente con los trabajadores las fechas en que deberán de disfrutar su período de vacaciones anuales que les correspondan, procurando no afectar las labores de la empresa.

- Son días de descanso con goce de sueldo de acuerdo con el contrato colectivo y la Ley Federal del Trabajo: 1o. Enero, 5 Febrero, 21 Marzo, 1o. Mayo, 15 y 16 Septiembre, 2 y 20 Noviembre, 12, 24, 25 y 31 Diciembre, los días 10 de Mayo se laborara medio turno.

De este punto vemos que este tipo de empresas otorga a sus trabajadores mayor días de descanso que en las nacionales, aplicando el 10 de Mayo de igual manera.

Capítulo VII Higiene y seguridad.

-El personal tiene la obligación de prestar su colaboración para mantener en completa limpieza los diversos departamentos de la empresa.

-Es obligación del personal presentarse siempre de acuerdo con las exigencias de su trabajo rigurosamente limpios.

Los jefes, supervisores y demás empleados de confianza que tengan personal bajo sus órdenes serán responsables del cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Conocer y cumplir en su parte correspondiente los reglamentos o disposiciones especiales de seguridad y vigilar su correcta aplicación.

b) Hacer que los trabajadores a sus órdenes adopten todas las precauciones necesarias para evitar que ocurran accidentes de trabajo.

c) Hacer que los trabajadores permanezcan en las áreas de trabajo que le fueron asignadas.

-Al personal que se le proporcione herramientas o equipo para ejecutar algún trabajo provisional, tiene la obligación de regresarlo limpio y en buen estado, notificando si ésta sufrió algún daño o avería, y así recibir el vale o recibo que ampara al mismo.

Capítulo VIII Obligaciones de los trabajadores

-Leer y obedecer las indicaciones que se hacen por medio de letreros y memorándums colocados en la empresa.

-Queda prohibido a los trabajadores operar máquinas, herramientas y utensilios delicados que no conozca o que no estén confiados a su cuidado.

-El personal que preste sus servicios en labores que se juzguen peligrosas, tienen la obligación de ejecutarlas con la debida precaución, así como la de utilizar el equipo de protección que para ello proporciona la empresa.

-No abandonar en movimiento máquinas, aparatos o vehículos confiados a su cuidado.

-No dejar materiales explosivos o inflamables fuera de los depósitos correspondientes.

-Todo el personal esta obligado a respetarse.

-Portar el uniforme reglamentario en las horas de trabajo de acuerdo con los reglamentos departamentales correspondientes.

-Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

-Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto tengan conocimiento de las mismas.

Por lo anterior podemos decir que el personal obrero que trabaja en este tipo de empresas se encuentra mejor controlado ya que en cada departamento existe personal que supervisa que se cumpla con los ordenamientos laborales así como los de seguridad e higiene, así mismo vigila de que no se quebrante la disciplina que debe prevalecer en dicho centro de trabajo para el buen desarrollo del mismo.

Capítulo IX Obligaciones de la empresa

-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a la empresa.

-Pagar a los trabajadores los salarios que les corresponden de conformidad con las normas vigentes en la empresa.

-Mantener el número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores.

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

-Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

-Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene y adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos de trabajo.

-Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en la empresa para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo.

-Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establece la Ley Federal del Trabajo.

-Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo de acuerdo a lo establecido por la Ley.

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

Por lo que respecta a este inciso podemos decir que este tipo de empresas cuentan dentro de sus instalaciones con servicio médico particular para cualquier emergencia y que si se llevan a cabo los exámenes médicos periódicos a que hace mención la Ley Federal del Trabajo.

En lo que respecta a la capacitación y adiestramiento si cumplen con los planes y programas

respectivos. En lo referente a las actividades culturales este tipo de empresa otorga a los trabajadores incentivos a su puntualidad y productividad en el trabajo facilitándoles un ingreso extra o salidas al teatro; en cuestiones de deportes si lo fomenta otorgándoles el equipo necesario para desarrollarlo.

La forma en que las empresas transnacionales aplican el Reglamento Interior del Trabajo es de una forma más organizada que las nacionales, ya que cuentan con personal capacitado dedicado exclusivamente a supervisar las condiciones de trabajo y asegurarse de que todo el personal cuente con las herramientas y uniforme adecuado para la realización de sus actividades.

