

989
201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

LA IMPERATIVIDAD DEL DERECHO LABORAL
Y LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARISELA OTERO CONTRERAS



ARAGON, EDO. DE MEXICO

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO	3
A. La Imperatividad del Derecho del Trabajo	3
B. Sanciones por el incumplimiento de las Normas del Trabajo	9
1. Responsabilidad administrativa	16
2. Responsabilidad penal	23
CAPITULO II. LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO	25
A. Antecedentes	25
1. La Ley Federal del Trabajo de 1931	29
2. El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934	36
B. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo	42
1. Génesis	42
2. Atribuciones	48
3. Organización y funcionamiento	50
CAPITULO III. DEL PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION	53
A. Clasificación de la inspección	53
B. Orden de visita y citatorio	57
C. Las actas de inspección	63
1. Requisitos de fondo	63
2. Requisitos de forma	67
CAPITULO IV. LOS INSPECTORES DEL TRABAJO	79
A. Requisitos para ser inspector	79
1. Capacidad objetiva	79

2. Capacidad subjetiva	83
B. Responsabilidades y sanciones	86
C. De su actuación	92
CONCLUSIONES	100
BIBLIOGRAFIA	104

I N T R O D U C C I O N

Ante la desventaja en que el Derecho Civil colocó a la clase trabajadora frente al patrón, surge, como una necesidad social, la Legislación del Trabajo.

Para que la conquista de los derechos de los trabajadores fuera efectiva se hizo necesaria la creación de organismos dependientes del Estado, encargados de velar por la correcta aplicación de la ley, creándose, entre otros, la Inspección Federal del Trabajo, autoridad facultada para vigilar, a través de los inspectores adscritos a la misma, las condiciones en que los trabajadores prestan sus servicios a los dueños del capital, mediante visitas domiciliarias practicadas a los centros de trabajo por los mencionados funcionarios.

Por cada visita que los inspectores realizan a las empresas o establecimientos, levantan un acta circunstanciada en la que hacen constar el incumplimiento a las normas de trabajo que hayan observado. Dichos documentos deben reunir, para su validez, las formalidades señaladas en las leyes y reglamentos vigentes; no obstante, en no pocas ocasiones, las actas de inspección no reúnen tales requisitos, lo cual impide exigir al patrón que corrija las irregularidades, así como sancionarlo, causando perjuicios a los trabajadores, quienes en ocasiones por ignorancia, apatía, falta de tiempo, no acuden ante las autoridades a hacer valer sus derechos.

Es en esencia, la incorrecta aplicación de las normas de trabajo en la actividad inspectiva federal, el objeto del presente -trabajo, motivo por el cual, es de señalarse que para la solución del problema aquí planteado, se hace necesario que el inspector -federal del trabajo acredite preparación profesional, se le otorgue capacitación constante por parte de personal competente, así como retribuirle su desempeño con un salario apropiado y proporcionarle los medios necesarios para trasladarse a los centros de trabajo a realizar las visitas que se le encomienden.

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO IMPERATIVO.

A. LA IMPERATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La observancia de las normas jurídicas está garantizada por el Estado, y uno de los rasgos que las distinguen de otro tipo de normas de conducta es la coacción para su cumplimiento; la coacción es un elemento de la norma jurídica, en consecuencia, toda norma jurídica es imperativa, porque contiene un mandato que forzosamente debe cumplirse. No obstante lo anterior puede no ser cumplida, y en caso de ser así, se puede exigir su cumplimiento mediante la intervención del Estado.

Según se desprende de lo antes vertido, toda norma jurídica es una regla de conducta obligatoria, cuya observancia garantiza el Estado, mediante la coacción que él mismo se reserva para el caso de violación. Se puede establecer pues, que toda norma jurídica implica un imperativo, aun cuando no todas las normas jurídicas contengan una imperatividad absoluta.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas de observancia obligatoria, dictadas por el Poder Público y garantizadas por él mismo, que regulan la conducta de los individuos que intervienen en las relaciones de trabajo. Estas normas son dictadas con un propósito, es decir, la regulación se hace teniendo presente la seguridad del trabajador y procurando dotar a éste de condiciones generales de trabajo que le aseguren un nivel decoroso de vida. Se -

condiciona la realización de estos fines a la obligatoriedad e imperatividad de la norma jurídica.

El Dr. Mario De la Cueva nos dice: "desde sus orígenes el Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta... porque era el único procedimiento que permitía amino--rar la explotación del trabajo". (1)

Al respecto, Guillermo Cabanellas señala que "el Derecho del Trabajo es necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, ésta rama del - Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la volun--tad propia del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes en todo contrato poseen libre arbitrio absoluto para per--feccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económicoesocial", y -- agrega, las normas (de Trabajo) son imperativas y de orden públi--co, irrenunciables, no se admiten transacciones". (2)

Por su parte, Alfredo Sánchez Alvarado opina que "la presta--ción de servicios inicialmente estuvo comprendida dentro del ámbi--to del Derecho Privado, en consecuencia, la voluntad de las par--tes era determinante para que el patrón impusiera al trabajador - las condiciones de trabajo, posibilitando con ello la inicua ex--plotación"; en razón de lo anterior, el Estado vio la necesidad -

-
- (1) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -- Editorial Porrúa. Octava Edición. México, 1982. p. 99.
(2) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I. -- Ediciones El Gráfico. Buenos Aires, 1949. pp. 388, 389.

de dictar medidas tutelares en favor de los trabajadores "con una pretensión de validez absoluta. El signo distintivo del Derecho - del Trabajo es su CARACTER IMPERATIVO, los dispositivos laborales deben cumplirse y observarse en todo momento". (3)

El Derecho del Trabajo es la suma de principios e instituciones que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador. El Dr. Mario De la Cueva define al Derecho del Trabajo - como "una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea -- digna de la persona humana". (4)

El Derecho del Trabajo influye en la formación de la relación de trabajo, pues con su imperatividad limita la libertad del patrón en la selección del personal, ejemplo de ello la preferencia de mexicanos, de los sindicalizados y de los que antes hayan prestado sus servicios satisfactoriamente.

La realización de los fines que persigue el Derecho Laboral está condicionada a la obligatoriedad e imperatividad de la norma jurídica. Para que esto sea efectivo es necesario que el Estado - garantice la eficacia en la aplicación del precepto jurídico.

Así, el Estado deberá proveer lo necesario para el cumplimiento de las disposiciones legales, y en materia de trabajo determinará la forma y los medios para que aquellas se cumplan con

(3) Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967. p. 219.

(4) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista del ITAT, No. 9. México, 1959. p. 116.

eficacia, dada la importancia de la finalidad que persigue.

Para que el Estado como ente soberano, al dictar las normas para regular la conducta de los individuos sobre quienes ejerce - su potestad, esté en condiciones de garantizar el cumplimiento de dichas normas, debemos tener en cuenta el contenido mismo de la - ley, es decir, el alcance de los preceptos jurídicos y el campo - de actividad en que son válidos, ya que las normas jurídicas no - son iguales todas, su valor varía según el contenido de la regula - ción.

En relación con lo anterior, el Dr. Mario De la Cueva señala "el Derecho Romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al Derecho Dispositivo y al Derecho Imperativo: el - primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de - disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su -- campo de aplicación era el Derecho Privado. El segundo se formó - con las normas que se aplicaban para impedir o regular la forma-- ción de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; éste segundo ordenamiento constituía el reino del Derecho Público ", y agrega, "la imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo quedó consignada en el Artículo 123 Frac-- ción XXVII, párrafo final en donde se decreta 'la nulidad de to-- das las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio'".(5).

En concordancia con lo antes señalado, añade: " el artículo quinto de la Ley nueva dice que 'sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo'" (6)

Si se acepta el principio de que el Estado debe velar por el cumplimiento de ciertas medidas de interés colectivo, encontramos que, por ejemplo, en cuanto a la salud pública necesariamente deberá existir una dependencia oficial a cuyo cargo esté la tarea de vigilar que se cumplan las normas que garantizan bienestar general en ese aspecto, así como de la organización de nuevos servicios que las necesidades públicas requieran, y de la conservación de las ya existentes.

En el mismo orden de ideas, la Legislación del Trabajo tiene como finalidad regular las relaciones obrero patronales, tomando en cuenta un mínimo de protección al trabajador, así como asegurarle un nivel decoroso de vida, y éstas normas adquieren significado mediante un procedimiento especial de vigilancia encomendado a un cuerpo de funcionarios del Estado, debidamente calificados, ya que siendo éstas normas de carácter social y por constituir -- ésta una rama muy especializada de la actividad pública, no puede ser confiado al buen o mal arbitrio de las partes. La vigilancia

(5) De la Cueva, Mario, Op. cit. p. 99

(6) Idem. p. 100

de la relación de trabajo no debe ser encomendada a organismos or dinarios de policía, que tienen una función pública específica -- distinta que cumplir; tampoco es útil acudir a los tribunales de justicia, porque las relaciones de trabajo son de un carácter dinámico tal que no permiten hacer uso de ese sistema de aplicación de la ley como único. Surge así, a la vida institucional, como -- una necesidad impostergable el servicio de la inspección del trabajo, cuya misión fundamental es la de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo por medio de un cuerpo de funcionarios técni camente calificados y organizados, que en visitas llevadas a cabo a intervalos regulares y frecuentes a los lugares de trabajo cum plen con éste importante servicio.

La inspección del trabajo puede considerarse como una fun--- ción en sí misma, y en éste caso será la actividad que el Estado desarrolle por conducto de sus órganos específicos, compuesto por funcionarios especializados que ejercerán las funciones inherentes al respectivo campo de actividad.

B. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DEL TRABAJO

Por su carácter imperativo, el Derecho del Trabajo es de observancia obligatoria para patrones y trabajadores. En tal virtud nuestro Derecho Laboral comprende un régimen coactivo compuesto - por una parte, de un sistema de responsabilidades y sanciones administrativas, y por la otra, de disposiciones de carácter penal.

Es de vital importancia para el armónico desenvolvimiento de la vida social el cumplimiento de las normas reguladoras del trabajo subordinado, por ello las relaciones que vinculan a los individuos entre sí no pueden ser transgredidas sin que se perturbe - el orden jurídico que la observancia de la norma implica, pues su obediencia es condición para el mantenimiento del progreso del Estado que descansa sobre su orden.

Sin embargo, el hombre puede ajustar o no su conducta a lo - estatuido en las normas, de ahí que toda norma jurídica admita la posibilidad de su violación; las normas laborales no pueden escapar a éste principio, en consecuencia, no obstante su carácter imperativo, pueden y son constantemente transgredidas.

La finalidad del Derecho del Trabajo es la protección del -- hombre como trabajador, del hombre cuando en virtud de una necesidad se ve precisado a prestar su fuerza de trabajo.

Las infracciones a las normas laborales pueden ser catalogadas atendiendo al daño causado y a su trascendencia al orden so-- cial, en contravenciones y delitos.

Para Arturo Rocco, las contravenciones "son acciones u omisiones contrarias al interés de la administración en cualquiera de aquellos dos aspectos, y responden a la actividad estatal de procurar un bien, mientras que los delitos implican la actividad del Estado tendiente a evitar un mal"; reconoce, sin embargo, que es imposible hallar una diferencia específica. (7)

Las contravenciones son todas aquellas infracciones que implican la comisión de actos contrarios a los mandatos y prohibiciones contenidas en la Ley Laboral vigente, por estimar que las mismas en todo caso tienen por contenido una conducta totalmente contraria a la actividad estatal tendiente a favorecer el bienestar público o a colaborar en el interés colectivo, función que indiscutiblemente corresponde en parte a la Legislación del Trabajo. Este tipo de infracciones es el que con mayor frecuencia se llevan a cabo por los patrones.

Los sujetos de la relación contractual, patrón y trabajador, pueden desde luego, y en ocasión de las relaciones de trabajo, incurrir en infracciones constitutivas de delitos, entendiéndose éste como el acto u omisión que sancionan las leyes penales (artículo 7 del Código Penal Federal), en cuyo caso dicho Ordenamiento sujeta a los infractores a la imposición de las penas previstas en el mismo.

(7) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IV. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. p. 691.

La situación en que se encuentran colocados trabajador y patrón ante la ley, y que hace depender y subordinarse al primero - con respecto al segundo, origina por razón lógica que los sujetos de la relación de trabajo se encuentren en una posición distinta en razón de la impreparación intelectual y malas condiciones económicas del trabajador, que motivan que éste se vea en la necesidad de admitir las condiciones impuestas por el empleador, por -- oprobiosas que éstas sean, a fin de trabajar y así poder subsistir.

El patrón, con el objeto de obtener un mayor beneficio, trata por todo medio a su alcance, el reducir sus costos de producción a través del abaratamiento de la mano de obra, aun cuando infrinje las normas tuitivas del Derecho del Trabajo, por ello sus infracciones siempre se tornan en lesiones de orden público.

Lo anterior implica que el trabajador sea privado, en virtud del incumplimiento del patrón, de los derechos a su propio trabajo, a una retribución justa, a su capacitación, a condiciones -- higiénicas adecuadas para el desarrollo de sus labores, a la preservación de su salud, a la seguridad social, a la protección de su familia, y a su mejoramiento económico.

Ahora bien, la gravedad de la infracción, estriba en que ésta se realiza, no sólo lesionando y vulnerando los derechos individuales propios del afectado que materialmente labora, si no que además se ofenden y lesionan los derechos de la sociedad. Efectivamente, la infracción del empleador a sus obligaciones no queda

agotada en su repercusión a los intereses individuales que se afectan con ella, o a la propia relación contractual de trabajo, si no que sus consecuencias tienen una mayor profundidad, como lo es la lesión al orden público, único dentro del cual se pueden cumplir los fines del hombre y del Estado.

