

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**



**“NECESIDAD DE REFORMAR EL REGLAMENTO DE
INSPECCION DE TRABAJO Y ADECUARLO A LAS
ACTUALES RELACIONES LABORALES”**

POSTULANTE:

LENNY GOYZUETA MORÓN

TUTOR:

DR. HERNÁN CLAVEL S.

**LA PAZ - BOLIVIA
2002**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Carrera de Derecho que me cobijó en sus aulas y a los docentes por las enseñanzas impartidas.

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mi señora Madre Lola Morón Montaña, quien me ha apoyado y me ha motivado para la obtención de mi título profesional. A mis queridas hijas Nicole Lola y Estefany por haberme comprendido para la conclusión de mi meta y un agradecimiento especial a Dios.

*“NECESIDAD DE REFORMAR EL REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y ADECUARLO A LAS ACTUALES RELACIONES LABORALES”*

Agradecimiento

Dedicatoria

Índice

1.- INTRODUCCIÓN:

2.- ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA:

2.1.- REFERENCIA COLONIAL

2.2.- REFERENCIA REPUBLICANA

2.2.1.- Los años 1826 y 1900

2.2.2.- El trabajo en los años 1901 a 1942

2.2.3.- La Ley General del Trabajo

3.- ANTECEDENTES SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

4.- NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SOBRE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO

4.1.- CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO 1947 (Nº81) Y
PROTOCOLO DE 1995. CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO
(AGRICULTURA), 1969 (Nº 129)

5.- LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

5.1.- LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO

5.2.- LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN VENEZUELA

5.3.- LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN COSTA RICA

6.- LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN BOLIVIA

6.1.- ANTECEDENTES

7.- ANÁLISIS DEL ACTUAL REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

7.1.- CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN, DEFINICIÓN, FINALIDAD, OBJETO Y FUNCIONES.

7.2.- CAPÍTULO II: ACTUACIONES Y FACULTADES

7.3.- CAPÍTULO III: DE LAS OBSTRUCCIONES

7.4.- CAPÍTULO IV: DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES

7.5.- CAPÍTULO V: SELECCIÓN FORMACIÓN Y DESARROLLO

7.6.- CAPÍTULO VI: ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

7.7.- CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

8.- ASPECTOS QUE DEBE CONTENER UN REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

9.- PROPOSICIÓN

10.- CONCLUSIONES

11.- BIBLIOGRAFÍA

“NECESIDAD DE REFORMAR EL REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y ADECUARLO A LAS ACTUALES RELACIONES LABORALES”

I.- INTRODUCCIÓN:

El Derecho del Trabajo definido por el Profesor Cabanellas, *“Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”* (1)

En esta regulación participa el Estado como un organismo que precautela el cumplimiento de las disposiciones laborales y uno de esos instrumentos es el Reglamento de la Inspección de Trabajo.

Este tema será abordado en el presente Trabajo Dirigido, analizaré el hecho de que la letra muerta de la Ley en tanto no sea tutelada o supervisada su cumplimiento, por medio de un organismo especial no es cumplida y ello ocurre en el ámbito del Derecho del Trabajo y concretamente con la Inspección del Trabajo.

En consecuencia el Estado crea el Ministerio de Trabajo y dentro de este se determina la labor de la Inspección del Trabajo en cuya labor concurren tres factores:

- El empleador
- El trabajador, y
- El Estado (representando a la sociedad)

Se justifica la participación del Ministerio de Trabajo en el interés social en el cumplimiento de la norma laboral, esta es una labor irrenunciable que tiene el Estado.

Esta labor de la Inspección del Trabajo se orienta en el contexto internacional en dos direcciones: Unos que consideran que la labor de la Inspección de Trabajo es principalmente educativa y de cooperación y la otra que le otorga una función coactiva y sancionadora.

Es en este contexto haremos una resumida pero necesaria referencia histórica de la evolución del Derecho del Trabajo, para posteriormente analizar el Reglamento de la Inspección del Trabajo en la legislación boliviana, cual el sentido que se le da, si verdaderamente vela por el cumplimiento de la norma o por el contrario simplemente es una actividad sancionadora y con ello lejos de contribuir al desarrollo de la actividad laboral se constituye en un instrumento que obstaculiza el desarrollo nacional e indirectamente desproteje al trabajador.

Finalmente el trabajo propondrá las bases del cambio que si corresponde debe tener un instrumento tan importante como es el de la Inspección del Trabajo.

2.- ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA:

En la historia de Bolivia, dentro del periodo que corresponde a las relaciones laborales, es decir desde el advenimiento del incipiente capitalismo, se ha establecido el predominio absorbente que han tenido los problemas económicos vinculados al trabajo para el sostenimiento y el cumplimiento de los fines del Estado. En su desarrollo, se ha advertido que el actual trabajo con relación al concebido en la época del nacimiento de nuestro país, ha sufrido una transformación. Pese a las conquistas sociales, al presente son más evidentes las desigualdades y las discriminaciones laborales.

Es natural que todo Estado, después de su nacimiento requirió fijar su atención en la organización económica basada en la explotación de los yacimientos mineros y el trabajo agrario. Para este fin se ordenó la vida económica al interior del territorio nacional y favoreció la expansión de la explotación minera y de los trabajos vinculados a esta clase de actividad, descuidando el desarrollo de otras actividades y comerciales del país.

2.1.- REFERENCIA COLONIAL:

Luego del descubrimiento de América, los españoles importaron al nuevo mundo el latifundio, la servidumbre y el artesanado, haciendo que la economía colonial tenga algunas características feudales. Sin embargo, los conquistadores también aprovecharon muchas de las instituciones del régimen incaico. Así se tiene la mita que se constituyó en una forma de explotación brutal y en trabajo forzado principalmente en la minería y los obrajes. Asimismo, la economía incaica sufrió una gran transformación con la introducción

de la encomienda y los repartimientos, constituyéndose en el antecedente directo de los latifundios y del gamonalismo.

Antes de la República, la economía estaba basada en la explotación minera y agrícola. En cuanto a la primera, el Cerro Rico de Potosí, situado en el departamento de Potosí, fue descubierto por el conquistador español Gonzalo Pizarro, quien se adueñó de dicho asentamiento minero dando lugar a la fundación de la ciudad de Potosí, en el año 1546.

La existencia de este yacimiento minero pronto se difundió como la mina más rica del mundo, atrayendo a muchos buscadores de oro y plata, así como la concentración de alrededor de ocho millones de nativos llamados mitayos, para el trabajo en las minas de Potosí, por jornadas o mitas.

La mita, cuyo significado es “turno”, resultó ser un sistema de trabajo por turnos que durante la época incaica se realizaba en beneficio de las autoridades incaicas y durante la colonia se efectuaba en beneficio del virreinato del Perú. A través de esta institución en la época incaica permitió la movilización de una inmensa mano de obra para ejecutar grandes obras públicas a favor del Estado, tales como canales de irrigación, caminos y grandes construcciones como Machu Picchu.

Dentro de la organización incaica, los diferentes ayllus tenían la obligación de prestar la mano de obra al Inca, a fin de que ésta pueda disponer de ella en las labores que se consideran conveniente. Estos servicios eran retribuidos a través de fiestas y la distribución de bienes en determinadas ocasiones. Bajo esta forma de relación, la mita no implica existencia de un sueldo; no obstante los mitayos eran mantenidos por el Estado mientras trabajaban para él. Asimismo, el Inca siempre tuvo por costumbre retribuir los esfuerzos de los mitayos mediante algunos servicios o bienes para todo el ayllu que prestaba mano de obra.

Con el transcurso del tiempo y en la época de la colonización, la mita adquirió otro sentido debido a que los españoles intentaron ocupar el lugar del Estado; pero, en contrapartida, no realizaban la retribución mediante fiestas ni la distribución de bienes así como tampoco corrían con la manutención de los mitayos. Sin embargo, los gobernantes españoles retribuían los servicios prestados por los mitayos a través del pago de un sueldo ínfimo que no permitía ni siquiera el mantenimiento del mitayo. Por esta razón muchos tratadistas,

especialmente bolivianos, sostienen que la época colonial se caracterizó por la explotación y avasallamiento de los primitivos derechos del indio; que el indio se convirtió en un esclavo en las minas y un siervo en los fundos, se destruyó su cultura y se impuso otra. Durante la colonia española, la mita se institucionaliza bajo el virreinato del Perú, desde la segunda mitad del siglo XVI, como un medio que permitía garantizar la obtención de mano de obra barata y fija para la realización de diversas actividades y principalmente de la minería. Además de la mita minera vinculada a la producción de plata y azogue que era la más importante, existían otros tipos de mita como por ejemplo, la agraria en hacienda, urbana para la construcción de los edificios de las ciudades, de tambo en las posadas de los caminos, obrajes en los talleres textiles, entre otras, pero la más importante era la minera, vinculada a la producción de plata y mercurio.

La mita más conocida fue la relacionada con la explotación de las minas de Potosí (actualmente en Bolivia), donde se debían trasladar anualmente 13.500 indios, según los cálculos del propio virrey. Los turnos se establecieron por medio de periodos de trabajo de dos semanas, seguido de una de descanso; la semana laboral iba de martes a sábado, dedicándose el domingo al descanso, y el lunes a la distribución del trabajo. Esta labor de organización la realizaron los curacas, que actuaban como funcionarios indígenas responsables de su cumplimiento. Con el paso de los años, los indios se negaban a asistir a la mita minera, en primer lugar por el riesgo del trabajo, en segundo por tener que abandonar sus tierras y finalmente por lo caro que les resultaba el traslado a Potosí, donde debido a lo ínfimo del salario debían buscar otros trabajos para poder sobrevivir. La corona española dio una serie de leyes de protección del trabajo indígena, que establecía un periodo de siete años para cada prestación, entre otras medidas, pero fueron incumplidas de forma sistemática, hasta el punto de que a comienzos de siglo XVII estos turnos podían repetirse cada dos años. Por ello el ausentismo en la mita minera fue muy fuerte en el siglo XVII. En 1800, Potosí tenía adjudicados 2.853 mitayos –165 suplían con dinero – procedentes de 16 provincias, con 139 pueblos. La abolición de la mita tuvo lugar en 1812. En la época colonial, de acuerdo al Dr. Juan Carlos Moreno Reyes Ortiz, “la abundancia y la dispersión de Cédulas, Cartas Reales, Bulas Papales, fueron recopiladas en la Ley de Indias que contenía 6.000 disposiciones. En el libro VI se legisló sobre los salarios,

descansos, atención sanitaria, seguridad de los trabajadores, protección de mujeres y menores, etc., disposiciones que solamente fueron una enumeración que no se cumplía, por el contrario el trato hacia el indio fue brutal...” Por eso es que esta época fue conocida por el carácter de servidumbre y explotación del trabajo.

2.2.- REFERENCIA REPUBLICANA:

Luego de la suscripción del Acta de Independencia de la República de Bolivia, el país se caracterizó porque la actividad minera entró en una depresión completa, fundamentalmente por la caída del mercado mundial, el empobrecimiento de los yacimientos mineros y el estado rudimentario de las técnicas de explotación minera.