4.4 LA EFICACIA E INEFICACIA EN LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR POR PARTE DE LAS EMPRESAS NACIONALES Y TRANSNACIONALES.

De lo visto en la aplicación del reglamento por parte de las empresas nacionales y transnacionales, podemos decir que existe gran similitud en cuanto a sus ordenamientos, y en lo que respecta a su eficacia e ineficacia en su aplicación es totalmente diferente tal y como lo veremos más adelante.

Por lo tanto comenzaremos por señalar algunos factores que creemos que influyen en su eficacia e ineficacia en su aplicación.

A) La Dimensión de la empresa.

B) Número de trabajadores.

En las empresas nacionales la dimensión de la empresa y el número de trabajadores es más reducido, por lo que las relaciones de cooperación entre los trabajadores y el patrón se desarrolla de una forma más directa y personal, en la que la cooperación entre ellos es más natural por lo que la vigilancia hacia los obreros es menos severa.

Sin en cambio en las empresas transnacionales la dimensión y el número de trabajadores es más alto por lo que las relaciones obrero patronales son distantes y la vigilancia para el cumplimiento de las actividades de los trabajadores es más estricta.

C) Conforme a la naturaleza de la empresa.

Tal y como lo indica la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 422 fracción XI, en la cual otorga a las empresas de acuerdo a su naturaleza aplicar las demás normas necesarias y convenientes para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En este aspecto nos atrevemos a decir que algunas empresas nacionales omiten aplicar en su totalidad lo estipulado por tal ordenamiento sin tomar en cuenta que es necesario aplicar otras medidas conducentes a evitar accidentes de trabajo conforme a su naturaleza.

En las empresas transnacionales existe mayor preocupación por aplicar de una forma eficaz los ordenamientos laborales y de seguridad e higiene, tratando de contratar personal exclusivamente para la vigilancia y prevención de los accidentes de trabajo.

D) Por negligencia o desinterés del patrón.

En muchas empresas nacionales la falta de interés por parte del patrón por tratar de crear un ambiente de trabajo más sano y agradable lo lleva a infringir las normas laborales y de seguridad e higiene, alegando desconocer dicho reglamento.

En lo que respecta a las empresas transnacionales como ya lo mencionamos cuenta con personal el que se encarga de su cumplimiento y su difusión mediante circulares o cualquier otro medio de comunicación interna para la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

E) Ambiente de trabajo.

Es necesario que en toda empresa tanto nacionales como transnacionales deba existir un ambiente de trabajo en el cual la empresa reconozca los derechos de los trabajadores y los trabajadores reconozcan sus obligaciones con la empresa.

Creemos que la base para que se lleve a cabo el cumplimiento a estos incisos por parte de las empresas nacionales y transnacionales es principalmente mediante la organización y la economía los cuales van a influir en el eficaz cumplimiento del Reglamento Interior del Trabajo y demás normas laborales. Así mismo adecuando conforme a la naturaleza de la empresa los demás medios idóneos para su mejor aplicación.

4.4.1 CONFORME A SU ORGANIZACION.

Como ya fue mencionado una de las bases importantes para la eficacia e ineficacia a la aplicación del Reglamento Interior del Trabajo es mediante la organización interna de cada empresa.

En toda empresa, la organización en las diversas operaciones y tareas siguen un orden determinado, y los trabajadores que han de efectuarlas son considerados como eslabones de la cadena de relaciones por lo cual es indispensable para el buen ambiente moral que esas

relaciones sigan para de esta forma se aplique eficazmente el reglamento interior y se cumpla de una forma conjunta con lo establecido.

No hay organización sin jerarquía por lo que habrá siempre en una empresa jefes y subordinados, es importante para el buen desarrollo social de la empresa, que las personas que tengan funciones de mando se encuentren bien preparadas y se hallen dotados de sentido social, para facilitar el entendimiento con el personal para la aplicación de las medidas de seguridad e higiene y la prevención de los riesgos de trabajo.