A la violación de una norma corresponde una sanción, entendiéndose ésta, según Soto Calderón, como "la consecuencia jurídica que deriva de la comisión de todo acto contrario al Derecho, o la recompensa o la pena, el bien o el mal que la ley condiciona a la observancia o infracción de sus disposiciones". En éste orden de ideas, son sanciones la nulidad, la caducidad, la pena. "La sanción es un concepto amplio que encierra la consecuencia que la ley imputa a un acto ilegítimo". (8)

Cabe preguntarnos ¿qué Órgano del Estado es el encargado de aplicar las sanciones por incumplimiento a las normas protectoras del trabajo? Al respecto, Trueba Urbina señala "al margen de la jurisdicción laboral y de los tribunales judiciales, la Administración Pública ejecuta actos de represión encaminados a conservar el orden jurídico-laboral, imponiendo el cumplimiento de las normas del trabajo por medio de sanciones que quedan comprendidas dentro de lo que pudiera denominarse Derecho Penal Administrativo del Trabajo, que por ningún motivo debe comprenderse en el Derecho Penal

(8) Soto Calderón, Juan Carlos. Derecho Penal del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 1961, p. 83.

del trabajo". La aplicación de éste Derecho Penal Administrativo del trabajo se lleva a cabo "por la Administración Pública a través de sus órganos ejecutivos, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Gobernadores de los Estados e Inspectores del Trabajo". -- (9)

Esta función queda conformada por la prevención, la inspección y la represión, cuyo objetivo es mantener el respeto por los bienes jurídicos de los individuos en cuanto trabajadores.

La función represiva a través de la Administración Pública -- trae como consecuencia la imposición de sanciones por incumplimiento a las normas de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera derivar de dicho incumplimiento; tal actividad represiva encuentra sustento jurídico en las Leyes Reglamentarias -- del artículo 123 Constitucional. Al respecto, Trueba Urbina señala que "las Normas Administrativas del Trabajo deberán imponer el respeto que merecen los preceptos tutelares de los trabajadores, mediante la imposición de las sanciones correspondientes, al través de procedimientos rápidos y eficaces, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para reclamar la norma violada en la vía jurisdiccional, en cuanto les cause perjuicios económicos" (10)

No obstante la existencia de los órganos de la Administración

(9) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1973. pág. 156

(10) Idem. pág.157

Pública encargados de la aplicación de sanciones por incumplimiento de las normas del trabajo, la necesidad de preservar el orden y de procurar la efectiva tutela de los derechos de los trabajadores ha determinado la interacción de los principios del Derecho Penal y del Derecho del Trabajo en la conformación de un sistema de normas penales del trabajo; "cuando el Derecho Laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el Derecho Penal con su sistemática dominadora, rígida, inexorable, y en éste momento las corrientes científicas de las dos disciplinas se amalgaman, sus elementos actúan conjuntamente a fin de realizar la seguridad de la tutela jurídica". (11)

Alberto Trueba Urbina define a ésta disciplina resultante -- "como un conjunto de normas jurídico-penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades -- que tienden a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción" (12)

Para José Pérez Leñero, el Derecho Penal del Trabajo es "el conjunto de normas jurídico-laborales que regulan el ejercicio del

(11) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Editorial Botas. México, 1948. pág. 29.

(12) Idem. pág. 96 .

poder punitivo del Estado, conectado con el delito laboral como -- presupuesto, la pena laboral como consecuencia jurídica" (13)

El Derecho Penal del Trabajo comprende el estudio de las faltas e infracciones laborales, en la atención de que frente al incumplimiento de las normas de trabajo se puede incurrir en dos tipos de infracciones: administrativas y penales. La responsabilidad que resulte del incumplimiento de las normas de trabajo se castiga con sanciones pecuniarias de carácter administrativo, variables de acuerdo con los diversos casos expresamente consignados en la ley. Su exigibilidad podrá ser requerida al margen de las demás responsabilidades a que se pudiera dar lugar.

Según el Dr. Mario De la Cueva, la Ley Federal del Trabajo vi gente reglamentó la aplicación de las sanciones administrativas -- del trabajo "pero el derecho mexicano no ha contestado la pregunta acerca de si conviene tipificar delitos en materia de trabajo y de terminar las sanciones aplicables" (14)

- (13) Pérez Leñero, José. Derecho Penal del Trabajo Español. Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, Tomo II. Madrid, --- 1949, pág. 488.
- (14) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1982, pág. 102.

1. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La violación de las normas de trabajo se sanciona por vía administrativa a través de los órganos ejecutivos de la Administración Pública. "Al desempeñar su función reguladora del orden jurídico, el Estado da forma positiva a la norma e impone su cumplimiento, pudiendo acudir incluso, como última ratio, como extrema sanción, al poder coercitivo que detenta". (15)

Ante la inoperancia de las sanciones, el legislador modificó la cuantificación de las mismas, transformando la determinación de cantidades fijas, por el pago de multas equivalentes a la suma de un cierto número de veces el monto del salario mínimo, variable según la gravedad del caso y de acuerdo con los supuestos contemplados en la ley. En éste sentido se establece que para poder determinar las multas, deberá tomarse en consideración el monto de la cuota del salario mínimo general vigente de acuerdo con la época y el lugar en que las violaciones se hubieren cometido, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo.

Las sanciones que la Ley Federal del Trabajo establece por incumplimiento de sus normas son:

El incumplimiento de los patrones a las normas que disponen la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos o el empleo eventual del diez por ciento de trabajadores extranjeros, cuando lo anterior no sea factible y en tanto se capacita a trabajadores

(15) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Penal del Trabajo, pág. 109

nacionales, será sancionado con una multa equivalente al monto de 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente, de acuerdo con la gravedad del caso (artículo 993).

Las infracciones del patrón a la jornada de trabajo, al descanso semanal con goce de salario íntegro, o al disfrute de los días de vacaciones en trabajo continuo, discontinuo o de temporada se sancionarán con multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente (artículo 994 fracción I).

Las violaciones de los patrones a las disposiciones que reglamentan el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de la empresa, se sancionarán con una multa equivalente al monto de 3 a 155 veces el salario mínimo general en vigor (artículo 994 fracción II).

Dispone el artículo 994 en su fracción III, que se sancionará con multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con las siguientes obligaciones establecidas en el artículo 132:

a) Proporcionar local seguro para el resguardo de los útiles e instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se presta el servicio, habida cuenta que el patrón no podrá retenerlos a título de indemnización, garantía u otro (artículo 132 fracción IV).

b) Expedir cada quince días, si los trabajadores lo requieren constancia escrita del número de días trabajados y el salario per-

cibido (artículo 132 fracción VII).

c) Expedir, dentro del término de tres días, una constancia escrita de servicios al trabajador que lo solicite o que se separe de la empresa (artículo 132 fracción VIII).

d) Conceder permiso a los trabajadores cuando dentro de su horario de trabajo deban cumplir los servicios de jurado, electorales y censales a que se refiere el artículo 5o. Constitucional, o bien, ejercitar el voto en las elecciones populares (artículo 132 fracción IX).

e) Permitir la inasistencia de los trabajadores a sus labores, para facilitarles la realización de comisiones accidentales o permanentes de carácter oficial o sindical, siempre que se avise con oportunidad y que el número de comisiones no altere la bug na marcha de la empresa (artículo 132 fracción X).

f) Establecer y mantener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de acuerdo con lo dispuesto por las leyes y la Secretaría de Educación Pública (artículo 132 fracción XII).

g) Otorgar becas decorosas a los trabajadores o a sus hijos, en la forma y términos previstos por la Ley, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros (artículo 132 fracción XIV).

h) Realizar las deducciones previstas en el artículo 110 fracción VI de la Ley, por concepto de cuotas sindicales (artículo 132 fracción XXII).

Al patrón que no cumpla con la obligación consignada en el artículo 132 fracción XV, en el sentido de proporcionar a los trabajadores a su servicio capacitación y adiestramiento, se le impondrá una multa equivalente al monto de 15 a 315 veces el salario mínimo general en vigor. De no corregir dicha irregularidad dentro del plazo que se fije al efecto, la multa se duplicará (artículo 994 fracción IV).

Al empleador que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, será sancionado con una multa equivalente al pago de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente; la misma sanción se impondrá al patrón que en las instalaciones de su establecimiento no respete las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. Si la irregularidad no es subsanada en el plazo que se conceda al efecto, la multa será duplicada; si aplicadas las sanciones anteriores subsiste la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se de cumplimiento a la medida ordenada (artículos 994 fracción V y 512-D).

El artículo 994 en su fracción VI establece que se impondrá multa equivalente al pago de 15 a 155 el salario mínimo general vigente, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en las fracciones II, IV, VI y VII del artículo 133 que consisten en:

- a) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consu

mo en tienda o lugar determinado.

b) Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

c) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo.

d) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

Las violaciones a las medidas de protección del trabajo de menores y mujeres, se sancionará con multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente (artículo 995).

La protección de los trabajadores de los buques ha quedado contemplada en el artículo 996, el cual dispone:

a) Multa de 3 a 31 veces el salario mínimo general, cuando el armador, naviero o fletador no cumplan con la obligación de proporcionar a los trabajadores de los buques dedicados al servicio de altura, cabotaje y dragado, alimentación abundante, sana y nutritiva.

b) Multa en idénticos términos a los patrones que, al proporcionar alimentos al pasaje a bordo, dejaran de otorgarlos a los trabajadores, no obstante que dicha obligación no se encontrase estipulada en sus contratos. En todo caso y aún en el supuesto de buques que naveguen por seis horas o más, o incluso menos tiempo, pero que suspendan su trayecto en lugares despoblados donde resul

te imposible proveerse de alimentos, los patrones tendrán la obligación de proporcionarlos a sus trabajadores.

c) Multa equivalente al pago de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente a los patrones que se nieguen a repatriar o --- trasladar a los trabajadores al lugar convenido, salvo los supuestos de separación por causas no imputables al empleador.

Las sanciones por incumplimiento de las normas protectoras -- del trabajo del campo y a domicilio, se hallan comprendidas en el artículo 997, el cual señala multa que puede oscilar entre 15 y -- 155 veces el salario mínimo general vigente.

En un intento por mejorar las condiciones en que se presta el trabajo doméstico, el artículo 998 señala multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general en vigor para los patrones que obstaculicen la asistencia a la escuela primaria de los -- trabajadores domésticos carentes de instrucción.

En relación con los trabajos especiales, el artículo 999 establece como sanción al patrón que infrinja las normas protectoras - del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente.

La violación de las condiciones generales de trabajo en el derecho sindical, relativas a la remuneración del trabajo, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley o en un -- contrato colectivo, cometida en el transcurso de una semana, se -- sancionará con multa por el equivalente de 15 a 315 veces el sala-

rio mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la fal
ta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumula
rán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa -
aumentada en un veinticinco por ciento (artículo 1000).

La infracción patronal a las disposiciones contenidas en el -
reglamento interior de trabajo vigente en la empresa o estableci-
miento, será sancionada con una multa equivalente al monto de 3 a
30 veces el salario mínimo general vigente, según la gravedad de -
la falta cometida (artículo 1001).

En el caso de las infracciones laborales que no se encuentren
expresamente consignadas en el Título de Responsabilidades y San-
ciones del Ordenamiento en cita, el infractor será sancionado con
una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en -
consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del ca-
so (artículo 1002).

Es importante destacar que si la multa se aplica a un trabajador
no podrá exceder del importe de un día de salario, de conformi-
dad con lo establecido en el artículo 1002 de la Ley Federal del -
Trabajo en relación con el artículo 21 Constitucional último párrafo.

2. RESPONSABILIDAD PENAL.

Nuestro Derecho del Trabajo sanciona a los patrones de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, que haga entrega a sus trabajadores de cantidades inferiores al salario mínimo general en vigor, o les entregue comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente haya entregado.

El artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo establece, para los empleadores que hayan incurrido en las infracciones antes señaladas, las siguientes sanciones:

a) Si la cantidad omitida, no supera el importe de un mes de salario mínimo general vigente en la zona económica de que se trate, se sancionará al patrón con prisión de seis meses a tres años y multa equivalente hasta 50 veces el salario mínimo general.

b) Cuando la omisión exceda del importe de un mes pero no de tres meses de salario mínimo, se aplicará al infractor multa de -- hasta cien salarios mínimos y prisión de seis meses a tres años.

c) Se sancionará con prisión de seis meses a cuatro años y -- multa hasta 200 veces el salario mínimo general, si la omisión excede de tres meses de salario mínimo general del área geográfica -- de que se trate.

No obstante el hallarse dentro de la Legislación Laboral sanciones privativas de la libertad por la falta de pago del salario mínimo o la entrega de comprobantes por sumas superiores a las

efectivamente pagadas, el legislador ha consignado dentro de los tipos de delito de fraude las violaciones que se operen al salario, señalándose en el artículo 387 fracción XVII en relación con el 386 del Código Penal Federal que, al que valiéndose de la ignorancia o de las nulas condiciones económicas de trabajadores a su servicio, entregue cantidades inferiores a las que legalmente les corresponde por las labores que ejecutan o les haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente haya entregado, se le aplicarán las penas siguientes:

a) Cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario mínimo, se sancionará con prisión de tres días a seis meses, y multa de tres a diez veces el salario.

b) Si el valor de lo defraudado excede de cien pero no de quinientas veces el salario mínimo, se aplicará prisión de tres meses a seis años y multa de diez a cien veces el salario.

c) Se castigará con prisión de tres a doce años y multa hasta de ciento veinte veces el salario, si el valor de lo defraudado excede de quinientas veces el salario mínimo.

CAPITULO II

LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

A. ANTECEDENTES

La protección del trabajador en sus distintos aspectos: salarios, jornada de trabajo, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, etc. son letra muerta hasta en tanto no se tutela mediante instituciones, una de las cuales es la inspección del -- trabajo, misma que presenta dos características fundamentales, -- una educativa y la otra, coactiva y sancionadora; asesora y exige el cumplimiento de las normas de trabajo.

El Dr. Mario De la Cueva señala que la inspección del trabajo "se puede definir como actividad y como órgano del Estado: en el primer caso la inspección del trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo, y en el segundo, es el órgano estatal a quien compete -- aquella actividad". (1)

Por su parte, Trueba Urbina define a la inspección del trabajo como "la institución encargada de fiscalizar o inspeccionar -- el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originalmente en las fábricas". (2)

Eugenio Pérez Botija opina que "la inspección del trabajo --

-
- (1) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo V, número 3. México, 1958, págs. 16 y 17.
(2) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1973, pág. 676.

tiene como principal objeto, comprobar si se cumplen las leyes laborales". (3)

El antecedente de la inspección del trabajo coincide con la Revolución Industrial; inicia en Gran Bretaña, debido a que es en éste país donde se plantean los primeros problemas inherentes a la industrialización. A fines del siglo XVIII y en poco tiempo se da una evolución extraordinaria; éste país se dota de numerosas fábricas y una nueva economía industrial se desarrolla a la par de la economía tradicional. La Doctrina Liberal defendida por los economistas de la época induce a una dura competencia que trae consigo salarios miserables para los trabajadores, condiciones de trabajo cada vez más penosas, y en casos de crisis, la perspectiva de paro sin ayuda alguna. El enorme crecimiento de la riqueza va acompañado de un profundo desequilibrio en su distribución; el trabajo en las fábricas exige muy poca calificación, dándose empleo en ellas a mujeres y niños, lo que permite mantener los salarios bajos; las jornadas de 13 o 14 horas son normales y a veces se extienden hasta 15 o 16 horas; se trabaja seis días a la semana, a veces hasta siete; el trabajo es duro y penoso a causa de lo rústico de las máquinas y debido a la falta de dispositivos de seguridad en las mismas; los accidentes de trabajo son frecuentes, siendo obligación del trabajador hacer el esfuerzo necesario para adquirir destreza manual que le permita operar la máquina y evitar el accidente, el cual no da derecho a indemnización alguna, aún si se trata de riesgo profesional, condiciones todas que hundan al trabajador y a su familia en la indigencia.