También es esta época se va configurando algunas características de la República de Bolivia, tales como la insignificancia del comercio exterior frente al interno basado esencialmente en la producción agrícola; control de la minería por pequeños propietarios y el desarrollo urbano a través de la actividad del artesanado; la enorme contribución de los indígenas al presupuesto nacional y la existencia permanente de la balanza comercial desfavorable. Estos hechos hicieron que el nivel de concentración de los mitayos para la explotación minera y de obrajes, disminuyera enormemente con relación al número existente durante la colonia.

2.2.1.- Los años 1826 y 1900.

En el inicio de la vida Republicana, la forma de trabajo imperante durante la colonia, no cambió mucho debido a que el indio continuó siendo explotado y viviendo en la miseria. La independencia, no favoreció sino a una clase social como fue la criolla, no obstante a que formalmente la esclavitud y la servidumbre de todo tipo, fueron abolidas por la Constitución dictada por el Libertador Simón Bolívar. Ante esta diferencia entre lo que fue la vida real y la establecida en la Constitución, el Mariscal Andrés de Santa Cruz, vuelve a instaurar las siguientes servidumbres: la mita, el pongo y el mulcro.

Desde el nacimiento de la República de Bolivia hasta fines del siglo XIX, la relación de trabajo se regía por las normas del Código Civil, tal es así que el derecho del trabajo formaba parte del derecho privado. El contrato de Trabajo, el aprendizaje, las indemnizaciones por accidente, los conflictos del incumplimiento del convenio de la obra o de servicios, se basaron en el ámbito de las leyes civiles.

A comienzo del siglo XIX, surge una encontrada lucha entre la clase trabajadora y la clase patronal. En consecuencia, también surge un nuevo concepto como el de proletariado que no es sino el producto social y económico de la libertad industrial impuesta por la Revolución Francesa de 1789 y desarrollada en el curso de las siguientes años. La Revolución Francesa que influyó no sólo en el mundo europeo sino también en Bolivia, hacía que el monopolio de producción que subsistió durante siglos en virtud a la existencia de las corporaciones gremiales, sea substituido por la libertad de trabajo, de profesión y de oficio para todos los hombres.

Con el transcurso del tiempo, las diferencias entre la clase obrera y la clase patronal, se hicieron mas evidentes, debido a que el proletariado sucumbió en la mayor miseria por la excesiva competencia de la mano de obra, bajos salarios y un horario de trabajo bastante prolongado.

La relación obrero patronal o empleado y empleador, se regía por las normas del Código Civil que siguiendo el modelo del Código Napoléon, no se ocupó del contrato de trabajo sino únicamente en los términos totalmente enunciativos y fundamentalmente confundiendo con el contrato de alquiler de las gentes de servicio y con el de empresarios de obras por contrata o jornal, cuando en su artículo 1180 disponía: "Hay tres especies principales de alquiler de obras y de industria: 1º el alquiler o salario de las gentes de trabajo, que contratan para el servicio de alguno; 2º el flete de animales y trabajo de los arrieros o carruajeros que se encargan del transporte de personas o mercaderías, tanto por tierra como por agua; 3º el de los empresarios de obras, en virtud de contrata o por jornal". El Código Civil abrogado, tal vez la única garantía cierta que se consignó a favor del trabajador, fue la que dispuso el artículo 1181 que decía: "No se puede alquilar los servicios sino para cierto tiempo o para una empresa determinada". Con esta disposición legal, se prohibía la contratación a perpetuidad los servicios personales ya que de lo contrario, tendría una significación similar a la esclavitud.

En el artículo 1129 del Código Civil abrogado, al referirse al arrendamiento o alquiler, señala que éste es de dos clases: uno de cosas y otro de obras. El segundo, referido al alquiler de obras, de acuerdo al artículo 1130 del citado Código, "en un contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer algún servicio o trabajo, mediante un precio estipulado

entre ellos”. Sin embargo, se debe destacar que el concepto confunde lo que es el alquiler de obra y el alquiler de servicios.

Siguiendo el Código Francés que sirvió de modelo para nuestro Código Civil abrogado, se puede colegir que el citado Código francés, recogió y adoptó del derecho romano la institución del “arrendamiento” o “locatio”, por la que una persona se obliga respecto a otra para realizar alguna prestación. Esta relación podía ser de alguna de las siguientes dos formas: a) arrendamiento de obra o locatio conductio operis, donde el locador se obliga a ejecutar una obra por un precio determinado y b) arrendamiento de servicio o locatio conductio operarum, por la que la obligación recaía sobre un servicio de carácter personal. No obstante, el arrendamiento de servicios adquirió mucha importancia debido a que otorga una ilimitada facilidad en las relaciones jurídicas humanas permitiendo el auxilio de unos a favor de otros mediante la realización de prestaciones recíprocas.

Asimismo, es importante destacar que dentro de nuestra legislación nacional, se dictaron las siguientes disposiciones legales:

- Ley de 3 de agosto de 1826, que fija los días de trabajo y los días feriados.
- Decreto Supremo de 14 de enero de 1827, establece el horario de trabajo para los empleados públicos.
- Ley de 22 de septiembre de 1831, establece el derecho a jubilación y la forma de su obtención para los empleados públicos
- Ley de 26 de septiembre de 1831, dispone que son acreedores de las pensiones y jubilaciones las viudas e hijos de los empleados a quienes se les descuenta.
- Ley de 7 de noviembre de 1833, en materia de pensiones y jubilaciones, se establece descuentos de montepíos ministeriales y se aprueba el Reglamento de Pensiones y Jubilaciones declarando sagrados sus fondos.
- Decreto Supremo de 20 de julio de 1836, establece normas para recaudar aportes en materia de pensiones y jubilaciones.
- Ley de 16 de noviembre de 1896, se establecen garantías a favor de peones enganchados y su forma de contrato, con relación a los gomereros.
- Decreto Supremo de 25 de febrero de 1897, se dicta un Reglamento a favor de los trabajadores gomereros

Por lo expuesto, durante el siglo XIX, en la vida republicana de Bolivia, se dicta una serie de normas en materia social, especialmente en materia de pensiones y jubilaciones. Asimismo, a fines del referido Siglo, ya existió preocupación en el Estado Boliviano por pretender regular el trabajo de los gomeros mediante un reglamento específico.

2.2.2.- El trabajo en los años 1901 a 1942:

En Siglo XIX con la Ley de 7 de noviembre de 1901, para el rubro de la industria nacional se introduce la prohibición a favor de los trabajadores, estableciendo que no se podrá pagar el jornal con vales o fichas. Posteriormente por Ley de 11 de diciembre de 1905, se dictan normas referentes a la jubilación de los funcionarios judiciales. Por Decreto Supremo de 25 de noviembre de 1908, se establece la forma de pago de salarios y sueldos de acuerdo a horas de trabajo a favor de los maestros. Mediante Decreto Supremo de 31 de diciembre de 1912, se reglamenta las horas de trabajo para los empleados públicos. En fecha 23 de noviembre de 1915, mediante Leyes expresas se reconoce, establece y reglamenta el descanso dominical.

De esta forma, poco a poco, se van introduciendo disposiciones relativas al trabajo; pero, lo más importante es que, mediante Decreto Supremo de fecha 7 de octubre de 1920, se crea el Instituto de Reformas Sociales, con el fin específico de elaborar proyectos para la legislación obrera. A partir de entonces, Bolivia se preocupa y desarrolla una legislación laboral, cada vez con mayor carácter social. Así por ejemplo, se dictan: la Ley Orgánica del Trabajo, leyes de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, normas relativas a la protección a los empleados de industria y comercio, disposiciones que reconocen el derecho a la huelga.

Sobre la base de los anteriores disposiciones legales dispersas, entre 1925 y 1939, se desarrolla nueva forma de actividad legislativa en materia social, a través de la reglamentación y recopilación de disposiciones para estructurar una Ley General del trabajo. Entre estas disposiciones legales dispersas, se encuentran los mecanismos para impedir accidentes de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, la introducción del salario mínimo nacional, el derecho a la sindicalización y el trabajo obligatorio, etc. En este mismo periodo se crea el Departamento Nacional del Trabajo. Después de la Guerra del Chaco, se crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Uno de los aspectos más importantes dentro de la legislación nacional, fue que el año 1938, se produjo la Reforma de la Constitución Política del Estado, incorporándose el Régimen Social y, por primera vez, el 24 de mayo de 1939, se dicta el Decreto Ley con el nombre de Ley General de Trabajo. Este Decreto Ley, en fecha 8 de diciembre de 1942, fue elevado a rango de Ley, y es la que actualmente se encuentra en vigencia, con algunas modificaciones introducidas por el transcurso del tiempo.

2.2.3.- La Ley General del Trabajo:

El trabajo legislativo desarrollado a partir de 1920, permite que en el año 1938, se promulgue la nueva Constitución Política del Estado, en la que se introduce un Régimen Social y que, al año siguiente, es decir mediante Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, y durante la Presidencia Germán Busch, se dicta la Ley General del Trabajo, marcando el inicio de una nueva etapa. En efecto, la consistencia y el tono justiciero de la referida Ley General del Trabajo, hizo que el 8 de diciembre de 1942, bajo la Presidencia del Gral. Enrique Peñaranda, sea elevado a rango de Ley, modificándose únicamente los artículos 13 y 91. Esta Ley, se mantiene vigente hasta la fecha, con varias modificaciones y otras normas complementarias como el D.S. 21060 en su Art. 55 que atenta contra el trabajador y ha alterado sustancialmente el carácter protector de la norma laboral

La estructura de la Ley General del Trabajo, contiene XII Títulos y 122 artículos. Además de ello, cada Título se halla dividido en Capítulos. La referida Ley, fue objeto de una Reglamentación a través del Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, con XI Títulos y 165 artículos.

Entre las disposiciones complementarias a la Ley General del Trabajo, mencionamos, por ejemplo, al Decreto supremo de 7 de febrero de 1944 que prohíbe la destitución de los obreros y empleados elegidos para desempeñar cargos directivos de un sindicato, la Ley de 18 de diciembre de 1944 que establece el aguinaldo, el Decreto Supremo N° 03278 de 16 de diciembre de 1952 que dispone la inembargabilidad del aguinaldo, el Código de Seguridad Social de 14 de diciembre de 1956.

2.2.4.- La Constitución Política del Estado:

La Constitución Política del Estado, prevé un Régimen Social, en el que se establece que “El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico”.

En lo que concierne a la Seguridad Social, en su artículo 158 se establece que “El estado tiene la obligación de defender el capital humano protegiendo la salud de la población; asegurará la continuidad de los medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas, propenderá asimismo al mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar”.

3.- ANTECEDENTES SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:

Saliendo del marco riguroso en sentido de que la Inspección del Trabajo corresponde al siglo XIX, y nace luego del advenimiento del capitalismo, haremos referencia resumida incluso de hechos históricos anteriores.