La buena organización de una empresa ayudará al aumento de la productividad, ya en forma directa, evitando retrasos y confusión en cuanto a las obligaciones de los trabajadores y del patrón, e indirectamente desarrollando buenas relaciones humanas y estimulando la iniciativa individual del personal para el cumplimiento de las normas laborales.

Uno de los principales problemas de organización conciste en vencer las dificultades que crean las dimensiones de la empresa y el alto porcentaje de personal para lo cual la comunicación entre los trabajadores y con el patrón o en su caso con el jefe de departamento constituye

un aspecto vital y un factor importante para la aplicación eficaz del reglamento interior.

4.4.2 CONFORME A SU ECONOMIA.

Creemos que es indispensable la organización (ya estudiada) y la economía para poder cumplir y aplicar eficazmente lo establecido en el reglamento interior.

La economía de las empresas como lo veremos es tan importante como la organización, para lo cual estudiaremos a nuestro parecer los puntos más importantes en los cuales influye la economía, siendo:

A) Salarios.- En las empresas nacionales por lo regular al obrero se le paga el salario mínimo, y en ocasiones realizando diferentes actividades sin tener una función específica y con el mismo sueldo. Las empresas transnacionales les pagan un poco más del salario mínimo realizando una función específica.

B) Otorgamiento de remuneraciones en cuanto a puntualidad y rendimiento en el trabajo.- En las empresas nacionales por lo regular los trabajadores no gozan de este tipo de otorgamientos. En las empresas transnacionales si se otorgan como un incentivo hacia los trabajadores para realizar mejor su función.

C) Equipos de protección personal.- En las empresas nacionales los equipos de protección no son cambiados con regularidad y cuando existe algún deterioro en ellos el patrón hace caso omiso a tal aviso del trabajador. En las empresas transnacionales los equipos de protección si son cambiados con regularidad y cuando existe un deterioro en ellos son cambiados por otro nuevo.

D) Servicio médico.- En las empresas nacionales no cumplen en su mayoría con los exámenes periódicos, establecidos por la Ley. En las empresas transnacionales por contar con un médico interno si realizan tal requisito.

E) Capacitación y adiestramiento.- Las empresas nacionales por lo regular omiten dicha obligación, por lo que en sus instalaciones es muy poca la mano de obra calificada que labora. Las empresas transnacionales proporcionan dicha obligación en forma limitada logrando con ello un mayor rendimiento en un puesto concreto.

F) Fomentar el deporte y la cultura.- Por lo regular en las empresas tanto nacionales como transnacionales fomentan el deporte de futbol soccer otorgándoles los útiles necesarios para llevarlo a cabo.

G) Formación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.- Dicha comisión se encuentra establecida en el

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su Artículo 193, la cual dispone:

"Artículo 193. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el auxilio del Departamento del Distrito Federal y de las autoridades de los Estados, y con la participación de los patrones y los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración de comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo..."

Creemos que en este punto influye la organización y la economía, ya que mediante la organización se integrará dicha comisión y para subsanar las deficiencias encontradas por la comisión en las instalaciones de la empresa se necesitará del apoyo económico.

Por lo anterior podemos decir que las empresas transnacionales tienen una buena organización interna y cuentan con el personal y capital necesario para cumplir y aplicar de una forma eficaz el reglamento interior; toda vez que en cada departamento existe una persona responsable que se encarga de mantener en óptimas condiciones el establecimiento a su cuidado.

En lo que toca a las empresas nacionales su organización y economía como también la negligencia y omisión del patrón influyen en que el reglamento interior no

se aplique de una forma eficaz, por lo que creemos que si las autoridades del trabajo exigieran su cumplimiento de una forma más estricta ayudarían a que este tipo de empresas no reincidieran en sus omisiones y negligencias.

Muchas de estas empresas nacionales si cuentan con el capital para subsanar las deficiencias de sus establecimientos y cumplir con dicho reglamento, pero desafortunadamente para los trabajadores el interés por parte del patrón en subsanar las deficiencias y cumplir con dicho reglamento es nulo.

4.5 LA INSPECCION EN LA APLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO.

De lo citado anteriormente de la forma en que las empresas nacionales y transnacionales aplican el reglamento interior, podemos decir que la eficacia o ineficacia de su aplicación va a depender como ya lo hemos mencionado de los siguientes factores: organización y economía, así mismo creemos que el interés por parte del patrón en que se acate dicha disposición es importante ya que influye para que se cumpla con los dos factores anteriores y con lo establecido en el reglamento interior.