El 22 de junio de 1802 se promulgó en Inglaterra la Ley Sobre la Salud y Moral de los Aprendices que prohíbe el empleo de menores de doce años, protección en cuanto a la alimentación, educación y habitación. Así se inicia la inspección del trabajo, sólo que se trataba de una inspección facultativa, desempeñada por personas designadas entre eclesiásticos y quedaba a su criterio el hacer cumplir la ley; se confirió a las personas que conocían la infracción el derecho de imponer multas, de las cuales les correspondía el cincuenta por ciento del monto. De ésta manera el sistema no podía dar resultados satisfactorios en favor de los trabajadores, en consecuencia, en 1833 se creó una inspección del trabajo a cargo del gobierno y se designó a cuatro inspectores, uno por cada región, con carácter oficial, poniendo a su cargo vigilar el cumplimiento de las leyes y dictar recomendaciones en favor de los trabajadores; también se les autorizó para entrar en las fábricas y resolver los conflictos suscitados por la aplicación de la ley.

En 1844 se aumentó el número de regiones y de inspectores y estos pasaron a ser funcionarios del Estado.

En reacción a la inspección del trabajo, los patrones amenazaron con cerrar sus fábricas, en esa época del Liberalismo, en que no se concebía al Estado interviniendo en el proceso de producción, sin embargo, con el tiempo, viendo que los accidentes afectaban su economía, recomendaron la búsqueda de métodos para evitarlos y colaboraron con las asociaciones de trabajadores.

Al evolucionar la Legislación Laboral, se estableció el principio de que la inspección podría sancionar a los patrones que no cumplieran con las normas de trabajo establecidas por la ley.

Desde Inglaterra se extendió a otros países el concepto de -inspección como instrumento del Estado para exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, esto es, que la inspección del trabajo se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras.

Las medidas de protección, muy exiguas al principio, se fueron ampliando siguiendo el desarrollo económico, social y político, de la siguiente manera:

a) La protección abarcó no sólo algunos sectores industriales, si no un número cada vez mayor de actividades (al principio minas, posteriormente comercio, pesca y agricultura).

b) La protección se extendió no sólo a los centros de trabajo con gran número de trabajadores, si no también a aquellos que tenían unos cuantos y aún a las empresas familiares.

c) Igualmente la reglamentación se extendió, ya que al principio se protegió al sueldo y a las medidas de seguridad, después abarcó la protección a mujeres y niños, hubo reducciones progresivas de la jornada de trabajo y por último aparecieron los días de descanso, las vacaciones pagadas y las normas sobre la seguridad social.

A la par de la evolución de la legislación protectora de los

trabajadores, se notó en muchos países la creación y extensión de los servicios de inspección con el fin de velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo.

1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la historia constitucional y en el devenir de la realidad jurídica del México independiente, desde 1814 hasta 1917, el pensamiento liberal individualista constituyó la base de la regulación jurídica. Ni en los Elementos de Rayón, ni en la Constitución de 1814, o en la Federalista de 1824, la Centralista de Santa Anna de 1836, se dictaron medidas para tratar de establecer -- las bases generales por las que pudieran reglamentarse jurídicamente las relaciones de trabajo, o dictar normas tendientes a proteger a los trabajadores que con motivo de la organización liberal individualista estaba sometida a la explotación de quienes poseían los medios de producción.

Encontramos un pequeño asomo de preocupación por la reglamentación de las relaciones de trabajo hasta las discusiones del --- Constituyente de 1856-57, al pasar a discusión del artículo 40. - del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo; Ignacio L. Vallarta en su discurso, habló acerca de acudir en auxilio de los trabajadores; con profundo conocimiento

expuso los principios del Socialismo y cuando todo hacía suponer que concluiría con la necesidad de reglamentar el trabajo, confundió la libertad de industria con la protección del trabajo.

Con éste importante antecedente, la Ley de José Villada, gobernador del Estado de México, emitida el 30 de abril de 1904 y la del General Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de noviembre de 1906, constituyen el origen de la Legislación del Trabajo con el fin de proteger a los asalariados; ambas leyes tienden a sustituir la teoría civil de la culpa por la del riesgo profesional.

Durante la Revolución, en algunos Estados de la República como Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas se insistió en la actividad legislativa sobre la protección en caso de accidentes y enfermedades profesionales.

Por su parte el Estado de Jalisco tuvo una intensa actividad legislativa en materia de Trabajo. La Ley del 2 de septiembre de 1914 se adentra en el problema del descanso dominical, descanso obligatorio en días festivos, vacaciones, jornada de trabajo y establece sanciones por la inobservancia de las disposiciones relativas, estableciendo para su vigilancia el sistema de denuncia pública.

El 7 de octubre de 1914 se emitió en Jalisco la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, misma que fue sustituida posteriormente por la Ley del 28 de diciembre de 1915, en la que se contemplaban los principales aspectos del contrato individual de

trabajo y de la previsión social; con ésta Ley se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se establece el sistema de queja ante éstas. De ésta manera, en la legislación de Jalisco encontramos dos sistemas para el efecto de asegurar el cumplimiento de las normas de trabajo: el de denuncia y el de queja ante tribunales especializados.

Sin embargo, el sistema de inspección del trabajo no aparece en la legislación nacional, si no con la promulgación de la Ley - del Trabajo del Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914; éste Ordenamiento en sus artículos 10 y 11 facultaba al Titular del Ejecutivo de la Entidad para que designara el número adecuado de inspectores que hicieran efectivo el cumplimiento de las normas - tutelares de los trabajadores. En la parte correspondiente a sanciones estipulada en el artículo 16, se fijaba una multa de cincuenta a quinientos pesos, so pena de arresto de ocho a treinta - días para los infractores, penas que resultaban duplicadas para - los casos de reincidencia.

Aún cuando se carece de documentación que informe respecto - de la organización, funcionamiento y métodos empleados por la inspección del trabajo de Veracruz, creada por la Ley de Cándido --- Aguilar, podemos decir que independientemente del aspecto operativo de esa Legislación, constituyó en forma concreta el punto de - partida para la historia de la inspección del trabajo en México - independiente.

Las Leyes del Trabajo del Estado de Yucatán, del 14 de mayo

y 11 de diciembre de 1915, así como la del Estado de Coahuila del 28 de septiembre de 1916, aunque con menor vigor que el Ordenamiento jurídico veracruzano, también se ocuparon del servicio público de la inspección.

No debemos pasar por alto que en el ámbito federal, aunque no con el mismo interés que en los años siguientes pudo percibirse en las Entidades, Francisco I. Madero promulgó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creaba el Departamento del Trabajo, cuyo artículo 5o. hace referencia a los inspectores.

En el año de 1917 se rompió con el viejo esquema del Derecho Civil en las relaciones de trabajo; el Derecho Social se hacía presente en el Congreso de Querétaro y en la Constitución, aunque el artículo 123 de la Constitución de 1917 no contiene ninguna referencia expresa acerca de la inspección del trabajo, su constitucionalidad está fuera de toda duda, debido a que se deriva de la naturaleza pública y social del Derecho del Trabajo.

La Legislación Laboral se federaliza y alcanza por fin la anhelada uniformidad en 1931. La inspección del trabajo en su sentido moderno, surgió en México con la Ley Federal del Trabajo de éste último año, la cual bajo el rubro "De los inspectores del trabajo" definió las facultades, obligaciones y competencia de los funcionarios que llevarían a cabo la alta función de vigilar el cumplimiento de las normas que arrancaban de la declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123 Constitucional.

A continuación ennumeraremos las disposiciones de la Ley Fede

ral del Trabajo de 1931 que hacían referencia al servicio de inspección.

Artículo 402.- Los inspectores del trabajo serán locales y federales. Los gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal nombrarán a los primeros, y la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los segundos.

En éste precepto ya se hacía una diferenciación entre los inspectores, en locales y federales, así como las autoridades facultadas para designar a cada uno de ellos en sus respectivas jurisdicciones; en la época que nos ocupa la encargada de nombrar a los inspectores federales del trabajo era la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, actualmente es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 403.- Los inspectores vigilarán que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones sobre higiene y seguridad en los talleres impone ésta Ley y sus Reglamentos, así como las que fijan los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, para el efecto de que sean aplicadas las sanciones consignadas en el Título respectivo. Cuidarán igualmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patrones y obreros. Así mismo vigilarán que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores y mujeres, poniendo en conocimiento de quien corresponda las faltas que anoten para que sean castigados. Por último están obliga-

dos a acatar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo, que reciban de sus superiores jerárquicos.

Los inspectores federales del trabajo son autoridades administrativas que vigilan el cumplimiento de la ley y sus reglamentos, en obligaciones diversas como seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, trabajo de menores y mujeres, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, y demás. El patrón que incumple con dichas obligaciones se hace acreedor a una sanción.

Artículo 404.- Los inspectores del trabajo, para los efectos del artículo anterior podrán visitar, previa identificación, las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesario; podrán igualmente interrogar al personal de los establecimientos sin presencia de testigos y solicitar toda clase de documentos y registros a que obliga ésta Ley. Harán constar los inspectores en el acta que al efecto levanten, si se encontraron irregularidades en la empresa visitada. Esas actas las enviarán a la autoridad de que dependan y ésta impondrá, con vista de ellas, las sanciones correspondientes y ordenará la ejecución de las medidas que procedan conforme a la ley.

Los inspectores del trabajo tendrán la obligación de practicar las investigaciones a que se refiere éste Artículo, siempre que verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de las partes respecto de violaciones a la ley o 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.

Esta disposición impone a los inspectores la obligación de -- identificarse al hacer acto de presencia en los centros de trabajo, así mismo los faculta para realizar las visitas domiciliarias a cualquier hora, con la salvedad de que sea necesario, es decir, que si una empresa funciona dentro de un horario diurno, necesariamente tendría que ser visitada de día, y de noche únicamente para el caso de que desarrolle sus actividades en horas nocturnas. Por cada diligencia realizada el inspector está obligado a levantar un acta, siendo ésta el instrumento necesario en el cual consignará - las infracciones a las normas de trabajo que detecte en la empresa establecimiento.

Este precepto señala, en su tercer párrafo, como una de las obligaciones relevantes de los inspectores, el guardar el secreto acerca de los procedimientos industriales, deber que actualmente - subsiste en la legislación vigente.

El Título Décimo del Ordenamiento en cita, en sus numerales - 670 a 672, señalaba las sanciones aplicables a los inspectores en caso de incurrir en responsabilidad.

Artículo 670.- 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 Es

tados o Territorios, Jefe del Departamento del Distrito Federal o por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, según el caso.

Artículo 671.- La persona que estime que los funcionarios o empleados a que se refiere el Artículo anterior han incurrido en responsabilidad se dirigirán a la autoridad que conforme a dicho Artículo debe imponer la sanción respectiva, denunciando los hechos y acumulando los elementos probatorios de ellos. Con el escrito de denuncia y pruebas, después de oído el funcionario o empleado de que se trate, se resolverá lo que proceda.

Artículo 672.- Las sanciones a que se refiere éste Título se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda resultar al funcionario o empleado de que se trate.

2. EL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DE 1934.

Posteriormente a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y tomando en consideración la relevante función social de que es depositaria la inspección federal del trabajo, el 3 de noviembre de 1934, se publicó el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el Ejecutivo Federal y los Ejecutivos locales expidieran los reglamentos respectivos a que se sujetarían los inspectores del trabajo en la corres

pondiente jurisdicción, para el desempeño de su cargo.

En cumplimiento a la disposición anterior y con fundamento - en la fracción I del artículo 89 Constitucional, el Ejecutivo Federal expidió el precitado Reglamento, el cual, según opinión del Dr. Mario De la Cueva, "es un modelo de reglamentación que habría colocado a la inspección en un lugar privilegiado entre las instituciones de otros Estados, pero es lamentable que algunas de sus disposiciones no hayan tenido aplicación". (4)

El artículo primero señala como obligaciones de los inspectores las siguientes:

a) Vigilar que en todos los centros de trabajo de jurisdicción federal, se cumplan las leyes y disposiciones del ramo; los numerales 11 a 21 detallan ésta función, haciendo mención de casi todas las obligaciones en relación a seguridad e higiene, contratación, jornada de trabajo, salarios, establecimiento de comisiones mixtas, reglamento interior de trabajo, trabajo del campo y demás.

b) El mismo precepto, en su fracción II, así como el 22 y 24 se refieren a la función conciliatoria que determina el Reglamento como objeto de la inspección federal del trabajo. Mediante ésta actividad los inspectores deben procurar prevenir los conflictos e intentar su arreglo conciliatorio, conflictos que surgen en

(4) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista del ITAT, número 9. México, 1959, pág. 147.

tre trabajadores y patrones, o entre estos o aquellos sólomente, e intervendrán de oficio o a petición de parte.

c) Con profundo sentido de las necesidades nacionales se dispone en la fracción III de la disposición en comento, que los inspectores deben colaborar en la educación social de la clase trabajadora. Para el logro de éste objetivo los inspectores deben dar conferencias e ilustrar a los trabajadores sobre los derechos que les confieren la leyes, acerca de la manera de evitar los riesgos profesionales, vigilancia y salubridad personal y de las habitaciones, inconvenientes que derivan del uso de bebidas embriagantes o drogas. Se ordena también en el artículo 26, gestionar ante la Secretaría de Educación Pública, el establecimiento de bibliotecas en los centros de trabajo, y en general, que desarrollen todo su esfuerzo a fin de elevar el nivel cultural de los trabajadores.