- En la América Colonial se tiene el antecedente de que se dictaron normas sobre el trabajo de los aborígenes, mitayos y de los trabajadores bajo el sistema de la encomienda, esta información nos dan quienes recopilaron las Leyes de la Indias (Libro IV, Título XV, Ley XIX de 1593).
- De la igual manera en esta misma época existían veedores o visitadores que vigilaban el cumplimiento de normas protectoras para el trabajo de los esclavos en las Colonias Francesas e Inglesas.
- En 1819 a recomendación del médico Inglés, Thomas Persival el Parlamento Inglés aprobó la reglamentación del trabajo en las fábricas.
- El primer antecedente que registra la historia sobre la inspección oficial en fábricas se da en 1833 en Inglaterra con la Ley Althorp.
- Posteriormente en Alemania el año 1869 se dicta la Ley Bismarck y en Francia en 1864 se crea el cuerpo de Inspección del Trabajo a efectos de vigilar el trabajo de los menores.
- El año 1947 en la Conferencia Internacional del Trabajo se aprueba el Convenio N° 81 que se refiere a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, que son las actividades más importantes de la época y donde se genera la mayor siniestralidad laboral.

Sin perjuicio de los antecedentes señalados, debo remarcar que la Inspección de Trabajo en el orden institucional y bajo conceptos modernos se da a partir de los años 1833 y 1844 determinando como función de la inspección del trabajo un control de cumplimiento de la

legislación protectora, en principio del trabajo de mujeres y menores, que luego se amplía en general a todos los trabajadores en establecimientos industriales, artesanales, comerciales, cooperativos, cualquiera sea su naturaleza, públicos o privados, tengan carácter comercial o de beneficencia.

Francia: Creación del Centro de Formación de Inspectores de Trabajo, este centro fue creado en Francia por Decreto de 20 de octubre de 1950 y Resolución del 06 de diciembre de 1954, aunque su extensión alcanza a exigir el cumplimiento de las leyes, también se refiere a reglamentos para aplicar las leyes laborales y de seguridad social y a convenios colectivos de trabajo.

E.E.U.U.: Servicio de Inspección de Trabajo, el Departamento Federal del Trabajo publica en 1938 un Manual para la Formación de Inspectores, modo de identificación, características que debe reunir el acta de infracción. En el ámbito de los recursos humanos este manual aconseja sobre las condicionantes personales que debe reunir el funcionario y sus conocimientos en Derecho e Higiene del Trabajo en resumen el manual establece: *“Los servicios de Inspección del Trabajo de los diversos estados es... asegurar la aplicación de las leyes de trabajo, siempre que sea posible, mediante la educación y cooperación. Para ser eficaz, un Inspector debe poder explicar a empleadores y trabajadores el objeto y el método de aplicación de las leyes y los reglamentos de trabajo. Le corresponde aclarar la función de su departamento en la aplicación de las leyes del trabajo y señalar métodos mediante los cuales empleadores y trabajadores puedan cooperar en la obra de aplicarlos del mejor modo posible...”* (1)

El criterio con el que se orientaba el Servicio de Inspección del Trabajo de los E.E.U.U. es, ser un instrumento de educación y cooperación en la relación de trabajo para el cumplimiento de las leyes, descartando la función sancionadora.

E.E.U.U.: Plan Marshall de Asistencia Técnica, el Gobierno de los E.E.U.U., mediante una política laboral que sobrepasó sus fronteras, en este plan incluye los servicios y objetivos de la Inspección del Trabajo, que básicamente son:

“1) Asegurar y fomentar la cooperación entre empleadores y trabajadores. 2) Examinar las tarjetas de tiempo, planillas y cualquier otro medio destinado a demostrar el cumplimiento de la Ley. 3) Determinar salarios devengados. 4) Entrevistar a los empleados, en los lugares de trabajo o en su domicilio para obtener información necesaria. 5) Aconsejar a los empleadores respecto a las disposiciones de la Ley y violaciones descubiertas. 6) Vigilar el pago de salarios retenidos indebidamente. 7) Preparar informes detalladamente exactos de las inspecciones. 8) Obtener evidencia a cerca de las violaciones y comparecer ante los tribunales para rendir sus testimonios en los juicios. 9) En los casos de controversias, celebrar averiguaciones informales a que concurrirán el empleador y el empleado, con el objeto de obtener conocimiento de los hechos necesarios para el arreglo de reclamaciones por concepto de salarios o determinación de horas trabajadas. 10) Trabajar y cooperar con otros organismos implicados en la aplicación de cualquiera de estas Leyes”⁽¹⁾

Sin embargo a la fecha todavía no se tiene en los E.E.U.U. una legislación sobre la inspección del trabajo uniforme y el Departamento Federal realiza esfuerzos para uniformar la aplicación y administración del trabajo.

México: Ley Federal del Trabajo, en este país, el 23 de octubre de 1934, se aprobó el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, y sus características más importantes son, que la inspección es federal, no local; sus funciones comprenden la vigilancia del cumplimiento de disposiciones laborales, intervención en las relaciones laborales, presidencia de las Juntas Federales de Conciliación; cumple también una función educacional, por la que los inspectores, deben dar conferencias a los trabajadores sobre sus derechos, riesgos profesionales y otros problemas laborales derivados del consumo de drogas y alcohol.

Guatemala y Cuba: La Inspección en el texto constitucional, en estos países la labor de la inspección fue establecida en sus textos constitucionales y son limitadas a las empresas, no así a otras esferas, rompiendo el criterio de que allí donde se trabaje debe actuar la inspección del trabajo.

(1) Enciclopedia Jurídica OMEBA

4.- NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SOBRE INSPECCIÓN DEL TRABAJO:

El capítulo XIII del Tratado de Versalles incluía la inspección del trabajo entre los principios generales que sentaron las bases de la OIT en 1919. Actualmente, dos convenios prioritarios constituyen el núcleo de las actividades de la OIT en este campo.

En dicho Tratado se estipula que cada Estado debía tomar las disposiciones necesarias para establecer un sistema de inspección en el que participaran las mujeres, a efectos de garantizar que se cumplieran las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores. Sin embargo, los textos básicos sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio se adoptaron en 1947, y fueron seguidos más de 20 años después por disposiciones para la agricultura.

A continuación haremos referencia a los convenios más importantes sobre la materia.

4.1.- Convenio sobre la inspección de trabajo 1947 (N° 81) y protocolo de 1995. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (N° 129):

Los convenios 81 y 129 obligan a mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales, comerciales y agrícolas. Dicho sistema deberá funcionar de conformidad con las normas estipuladas en estos instrumentos. El protocolo de 1995, amplía el campo de la aplicación del Convenio N° 81 al sector de servicios no comerciales. La finalidad de las normas de inspección del trabajo es hacer cumplir las leyes y las reglamentaciones nacionales con miras a proteger a los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo mediante una apropiada inspección del trabajo.

Los convenios y protocolo referidos pueden resumirse en los siguientes aspectos:

- El Convenio N° 81 se aplica a los establecimientos industriales y, al ratificarlo su campo de aplicación se puede ampliar a los establecimientos comerciales.
- El Convenio N° 129 se circunscribe al sector agrícola.
- Las disposiciones de ambos convenios son prácticamente idénticas.
- Estos convenios prevén entre otros que:
 - La inspección del trabajo esté bajo la vigilancia y control de un organismo central.

- Se promueva una coordinación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o privadas que ejerzan actividades análogas.
- El personal de la inspección del trabajo esté compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia.
- Para contratar inspectores del trabajo se tenga en cuenta únicamente las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.
- Se asegure la asociación apropiada de expertos técnicos con los inspectores del trabajo.
- El número de inspectores del trabajo sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicios de inspección.
- Los inspectores del trabajo dispongan de oficinas equipadas de acuerdo con las necesidades del servicio y de los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Los inspectores del trabajo estén autorizados a entrar libremente en los lugares de trabajo.
- Los inspectores del trabajo estén autorizados para ordenar modificaciones de todo aquello que pueda constituir un peligro para la salud o la seguridad en el lugar de trabajo.
- La inspección de los lugares de trabajo sea periódica.
- Se apliquen las sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales.
- Se publique un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección.
- Las recomendaciones N° 81 y N° 133 complementan los convenios N° 81 y N° 129 respectivamente.
- El protocolo de 1995 obliga a los Estados que los ratifican a aplicar las disposiciones del Convenio N° 81 en el sector de servicios no comerciales, rama de actividad económica definida en dicho protocolo.

5. LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:

En todos los países latinoamericanos, en sus respectivos códigos de trabajo, se incluye un capítulo sobre las inspectorías de trabajo, en atención a que sus funcionarios administrativos son los encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales. Por ello haremos una referencia a la inspección de trabajo en las legislaciones latinoamericanas.

5.1.- La Inspección del Trabajo en México:

Los Arts. 540, 541 y 543 del la Ley de Trabajo de México, señalan y refieren sobre las funciones de la inspección del trabajo y deberes y atribuciones de los inspectores en los siguientes aspectos:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.
- 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
- Vigilar se cumplan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene.
- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.
- Interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.
- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo.
- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente
- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.
- Se establece además que los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

5.2.- La Inspección del Trabajo en Venezuela:

En Venezuela la Inspección de Trabajo es parte de los organismos administrativos y del mismo se puede que contiene:

- El cumplimiento de la parte administrativa de la Ley del Trabajo se encarga al Ministerio de Trabajo, que tendrá a su cargo el personal adecuado incluyendo inspectores de trabajo, cuyas funciones más importantes son:
- Recoger los datos necesarios para la preparación de la legislación y reglamentación del trabajo.
- Presentar proyectos de ley sobre legislación obrera y social.
- Cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones de la Ley.
- Proponer el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los obreros, tomando las iniciativas del caso.
- Las inspectorías de trabajo tienen jurisdicción para conocer los asuntos sociales, y están a cargo de un inspector quien ejercerá la representación de aquella en todos los asuntos de su competencia, y cumplirán las instrucciones que les transmita el Ministerio de Trabajo.
- Los inspectores deberán informar al Ministerio de Trabajo, dentro de los 10 primeros días de cada mes, acerca de las actividades de la inspectoría del mes anterior, y extraordinariamente cada vez que un asunto de importancia lo requiera y cuando el Ministro lo solicite de ellos, algún informe especial.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley en la jurisdicción territorial que le corresponda.

- Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los gremios y sus miembros, y mediante el catastro de desempleados de su jurisdicción.
- Intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que determine la Ley.
- Nombrar comisiones especiales permanentes u ocasionales para acopiar datos sobre toda especie de asuntos de orden económico que surjan en el territorio de su jurisdicción.