En este punto señalaremos la importancia que tiene la inspección del trabajo en la aplicación del Reglamento Interior del Trabajo, para lo cual enunciaremos los puntos

que creemos más importantes en los que se basa la visita de inspección en relación a dicho reglamento.

Primeramente se hace la revisión de todos aquellos documentos que establecen las normas laborales y mediante los cuales se puedan violar los derechos de los trabajadores, siendo: tipo de contratación, salarios, vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo, jornadas de trabajo, pagos al I.M.S.S., y todas aquellas prestaciones que por Ley les corresponda a la clase obrera, para lo cual las diferentes empresas adoptarán las medidas necesarias para que se lleve a cabo el cumplimiento a estas disposiciones laborales.

Así mismo podemos decir que por medio de la inspección del trabajo, se conocerá que tipo de empresas son las que reinciden en la violación a dicho reglamento y demás normas laborales para que la autoridad competente tome las medidas necesarias para que dichas empresas cumplan sus omisiones conforme a la Ley.

De lo citado en los capítulos anteriores vemos que la variedad de funciones encomendadas a la inspección del trabajo es de gran amplitud y responsabilidad, ya que de ello va a depender de que el reglamento del trabajo se aplique correctamente sin agraviar los derechos de los trabajadores. Dicho reglamento es el medio mediante el cual

se van a establecer los derechos y obligaciones de los trabajadores y del patrón.

Por lo que toca a la inspección del trabajo será la forma mediante el cual el estado intervendrá en la vigilancia al cumplimiento de lo establecido en dicho reglamento y no se transgreda los derechos de los trabajadores.

Como lo mencionamos en los capítulos anteriores el inspector del trabajo debe vigilar y asesorar a las empresas para que utilice los medios más adecuados para el cumplimiento de las normas laborales.

Durante las visitas de inspección en las empresas el tiempo con que cuenta el inspector para el levantamiento del acta es limitado por lo que muchas veces no se revisa en forma estricta y total la documentación sino solamente se examina en forma selectiva y esto obliga a la existencia de mucha cantidad y poca calidad en el trabajo del inspector.

Por lo anterior creemos que el departamento de inspección debe tomar en cuenta este problema de organización y otorgar un tiempo más amplio para el levantamiento de las actas y se cumpla en forma más eficaz las funciones de vigilancia de la inspección.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. La Inspección Federal del Trabajo es una Institución de carácter eminentemente social y de orden público, ya que su función principal es la vigilancia al cumplimiento de las normas laborales contando para ello con medios coactivos en caso de incumplimiento.

SEGUNDA. La Inspección Federal del Trabajo tiene un papel muy importante en el Derecho Laboral, ya que es el medio con el que cuenta el Estado para vigilar el cumplimiento de las normas Laborales.

TERCERA. Es fundamental que para el debido cumplimiento de las funciones de la inspección toda persona que dese ingresar a ocupar el puesto de Inspector Federal del Trabajo, tenga estudios y conocimientos suficientes de la materia.

CUARTA. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe otorgar mejor capacitación y adiestramiento a los inspectores del trabajo adecuándose al cambio social y tecnológico.

QUINTA. Es esencial que para el buen desarrollo de la inspección, se cumpla con su finalidad, la de otorgar a los inspectores del trabajo mejores sueldos.

SEXTA. Es conveniente que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social imparta conferencias sobre la importancia que tiene la aplicación del reglamento interior del trabajo para el buen desarrollo de las empresas.

SEPTIMA. Es apremiante que para la mejor vigilancia al cumplimiento del reglamento interior y demás normas laborales se otorgue más tiempo a los inspectores en la realización de las visitas de inspección.

OCTAVA. Es determinante que se multe en una forma más severa a aquellas empresas en que reincidan en su omisión en la aplicación del reglamento interior.

NOVENA. La forma eficaz para la aplicación del reglamento interior es mediante la organización y el interés de las partes en acatarlo.

DECIMA. Es indispensable por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se otorgue un plazo mayor a las empresas para el cumplimiento de aquellas violaciones que ameriten trámites administrativos.