En los numerales 2 a 10 se determinan las categorías y requisitos que deben satisfacer los inspectores, según la categoría a que ingresen.

Son cuatro las categorías de inspectores que señala éste Reglamento:

- a) Inspectores auxiliares.
- b) Inspectores.
- c) Inspectores especializados.
- d) Inspectores honorarios.

Para ser inspector auxiliar se requiere: ser mexicano, mayor

de edad, tener instrucción primaria, no pertenecer a ninguna agrupación obrera y sustentar examen previo en el Instituto del Trabajo de los cursos que prevenga el reglamento respectivo, y por último, no haber sido condenado por delitos graves.

Los inspectores de la segunda categoría mencionada requieren prácticas de un año como auxiliares y seguir los cursos del Instituto del Trabajo que determine el reglamento; sólo se exceptúan -- los que demuestren tener título profesional para el ejercicio de -- actividades relacionadas con la función de inspección.

Para la categoría señalada en el inciso c) se requiere práctica profesional como inspector durante dos años, o uno si tuviere -- título profesional, sustentar examen en el Instituto del Trabajo y haber desempeñado las funciones de inspector con toda eficacia y -- honradez.

Los inspectores honorarios serán designados por la Secretaría del Trabajo para que intervengan en aquellos casos en que por su -- importancia la propia Secretaría juzgue pertinente. Estos inspectores tendrán las mismas facultades que los especializados; el nombramiento de estos podrá recaer tanto en empleados públicos como -- en cualquier particular.

Los inspectores y los especializados podrán fungir como representantes del Gobierno en las Juntas Federales de Conciliación que se establezcan tanto con el carácter de accidentales como permanentes.

Los inspectores auxiliares podrán, como los anteriores, fun--

gir con igual representación, tratándose de Juntas accidentales y sólo en caso necesario, en las permanentes.

Así mismo éste Reglamento se ocupaba detalladamente de las facultades y deberes de los inspectores federales y coinciden con -- los preceptos establecidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931; es relevante la facultad de visitar las empresas y establecimien--tos, así como levantar el acta correspondiente en la que harán ---constar las irregularidades que se encuentren y los datos neces--arios para calificar la infracción que de ellas derive; las actas -serán remitidas a la Oficina de Inspección para los efectos lega--les conducentes, establecidos en el Título Undécimo de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere al establecimiento de sancio--nes por el incumplimiento de las normas laborales en que incurran trabajadores y patrones.

El artículo 37 del Reglamento establece que las mencionadas -actas harán fé cuando los inspectores las formulen en el ejercicio de sus atribuciones y respecto de los hechos que se hayan verificacado en su presencia; cabe aclarar que éstas actas contienen una presunción iuris tantum, esto es, admiten prueba en contrario.

De conformidad con el artículo 34 de éste Reglamento, los inspectores tienen la obligación de, comprobada alguna irregularidad en el centro de trabajo que se visita y sin perjuicio de remitir -las actas a la Oficina de Inspección, fijar un plazo a trabajado--res y patrones para que subsanen la irregularidad observada, y al vencimiento de dicho plazo, cerciorarse si sus instrucciones fue--

ron acatadas.

Previene éste Reglamento que los inspectores tendrán derecho:

- a) A que se les respete en el cumplimiento de su cargo;
- b) A que se les den las facilidades necesarias en el desempeño de sus funciones;
- c) A ser auxiliados por todas las demás autoridades gubernamentales;
- d) A solicitar de las autoridades y particulares los informes necesarios para el mejor cumplimiento de su cometido;
- e) A sugerir a las Autoridades del Trabajo y las demás en general, las medidas que deban implantarse para la mejor organización y funcionamiento de la materia del trabajo.

El Reglamento prevee así mismo, la creación de una Oficina -- Central de Inspección, da las bases para el funcionamiento de la misma y para el control de los inspectores, la centralización de las actas y determina el procedimiento administrativo para la estadística y control de personal.

B. LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

1. GENESIS.

El surgimiento de la Legislación del Trabajo y la asignación al poder público de atribuciones inherentes a dicha Legislación, - determinó la creación de nuevas autoridades con facultades concretas en uno de los aspectos de la vida social.

En palabras del Dr. Mario De la Cueva, las autoridades del -- trabajo son "los Organos del Estado a los que les corresponde contribuir al desenvolvimiento del Derecho del Trabajo, vigilar su -- cumplimiento en las empresas y demás centros de trabajo y conocer y resolver los conflictos de trabajo". (5)

Retomando al Dr. Mario De la Cueva, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social "es la Dependencia del Poder Ejecutivo Federal que permite a éste exponer y desarrollar la política que se propone seguir en los asuntos que interesan al trabajo y al capital". - (6)

Por su parte, Trueba Urbina señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social "es el Organo más importante a través del cual el Presidente de la República interviene en los conflictos la borales y ejerce la política social". (7)

Continua diciendo Trueba Urbina que "la intervención del Esta do en las relaciones obrero-patronales, en razón de su carácter so

(5) De la Cueva, Mario. Panorama del Derecho Mexicano. Instituto de Derecho Comparado. México, 1965, pág. 105.

(6) Idem. pág. 105

(7) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1973, pág. 581

cial, requiere no sólo de órganos jurisdiccionales que diriman -- los conflictos, sino de órganos administrativos especializados en cargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales en --- aquellas relaciones, antes de exigir la reparación respectiva en la jurisdicción del trabajo. En consecuencia, se creó la inspección laboral a cargo de funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo. A través de la Secretaría del Trabajo y de la inspección, - el Poder Ejecutivo procura el mantenimiento de un estado de armonía entre trabajadores y patrones, al mismo tiempo que pueden eliminarse litigios en la vía jurisdiccional, porque imponer el cumplimiento de deberes sin contienda entre partes evita conflictos" (8)

La institución encargada de constatar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fábricas y en el trabajo de menores y mujeres, tiene antecedentes remotos; - en el Tratado de Versalles se universaliza la inspección del trabajo en el artículo 227, inciso 9), que señala: cada Estado deberá organizar un servicio de inspección que comprenderá mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

En nuestro país, en el año de 1911 se creó una Oficina del Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Esta Oficina del Trabajo inició la organiza--

(8) Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. pág. 677

ción administrativa actual. Con posterioridad a la promulgación de la Constitución de 1917, el 26 de diciembre de ese mismo año se expidió la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, en la que se establece una Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a la que se confió la atención de los asuntos de trabajo de jurisdicción federal, y en virtud de carecer de una ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la inspección se encaminó a la vigilancia de las disposiciones contenidas en el Artículo Constitucional en comento; la mencionada Oficina fue reestructurada en el año de 1925, dándosele la categoría de Departamento, dependiente de la propia Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En 1929 se reforma la Constitución y se establece la exclusividad del legislador para reglamentar su artículo --- 123. El 18 de agosto de 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo.

La nueva legislación federal reguladora de las relaciones de trabajo, el auge económico-industrial, el aumento considerable de la población trabajadora ocupada en la industria, la importancia de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones, la presión de las centrales obreras, el interés social en la aplicación de la legislación y la necesidad del Estado por ampliar los servicios de trabajo influyeron para la creación de un órgano autónomo e independiente que se encargara de la aplicación de la legisla---ción laboral federal recientemente promulgada, fue así como el 30 de noviembre de 1932 se creó el Departamento Autónomo del Trabajo, y se cambió la denominación de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo por la de Secretaría de Economía Nacional.

La competencia que se atribuyó a éste departamento en materia de inspección se encaminó en el dominio de los contratos de trabajo.

El departamento Autónomo del Trabajo fue elevado a la categoría de Secretaría de Estado el 31 de diciembre de 1940, con la denominación de Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en la fecha antes citada.

El 10. de enero de 1947 se reestructura la Administración Pública al emitirse una nueva Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en cuyo artículo 14 se señalan las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que concretamente se hacen consistir en la atención y despacho de los asuntos relacionados con la observancia de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, por cuanto se refiere a las industrias y zonas especificadas en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional. Esta Ley fue derogada a la promulgación de la de Secretarías y Departamentos de Estado de diciembre de 1958, ampliándose así el ámbito de actividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social únicamente en lo relativo a seguros sociales.

Al reglamentarse la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, el 10. de abril de 1941 la inspección del Trabajo quedó ubicada como Departamento, estableciéndose como funciones del citado Departamento, la vigilancia del cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y contratos colectivos. Así mismo, en el

reglamento del 9 de abril de 1947, la inspección se ubica como un Departamento dentro de la Dirección General de Trabajo y cuyas funciones son:

1) Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones obligatorias en empresas de jurisdicción federal.

2) Auxiliar a las demás dependencias de la Secretaría, practicando las inspecciones que requieran.

3) Vigilar la integración y el funcionamiento de las comisiones mixtas.

4) Hacer cumplir los reglamentos, instructivos, circulares y demás disposiciones en materia de inspección.

5) Proponer la consignación a la Oficina de Sanciones, de las actas de inspección que ameriten tal trámite.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 recoge en el ámbito administrativo a la inspección del trabajo; con la reforma procesal -- que entró en vigor el 10 de mayo de 1980, el artículo 523 que pertenece al Título Once y al rubro "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", aclara que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones, fracción VI, a la inspección del trabajo.

La institución en comento, alcanza la categoría de Dirección General con el Decreto que Adiciona el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario

Oficial de la Federación el 8 de abril de 1970, y le confiere, en su artículo 109-A, las siguientes funciones:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

II. Facilitar información técnica y asesorar a trabajadores y patrones sobre la forma más efectiva de cumplir con la legislación del trabajo.

III. Hacer del conocimiento de la autoridad las violaciones a las normas de trabajo en las empresas.

IV. Realizar los estudios y acopio de datos que les soliciten las autoridades y los que juzguen convenientes para lograr la armonía entre trabajadores y patrones.

El Reglamento Interior de la Secretaría del ramo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990, incluye en su artículo 3o. entre las Unidades Administrativas que auxiliarán al Titular de dicha Secretaría en el despacho de los asuntos de su encargo, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. El artículo 21 de dicho Ordenamiento establece las funciones de la citada Dirección.

2. ATRIBUCIONES.

A continuación haremos referencia a las atribuciones que a la Dirección General de inspección Federal del Trabajo corresponden.

El artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo establece como funciones de la inspección las siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- II. Asesorar a trabajadores y patronos sobre la forma más efectiva de cumplir con la legislación laboral.
- III. Hacer del conocimiento de la autoridad las violaciones a las normas de trabajo que detecten en la empresa o establecimiento.
- IV. Realizar estudios y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para conseguir la armonía entre trabajadores y patronos.

Así mismo, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 21 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta Dirección General tiene, como atribuciones, vigilar el cumplimiento de las normas laborales contenidas en la Constitución General de la República, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos, así como en todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría con base en sus facultades.

Otra de sus funciones consiste en facilitar información técnica y asesorar a trabajadores y patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de las

autoridades las deficiencias que se observen en las unidades económicas de producción o en sus establecimientos, así como las violaciones a las normas laborales; practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de verificación y extraordinarias que la naturaleza de la empresa y de los servicios requiera; realizar los estudios y hacer acopio de todos aquellos datos que sean útiles para la propia Dirección General o para las demás autoridades.

De igual manera, se cuentan entre sus facultades la de certificar, por medio del personal que tenga la calidad de inspector federal, los padrones relacionados con la elección de representantes obrero patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, así como en todas aquellas elecciones que por ley requieran esa formalidad.

También son funciones de ésta Autoridad, el vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores; estar pendiente del funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo; señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene que los inspectores dicten en las visitas domiciliarias que practiquen; proteger y vigilar el trabajo de menores y mujeres; denunciar ante el Ministerio Público los hechos que conozcan con motivo de las inspecciones cuando los mismos puedan configurar delitos.

3. ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO.

La función de vigilancia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejerce por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en la circunscripción territorial del Distrito Federal y en los municipios conurbados del Estado de México. Para el ejercicio de esa función en asuntos de competencia federal en los Estados de la República, se cuenta con las Delegaciones federales del Trabajo, órganos desconcentrados que dependen administrativamente de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo y que tienen a su cargo la representación en las Entidades Federativas. Estas Delegaciones están facultadas para programar y ordenar las visitas de inspección a los centros de trabajo de la circunscripción que les corresponda, así como realizarlas por conducto de inspectores federales del trabajo adscritos a cada Delegación (Acuerdo número 01-1769 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 1979).

Para el cumplimiento de sus funciones, la estructura orgánica de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo cuenta con dos direcciones de área, cuatro subdirecciones, dos unidades y diez departamentos, conformados de la siguiente manera:

1. Dirección General.
 - 1.1 Unidad de Control de Gestión.
 - 1.2 Coordinación Administrativa.
2. Dirección de Inspección y programación.

2.1 Subdirección de Programación y Control.

2.1.1 Departamento de Expedición y Registro de Ordenes de Inspección.

2.1.2 Departamento del Directorio Nacional de Empresas.

2.2 Subdirección de Inspección y Avenimiento y Padrones Electorales.

2.2.1 Departamento de Avenimiento y Padrones Electorales.

2.2.2 Departamento Inspectivo del Valle de México.

2.2.3 Departamento Inspectivo Foráneo.

3. Dirección de Normas de Trabajo.

3.1 Subdirección de Información y Orientación.

3.1.1 Departamento de Asesoría y Orientación.

3.1.2 Departamento de Coordinación y Divulgación.

3.1.3 Departamento de Dictamen y Emplazamiento.

3.2 Subdirección de Trabajo de Menores y Especiales.

3.2.1 Departamento de Trabajo de Menores.

3.2.2 Departamento de Trabajos Especiales.

La Dirección General coordina la ejecución de todo el proceso de la inspección, mediante las dos Direcciones de Area; por una -- parte la Dirección de Inspección y Programación lleva a cabo las - funciones operativas de la inspección en los centros de trabajo de jurisdicción federal localizadas en el Valle de México, programan-

do y ejecutando las visitas inspectivas y apoyando y evaluando los programas de inspección que se realizan en las 31 Delegaciones Federales del Trabajo ubicadas en cada uno de los Estados, por conducto de su Departamento de Inspección Foránea.