5.3.- La Inspección del Trabajo en Costa Rica:

La inspección del trabajo en Costa Rica está a cargo del Ministerio de Trabajo y es parte de su organización administrativa que vela porque se respeten y cumplan los convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y previsión social. Entre las atribuciones más importantes establecidas en la Ley N° 1860, Art. 89 podemos señalar:

- Los inspectores de trabajo tendrán derecho a visitar los lugares de trabajo cualquiera sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante esta.
- Podrán revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualquier otro documento y constancias que eficazmente les ayuden a realizar su labor y que se refieran a los respectivos trabajos.
- Si encontraren resistencia injustificada, podrán requerir el auxilio de las autoridades de policía, únicamente para que no se les impida el cumplimiento de su deber.
- Podrán los inspectores examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal para los trabajadores.
- Podrán efectuar la inspección, por acción propia o por denuncia de los trabajadores o de cualquier otra persona, debiendo prestar también colaboración a las autoridades judiciales del trabajo.
- Realizarán la inspección como labor preventiva, instruyendo a patronos y trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones e interviniendo en las dificultades y conflictos de trabajo que se susciten entre aquellos o interiormente entre los mismos grupos.
- La desobediencia de las disposiciones impartidas por los inspectores, dentro del límite de sus atribuciones legales o reglamentarias, los actos que impidan el cumplimiento de

los deberes propios de su cargo, y las dificultades que se les crearen en el ejercicio de sus funciones, se penarán con multa económica. En caso de más de una reincidencia específica, se impondrá forzosamente arresto de 10 a 180 días, el cual tendrá carácter inmutable. La pena se impondrá tanto a la persona directamente responsable de la infracción, como al patrono en cuya empresa, industria, negocio o establecimiento hubiere ocurrido, a no ser que el último demostrare su desconocimiento o no participación de la falta de que se trate.

- Siempre que se compruebe la violación de leyes o reglamentos de trabajo o de previsión social, la inspección requerirá al patrono correspondiente, por escrito, para que dentro del término que le fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, la inspección levantará un acta haciendo constar su intervención, procediendo por medio de su jefe, a entablar la acción judicial correspondiente.
- Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán el valor de prueba muy calificada y sólo se prescindirá de ellas, si hubiera otras que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad de las actas o informes. Dichos funcionarios quedan exentos de rendir fianza por calumnia cuando proceda pedirla.

6.- LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN BOLIVIA:

6.1.- Antecedentes:

En nuestro país, la primera disposición legal que ha especificado la función de los Inspectores del Trabajo, ha sido la Ley de 18 de marzo de 1926, por la cual se crea el Departamento Nacional del Trabajo y se estipula en su artículo 3º algunas funciones encomendadas a dichas autoridades, entre estas funciones están:

- Intervenir en todas las cuestiones sobre contratos de trabajo y reclamos de salarios entre patronos y obreros.
- Verificar inspecciones en las minas, fábricas y demás establecimientos industriales, para que las empresas cumplan las prescripciones de la Ley y Reglamento de orden al trabajo, seguridad e higiene; así como en orden a la prevención de accidentes, con facultad de imponer multas hasta de 500 bolivianos.

- El Art. 52 se refiere a las prohibiciones a que están sometidos los inspectores, entre ellas:
- Tener cualquier interés, directo o indirecto, en las empresas o establecimientos que estén bajo su vigilancia.
- Revelar los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.
- Revelar al empleador, a su representante o al sindicato el origen o la fuente de la queja que motiva la visita de inspección.
- Cobrar y aceptar dádivas de los empleadores o de los trabajadores.
- Extralimitación en el desempeño de sus funciones o usurpar funciones ajenas.
- También se señala a los inspectores, facultades para interrogar en presencia de testigos, tanto al patrono como al personal de la empresa, sobre todas las cuestiones relativas a la aplicación de las disposiciones de la legislación del trabajo y seguridad social.
- El Decreto Ley N° 2763 de 2 de octubre de 1951, al hablar de la aplicación de las multas a imponerse a las empresa, determina facultades a los inspectores. Se dispone que los inspectores del trabajo que constataren una infracción cualquiera, presentarán un informe escrito ante el respectivo Juez de Trabajo de su Distrito, especificando el nombre de la empresa, fábrica o establecimiento de trabajo, patrono, gerente o administrador, responsable, lugar de su ubicación; ley o disposición infringida con los detalles del caso, fecha de la constatación y monto de la multa a aplicarse. Dicho informe con la firma del funcionario que interviene constituirá la denuncia y prueba de cargo preconstituida.
- Nuestra Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario no contempla ninguna disposición que norme el ejercicio de la inspección del trabajo. Este vacío, ha sido llenado mediante el Estatuto Orgánico del Ministerio de Trabajo, puesto en vigencia por el Decreto Supremo N° 05252 de 29 de abril de 1959 y que nos referimos antes.
- Las reglamentaciones vigentes a través del D.S. mencionado tenían un vacío inmenso, una vez que los inspectores del trabajo no tenían las facultades necesarias para hacer cumplir en forma inmediata las disposiciones de la Ley General del Trabajo, sin previo proceso instaurado ante la judicatura del trabajo.

- El Departamento Nacional del Trabajo creado por la referida Ley, contaba con un Jefe, dos sub-Jefes y dos inspectores viajeros, fuera de los asesores médicos.
- El Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en su Título VI, se refiere a los organismos técnicos de la Dirección General del Trabajo, y en el Capítulo II, hace mención al Departamento de Inspección General del Trabajo, que comprende el articulado del 43° al 56°.
- El mencionado Estatuto expresa que el Departamento de Inspección del Trabajo estaría a cargo de un Jefe que, con la denominación de Inspector General del Trabajo, dirigirá las funciones de su Departamento, para cuyo fin contará con el personal de oficina y con el cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se requiera.
- La Inspección General del Trabajo es un servicio encargado exclusivamente de supervigilar, fiscalizar y asegurar el cumplimiento de la Legislación del Trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus profesiones.
- El artículo 44° establece que para ser Inspector General del Trabajo, se requiere ser abogado con Título de Provisión Nacional especializado en Derecho Social y con experiencia por lo menos de dos años, en labores de Inspección de Trabajo.
- La Inspección General del Trabajo tendrá por funciones y atribuciones: Denunciar las infracciones a las Leyes sociales para la aplicación de las sanciones consiguientes; estudiar e informar sobre los resultados prácticos de la legislación del trabajo; realizar giras de inspección y todas las funciones que le encomienden las leyes, decretos supremos, resoluciones ministeriales, u ordenes que emanen de la Dirección General, Oficialía Mayor o Ministerio.
- El Artículo 47° prescribe que los Inspectores de Trabajo deberán ser necesariamente abogados, con Título en Provisión Nacional, teniendo las facultades, obligaciones y atribuciones siguiente:
 - Derecho a visitar los lugares de trabajo, sea cual fuere su naturaleza, a cualquier hora del día o de la noche, de acuerdo con el trabajo, con el exclusivo objeto de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el trabajo y la seguridad social.
 - Pueden revisar los libros de contabilidad de salarios, planillas, medios de pago y cualquier otro documento que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido

- Siempre que encuentren resistencia injustificada darán cuenta a la Inspección General, a los fines consiguientes, y en casos especiales en los que su acción debe ser inmediata, pueden requerir el auxilio de las autoridades o agentes de la Policía para el cumplimiento de sus derechos.
- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores, debiendo velar muy particularmente porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Pueden requerir o sacar muestra de substancias y materias utilizadas o manipuladas en cualquier empresa o establecimiento, con el propósito de hacerlas analizar, debiendo hacer al empleador o su representante, la notificación correspondiente en base a los informes y recomendaciones del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Caja Nacional de Seguridad Social.
- Pueden ordenar todas las medidas necesarias para eliminar los defectos que encontraren en las instalaciones, en el montaje, o en los métodos de trabajo, así como imponer todas las medidas de aplicación inmediata para evitar un peligro inminente para la vida o salud de los trabajadores y las multas previstas para los casos de violación o infracción de las disposiciones de la legislación del trabajo, relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus profesiones.
- Pueden ordenar la colocación de avisos , pre avisos en la Ley.
- Deben colaborar en todo momento con las autoridades judiciales del trabajo.
- Presentar al Jefe del Departamento los informes escritos de sus actuaciones en los asuntos que se le encomienden.
- Los inspectores de trabajo podrán asesorarse para el mejor desempeño de sus funciones, de expertos o peritos médicos, ingenieros, mecánicos, electricistas u otros que estimen conveniente.
- El Art. 48 asigna a las actas e informe de los inspectores del trabajo, el valor de documentos pre constituidos, cuando sean presentados como prueba, mientras los empleadores no demuestren la falsedad de los mismos.

7.- ANÁLISIS DEL ACTUAL REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:

El actual Reglamento de la Inspección del Trabajo fue elaborado por la Unidad de Desarrollo Organizacional del Ministerio del Trabajo y Microempresa (U.D.O.), en septiembre del año 1998, unidad que no cuenta con el asesoramiento de ningún abogado.

El citado Reglamento tiene siete capítulos y 55 artículos, mimos que son motivo del análisis del presente trabajo dirigido.

7. 1.- Capítulo I: Introducción, definición, finalidad, objeto y funciones:

Este Capítulo establece básicamente:

- Que la inspección del trabajo debe velar por la aplicación de la legislación laboral, atribución que le compete en sujeción a lo dispuesto por la Ley General del Trabajo.

Crítica: Conforme referimos en los antecedentes, la Ley General del Trabajo no refiere en ninguna de sus partes que le otorga atribuciones a la inspección del trabajo, por el contrario es un vacío que tiene la legislación laboral.

- El objeto del Reglamento de Inspección del Trabajo es regular el funcionamiento y procedimientos administrativo operativos de las oficinas y actividades de inspección del trabajo.

Crítica: Señala que su objeto son los procedimientos, pero no se menciona ninguno y considero que tampoco puede ser un objeto del Reglamento el velar por el funcionamiento de las oficinas de la inspección del trabajo.

- Entre las funciones más importantes de la “inspección del trabajo” están: Efectuar inspecciones / cumplir y hacer cumplir la Ley General del Trabajo / Substanciar Laudos Arbitrales. / Atender reclamos colectivos en primera instancia. / Asesorar la elaboración de contratos individuales y colectivos. / Vigilar que las empresas cumplan en afiliar a sus trabajadores a las Cajas de Salud. / Asesorar a empresas y trabajadores. / Vigilar la normativa legal en las organizaciones sindicales. / Colaborar como asesores laborales en otros Ministerios / Emitir informes sobre las inspecciones practicadas / Canalizar las denuncias por infracción a leyes sociales ante la instancia judicial / Emitir Resoluciones Administrativa de homologación de convenios y contratos colectivos.

Crítica: Las funciones señaladas, no sólo están fuera de la Ley, sino también no se cumplen, conforme paso a analizar:

- Los inspectores no substancian laudos arbitrales, esta es una función del Director General del Trabajo y de los Directores Departamentales del Trabajo.
 - Señalan que atienden conflictos colectivos en primera instancia, pero no refieren si existe una segunda instancia y cual sería.
 - No pueden vigilar la normativa legal de las organizaciones sindicales ya que la función del Ministerio de Trabajo debe limitarse a reconocer a estas organizaciones, lo contrario implica intervención en los sindicatos.
 - Como es posible que los inspectores colaboren como asesores laborales en otros Ministerios si la Administración Pública central está fuera del alcance de la Ley General del Trabajo, además de que los inspectores son personas sin ninguna formación, en muchos casos no son ni bachilleres.
 - Se señala como atribución que los inspectores de trabajo emitir Resoluciones Administrativas de Homologación de convenios y contratos colectivos; cuando esa función es competencia del Viceministro de Relaciones Laborales junto al Director General del Trabajo, por lo que un inspector no tiene facultad y menos capacidad para emitir ningún tipo de resolución.
- Entre sus alcances están los centros de trabajo, sujetas a la Ley General del Trabajo
 - Se excluyen de los alcances de este reglamento los centros militares, salvo el personal civil.