DECIMA PRIMERA. Es preciso para la mejor aplicación al reglamento interior que las autoridades del trabajo realicen mejor observancia hacia aquellas empresas que reincidan en su omisión.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.-Barajas M. de Oca, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1985.
- 2.-Bernal Sahagún, Víctor. Las Empresas Transnacionales en México y América Latina. U.N.A.M., México, 1982.
- 3.-Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Omeba. Buenos Aires, 1960.
- 4.-Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Editorial Trillas. México , 1989.
- 5.-Castorena, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Editorial Fuentes Impresores S.A., México , 1984.
- 6.-Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1988.
- 7.-De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Séptima Edición. México, 1989.
- 8.-De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena Edición. Editorial Porrúa. México, 1992.

9.-De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1954.

10.-De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1991.

11.-Fix Zamudio, Héctor. Introducción a la Justicia Administrativa. Colegio Nacional. México, 1983.

12.-Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1960.

13.-Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial de Palma. Buenos Aires, 1968.

14.-Martínez Tárrago, Trinidad. Las Empresas Transnacionales. Fondo de Cultura Económica. México, 1976.

15.-Navarro Borrel, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Sista. México, 1978.

16.-Reffers, Jean Louis. Las Empresas Transnacionales. y el Desarrollo Endógeno. (s.p.i.).

17.-Romero Acosta. Teoría General de Derecho Administrativo.

Novena Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

18.-Rouaix Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la

Constitución de 1917. Segunda Edición. México, 1959.

19.-San Miguel Arribas, Luis. La Inspección del Trabajo.

Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1952.

20.-Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I.

Editorial Porrúa. México, 1974.

TEXTOS JURIDICOS.

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Segunda Edición. Editorial Pac S.A. de C.V. México, 1994.

2.-Ley Federal del Trabajo. Sexagésima Sexta Edición.
Editorial Porrúa. México, 1993.

3.-Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y
Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. 13 de
Diciembre de 1990.

4.-Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo.
Diario Oficial de la Federación. 5 de Junio de 1978.

5.-Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo. Diario
Oficial de la Federación. 10 de Noviembre de 1982.

6.-Manual General de Procedimientos del Sector Trabajo y
Previsión Social. Editado por la Secretaría del Trabajo y
Previsión Social. México, 1984.

HEMEROGRAFIA

- 1.-Saracho Zapata, Antonio. "Desarrollo de la Inspección del Trabajo en México", en Revista I.T.A.I. No. 9. México, 1959.
- 2.-Saracho Zapata, Antonio. "Inspección del Trabajo, su importancia frente al Trabajo", en Revista del I.T.A.I. No. 5, Septiembre - Diciembre 1961.
- 3.-H.Marravall. "Importancia, sentido y valor jurídico de la Inspección en el Derecho del Trabajo", en Revista del Trabajo. No. 30. Abril 1942.
- 4.- "La Inspección del Trabajo. Misión, Métodos". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1985.
- 5.-Delli Sante de Arrocha, Angela. "La intervención Ideológica de la Empresa Transnacional en Países dependientes: el caso de México", en Revista Mexicana de Sociología. Año XXXIX, Vol.XXXIX,No. 1. Enero - Marzo, 1977.
- 6.-Michalet, Charles-Albert. "La Transferencia Internacional de Tecnología y la Empresa Transnacional" en Revista del Banco Nacional de Comercio Exterior S.A. Vol.27, No.6, Junio, México, 1977.
- 7.-Oblath, Attilio. "El Mejoramiento de las Relaciones Humanas en la Empresa", en Revista Internacional del

Trabajo. Vol. I, Nos. 3-4, Septiembre - Octubre, Ginebra, 1954.

B.-Alonso Olea, Manuel. "Introducción al Derecho del Trabajo". en Revista de Derecho Privado. Tercera Edición, Madrid, 1974.

OTRAS FUENTES.

1.-Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Décima Edición, Editorial Esfinge. México, 1988.

2.-De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa S.A. , México, 1988.

3.-Ramírez Gronda, Juan D. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Edición, Editorial Heliasta. S.R.L. Argentina, 1988.

4.-Tueba Urbina, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera Edición, Ediciones Botas, México, 1957.