Por otra parte, la Dirección de Normas de Trabajo es el Area responsable de estudiar, planear y normar las actividades relacionadas con la inspección. Adicionalmente constituye la entidad que se encarga de la capacitación de los inspectores; que presta asesoría y orientación a las comisiones mixtas de seguridad e higiene - así como a trabajadores y patrones; recopila y conforma las estadísticas que se derivan de las inspecciones; elabora estudios y - recomendaciones; estudia y controla el trabajo de los menores y -- los trabajos especiales; difunde las normas de la inspección.

La Dirección General de inspección Federal del Trabajo ejerce funciones normativas para las Delegaciones Federales del Trabajo, así como operativas y normativas en el perímetro del Valle de México. En éste sentido establece las políticas de operación, elabora e implanta manuales administrativos, instructivos y guías, señala criterios y prioridades para el desarrollo de los servicios y de - la capacitación del personal, así como los sistemas de evaluación y control de los programas de trabajo. Lo anterior en coordinación con la Dirección General de Delegaciones federales del Trabajo.

CAPITULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION

A. CLASIFICACION DE LA INSPECCION.

En el presente capítulo abordaremos las tareas concretas y cotidianas de los inspectores federales del trabajo. Su actuación no es, salvo circunstancias excepcionales, muy visible para el gran público ni para la mayoría de los trabajadores. Incluso en los países más ricos, el número de inspectores del trabajo es reducido en comparación con el número de empresas y establecimientos.

Las visitas a los lugares de trabajo constituye normalmente el cometido esencial del inspector. El principal objetivo de las visitas consiste en determinar, por medio de la observación de los centros de trabajo como por el examen de los documentos presentados por el patrón o los trabajadores y entrevistas a ambos, si las normas de trabajo se aplican, y en caso contrario, conseguir que su aplicación resulte efectiva, es decir, la visita a los lugares de trabajo permite velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

El artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo establece como obligación de los inspectores del trabajo, practicar inspecciones periódicas y extraordinarias a las empresas y establecimientos; en el caso de las extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o por haber recibido alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

Por su parte, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señala en su artículo 28, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades de los Estados, deberán -- hacer la programación de las visitas iniciales, periódicas y de ve rificación en los centros de trabajo y practicar inspecciones ex-- traordinarias a petición de los interesados o de oficio.

Así mismo, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, - en su artículo 27 agrega que en los casos de visitas extraordina-- rias, a petición de parte o de oficio, se deberá hacer mención de ello en la orden de inspección correspondiente.

En materia de participación de los trabajadores en las utili-- dades de las empresas, los inspectores del trabajo tienen facultades para determinar la cuota de cada trabajador cuando la comisión respectiva no se ponga de acuerdo, ésta facultad especial está con tenida en la fracción II del artículo 125 de la Ley Federal del -- Trabajo, de lo cual podría derivar la práctica de una visita extra ordinaria a algún centro de trabajo.

En cuanto a indemnizaciones en los casos de muerte del traba-- jador por riesgos de trabajo, la Junta de Conciliación Permanente o el inspector federal del trabajo que reciba aviso de la muerte - del trabajador, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, deberá practicar indistin-- tamente, una investigación encaminada a determinar qué personas de pendían de él. Lo anterior conforme a la fracción I del artículo - 503 de la Ley Federal del Trabajo. En éste caso también se lleva--

ría a cabo una inspección extraordinaria.

Conforme a lo señalado anteriormente, existen cuatro tipos de inspección, a saber, iniciales, periódicas, de verificación y extraordinarias, éstas últimas pueden ser de oficio o a petición de parte, teniendo intervención los inspectores en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, investigación de dependientes económicos en caso de fallecimiento del trabajador por riesgo de trabajo, conciliación y otras, intervenciones que siempre se harán bajo la forma de inspección extraordinaria.

Definiendo los tipos de inspección, podemos decir que la inspección inicial es aquella que se practica por primera vez a un centro de trabajo, puede ser por apertura del mismo, cuando se haya recibido aviso del patrón o de los trabajadores; por haberse de terminado como de jurisdicción federal; por cambio de razón social o de domicilio, habiendo estado registrado, o bien, por detección por parte del personal del Directorio de Empresas.

Inspecciones periódicas son las que se efectúan a intervalos de seis meses y comprenden generalmente la revisión de las condiciones generales de trabajo o de seguridad e higiene. El plazo referido puede ampliarse o reducirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe, tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del centro de trabajo de que se trate.

La inspección de verificación es la que se lleva a cabo para

constatar el cumplimiento que los patrones hayan dado a las modificaciones ordenadas en materia de seguridad e higiene, mediante un emplazamiento expedido a fin de ajustar en el lapso que en ese documento se indique, las instalaciones y equipos de los centros de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos e instructivos.

Inspección extraordinaria es la que se realiza en cualquier tiempo, independientemente de que haya transcurrido el lapso de seis meses. Por regla general tiene por objeto investigar la existencia de alguna violación a las normas de trabajo. La mayoría de las inspecciones extraordinarias se llevan a efecto a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral, tales como las Direcciones Generales de Registro de Asociaciones, Capacitación y Productividad, Medicina y Seguridad en el Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, así como por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el caso de que ésta determine ingresos omitidos a cargo de algún contribuyente que tenga trabajadores a su servicio, para el pago de la diferencia en cuanto a participación de utilidades. Igualmente por denuncia de incumplimiento de alguna disposición laboral presentada por uno o varios trabajadores o su sindicato. Las inspecciones extraordinarias pueden ordenarse de oficio en el caso de que las propias autoridades de inspección presuman la existencia de alguna violación a las disposiciones laborales.

B. ORDEN DE VISITA Y CITATORIO.

Las visitas de inspección estan previstas en el Artículo 16 - Constitucional segundo párrafo, al señalar que 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.

La constitucionalidad de las inspecciones a que alude el párrafo citado está supeditada a que tengan por objeto el constatar el cumplimiento que los particulares dena los reglamentos de policía y buen gobierno y a las disposiciones fiscales.

La molestia en éste caso se circunscribe al domicilio, libros y papeles. En la realización de tales visitas "debe observarse el principio de legalidad, desde el momento en que no se deben reali-zar según el arbitrio de la autoridad inspectora, sino de conformidad con las disposiciones legales respectivas (reglamentos administrativos y leyes fiscales en general, según el caso". (1)

La expresión visitas domiciliarias únicamente para cerciorar- se "precisa el significado de las diligencias de reconocimiento, - también llamadas de inspección". (2)

(1) Burgoa Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales. Edito---rial Porrúa, 23a. Edición. México, 1991, pág. 621

(2) Briseño Sierra, Humberto. El Artículo 16 de la Constitución Mexicana. UNAM. México, 1967, pág. 12

Las visitas domiciliarias han de cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Orden por escrito.
- b) Emitida por autoridad competente.
- c) Fundada y motivada.
- d) Expresar el nombre de la persona y el lugar que deba inspeccionarse.
- e) Objeto que persigue la visita.
- f) Realización de la diligencia en presencia del visitado, su representante o persona para recibirla.
- g) Intervención de dos testigos propuestos por el visitado, o en su ausencia o negativa por la autoridad.
- h) Levantamiento de un acta circunstanciada que será firmada por los testigos.
- i) Cumplimiento de los demás requisitos que señalen las leyes ordinarias.

La orden por escrito "equivale a la forma del acto autoritario de molestia, el cual debe derivarse siempre de un mandamiento u orden escritos" (3), el cual deberá darse a conocer al gobernado al efecto de que se entere cuál es "la fundamentación y motivación legales del hecho autoritario que lo afecte, así como la autoridad de quien provenga.

(3) Burgoa. Op. cit. pág. 605.

(4) Idem. pág. 606.

El mandamiento escrito precisa contener la firma autógrafa -- del representante de la autoridad, pues no basta la firma facsimilar de quien expide la orden, de acuerdo con el criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contenido en el Informe de 1982, Tesis 134, que a la letra dice "Debe ser -- siempre auténtica, ya que no es sino el signo gráfico con el que, en general, se obligan las personas en todos los actos jurídicos -- en que se requiere la forma escrita, de tal manera que carece de -- valor una copia facsimilar, sin la firma auténtica del original -- del documento en que la autoridad impone un crédito a cargo del -- causante, por no constar en mandamiento debidamente fundado y moti vado".

La orden por escrito debe provenir de autoridad competente; - en relación con ello, cabe preguntarnos qué es la competencia.

El Dr. Ignacio Burgoa nos dice, citando la Tesis de Ignacio - L. Vallarta al respecto, que "competencia no es más que la suma de facultades que la ley da para ejercer ciertas atribuciones... la - competencia se relaciona sólo con la entidad moral que se llama au toridad, y, abstracción hecha de las cualidades personales del in- dividuo, no mira sino a las atribuciones que esa autoridad moral - puede ejercer". (5)

Podemos decir que la autoridad competente para expedir las ór

(5) Burgoa. Op. cit. págs. 592, 593.

denes de visita domiciliaria, es la que está expresamente facultada por la ley.

El artículo 16 Constitucional impone la obligación de fundar y motivar el acto de autoridad, lo que se traduce en invocar el -- precepto que faculte a ésta para ordenar el acto, es decir, que -- exista una norma previa que atribuya a la autoridad la potestad de ordenarla. El Dr. Burgoa señala que la fundamentación "no es sino una consecuencia directa del principio de legalidad que consiste - en que las autoridades sólo pueden hacer lo que la ley les permite". (6)

Acorde con lo anterior, la Jurisprudencias señala:

"Las autoridades sólo pueden hacer lo que la ley les permite"

Apéndice 1985, Tesis 68, Materia general.

Además de la existencia de la norma jurídica, el caso concreto debe adecuarse a aquella, es decir, que la situación sea precisamente aquella a que se refiere el precepto legal en que se funde el acto de autoridad, ya que la sola fundamentación no sería suficiente si en la vida diaria no se dieran los supuestos previstos - por la norma.

Al efecto de conseguir que una norma jurídica se ajuste al caso concreto donde vaya a operar el acto de molestia, "la autoridad respectiva debe aducir los motivos que justifiquen la aplicación - correspondiente, motivos que deben manifestarse en los hechos, circunstancias y modalidades objetivas de dicho caso para que éste se

(6) Burgoa. Op. cit. pág. 596

encuadre dentro de los supuestos abstractos previstos normativamente". (7)

Al concluirse la visita se levantará acta circunstanciada en presencia de dos testigos que determine el visitado, o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia.

Además de señalarse la forma escrita para las órdenes de visita en el artículo 16 Constitucional, el artículo 26 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece que para llevar a cabo las visitas, los inspectores deberán estar provistos de órdenes escritas en las que se señalará el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance.

Por otra parte, el artículo 40 del mismo Reglamento, faculta al inspector para levantar el acta respectiva para el caso de que la diligencia no se practique ante la negativa del patrón o de su representante.

Cuando la visita no se pueda llevar a efecto por ausencia del patrón o de su representante, el inspector deberá dejar citatorio en la empresa, señalando fecha y hora en practicar la diligencia.

El citatorio deberá dejarse en poder de la persona que se encuentre en el centro de trabajo, y sólo para el caso de que no haya persona alguna o si habiéndola se negare a recibir el citatorio, situación que se hará constar en el cuerpo de éste, se fijará en la puerta del establecimiento.

(7) Burgoa. Op. cit. pág. 598.

A propósito de lo antes señalado, la Cuarta Sala regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación, ha sostenido el siguiente criterio en sentencia del 21 de febrero de 1990.

"CITATORIO FIJADO EN LA PUERTA, DEBE RAZONARSE EN EL MISMO LA CAUSA DE HABERLO HECHO ASI.

Se puede concluir con claridad la ilegalidad en que incurrió el Inspector Federal del Trabajo que pretendía llevar a cabo la diligencia de notificación multicitada, ya que era su obligación haber dejado el citatorio de 17 de octubre de 1988 con cualquier persona que se encontrara en ese momento en el domicilio del visitado, y sólo para el supuesto de no encontrar a persona alguna podría haber dejado el citatorio fijado en la puerta de la actora, - pero para actuar en éste sentido dicho inspector debió haber razonado en el precitado citatorio que no se encontró a persona alguna y por ésta razón dejó el citatorio fijo en la puerta, a efecto de dar cumplimiento al último párrafo del artículo 40 del Reglamento invocado, toda vez que sólo de ésta manera podía justificarse el - que el mencionado inspector hubiese fijado el citatorio en la puerta de domicilio de la empresa actora, esto es, porque no encontró a persona alguna en el momento que pretendió llevar a cabo la diligencia de notificación".

Juicio de nulidad 6554/89.- COMPAÑIA INDUSTRIAL KINDY, S.A. -
DE C.V.

C. LAS ACTAS DE INSPECCION.

1. REQUISITOS DE FONDO.

Los artículos 542 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y 38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, señalan como obligación de los inspectores, levantar un acta de cada visita que practiquen. En dichos documentos se harán constar las violaciones a las normas de trabajo que detecten los inspectores como resultado de las visitas domiciliarias que lleven a efecto, dependiendo el contenido del acta del tipo de inspección que se realice.

El fondo de las actas de inspección periódica de condiciones generales de trabajo comprende las siguientes obligaciones a cargo de los empleadores:

a) Otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, así como presentar al inspector, documentación que acredite la integración de la comisión mixta respectiva, los planes y programas autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su registro y las constancias de habilidades laborales expedidas a -- los trabajadores, de conformidad con los artículos 132 fracción XV y 153 fracciones A, I, Q, S, T de la Ley Federal del Trabajo.

b) Acreditar que la comisión mixta correspondiente elaboró un proyecto de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y que dicha prestación se pagó en los términos de ley - (artículos 117, 122, 125 de la Ley Federal del Trabajo).

c) Pago de aguinaldo equivalente a un mínimo de quince días,

antes del 20 de diciembre de cada año (artículo 87 de la Ley).

d) Pago de vacaciones y prima vacacional (artículo 76 y 80 de la Ley).

e) Dar a conocer a los trabajadores su antigüedad en la empresa a través del cuadro general respectivo, elaborado por una comisión integrada por representantes del patrón y de los trabajadores (artículo 158 de la Ley).

f) Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación a fin de lograr la alfabetización de sus trabajadores, dado el caso; otorgar becas para estudios técnicos, industriales o prácticos a sus trabajadores o a los hijos de estos; permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen a las empresas; fomentar las actividades culturales y deportivas entre sus -- trabajadores (artículo 132 fracciones XIII, XIV, XXIV y XXV de la Ley).

g) Realizar las aportaciones del 5% sobre los salarios de los trabajadores al Fondo Nacional de la Vivienda (artículo 136 de la Ley).

h) Pagar salarios mínimo y profesional, según corresponda y - dentro del plazo legal (artículo 85, 88 y 93 de la Ley).

i) No exceder la jornada legal de 8 horas diarias, en caso -- contrario, pagarla como jornada extraordinaria en lo que exceda, - que no deberá ser más de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana (artículos 60, 61, 66 y 68 de la Ley).

j) Otorgar un descanso mínimo de media hora, por lo menos, durante la jornada continua de trabajo (artículo 63 de la Ley).

k) Otorgar a las mujeres y menores trabajadores las condiciones de trabajo que señala la ley en cuanto a jornada de trabajo, descansos dentro de la misma, pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, descansos pre y posnatales en el caso de las primeras.