Crítica: Los centros militares no están dentro de los alcances de la Ley General del Trabajo, sean militares y/o civiles porque tiene el Estatuto de las Fuerzas Armadas, por lo que es un exceso lo señalado en el Reglamento.

7. 2.- Capítulo II: Actuaciones y Facultades:

Este capítulo tiene una denominación que no es propia de un Reglamento y establece entre otras las siguientes:

- Que la inspección se realizará previa orden superior, cuando exista denuncia verbal o escrita, petición del Juez laboral, de las Cajas de Salud, solicitud de sindicatos, petición de empresas y trabajadores y otras circunstancias.

Crítica: La inspección del trabajo debería tener facultad de realizar sus tareas sin necesidad de orden superior, este es un cuello de botella que se debe superar, además la Caja de Salud tiene su propio procedimiento e inspectores, sin antes coordinar con esos organismos no se puede señalar que las Cajas de Salud deban solicitar inspecciones de trabajo y no se dice para que.

- El Reglamento señala que los inspectores deben solicitar colaboración en el ejercicio de sus funciones de los organismos sindicales, funcionarios públicos, de las empresas y de los trabajadores con relación a informes y documentación a presentar.

Crítica: Si la labor de inspección estará en función de colaboración y constituyendo este un acto voluntario, nadie querrá colaborar con el inspector, lo correcto era señalar que el inspector podrá exigir para el desarrollo de sus funciones que se presente la documentación pertinente, no como favor.

- La forma de actuación del inspector debe estar en función de la trascendencia de la visita, la importancia del lugar, el número de empleados y otros.

Crítica: Una inspección se debe realizarse hayan muchos trabajadores o pocos con la misma diligencia y profesionalismo, no se puede distinguir en función de la importancia de la empresa porque el capital protegido es el trabajador.

7. 3.- Capítulo III: De las Obstrucciones:

Este Capítulo, que tiene un nombre muy sui géneris , se refiere:

- A las formas en las que se obstaculizaría la labor de inspección del trabajo
- La forma como el inspector puede superar la obstrucción
- Las actas que debe redactar en la inspección
- Las sanciones que se aplica por la actitud obstruccionista y detalla además un cuadro de infracciones que van desde la falta de presentación de planillas trimestrales (por Ejm. si se tiene un trabajador y no se presentó planillas la multa es de Bs 1.000,00); por no presentación de aportes a la seguridad social debidamente selladas por el Ministro; por desacato; por dilaciones, etc.
- Este Capítulo de las obstrucciones también reglamenta sobre autorizaciones que tiene los inspectores para ingresar a las empresas, extender infracciones y otras.

Crítica: Desde el nombre que lleva el Capítulo es incoherente. Ya que se trata de normar la actividad del inspector, pero no se puede partir de lo que eventualmente puede suceder como es una posible obstrucción a su labor, un Reglamento no puede partir de la excepción.

7.4.- Capítulo IV: Derechos, deberes e incompatibilidades:

Este Capítulo de manera incongruente señala:

- Que la asignación de inspectores se efectuará de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de definición de multas con personas jurídicas ?
- Que las actas de los inspectores son pruebas pre constituidas.
- La incompatibilidad en casos de parentesco o vínculo de cualquier naturaleza
- Que los inspectores adquieren las prerrogativas y la dignidad de la función pública
- Que su remuneración estará en función de la alta misión encomendada
- Que gozarán de estabilidad laboral
- Que tendrán consideración de autoridad pública
- Que serán reconocidos por su labor mediante recompensas expresadas en felicitaciones y diplomas
- Que sus obligaciones son cumplir con las establecidas con carácter general para los funcionarios públicos
- Que se les debe asignar movilidades para el ejercicio de sus labores

Crítica: En este Capítulo se habla de todo menos de lo que serían los derechos y deberes de los inspectores.

7.5.- Capítulo V: Selección formación y desarrollo:

Básicamente este Capítulo señala:

- Que la selección de inspectores se hará mediante concurso de méritos y examen de competencia.
- Es requisito no tener antecedentes penales
- La convocatoria de selección se hará pública a nivel nacional
- Las pruebas de evaluación deben contener materias como Derecho Laboral, Derecho Público y Privado, Sociología, Seguridad Ocupacional e Higiene, cálculos aritméticos básicos y otros.

- Una vez seleccionado estarán a prueba por tres meses conforme dispone la Ley.

Crítica: Los requisitos exigen conocimiento en Derecho pero no se menciona que los postulantes a la inspección tengan por lo menos título de bachiller y el periodo de prueba de tres meses no corresponde a empleados públicos.

7.6.- Capítulo VI: Organización y administración de la inspección de trabajo:

En este capítulo se establece también de manera confusa la organización de la inspección del trabajo tomando en cuenta:

- Un organigrama donde se establece únicamente la labor de la inspección en La Paz
- Que los inspectores son polifuncionales y pueden trabajar en los distintos servicios
- Se habla de un Cuerpo Nacional de Inspectores y su funcionamiento a nivel departamental
- De las funciones de los Jefes de Reclamos Individuales y Colectivos

Crítica: Si se trata de un Reglamento de Inspección del Trabajo y de un Cuerpo de Inspectores, de personal altamente calificado para esta función como es posible que acto seguido se diga que los inspectores son polifuncionales y que pueden trabajar en cualquier dependencia del Ministerio de Trabajo.

7.7.- Capítulo VII: Régimen disciplinario:

Señala que los inspectores en cuanto a sus faltas serán sancionados de acuerdo a la Ley de la Carrera Administrativa, de este Reglamento y el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo. Asimismo señala que el Ministerio de Trabajo dictará las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo de este Reglamento.

Crítica: Como corolario de las incongruencias de este Reglamento se señala que para la aplicación y desarrollo de este Reglamento se deben dictar otras disposiciones algo así como un reglamento del Reglamento de la Inspección del Trabajo.

8.- ASPECTOS QUE DEBE CONTENER UN REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO:

La Inspección del Trabajo hoy mas que nunca, cuando evidenciamos la violación de las disposiciones laborales especialmente por parte de los empleadores adquiere importancia, pese a que a la fecha este instituto ha sido relegado, mal valorado, reducido a un cargo político de menor importancia dentro de la administración pública.

Por ello debe reorientarse y darle la relevancia que corresponde como la entidad encargada de la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales por parte de empleadores y trabajadores, debe establecerse entre otros roles el de ser un instituto que facilite información técnica y analice las deficiencias y abusos para orientar su remedio en principio y finalmente solo en caso de reiterado incumplimiento proceder a su sanción.

Este servicio oficial administrativo debe ser el encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y del equilibrio social.

Dentro de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Microempresa, el servicio de inspección del trabajo debe constituir una división importante de la Dirección General del Trabajo.

Su función no puede ser otra que la que orientan los Convenios y Recomendaciones aprobados por la O.I.T., es decir la inspección del trabajo deberá tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas, higiene y seguridad.

A consecuencia de la complejidad de la industria moderna y del carácter de las funciones administrativas que tienen que desempeñar para la aplicación de la ley y a consecuencia igualmente de las relaciones que deberán sostener con los empleadores y trabajadores, con las autoridades locales y judiciales, es esencial que los inspectores posean una experiencia seria, desde el punto de vista técnico, que tengan una sólida cultura general y que por sus actitudes y cualidades morales, puedan captarse la confianza de todos.

El fundamento de la implementación de un servicio de inspección del trabajo está en que las disposiciones del trabajo que reconocen los derechos y obligaciones de los que intervienen en la relación laboral, no podrían tener eficacia, sino se contara con un organismo fiscalizador capaz de determinar el cumplimiento de las mismas.

Las inspectorías del trabajo, normadas dentro de una jerarquía administrativa, constituyen la garantía del cumplimiento de las disposiciones laborales y sobre todo tienen la facultad de imprimir seriedad y respeto a la ley.

En nuestra legislación laboral, a través del Reglamento de la Inspección del Trabajo vigente, se ha distorsionado su campo de acción, sus funciones y en la práctica lejos de ser un servicio orientador de las relaciones laborales y de seguridad en el sentido de velar por el cumplimiento de las leyes sociales, es una repartición estatal, que se dedica únicamente a multar a las empresas, por lo que su actividad principal es sancionadora, aspecto que va en perjuicio del propio trabajador, porque la empresa que paga una multa posteriormente se cobra del propio salario del trabajador, despidiéndolo, rebajándole su sueldo o quitándole otros beneficios.

En consecuencia frente a los anteriores instrumentos que normaban la inspección del trabajo a la fecha y desde el año 1998 desde que rige el actual Reglamento de la Inspección del Trabajo, lamentablemente hemos retrocedido.

9.- PROPOSICIÓN:

En base a los antecedentes referidos, bases legales citadas, al análisis del actual Reglamento de la Inspección del Trabajo realizado, evidenciando las graves incongruencias que tiene y asumiendo las recomendaciones que debe tener un Reglamento de esta naturaleza, en esta parte del Trabajo Dirigido me permito proponer lo siguiente:

Que se elabore un nuevo Reglamento de la Inspección del Trabajo que busque consolidar un régimen de justicia a favor de los trabajadores, en forma rápida, encomendando a los inspectores del trabajo la intervención en la vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales, teniendo como principal función la de orientar ese cumplimiento, la atención de los conflictos individuales y colectivos de trabajo y solo en casos extremos facultando a los inspectores la imposición de multas, que deben ser proporcionales a las faltas cometidas y no constituir un abuso o medio de extorsión

Para ello se propone también que la selección adecuada de los Inspectores de Trabajo misma que debe ser calificada por entendidos en la materia y no seleccionar en función de intereses partidarios o con contenido político. Siendo recomendable que por los menos

sean Egresados de la Carrera de Derecho y cumplan funciones en forma temporal bajo la modalidad de pasantías y como requisito previo a la obtención de su título profesional.