Por otra parte, en las actas de inspección periódica de condiciones generales de seguridad e higiene, se contemplan las siguientes obligaciones patronales:

a) Presentar registro de la comisión mixta de seguridad e higiene, el plan anual de recorridos mensuales de la misma y las actas que con tal motivo se levanten (artículos 509 de la Ley Federal del Trabajo, 193, 202 e Instructivo 19 del reglamento General de seguridad e Higiene en el Trabajo).

b) Presentar reportes de los riesgos de trabajo (artículos -- 132 fracción XVII y 504 fracción V de la Ley Federal del Trabajo e Instructivo 21 del reglamento general de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

c) Exhibir licencia de funcionamiento de maquinaria y equipo instalado en el centro de trabajo (artículos 35 y 38 del reglamento General de seguridad e Higiene en el Trabajo).

d) Acreditar la integración de brigada contra incendios, en función del número de trabajadores y turnos que haya en el establecimiento (artículo 32 del Reglamento).

e) Presentar licencias vigentes de operadores de grúas y montacargas, en caso de contar con dicho equipo (artículos 78 y 96 -- del Reglamento).

f) Exhibir planos y bitácoras autorizados de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, en caso de contar con éste equipo (artículos 6 y 91 del Reglamento para la Inspección de - Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión).

g) Exhibir constancias de competencia de fogonero, operario y jefe de planta, en caso de contar con el equipo mencionado en el - inciso anterior (artículos 79 y 81 del Reglamento anteriormente -- señalado).

Las actas de inspección inicial contemplarán las mismas obligaciones que las periódicas.

En cuanto a las actas de inspección de verificación, el contenido de éstas versará acerca del cumplimiento o incumplimiento que el visitado haya dado a las medidas de seguridad e higiene dictadas con anterioridad.

El contenido de las actas de inspección extraordinaria lo --- constituirán las observaciones realizadas por el inspector en relación al objeto señalado en la orden de visita.

2. REQUISITOS DE FORMA.

El artículo 30 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo señala que los hechos que hagan constar los inspectores en las actas que levanten, con apego en las disposiciones del mismo Reglamento, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Ahora bien, de conformidad con el referido Ordenamiento, los requisitos que las actas de inspección deben contener para su validez son los siguientes:

a) Precisar el centro de trabajo y su ubicación, asentando -- que el acta se levantó en el domicilio de la empresa visitada y -- que es el mismo que aparece en la orden de visita. Al respecto, la Segunda Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación, en sentencia del 23 de marzo de 1990.- Juicio de nulidad - 10702/89.- RODILLOS AZTECA, S.A., resolvió lo siguiente:

"INSPECCION.- DEBEN PRACTICARSE EN EL DOMICILIO SEÑALADO EN EL OFICIO DE COMISION.

De todo lo anterior se concluye que en la inspección periódica por la que se comisionó al Inspector Federal del Trabajo, no se practicó en el domicilio señalado en el oficio de comisión, además de que comprueba que el inspector no se identificó ante la persona que señala la propia acta de inspección periódica, por ello es evidente que no se cumplió con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, artículos 540, 541 y 542, en relación con el

artículo 16 Constitucional, siendo procedente por tanto, declarar la nulidad de la resolución que se impugna, ya que se surten las causales de nulidad previstas en las fracciones III y IV del artículo 238 del Código Fiscal de la Federación".

b) Exhibir y entregar orden de inspección al momento de practicar la diligencia, haciendo mención de éste hecho en el acta -- (artículo 17 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo). - Acorde con lo anterior me permito transcribir los siguientes criterios de la Segunda y Quinta Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación:

"ORDEN DE VISITA, DEBE CONSTAR EN EL ACTA DE INSPECCION QUE SE ENTREGO AL VISITADO, LA.

Es fundado el agravio en estudio en virtud de que del análisis del acta de inspección de fecha 19 de enero de 1989, aportada como prueba por parte de la autoridad demandada, misma que obra a fojas 42 de autos, resulta evidente que el inspector federal del trabajo si bien mostró la orden de comisión correspondiente, no -- consta en la propia acta que se le haya entregado al visitado, por tanto, no se dio debido cumplimiento a lo establecido en el artículo 16 Constitucional".

Sentencia del 12 de junio de 1990. Juicio de nulidad 2132/90 FLY MEXICANA, S.A. DE C.V.

"OFICIO DE COMISION, DEBE ENTREGARSE EN EL MOMENTO DE LA DILIGENCIA, EL.

De las constancias que obran en autos ofrecidas por ambas partes en el juicio, no se advierte que el Inspector Federal del Trabajo haya hecho entrega del oficio de comisión por el cual se le ordenaba la práctica de la inspección extraordinaria que pretendió realizar y de lo cual derivó la resolución impugnada, pues al omitirse hacer entrega al visitado de dicho oficio de comisión incumplió con lo dispuesto por los artículos 44 y 46 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo que al respecto señalan.- 'ARTICULO 44.- Serán objeto de las notificaciones a cargo de los inspectores del trabajo, las correspondientes a: VI.- Cualesquiera otra orden o requerimiento que se relacione con la aplicación de las disposiciones del derecho del trabajo.- ARTICULO 46.- Las notificaciones personales se harán en el último domicilio conocido de la persona a quien se deba notificar, o en su caso, en el que haya señalado - ante las autoridades laborales, en el procedimiento administrativo de que se trate.- En el momento de la notificación se entregará al interesado o a la persona con quien se entienda la diligencia, el original de la documentación relativa'".

Sentencia de fecha 8 de febrero de 1990. Juicio de nulidad -- 7145/89.- GATTY INTERNACIONAL, S.A.

c) En la práctica de las diligencias, los inspectores se sujetarán a las instrucciones recibidas de las autoridades en la orden de visita, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

d) Cerciorarse de la personalidad del representante legal del patrón, cuando la diligencia no se entienda con éste, detallándose en el acta la documentación con que acredite su personalidad el representante legal del patrón. En relación con lo anterior, cabe citar el siguiente criterio del Tribunal Fiscal de la Federación.

"ACTA DE INSPECCION DEL TRABAJO.- DEBE CONSIGNARSE EXPRESAMENTE LA DOCUMENTACION QUE ACREDITA LA PERSONALIDAD DE QUIEN SE -- OSTENTA COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA VISITADA.

Toda vez que en los términos del artículo 32 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, los inspectores deben cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón cuando la visita no se entienda directamente con éste, resulta indudable que en el acta de inspección respectiva debe hacerse constar expresamente el documento o documentos que acrediten fehacientemente la personalidad del representante patronal, sin que baste para tener por satisfecho el mencionado requisito, el que en el acta se asiente la manifestación bajo protesta de decir verdad de quien dijo ser gerente administrativo de la empresa y estar autorizado para éste tipo de inspecciones, ya que dicha manifestación no prueba en forma alguna el cumplimiento del inspector respecto a la obligación de cerciorarse que le impone el citado numeral".

Juicio de nulidad 8993/88.- Sentencia de 23 de febrero de --- 1989, por mayoría de votos.- Magistrado Instructor: Silvia Eugenia Díaz Vega.- Secretario: Lic. Javier Bárcenas Hernández.

Precedente de la Tercera Sala Regional del Tribunal Fiscal de

la Federación, publicado en la Revista del Tribunal Fiscal de la -
Federación, 3a. Epoca, Año II, mayo de 1989, pp. 52 y 53.

El anterior precedente se invocó en los siguientes juicios de nulidad:

34/90.- Fallado el 29 de marzo de 1990.- FUNDICION Y MAQUINADOS DE METALES, S.A. DE C.V.

7594/90.- Fallado el 4 de octubre de 1990.- FUNDICIONES -----
ALTAZAIRU, S.A. DE C.V.

e) Señalar que el acta se levantó con la intervención de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto por los artículo 542 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y 38 del Reglamento de - Inspección Federal del Trabajo. En éste sentido se ha pronunciado el Tribunal Fiscal de la Federación en la siguiente revisión:

"REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER LAS ACTAS DE VISITA LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.

De conformidad con lo establecido por el artículo 542 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, las actas levantadas por -- los inspectores deberán hacer constar la intervención de los trabajadores y el patrón; por tanto, si en un acta que levanten los inspectores del trabajo no acreditan que hubiesen intervenido los trabajadores, la misma no cumple con los requisitos establecidos por el precepto citado y en consecuencia no será legal".

Revisión No. 1196/86.- Resuelta en sesión de lo. de julio de 1988, por mayoría de 7 votos.- Magistrado Ponente: Francisco Ponce Gómez.- Secretario: Lic. Miguel Toledo Jimeno.

Tesis publicada en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, No. 7, Tercera Epoca, Año I, julio de 1988, p. 21.

La anterior Tesis se invocó en los siguientes juicios de nulidad:

10922/89. Fallado el 15 de febrero de 1990.- PRODUCTOS DOS -- MIL, S.A. DE C.V.

9322/89.- Fallado el 21 de febrero de 1990.- ELASTICOS TEPE-- YAC, S.A. DE C.V.

10182/89. Fallado el 21 de febrero de 1990.- EMPACADORA BERNI NA, S.A. DE C.V.

12251/89. Fallado el 31 de mayo de 1990.- METAL MECANICA FUTU RA, S.A.

f) El inspector se identificará ante los trabajadores y el patrón, asentando éste hecho en el acta y detallando las características de su identificación (artículos 542 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y 17 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo). Al respecto, la siguiente Tesis publicada en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 2a. Epoca, Año VII, Núm. 77, mayo de 1986, pp. 1046 y 1047, señala:

"ACTAS DE INSPECCION LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.- DEBE CONSIDERARSE EN LA MISMA LA CIRCUNSTANCIA RELATIVA A LA IDENTIFICACION DE DICHOS FUNCIONARIOS.

El artículo 542 fracción I de la Ley Federal del Trabajo esta

blece que los inspectores del trabajo tienen la obligación de identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones. Por tanto, si no se consigna en las actas levantadas por los inspectores del trabajo la circunstancia referente al acto normal de identificación de los funcionarios aludidos, no se cumple con la formalidad prevista en el citado precepto de la Ley Federal del Trabajo".

La anterior Tesis se invocó al resolver el juicio de nulidad 10612/88, fallado el 7 de enero de 1990.- CIANAMID DE MEXICO, S.A.

"INTERPRETACION QUE DEBE DARSE A LOS ARTICULOS 542 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 17 DEL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

Considerando lo expuesto por éste Tribunal en relación con la interpretación que debe darse a los repetidos artículos 542 de la Ley Federal del Trabajo y 17 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, debe concluirse que el visitador Artemio Alvarez Estevez, adscrito a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, no se identificó correctamente, puesto que no circunstancia al detalle la manera en que se efectuó la correspondiente identificación, motivo por el cual su proceder resulta violatorio de los dispositivos de referencia, lo que a su vez se traduce en violación de las garantías de legalidad y seguridad jurídicas consagradas en el artículo 16 Constitucional.

Por lo anterior resulta incorrecto el razonamiento vertido --

por la Sala del conocimiento, cuando considera infundado el concepto de nulidad aducido por la actora, en relación con la identificación del visitador que practicó la inspección de fecha cinco de -- agosto de 1986, a la empresa denominada Cía. Industrial Kindy, S. A., toda vez que aunque el indicado visitador en el acta correspondiente, asentó que mostró la credencial de inspector omitió precisar la fecha de expedición de dicha credencial, a fin de estar en posibilidad legal de apreciar su vigencia, el nombre de la autoridad que la expidió, así como la norma que le da competencia para -- ello, el hecho de que las mismas estuvieron en poder de las personas con quienes se entendió la diligencia, sujetos que además la -- examinaron cerciorándose de los datos en ella contenidos, y asegurándose que coinciden con los de la orden, lo que resulta violatorio de lo dispuesto por los artículos 542 de la Ley Federal del -- Trabajo y 17 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, que a su vez se traduce en violación de las garantías de legalidad y -- seguridad jurídica consagradas en el artículo 16 Constitucional. -- Debiendo por ello concederse el amparo y protección de la Justicia Federal solicitado, para el efecto de que la Sala responsable deje insubsistente la sentencia reclamada y dicte otra ajustándose a -- los lineamientos expuestos en esa ejecutoria".

Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Tercer Circuito.- A.D. 523/90.- Fallado el 5 de junio de 1990.

Criterio aplicado por la Segunda Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación, en sentencia del 3 de agosto

de 1990.- Juicio de nulidad 11042/88.- CIA. INDUSTRIAL KINDY, S.A.

g) Dejar constancia en el acta de que se requirió al patrón o a su representante legal, la designación de dos testigos, apercibiéndolo de hacerlo el inspector en caso de negativa (artículo 38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo). Lo anterior se refuerza con la siguientes tesis jurisprudencial:

"Para que las actas relativas a las visitas domiciliarias --- practicadas por la autoridad administrativa tengan validez y eficacia probatoria en juicio, es necesario que satisfagan la exigencia establecida por el artículo 16 Constitucional, consistente en haber sido levantadas en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar visitado o, en su ausencia o negativa, por la - autoridad que practique la diligencia".

Compilación 1917-1975, tesis 265 y tesis 584 del Apéndice --- 1975, Segunda Sala.

"TESTIGOS DE ASISTENCIA.- SE DEBE REQUERIR AL PATRON QUE LOS DESIGNE, ASI COMO APERCIBIRSELE QUE EN CASO DE NEGATIVA LO HARA EL INSPECTOR EN SU REBELDIA.

Esta Sala considera fundado el cuarto agravio que hace valer la parte actora, en el sentido de que el inspector al levantar el acta de inspección extraordinaria no asentó que se hubiera requerido al representante legal de la empresa para que designara los testigos de asistencia, ni mucho menos se le apercibió que en caso de ausencia o negativa serían nombrados por el mencionado inspector,

violando con ello lo dispuesto por el artículo 16 Constitucional".

Criterio sustentado por la Primera Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación, en sentencia de fecha 14 de septiembre de 1990.- Juicio de nulidad 1561/90.- ENVASES ASTROLITO, S.A. DE C.V.

H) Asentar las manifestaciones formuladas por los trabajadores y el patrón o su representante, e invitar a firmar el acta a las personas que hayan intervenido en la diligencia, así como a los testigos (artículo 39 del Reglamento de Inspección Federal -- del Trabajo). En concordancia con lo señalado me permito transcribir la siguiente tesis:

"VISITA DOMICILIARIA.- FIRMA DE LOS QUE INTERVIENEN EN ELLA.

La actuación de las personas que intervienen en el desahogo de una visita domiciliaria se comprueba con los datos de identificación y el carácter con que comparecen, la narración de las circunstancias que se suscitaron en el desarrollo del acto y con la firma al calce del documento. Este último requisito permite adquirir certeza sobre la autenticidad de las declaraciones o hechos -- que se hagan constar y por lo mismo es un requisito de validez para una visita domiciliaria".

Revisión 61/88.- Resuelta en sesión de 10 de mayo de 1989, -- por unanimidad de 7 votos.- Magistrado Ponente: Alfonso Nava Negre te.- Secretario: Lic. Esperanza M. Pérez Díaz.

Tesis aislada de la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la -

Federación, publicada en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, No. 17, 7a. Epoca, Año II, mayo de 1989, p. 28.

i) Hacer constar en el acta, que se entregó copia de la misma a las partes que intervinieron en la diligencia (artículos 542 --- fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y 38 del Reglamento de - Inspección Federal del Trabajo). Acorde con lo anterior, la Sala - Regional Golfo Centro del Tribunal Fiscal de la Federación, en sen tencia de fecha 21 de septiembre de 1990, juicio de nulidad 257/90 .- SAN PIO TEXTIL, S.A., sustentó el siguiente criterio:

"ACTA DE VISITA.- OBLIGACION DE ENTREGAR AL VISITADO UNA CO-- PIA DE LA.

Del análisis que ésta Sala lleva a cabo del Reglamento de Ins pección Federal del Trabajo, específicamente de su artículo 38, -- mismo que literalmente consigna: 'Artículo 38.- Los inspectores -- del trabajo deberán levantar un acta de cada inspección que reali-- cen, con la intervención de los trabajadores, el patrón o de los - representantes de ambos y dos testigos de asistencia, así como de los integrantes de la Comisión que corresponda; estos últimos po-- drán fungir como testigos de asistencia.- El contenido del acta de penderá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma establecidos por los instructivos co-- rrespondientes.- De tales actuaciones se deberá entregar una copia a las partes que hayan intervenido en las mismas, haciendo constar en la propia acta tal circunstancia'

Se aprecia que efectivamente tal numeral impone como obligación a cargo de los inspectores del trabajo, la consistente en que de cada acta levantada en la inspección que lleven a cabo, debe ser entregada a las partes que intervinieron en la misma, una copia, haciendo constar además, tal circunstancia en la propia acta.

Ahora bien, del análisis que ésta Juzgadora lleva a cabo del acta de inspección a la empresa SAN PIO TEXTIL, S.A., contenida en el oficio 3991 (foja 47 del expediente en que se actúa), se aprecia con claridad, que no fueron satisfechos los extremos del referido numeral, ya que en ninguna parte de ésta, se consigna que se haya efectuado la entrega a las partes, de tal actuación, contrariando de tal manera en contenido del artículo en comento y que dando evidenciada de tal forma la omisión de formalidad prevista por el numeral de referencia siendo procedente en tal virtud, la declaratoria de nulidad de la providencia debate".

CAPITULO IV.

LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.

A. REQUISITOS PARA SER INSPECTOR.

1. CAPACIDAD OBJETIVA.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en el Capítulo V del Título Once establece los requisitos que deberán cubrir quienes aspiran a desempeñarse como inspectores del trabajo.

El artículo 546 de la Ley en cita, establece como requisitos para ser inspector los siguientes:

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

II. Haber terminado la educación secundaria;

III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores y patronos;

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;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

Así mismo, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, - publicado en el Diario Oficial de la Federación el primero de no--

viembre de 1982, en su Capítulo II, De los requisitos para ser inspector señala:

Artículo 9o. Para ser inspector federal del trabajo se requiere:

I. Satisfacer los requisitos que se precisan en el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, y

II. Aprobar los correspondientes exámenes de aptitud ante las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

En relación con lo anterior, Bermúdez Cisneros opina que "de los anteriores requisitos garantizan que el inspector obrará con imparcialidad y conocimiento de los conflictos que se le planteen" (1)

Al respecto, cabe señalar que en cuanto al grado de instrucción que establece el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo debe tener el inspector, está fuera de la realidad actual, ya que debido a los adelantos científicos y tecnológicos y al deterioro del nivel educativo en nuestro país, una persona que haya concluido la educación secundaria, difícilmente podrá demostrar que tiene suficientes conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la preparación técnica adecuada, y como consecuencia no podrá actuar con imparcialidad y no tendrá la aptitud requerida para dar solución a la problemática que se le presente durante el de

(1) Bermúdez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, pág. 440

sempaño de sus funciones como inspector.

El prestigio del servicio de inspección ante trabajadores y - patrones y ante la sociedad en general, depende en gran medida de las cualidades personales de inspector, representante de la autoridad administrativa, quien deberá tener conocimientos generales de carácter social, económico y técnico, de modo que su trato con las personas con las que tenga contacto, pueda llevarlo a cabo en forma inteligente, sin embargo, en la práctica, el cuerpo de inspectores federales del trabajo presenta muchas deficiencias para resolver eficazmente los problemas de carácter técnico o administrativo que se le presentan.

Consideramos que el personal inspectivo debiera recibir una - mejor preparación para hacer frente a las necesidades actuales, y como corolario, percibir un salario apropiado para garantizar que su independencia esté exenta de cualquier influjo, pues resulta -- evidente que para atraer y mantener a un personal de calidad que - esté dedicado a su trabajo y resista a ciertas tentaciones, es necesario retribuirlo correctamente.

En razón de lo anterior proponemos la reforma de la fracción II del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido - de que el grado de instrucción que se requiera a quienes aspiren a ser inspectores del trabajo, sea la educación superior, además de otorgarles constantes cursos de capacitación, ya que por sólida -- que pudiera ser la formación del inspector, ésta debe completarse y adaptarse periódicamente a la evolución del Derecho y de la tec-

nología, debiendo recibir de la autoridad de la que dependen, una formación práctica.

Por otra parte, consideramos insuficiente el número de inspectores en función del número de centros de trabajo, ya que de ésta manera no podrán realizar las visitas en los plazos previstos, que es de seis meses en el caso de las inspecciones periódicas, y para las de verificación, una vez fenecido el lapso de tiempo concedido a los patronos para corregir las deficiencias observadas en materia de seguridad e higiene, además de las diligencias extraordinarias que se les encomienden.

En cuanto a los inspectores de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, adscritos a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, consideramos que el Reglamento respectivo está más acorde con las exigencias actuales, al señalar como requisitos en su artículo 11 los siguientes:

I. Ser mexicano;

II. Ser mayor de edad;

III. Comprobar los conocimientos necesarios, en alguna de las siguientes formas:

a) Con título de ingeniero, cuyos estudios directa y suficientemente se relacionen con la materia, y además, comprobantes de un año de prácticas en construcción, montaje o manejo de generadores de vapor.

b) Con documentos probatorios de que el interesado ha sido ma

quinista naval o ferroviario, o jefe de planta de calderas, con -- dos años de servicios comprobados y tener los conocimientos técnicos necesarios.

c) Con documentos que prueben que ha sido jefe de departamento de pallería de ferrocarriles, por un período no menor de dos -- años.

d) Con certificado de pasante de ingeniero mecánico, sometién-- dose a un examen. En éste caso el candidato prestará durante un -- mes y por horas, servicio de prueba antes de ser nombrado.

No obstante el requerir a los inspectores de generadores de -- vapor y recipientes sujetos a presión , preparación muy específica estos inspectores comúnmente carecen de conocimientos jurídicos, -- lo que trae como consecuencia que las actas que levantan con motiuvo de las inspecciones que desahogan, con cierta frecuencia adolezucan de los requisitos de validez, razón por la que reiteramos la -- urgente necesidad de capacitar a todo el cuerpo inspectivo.

2. CAPACIDAD SUBJETIVA.

El inspector del trabajo es considerado como una persona dotauda de mucha comprensión en los conflictos humanos y sociales. Debe realizar sus funciones con cierta integridad, tacto, inteligencia,

sentido común y formación para el desempeño de sus actividades en la vida laboral.

Acerca de las cualidades personales de los inspectores no habla Pérez Botija, quien señala que "su misión no es sólo de policía administrativa, necesitando por ello de una preparación, vocación y cualidades psicológicas muy particulares, pues tienen a su cargo tareas sociales educativas como pudieran tener los inspectores de sanidad. Por otra parte han de poseer cierta dosis de energía e independencia para poder enfrentarse con transgresiones de la ley. Al mismo tiempo habrán de ser prudentes en sus iniciativas y resoluciones, porque hasta cierto punto son asesores sociales de trabajadores y empresarios, convirtiéndose en eficaces propulsores de la política social" (2)

Es fundamental para los inspectores del trabajo contar con un conocimiento profundo de la Legislación Laboral, tanto en su letra como en su espíritu, una inteligencia abierta, el afán de informarse acerca de los problemas de trabajadores y patrones en las empresas, de las condiciones técnicas de éstas, y por último, la fe en la importancia de la misión de la inspección del trabajo, apoyada por una conciencia clara de los objetivos del servicio público de la inspección, de modo que el inspector se gane la confianza de trabajadores y patrones gracias a sus cualidades personales y a --

(2) Pérez Botija, Eugenio. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Sexta Edición. Madrid, 1957, pág. 355

sus conocimientos.

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen opinan que las cualidades que debe poseer un buen inspector del trabajo son las siguientes:

"Jurista experimentado, puesto que es juez y árbitro, técnico informado de los problemas de seguridad, que se renuevan constantemente con la aparición de fuentes de energía y de procedimientos - de fabricación antes no utilizados; economista y experto en estadísticas, apto para una síntesis prospectiva del mercado de mano de obra, administrador calificado encargado de la gestión y del control de los servicios más diversos; en fin, diplomático que posee un agudo sentido de las relaciones humanas" y agregan "sólamen te una revalorización material y moral conferirían al cuerpo de inspección del trabajo el necesario prestigio, realizando una reforma en el plano económico y social". (3)

Estas exigencias ponen de manifiesto la importancia de la formación que debe tener el inspector del trabajo, como la que es preciso impartirle una vez que se ha incorporado al grupo inspectivo, así como la justa remuneración que se le debe en función de su preparación y de la misión de carácter eminentemente social que se le ha confiado, que es la de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo y que le convierte en agente activo del progreso social.

(3) Camerlynck, G.H. y G. Lyon-Caen. Derecho del Trabajo. Aguilar Ediciones, S.A., 5a. Edición. Madrid, 1974, pág. 336

C. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

La importancia de la actividad de los inspectores del trabajo impone a estos ciertas prohibiciones tendientes a garantizar su independencia e imparcialidad.

El artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo establece las siguientes prohibiciones:

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

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

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

En primer término se prohíbe a los inspectores tener interés directo o indirecto en las empresas. Al respecto es necesario subrayar la imparcialidad e independencia que se precisa de ellos, -- pues de lo contrario, la actividad inspectiva, situada entre las tendencias contradictorias de dos sectores diferentes, se vería seriamente comprometida si hubiera nexos con trabajadores o patronos.

Esta prohibición se encamina a evitar que los inspectores usen su posición oficial para obtener ventajas, o que se vean involucrados en conflictos con empresas en que pudieran tener interés, lo que afectaría su autoridad.

Así mismo se impone el deber de guardar el secreto profesional, ya que durante el desempeño de sus funciones tiene acceso a - empresas y establecimientos, observando documentación, maquinaria, aparatos y procedimientos de producción, colocándose en condiciones de revelar hechos o procedimientos confidenciales, que en virtud de su facultad de investigación dentro de las empresas ha podido conocer.

Los patrones se encuentran protegidos mediante la disposición relativa, contra la revelación injustificada de la información que el inspector obtiene de las empresas. De ésta manera, la garantía del secreto es la contrapartida de las facultades del inspector, - debiendo concretarse únicamente a obtener la información necesaria para el debido cumplimiento de sus actividades.

De igual manera, se prohíbe al inspector representar o patrocinar a trabajadores o patrones en los conflictos de trabajo, esto es con la finalidad de evitar que el inspector se incline a favor de unos u otros, así como el utilizar la información que obtenga - en las diligencias de inspección para lucrar.

El artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo guarda estrecha relación con el anterior precepto, y precisa como causas especiales de responsabilidad las siguientes:

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

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el ar
tículo 544;

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los
trabajadores o de los patrones;

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárqui--
co; y

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una nego
ciación 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.

Es de especial importancia la fracción IV de éste numeral, ya
que las condiciones en que se efectúan las visitas pueden poner al
inspector en una situación comprometida de agradecimiento, por ---
ejemplo, cuando tratándose de un centro de trabajo distante, utili
za algún transporte de la empresa, o que habiéndose alargado la di
ligencia y ante la dificultad para salir a tomar alimentos, los --
accepte del patrón.

Más comprometidas aún, se ven la imparcialidad e independen--
cia del inspector si éste acepta otra clase de dádivas, como pue--
den ser dinero o regalos, lo cual generalmente otorga el patrón al
efecto de que no se consigne en las actas una, o bien, varias de -
las violaciones a las normas de trabajo detectadas en la empresa.

Las sanciones a los inspectores del trabajo se encuentran con
templadas en la Ley Federal del Trabajo y en el reglamento de Ins-

pección Federal del Trabajo.

El artículo 548 de la Ley establece como sanciones, independientemente de los que dispongan las leyes penales, las siguientes:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por tres meses; y
- III. Destitución.