El Reglamento de la Inspección del Trabajo que proponemos, debe contener básicamente:

En una primera parte o Primer Título

- a. Un Capítulo en el que se defina y se señale el objeto de la Inspección del Trabajo, tomando como principal aspecto que se debe velar por el cumplimiento de la Ley General del Trabajo y las demás disposiciones sociales, en una función orientadora antes que sancionadora. Además de atender en la fase administrativa los conflictos individuales y colectivos.
- b. Un Reglamento también debe establecer quienes serán los funcionarios que integren la Unidad de Inspección del Trabajo, cual su nivel de formación previa. Si deben ser profesionales abogados o egresados de derecho que en convenios interinstitucionales puedan como requisito previo a la obtención de su título profesional ejercer pasantías con una preparación antes de asumir el cargo, un seguimiento y evaluación de sus actividades.
- c. Se debe señalar con toda claridad el ámbito de aplicación y actuación del Reglamento de la Inspección del Trabajo, que no puede ser otro que el ámbito que tiene la Ley General del Trabajo, así de esta manera evitar distorsiones en sentido de que los inspectores pueden intervenir en la administración pública u otras.
- d. Establecer cuales son las facultades del Inspector del Trabajo en el desempeño de sus competencias, de esta manera evitar que se cometan excesos o se deje al Inspector sin prerrogativas legales para poder actuar en el cumplimiento de sus fines.
- e. Señalar en un Capítulo expreso cual el auxilio y colaboración que debe recibir la Inspección del Trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones, toda vez que la Inspección no tiene fuerza coercitiva, y el recurrir a la Policía Nacional u otro institución pública como puede ser la Fiscalía no está normado y se deja a la iniciativa personal o a actos de buena voluntad; en consecuencia este es un aspecto que debe normar el Reglamento de la Inspección del Trabajo.

En una segunda parte o Título Segundo

- a. Se debe normar las actuaciones de la inspección del trabajo.
- b. Establecer como se inician estas labores.
- c. Cuales las modalidades, por Ejm. si se efectuarán de oficio, a denuncia de parte, por programación de visitas, etc.
- d. También se debe referir a la documentación con la que debe contar un Inspector del Trabajo, como es el Libro de Visitas, las notificaciones, el formulario de Revisita y otras.

En una tercera parte o Título Tercero

- e. Establecer la organización de la Unidad de Inspección del Trabajo, entre los aspectos más importantes se debería normar:
- f. La estructura territorial de la Inspección del Trabajo
- g. Los niveles de coordinación con las otras unidades del Ministerio de Trabajo y Microempresa.
- h. El funcionamiento de las inspectorías de trabajo, determinadas por el ámbito de atención, sea de reclamos individuales y colectivos.

En una cuarta parte o Título Cuarto

- a. El procedimiento de infracción en caso de que sea necesario y en última instancia.

10.- CONCLUSIONES:

De la referencia histórica y doctrinal expuesta, antecedentes sobre la inspección del trabajo, a nivel internacional como nacional y sobre esta base del análisis realizado al actual Reglamento de la Inspección del Trabajo, he podido llegar a las siguientes conclusiones:

- a. El actual Reglamento de la Inspección del Trabajo es un documento que no permite cumplir las funciones del inspector del Trabajo y con ello las del propio Ministerio de Trabajo y Microempresa.
- b. En muchas de sus partes es totalmente incongruente.
- c. El Reglamento analizado, usurpa funciones a otras reparticiones y trata de normar sobre campos en los que no tiene competencia.
- d. Lo dispuesto en el Reglamento de Inspección del Trabajo, no se cumple.

- e. La mayoría de los inspectores no conoce este instrumento legal debido a los continuos cambios políticos.
- f. La función del Inspector del Trabajo está desvalorizada.
- g. La Inspección del Trabajo, lejos de velar el cumplimiento de las normas laborales es más bien un organismo sancionador y extorsionador con relación a empresas y especialmente micro empresas que no cumplen con algún requisito formal..
- h. Muchas micro empresas debido a la acción sancionadora de la Inspección del Trabajo se han visto obligadas a cerrar sus actividades en grave perjuicio de los trabajadores.
- i. Existen tres clases de inspectores que no coordinan funciones: Los de la Dirección General del Trabajo; los del la Dirección de Asuntos Sindicales y los de la Dirección de Higiene Industrial, quienes por su lado realizan inspecciones y atienden casos, cuando la atención de las relaciones laborales deben ser integrales y no por separado.

11.- BIBLIOGRAFÍA:

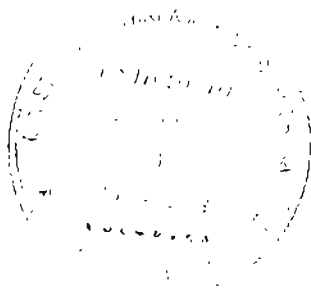
1. "Compendio de Derecho Laboral" CABANELLAS, Guillermo
Editorial Heliasta
2. "Convenios y Recomendaciones Internacionales de Trabajo" O. I. T.
Ginebra Suiza
3. "Enciclopedia Jurídica OMEBA"
4. "Diccionario de Derecho Usual" CABANELLAS, Guillermo
Editorial Heliasta
5. "Reglamento de la Inspección del Trabajo" Ministerio del Trabajo
Gestión 1998.
6. "Normas Internacionales del Trabajo" O. I. T.
Ginebra – Suiza
7. "El Servicio de la Inspección del Trabajo" SALCEDO, Carlos
Gaceta Judicial – España
8. "Inspección local del trabajo" Subsecretaría de Trabajo
México
9. "Capítulo V Inspección del Trabajo" Ley Federal del Trabajo
México

ANEXOS

MINISTERIO DE TRABAJO

Y

MICROEMPRESA



**REGLAMENTO DE LA INSPECCION GENERAL
DE TRABAJO**

**ELABORADO POR LA UNIDAD DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**

La Paz, Septiembre de 1998

INDICE

REGLAMENTO DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO

CAPITULO I

INTRODUCCION, DEFINICION, FINALIDAD, OBJETO Y FUNCIONES

- ARTICULO 1.- DE LA INTRODUCCION.-
- ARTICULO 2.- DE LA DEFINICION Y FINALIDAD.-
- ARTICULO 3.- DEL OBJETO DEL PRESENTE REGLAMENTO.-
- ARTICULO 4.- DE LAS FUNCIONES.-
- ARTICULO 5.- DE LOS ALCANCES.-
- ARTICULO 6.- EXCLUSION

CAPITULO II

ACTUACIONES Y FACULTADES

- ARTICULO 7.- FORMA DE INTERVENCION
- ARTICULO 8.- SOLICITUD DE COLABORACION
- ARTICULO 9.- FORMA DE ACTUACION
- ARTICULO 10.- DE LOS CREDENCIALES
- ARTICULO 11.- DE LOS PROCEDIMIENTOS

CAPITULO III

DE LAS OBSTRUCCIONES

- ARTICULO 12.- DE LA OBSTRUCCION
- ARTICULO 13.- FORMA DE SUPERAR LA OBSTRUCCION
- ARTICULO 14.- DE LAS ACTAS
- ARTICULO 15.- DE LOS REQUERIMIENTOS SIN VISITA
- ARTICULO 16.- DE LAS SANCIONES Y SU ESCALA
- ARTICULO 17.- DE LAS AUTORIZACIONES

CAPITULO IV

DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDAD

- ARTICULO 18.- DE LA ASIGNACION DE INSPECTORES
 - ARTICULO 19.- DE LA PRUEBA PRE CONSTITUIDA
 - ARTICULO 20.- DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS PROCESOS
 - ARTICULO 21.- DE LA INCOMPATIBILIDAD
 - ARTICULO 22.-
 - ARTICULO 23.- DE LAS PRERROGATIVAS Y RESPONSABILIDADES
 - ARTICULO 24.- DE LA REMUNERACION
 - ARTICULO 25.- DE LA ESTABILIDAD
 - ARTICULO 26.- DE LAS CONSERVACIONES
-

- ARTICULO 27.- DE LOS RECONOCIMIENTOS
ARTICULO 28.- DE LAS OBLIGACIONES
- ARTICULO 29.- DE SU RADIO ACCION
ARTICULO 30.- DE LA CONFIDENCIALIDAD
ARTICULO 31.- DE LA ASIGNACION PARA MOVILIDADES



CAPITULO V
SELECCION, FORMACION Y DESARROLLO

- ARTICULO 32.- DE LA SELECCION
ARTICULO 33.- REQUISITO INDISPENSABLE
ARTICULO 34.- DE LA CONVOCATORIA
ARTICULO 35.- DEL PLAZO DE PRUEBAS
ARTICULO 36.- DE LA ADMINISTRACION DE PRUEBAS
ARTICULO 37.- DE LA DESIGNACION Y ENTRENAMIENTO
ARTICULO 38.- OBLIGATORIEDAD DE PARTICIPAR EN CURSOS
ARTICULO 39.- PROGRAMACION DE CURSOS
ARTICULO 40.- APOYO DE AUTORIDADES

CAPITULO VI
ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE LA
INSPECCION DE TRABAJO

- ARTICULO 41.- DEL OBJETIVO
ARTICULO 42.- DE LA ORGANIZACION
ARTICULO 43.- DE LA LEGISLACION
ARTICULO 44.- DE LA POLIFUNCIONALIDAD
ARTICULO 45.- DE LA PLANIFICACION
ARTICULO 46.- DEPENDENCIA FUNCIONAL
ARTICULO 47.- DE LA ESTRUCTURA
- ARTICULO 48.- DE LA DEPENDENCIA
ARTICULO 49.- DE LA NORMATIVIDAD
ARTICULO 50.- DE SU INTEGRALIDAD
ARTICULO 51.- DE LAS INSPECTORIAS DEPARTAMENTALES
ARTICULO 52.- DE LA HOJA DE SERVICIOS

CAPITULO VII
REGIMEN DISCIPLINARIO

- ARTICULO 53.- SANCIONES
ARTICULO 54.- DISPOSICION ADICIONAL
ARTICULO 55.- DISPOSICION TRANSITORIA

REGLAMENTO DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO

CAPITULO I

INTRODUCCION, DEFINICION, FINALIDAD, OBJETO Y FUNCIONES

ARTICULO 1.- DE LA INTRODUCCION.-

En virtud a las delicadas funciones de inspección es necesario contar con un Reglamento Específico que regule las importantes actividades, que debe ejecutar el personal de este sector laboral del Ministerio de Trabajo y Microempresa.

ARTICULO 2.- DE LA DEFINICIÓN Y FINALIDAD.-

Inspección del Trabajo es el Organó Técnico especializado en la Administración Pública, dependiente del Ministerio de Trabajo y Microempresa, que tiene por finalidad velar por el cumplimiento y aplicación de la Legislación Laboral en forma imparcial y justa, fiscalizando su cumplimiento en el entendido de que esta misión le compete al Estado de modo exclusivo indelegable y soberano, y en sujeción a lo dispuesto en el presente Reglamento y en la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

ARTICULO 3.- DEL OBJETO DEL PRESENTE REGLAMENTO.-

El presente documento tiene por objetivo regular el funcionamiento y procedimientos administrativo operativos de las oficinas y actividades de inspección del trabajo.

ARTICULO 4.- DE LAS FUNCIONES.-

Las siguientes funciones son de competencia de la inspección de trabajo.

- 1.- Planificar, ejecutar y regular todas las actividades del sector de inspección del trabajo.
- 2.- Efectuar inspecciones periódicas e inspecciones sorpresa a fin de establecer infracciones a las Leyes Laborales Vigentes.
- 3.- Asesorar en materia laboral a empleadores y trabajadores con criterio técnico, imparcial y en estricta sujeción a La Ley, sobre sus derechos y obligaciones.
- 4.- Cumplir y hacer cumplir La Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y disposiciones conexas.