De conformidad con el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, son motivo de amonestación:

a) Abstenerse de verificar la autorización y el registro de las agencias de colocación para los trabajadores, así como que su servicio sea gratuito para estos, o dejar de revisar el cumplimiento de las tarifas para los patrones (Artículos 539-D, E y F de la Ley).

b) Dejar de entregar a retardar notificaciones o citatorios (artículo 16 del Reglamento).

c) No identificarse y exhibir la orden de inspección en una diligencia (artículo 17 del Reglamento).

d) Dejar de verificar autorizaciones, permisos, licencias de funcionamiento, constancias de habilidades correspondientes a los trabajadores que así lo requieran; integración y correcto funcionamiento de las comisiones; el cumplimiento de las disposiciones aplicables al tipo de trabajo de cada establecimiento, contrato co

lectivo de trabajo, reglamento interior de trabajo o documento en el que se establezcan las condiciones de trabajo (artículo 20)

e) Abstenerse de colaborar con trabajadores y patronos en la difusión de normas relacionadas con prevención de riesgos, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, así como las que por su importancia lo ameriten (artículo 21).

f) Dejar de integrar las comisiones mixtas que exige la ley, cuando éstas no se encuentren conformadas (artículo 22).

g) No practicar las visitas durante las horas de labores y -- con la debida oportunidad (artículo 28).

h) Dejar de hacer referencia en el acta de los documentos don de se desvirtúen las violaciones a las normas de trabajo (artículo 35).

i) Abstenerse de dictar las medidas de seguridad e higiene de aplicación inmediata en caso de peligro inminente (artículo 36).

Es aplicable la suspensión cuando el inspector incurre en:

a) Dejar de señalar y proponer medidas cuando las condiciones que encuentre constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o la vida de los trabajadores (artículo 20 fracción VI).

b) Abstenerse de señalar alguna violación a las normas de trabajo en general (artículo 20 fracción VII).

c) Tener interés personal directo o indirecto en las empresas

sujetas a su vigilancia (artículo 24 fracción I).

d) No sujetarse a las instrucciones recibidas en la orden de visita y no cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón en la diligencia de inspección (artículo 32).

Procede la destitución en los siguientes casos:

a) Dejar de asentar en el acta las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, así como omitir denunciar la falta de pago del salario mínimo ante el Ministerio Público (artículo 23)

b) Revelar los secretos industriales, comerciales o los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones (artículo 24 fracción II).

c) Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores o patrones (artículo 20 fracción III).

d) Asentar informes falsos en las actas de inspección (artículo 20 fracción IV).

e) Recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores, patrones, sus representantes, gestores o apoderados (artículo 20 fracción V).

f) Omitir la ejecución de las órdenes de sus superiores en el desempeño de sus funciones (artículo 52 fracción I).

g) Retardar sin justificación, la práctica de una inspección o retener la documentación sin avisar el resultado de la diligencia a sus superiores jerárquicos, en un término no mayor de tres -

días hábiles (artículo 52 fracción II).

h) Omitir poner en conocimiento de las autoridades los delitos cometidos en contra de trabajadores o patrones (artículo 52 -- fracción III).

i) Dejar de hacer del conocimiento de las autoridades competentes la falta de pago de salarios o del salario mínimo (artículo 52 fracción IV).

j) Omitir asentar en las actas las incidencias que se hubiesen presentado durante la diligencia, así como asentar hechos falsos en las mismas (artículo 54 fracción V).

C. DE SU ACTUACION.

La actuación de los inspectores del trabajo persigue como objetivo procurar el eficaz cumplimiento de la Legislación Laboral. De ésta manera el intervencionismo estatal a través de los inspectores tiende a fortalecer la protección del trabajador.

El artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo establece las - funciones que desarrollarán los inspectores del trabajo, y que son las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

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

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

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

V. Las demás que les confieran las leyes.

Los deberes y atribuciones de los inspectores se contienen en el artículo 541 y consisten en:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, 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;

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

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

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros docu

mentos a que obliguen las normas de trabajo;

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

VI. 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;

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

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

Las obligaciones de los inspectores, de conformidad con el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo son:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y el 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.

Por su parte el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su Capítulo III señala las funciones y atribuciones de los inspectores del trabajo.

Artículo 10.- Serán funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, las que determinan las medidas preventivas, de la seguridad e higiene y aquellas que regulan la capacitación y adiestramiento;

II. 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;

III. Recabar, para ser examinadas, muestras de las sustancias y de los materiales que utilicen los establecimientos durante los procesos de fabricación, cuando se trate de trabajos peligrosos;

IV. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la --

producción, cuando así se lo soliciten estos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades;

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

VI. Requerir la presentación de libros, registros o documentos a que obligan las normas de trabajo, para su revisión;

VII. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas.

Del contenido de los preceptos antes citados, podemos señalar que la actuación del inspector se divide en tres grandes funciones:

a) Función de vigilancia del cumplimiento de la Legislación Laboral.

b) Función de información y asesoramiento a trabajadores y patronos.

c) Función de información a la autoridad competente.

La función de vigilancia es la actividad esencial del inspector, pues abarca casi la totalidad de su actuación y resume su papel fundamental, en razón de que la inspección del trabajo es la encargada de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo, y su cometido primordial es verificar, mediante investigaciones rea-

lizadas en los centros de trabajo, en qué medida se cumple con dichas normas, mediante el control ejercido por los inspectores, el cual es el medio por el que la inspección intenta lograr la aplicación de las disposiciones legales.

La vigilancia a través del control que los inspectores ejercen se sustenta principalmente en las visitas a las empresas y establecimientos sometidos a inspección, y tiene por objeto verificar, en primer término las condiciones de trabajo que en ellas -- privan, así como promover el eficaz cumplimiento de la legislación del Trabajo, ordenando las medidas requeridas para la reparación de las violaciones que se encuentren.

Estas visitas son de capital importancia para cumplimentar la función de vigilancia, porque son el principal sitio de actividad del inspector; el lugar donde materialmente se presta el trabajo.

La función de vigilancia hace patente la gran importancia que tiene la inspección en el Derecho del Trabajo. Esta actividad, dada su amplitud y complejidad requiere de los inspectores un alto nivel en las diferentes áreas que abarcan sus actividades.

La función de información y asesoramiento, tiene por objeto señalar a trabajadores y patronos sus derechos y obligaciones -- así como indicarles la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales en materia de trabajo.

La función de vigilancia que se ejerce durante las visitas a

empresas y establecimientos, entraña la información y el asesoramiento; el inspector tiene que responder a las preguntas que le puedan formular los trabajadores y patrones, viéndose en la situación de dar opiniones y explicaciones.

Los consejos y las explicaciones del inspector se orientan hacia el futuro; gracias a ésta actividad las intervenciones del inspector pueden prolongar sus efectos en los centros de trabajo.

Al igual que la función de vigilancia, la función de información y asesoramiento contribuye a lograr la aplicación de las normas de trabajo, es decir, ambas funciones con complementarias, puesto que el inspector de trabajo no tiene una función exclusivamente represiva.

Entre los obstáculos que con mayor frecuencia tropieza la inspección se encuentran la ignorancia de las normas de trabajo y su utilidad, trayendo como consecuencia que durante las visitas resulta difícil lograr que se admita la necesidad de cumplir con la legislación, tal es el caso del equipo de protección personal, que en numerosas empresas los trabajadores se niegan a usar pretextando incomodidad.

El inspector del trabajo está en contacto permanente con trabajadores y patrones en los centros de trabajo, y mediante el ejercicio de sus funciones conoce de las violaciones a las normas de trabajo, así como problemas existentes entre trabajadores y patrones, razón por la cual se convierte en un medio de información, -

al denunciar tales casos a la autoridad o a las autoridades compe
tentes para que puedan intervenir en el área que les corresponde.

CONCLUSIONES

1.- La norma jurídica es una regla de conducta obligatoria, siendo una de sus características la coacción para su cumplimiento, y el Estado puede, en caso de infracción, aplicarla aún contra la voluntad del particular.

2.- Las partes en la relación laboral no se encuentran colocadas en un plano de igualdad, como pretendía el Derecho Común, en virtud de lo cual el trabajador se veía obligado a aceptar las condiciones de trabajo que le impusieran, por oprobiosas que éstas fueran. En razón de lo anterior, surge el Derecho del Trabajo, que con su pretensión de imperatividad busca aliviar la excesiva explotación de que es objeto quien sólo cuenta con su fuerza de trabajo para poder subsistir.

3.- El Derecho del Trabajo es la suma de principios e instituciones cuyo objetivo es la protección del hombre en cuanto trabajador; ésta disciplina influye notablemente en la formación de la relación de trabajo, limitando, en función de su carácter imperativo, la libertad del patrón para imponer las condiciones de trabajo que sólo a él le beneficien.

4.- Reviste capital importancia en el desenvolvimiento de la vida social el cumplimiento de las normas de trabajo. A la transgresión de las mismas corresponde una sanción, administrativa o penal, que es el resultado de la realización de conductas contrarias a derecho.

5.- Las infracciones a la Legislación Laboral son particularmente graves, pues con ellas se vulnera, además de los derechos individuales del trabajador, los de la sociedad, ya que las consecuencias de violar las normas de trabajo trascienden al orden público.

6.- La protección del trabajador en sus distintos aspectos es letra muerta, hasta en tanto no se tutela mediante una institución del Estado a la que no sea necesario que el trabajador acuda solicitando la administración de justicia, si no que dicha institución se traslade al lugar en que se presta el trabajo, para la observación directa de las condiciones en que éste se realiza.

7.- El antecedente de la inspección del trabajo coincide con la Revolución Industrial, iniciándose en Gran Bretaña, donde se plantean por primera vez los problemas inherentes a la industrialización: jornada de trabajo agotadora, salarios miserables, ausencia de dispositivos de seguridad, accidentes de trabajo frecuentes y sin indemnización alguna.

8.- Al surgir la inspección del trabajo era un servicio facultativo y quedaba al criterio de quienes la ejercían el hacer cumplir la ley. Actualmente es una actividad del Estado que asegura la aplicación de la ley, a través de un sistema frecuente y obligatorio de visitas.

9.- La actividad fundamental de la inspección del trabajo --

son las visitas a los lugares en que materialmente se presta éste, y el objetivo de éstas es constatar, a través de la observación directa a empresas y establecimientos como por la documentación presentada por el patrón, si se cumple con la normatividad laboral, y en caso contrario, conseguir que se aplique.

10.- La omisión de las formalidades que se deben observar en las actas de inspección de trabajo, trae como consecuencia que la autoridad competente declare la nulidad de las resoluciones que se dicten apoyándose en dichas actas, impidiendo, por una parte, que se exija el cumplimiento de las normas de trabajo, y por la otra, sancionar a los infractores.

11.- Por el cúmulo de centros de trabajo que abarca y la importancia de sus actividades, se hace necesario que la Inspección Federal del Trabajo se integre con un cuerpo de inspectores debidamente calificados y en número suficiente, para hacer frente a la problemática que se le presenta a ésta Institución.

12.- La actuación de los inspectores del trabajo abarca tres funciones: a) de vigilancia del cumplimiento de la Legislación La boral, actividad fundamental que comprende casi la totalidad de su actuación y se desarrolla a través de las visitas a los centros de trabajo; b) de información y asesoría a trabajadores y patrones, acerca de sus derechos y obligaciones, la manera de prevenir riesgos de trabajo, etc. y, c) de información a la autoridad competen

te, en relación a las infracciones a las normas de trabajo observadas en las diligencias de inspección.

13.- Las complicadas funciones de los inspectores y su alto grado de responsabilidad exigen, por una parte, la preparación -- profesional de estos, y por la otra, que la autoridad les capacite permanentemente y les retribuya apropiadamente, al efecto de - que puedan realizar sus actividades con eficacia y garantizar su imparcialidad.

B I B L I O G R A F I A

1. ARRIBAS SAN MIGUEL,
Luis. La Inspección del Trabajo
Instituto de Estudios Políticos
Madrid, 1952.
2. BARAJAS MONTES DE OCA,
Santiago. Manual de Derecho Administrati-
vo del Trabajo.
Editorial Porrúa,
México, 1985
3. BERMUDEZ CISNEROS,
Miguel. Las Obligaciones en el Derecho
del Trabajo
Cárdenas Editor y Distribuidor,
México, 1978.
4. BRICEÑO RUIZ,
Alberto. Derecho Individual del Trabajo
Editorial Harla,
México, 1985.
5. BRISEÑO SIERRA,
Humberto. El Artículo 16 de la Constitu-
ción Mexicana.
UNAM, México, 1967.
6. BURGOA ORIHUELA,
Ignacio. Las Garantías Individuales
Editorial Porrúa,
23a. Edición
México, 1991.
7. CABANELLAS,
Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo I
Ediciones El Gráfico.
Buenos Aires, 1949.
8. CAMERLYNCK,
G.H. y G. Lyon-Caen. Derecho del Trabajo
Aguilar Ediciones, S.A.
5a. Edición, Madrid, 1974.
9. DE BUEN LOZANO,
Néstor. Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa
México, 1988

10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II Editorial Porrúa 5a. Edición, México, 1982.
11. DE LA CUEVA, Mario. Panorama del Derecho Mexicano Instituto de Derecho Comparado UNAM, Mexico, 1965.
12. GUERRERO, Ecuquerio. Manual de Derecho del Trabajo Editorial Porrúa 16a. Edición, México, 1989.
13. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo Editorial Tecnos, S.A. 6a. Edición, Madrid, 1957.
14. PEREZ LEÑERO, José. Derecho Penal del Trabajo Español Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales Tomo II Madrid, 1949.
15. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Oficina de Asesores del Trabajo México, 1967.
16. SOTO CALDERON, Juan Carlos. Derecho Penal del Trabajo Editorial Jurídica de Chile Santiago, 1961.
17. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Revista Mexicana del Trabajo, Tomo V, No. 3, México, 1958.
18. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Revista del ITAT, No. 9, México, 1959.

19. TRUEBA URBINA,
Alberto

Derecho Penal del Trabajo
Editorial Botas
México, 1948.

20. TRUEBA URBINA,
Alberto.

Nuevo Derecho Administrativo
del Trabajo, Tomos I y II
Editorial Porrúa
México, 1973.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985.
2. Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 28 de agosto de 1931.
3. Ley Federal del Trabajo, 68a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1992.
4. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación, 13 de diciembre de 1990.
5. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1989.
6. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 3 de noviembre de 1934.
7. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 10 de noviembre de 1982.
8. Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, Diario Oficial de la Federación, 29 de octubre de 1954.