- 5.- Substanciar laudos arbitrales Presidiendo el tribunal de arbitraje.
 - 6.- Atender los reclamos colectivos en primera instancia, agotando instancias para su solución e informar al Director en forma permanente.
 - 7.- Evaluar Reglamentos Internos para su aprobación, remitiéndoles a Asesoría Jurídica en consulta, en caso necesario.
 - 8.- Asesorar y/o aprobar la elaboración de contratos individuales y colectivos, finiquitos y Reglamentos Internos
 - 9.- Velar por el cumplimiento de las disposiciones específicas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, efectuando las comunicaciones del caso al organismo interno correspondiente de aquellos riesgos que detectaran en el ejercicio de sus funciones.
 - 10.- Efectuar en general, otras funciones de índoles laboral cuya fiscalización no esté encomendada por una norma a otros órganos de la Administración Pública.
 - 11.- Vigilar el cumplimiento de la obligación de las empresas de afiliar a sus trabajadores en las Cajas de Salud y de cumplir con todo lo establecido en materia de Seguridad Social.
 - 12.- Asistencia Técnica. Las funciones de tal carácter encomendadas a la Inspección de Trabajo son las siguientes.
 - a).- Asesorar a empresas y trabajadores sobre los derechos y obligaciones establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.
 - b).- En relación con los Sindicatos.
Vigilar la normativa legal en lo que a las organizaciones sindicales se trate, así como también informarles de la legislación vigente en la materia.
 - c).- Ejercer funciones de conciliación en los conflictos laborales de carácter colectivo.
 - d).- Emitir dictámenes o informes, elaborar proyectos y estadísticas, así como realizar otros servicios que en consideración a su específica competencia, sean ordenados por las autoridades del Ministerio.
 - e).- Colaborar como Asesores Laborales en otros Ministerios e Instituciones de la Administración Pública a petición de sus titulares.
 - f).- Emitir informes sobre las inspecciones practicadas
-

dirigidas a su inmediato superior en un termino no mayor a 72 hrs. de realización de la Inspección.

- 13.- Determinar el tratamiento de los convenios colectivos.
- 14.- Canalizar las denuncias por infracción a Leyes Sociales ante la instancia Judicial.
- 15.- Emitir Resoluciones Administrativas de homologación de convenios y contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores.
- 16.- Efectuar otras tareas inherentes al área de Inspección determinadas por las Autoridades Superiores del Ministerio.

ARTICULO 5.- DE LOS ALCANCES.-

El presente Reglamento tiene alcance en todas las Inspectorias de Trabajo a Nivel Nacional, extendiendose a:

- 1.- Los Centros de Trabajo de cualquier sector de actividad que ocupen trabajadores por cuenta ajena, incluyendo a las empresas del Estado, los centros agropecuarios y otras, que estén sujetas a la Ley General del Trabajo.
- 2.- Los Medios de Transporte en general, tanto terrestre como fluvial Y aéreo, así como sus instalaciones, explotaciones auxiliares y complementarias.
- 3.- Las Empresas Capitalizadas y cualquier Organización Empresarial donde existe relación obrero patronal.
- 4.- La función inspectora alcanza a las personas naturales y jurídicas de la forma establecida en el presente reglamento.

ARTICULO 6.- EXCLUSION

No obstante lo establecido en el artículo anterior, quedan excluidos de dicho ámbito de influencia:

- 1.- Los Centros y Establecimientos Militares, salvo para el personal civil que preste servicios en el interior de los mismos, en calidad de trabajadores y las empresas e industrias descentralizadas dependientes.
Los locales e instalaciones de las representaciones diplomáticas acogidas al privilegio de extraterritorialidad y los protegidos por convenios internacionales, conforme a sus propias cláusulas.

CAPITULO II

ACTUACIONES Y FACULTADES

ARTICULO 7.- FORMA DE INTERVENCION

La Inspección de Trabajo realizará las funciones que le sean encomendada por orden superior y de acuerdo a procedimientos vigentes en los siguientes casos:

- a).- En virtud de denuncia verbal o escrita.
- b).- A petición de la Judicatura Laboral
- c).- A instancia de las Cajas de Salud
- d).- A solicitud de Sindicatos
- e).- A petición de Empresas y Trabajadores
- f).- Y en cualquier otra circunstancia en que así se considere necesaria para el cumplimiento de sus funciones específicas.

ARTICULO 8.- SOLICITUD DE COLABORACION

En el ejercicio de sus funciones la Inspección de Trabajo podrá solicitar la colaboración de:

- 1.- Los Organismos Sindicales
- 2.- Las autoridades y funcionarios públicos que le concederán la protección y asistencia necesaria de cada caso.
- 3.- Las fuerzas de orden público que deberán prestar auxilio inmediato a los Inspectores cuando sean requeridos por estos, en el ejercicio de sus funciones.
- 4.- Las empresas y trabajadores en general, que facilitaran los informes y documentación necesarios y oportunos.
- 5.- Los organismos públicos gestores de la Seguridad Social.
- 6.- Otros que sean necesarios.

ARTICULO 9.- FORMA DE ACTUACION

La actuación de la Inspección se desarrollará principalmente mediante visitas y observaciones detalladas a los centros y lugares de trabajo, realizadas con la frecuencia y en su caso la urgencia necesaria, atendidas las circunstancias que siguen Considerado los siguientes aspectos:

- a).- La trascendencia laboral y/o social de la visita.
- b).- La importancia, clase y situación del centro o lugar de trabajo.
- c).- El volumen de empleo de las empresa, las categorías profesionales y puestos de trabajo

- que comprendan en el aspecto social.
- d).- La ejecución y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse.
 - e).- Las condiciones en que deba girarse la visita para su mayor eficacia.
 - f).- La situación en la que se encuentran los trabajadores, los empleadores y la organización.

ARTICULO 10.- DE LOS CREDENCIALES

El Inspector será provisto de un documento oficial o credencial que acredite su personalidad ante autoridades, organismos, entidades empresas y trabajadores, de acuerdo a procedimiento adjunto.

ARTICULO 11.- DE LOS PROCEDIMIENTOS

El Inspector de Trabajo en el ejercicio de sus funciones prestará a empresas y trabajadores el oportuno asesoramiento en orden al cumplimiento de las obligaciones establecidas, podrá requerirles que subsanen o justifiquen las deficiencias apreciadas, ó en su caso propondrá las sanciones que reglamentariamente procedan.

CAPITULO III

DE LAS OBSTRUCCIONES

ARTICULO 12.- DE LA OBSTRUCCION

Se considera obstrucción a la labor inspectora y será comunicada y sancionada por autoridad competente en las siguientes situaciones:

- a).- Negar la entrada al Inspector o su permanencia en el centro de trabajo visitado.
- b).- Impedir la entrada o la permanencia en cualquier centro en donde se desarrollen algunas de las funciones cuya vigilancia tiene encomendada el Inspector de conformidad con lo dispuesto por el presente reglamento.
- c).- Ofrecer resistencia activa o pasiva al exámen de libros o documentos precisos para su actuación.
- d).- Ocultar datos y antecedentes sobre cuestiones relativas a la Seguridad Social.
- e).- Ocultar personal o dificultar su declaración en especial cuando se trate de cargos sindicales representativas de sus trabajadores de la Empresa.
- f).- Presentar intencionalmente denuncias o declaraciones falsas..

- g).- Cualquier otra acción y/o omisión que perturbe, retrase o impida el ejercicio de la actuación inspectora.
- h).- Obstruir y/o dificultar el trabajo de los Inspectores.
- i).- Otros aspectos irregulares detectados por los inspectores que dificulten su labor.

ARTICULO 13.- FORMA DE SUPERAR LA OBSTRUCCION

Si se le negase la entrada al centro o lugar de trabajo, el Inspector formulará la necesaria advertencia de que tal actitud constituye una obstrucción sancionable.

De persistir la negativa, podrá recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio necesario para el normal ejercicio de sus funciones, esta colaboración podrá asimismo ser solicitada con anterioridad cuando según indicios racionales sea presumible la obstrucción, si se trata de hechos graves o se deduce la comisión de una falta o delito dará cuenta a la superioridad, sin perjuicio de elevar la denuncia correspondiente a la autoridad competente.

ARTICULO 14.- DE LAS ACTAS

Del resultado de la Inspección al centro o lugar de trabajo se levantará la respectiva acta firmada tanto por el empleador, el representante laboral y el propio inspector, acta que deberá ser elevada a conocimiento de las autoridades Superiores del Ministerio, con el informe respectivo, en un plazo no mayor a 48 hrs.

ARTICULO 15.- DE LOS REQUERIMIENTOS SIN VISITA

La Inspección de Trabajo podrá igualmente desempeñar su función fiscalizadora sin necesidad de visitas en casos que sean necesarios, procediendo de la siguiente manera:

- a).- Requiriendo de las empresas y demás entidades y organismos sujetos a inspección, la presentación de información y/o aportación de los datos precisos.
- b).- Para aclaración o presentación de descargo, en casos necesarios.

ARTICULO 16.- DE LAS SANCIONES Y SU ESCALA

1. Podrán proponerse sanciones económicas por la inspección de trabajo a las personas naturales y jurídicas por los siguientes motivos.

- a).- Infracción de la legislación cuyo cumplimiento está encargada de vigilar.
- b).- Obstrucción al ejercicio de sus funciones.

2. La Inspección de Trabajo en el ejercicio de su función sancionadora, tendrá en cuenta la gravedad y magnitud social de la infracción u obstrucción cometida, número de trabajadores que se

refiere, importancia económica de la Empresa, la desobediencia o indisciplina que suponga la reiteración y cualesquiera otras circunstancias proceda considerar y aplicar la siguiente escala.

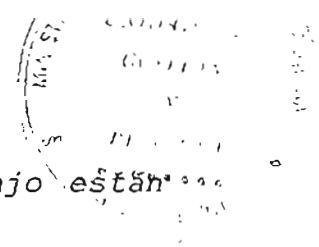
ESCALA DE MONTOS PARA SANCIONES POR INFRACCION A LEYES SOCIALES

INSPECCION DE TRABAJO

INFRACCION	NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES								
	1-5	6-10	11-20	21-26	27-35	36-49	50-80	81-100	+ de 100
	MONTO DE LA SANCION EN Bs.								
1.- Falta de presentación de Planillas trimestrales.	1.000	1.500	2.000	2.500	3.500	4.000	5.000	7.000	9.000
2.- Por no presentar Planillas de Aportes a la Seguridad Social debidamente sellados por el Ministro.	700	700	900	1.200	1.200	1.200	1.500	1.800	3.000
3.- Desacato a instrucciones y/o requerimientos verbales o escritos									
	Primera Citación	300	300	500	600	750	900	1.000	1.100
Segunda Citación.	500	500	800	900	1.000	1.200	1.400	1.500	1.600
4.- Obstrucción a los labores de Inspección	400	500	600	700	800	900	1.000	1.200	1.400
5.- Dilaciones incumplimientos, falta de atención y otros.	300	400	600	700	900	1.000	1.200	1.400	1.600
6.- No afiliar a las empleadas a los fondos y/o cajas de salud.	250	350	400	450	500	600	700	800	1.000
7.- Infracción a la legislación Laboral.	300	350	400	500	550	600	650	700	750
8.- Otras infracciones	300	400	500	600	700	800	900	1.000	1100

NOTA.- Esta escala es referencial, para casos específicos se debe considerar el capital de la Empresa, su posición en el mercado, su situación económica y otros aspectos que orienten la definición del monto a ser aplicado, como Multa. Este tratamiento deberá ser definido en forma coordinada por el Director General de trabajo, el Jefe Inspectores que corresponda el inspector en cuestión que atiende el problema y el encargado de Registro de conflictos con personas Jurídicas.

ARTICULO 17.- DE LAS AUTORIZACIONES



En el ejercicio de su función, los inspectores de trabajo están autorizados a:

1.- Entrar libremente y sin previo aviso en cualquier momento del día o de la noche, sea laboral o festivo, en todos los centros o lugares de trabajo sujetos a inspección, debiendo notificar su presencia al empresario o su representante, a menos que considere que pueda perjudicar su actuación y deba hacerlo en forma confidencial.

Está facultado para hacerse acompañar durante la visita de un representante de la Empresa o por el trabajador o trabajadores que designe el inspector actuante o por el Sindicato de la Empresa si lo hubiese, juntos o separadamente de acuerdo a su conveniencia.

2.- Para practicar cualquier investigación o examen que considere necesario y en particular, como también relevar, archivar ó documentar cualquier situación irregular con las pruebas pertinentes pudiendo para esto:

a).- Interrogar solo o ante testigos al empresario y/o a los trabajadores en el centro de trabajo o fuera de él, sobre cualquier cuestión relativa a su competencia.

b).- Exigir la presentación de planillas, libros de contabilidad, registros, justificantes de afiliación al seguro social o cualquier otro documento que considere preciso para el cumplimiento de sus funciones, incluso obtener copias y extractos de los mismos.

3.- Efectuar requerimientos y extender actas de infracción y obstrucción.

4.- Elevar de oficio asuntos contenciosos a la Jurisdicción Laboral.

5.- Efectuar acciones que posibiliten el cumplimiento de objetivos en forma oportuna y reportando al Jefe inmediato Superior.

CAPITULO IV

DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDAD

ARTICULO 18.- DE LA ASIGNACION DE INSPECTORES

La asignación de inspectores para la atención de casos será efectuada de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Definición de Multas con personas Jurídicas

ARTICULO 19.- DE LA PRUEBA PRE CONSTITUIDA

Las actas e informes practicados por el inspector de trabajo se consideran como prueba pre-constituida.

ARTICULO 20.- DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS PROCESOS

Los inspectores de trabajo son responsables de iniciar y adelantar los procesos de las causas que les competen o son asignados, hasta su conclusión y/o acuerdo final, no pudiendo un proceso ser atendido por otro inspector, salvo situaciones de fuerza mayor como enfermedad u otros, comunicados oportunamente al Director, para la resignación del caso en forma correlativa por el encargo de registro de conflictos con personas Jurídicas .

ARTICULO 21.- DE LA INCOMPATIBILIDAD

Existe incompatibilidad para la atención o inspección determinada, en caso de parentesco ó vinculado de cualquier naturaleza, la que de presentarse deberá ser declarada por el Inspector afectado a fin de que el caso pueda ser atendido por otro Inspector en forma Imparcial.

ARTICULO 22.-

El desempeño de la función inspectora será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del Inspector de Trabajo.

ARTICULO 23.- DE LAS PRERROGATIVAS Y RESPONSABILIDADES

Los Inspectores de trabajo desde su ingreso al Ministerio de trabajo y Microempresa adquieren todas las prerrogativas deberes y responsabilidades y consideraciones inherentes al ejercicio y dignidad de la función pública que ejercen conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes

ARTICULO 24.- DE LA REMUNERACION

La función pública especial desempeñada por el personal de la inspección de trabajo, será reenumerada de acuerdo con la alta misión que tiene encomendada a la Inspección y en base al

presupuesto aprobado.

ARTICULO 25.-DE LA ESTABILIDAD

El personal del Cuerpo Nacional de la Inspección de trabajo estará compuesto por funcionarios públicos a los que sus situación jurídica y condiciones de servicio le garantizarán la estabilidad en el empleo y la independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Debiendo en todo momento ejercer sus funciones con ética, responsabilidad y transparencia eludiendo cualquier aspecto ilegal y corrupto, como también denunciándolo ante su inmediato superior.

ARTICULO 26.- DE LAS CONSIDERACIONES

Los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones tendrán la consideración de Autoridad Pública a todos los efectos. Las autoridades de cualquier orden prestarán a los Inspectores de trabajo la colaboración y protección que soliciten para el mejor desempeño de su cargo y les facilitarán datos y antecedentes que reclamen, podrán solicitar de las citadas autoridades que les acompañen uno o varios agentes en sus visitas y el auxilio inmediato de estos, si fuera necesario.

ARTICULO 27.- DE LOS RECONOCIMIENTOS

Los inspectores que en el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de sus deberes se distingan notoriamente en base a evaluaciones específicas, podrán ser distinguidos con las siguientes recompensas:

- 1.- Mención honorífica mediante Memorándum de felicitación
- 2.- Diplomas de Honor y/o condecoraciones
- 3.- Otro tipo de incentivos debidamente reglamentados.

Estas recompensas se anotarán en las hojas de servicios y serán tenidas en cuenta como méritos para el caso de ascensos y/o promocionales.

La concesión de las recompensas corresponderá a evaluaciones a propuesta de los Jefes Inmediatos y en base a procedimientos específicos.

ARTICULO 28.- DE LAS OBLIGACIONES

Los inspectores de trabajo deberán cumplir con las obligaciones establecidas con carácter general para los funcionarios públicos.

ARTICULO 29.- DE SU RADIO ACCION

Los funcionarios de la inspección del trabajo están sujetos al deber de residencia, sin perjuicio de los desplazamientos que hayan

de efectuar para el cumplimiento de los itinerarios aprobados o para la ejecución de órdenes y servicios encomendados por autoridades superiores.

ARTICULO 30.- DE LA CONFIDENCIALIDAD

Los Inspectores de Trabajo deberán guardar confidencialidad, el sigilo profesional y absoluta reserva en todo cuanto observen y conozcan en el desarrollo de sus visitas a los centros y lugares de trabajo, singularmente en lo que se refiere a los secretos comerciales y la fabricación o a los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones. Deberá guardar absoluta confidencialidad sobre el origen de cualquier denuncia que les de a conocer una infracción de las disposiciones legales la que deberán manifestar al empresario u otra persona que pudiera comunicárselo, que la visita de Inspección se ha efectuado como consecuencia de reclamación o denuncia, salvo que la índole de la materia requiera una actuación determinada para una comprobación justificadora, dando lugar a la defensa a la presentación de pruebas de defensa.

ARTICULO 31.- DE LA ASIGNACION PARA MOVILIDADES

Para el cumplimiento de sus funciones y cuando les toque efectuar inspecciones externas según rol especialmente elaborado al efecto contarán con una asignación monetaria para movilidades solicitada por el Director General de Trabajo y autoridad y entrega por el Director de Asuntos Administrativos

Para el caso de la ejecución de servicios fuera de su residencia habitual los inspectores tendrán derecho a pasajes y viáticos en caso de viajes vigentes en el Ministerio de Trabajo y Microempresa.

CAPITULO V SELECCION, FORMACION Y DESARROLLO

ARTICULO 32.- DE LA SELECCION

1.- La selección de personal para conformar el cuerpo de inspectores de trabajo, se realizará mediante concurso de méritos y examen de competencia en sujeción estricta a los procedimientos de selección de personal vigentes.

ARTICULO 33.- REQUISITO INDISPENSABLE

Un requisito indispensable para poder postular la condición de Inspector de Trabajo es, el carecer de antecedentes penales y el no haber sido separados de la administración pública por causas disciplinarias, aspectos que deberán ser debidamente fundamentados y respaldados documentariamente.

ARTICULO 34.- DE LA CONVOCATORIA

1.- La convocatoria de las pruebas selectivas se hará a Nivel Nacional en aquellos departamentos en los que exista Jefaturas de oficinas Departamentales, la que por orden Ministerial se publicara por los menos en dos medios de comunicación masiva, expresando las bases y requisitos de la misma, el número y características de las bases de la convocatoria, objetivo del cargo, las funciones, atribuciones y responsabilidades convocadas, las pruebas selectivas que hayan de celebrarse, la composición del tribunal calificador, el sistema de calificación y las demás indicaciones pertinentes, que en mayor detalle se encuentran en el procedimiento de selección de personal correspondiente.

ARTICULO 35.- DEL PLAZO DE PRUEBAS

1.- Las pruebas selectivas deberán desarrollarse en un plazo no mayor a 10 días a partir de la publicación de la convocatoria.

2.- Las pruebas de evaluación deberán considerar, entre otras las siguientes materias: Derecho Laboral ó del trabajo, Derecho Privado y Público, Sociología, Seguridad Ocupacional e Higiene, Trabajo y procedimientos Judiciales Laborales, cálculos aritméticos básicos y otros que a Juicio de la comisión, evaluadora sean pertinentes.

ARTICULO 36.- DE LA ADMINISTRACION DE PRUEBAS

Las pruebas serán administradas y calificadas en cada departamento por un tribunal especialmente conformado al efecto cuyos integrantes tendrán voz y voto y la conformación será la siguiente:

Para el departamento de La Paz y oficina Nacional:

Viceministro de Relaciones Laborales ó Director General de Trabajo.

Jefe de Recursos Humanos

Jefe del Sector donde se requiere el inspector

Inspector de trabajo más antiguo

Jefe de Desarrollo Organizacional

*En los casos de las oficinas Departamentales de Trabajo debe participar el Jefe de oficina Departamental que corresponda.

ARTICULO 37.- DE LA DESIGNACION Y ENTRENAMIENTO

1.- A los que hubiesen superado las pruebas selectivas se les conferirá por orden Ministerial el Nombramiento de funcionarios de carrera en el título de Inspectores de Trabajo.

2.- Los Seleccionados realizarán un período de entrenamiento y practicas durante el cual serán acompañados por los inspectores de Trabajo instruyéndose en las funciones que les están encomendadas, posteriormente se efectuará su incorporación y se considerará el período de prueba de Ley de 3 meses.

ARTICULO 38.- OBLIGATORIEDAD DE PARTICIPAR EN CURSOS

Los inspectores de trabajo deberán tomar parte en forma obligatoria en los diversos cursos de perfeccionamiento y especialización que se organicen para una mayor eficacia en el desempeño de sus funciones.

ARTICULO 39.- PROGRAMACION DE CURSOS

La Dirección General de Trabajo y Recursos Humanos deberán gestionar y programar cursos de actualización y Desarrollo para el área de inspección en forma permanente y/o periódica.

ARTICULO 40.- APOYO DE AUTORIDADES

Las autoridades del Ministerio otorgaran amplio apoyo y respaldo al área de Inspección a fin de que puedan cumplir con los objetivos trazados.

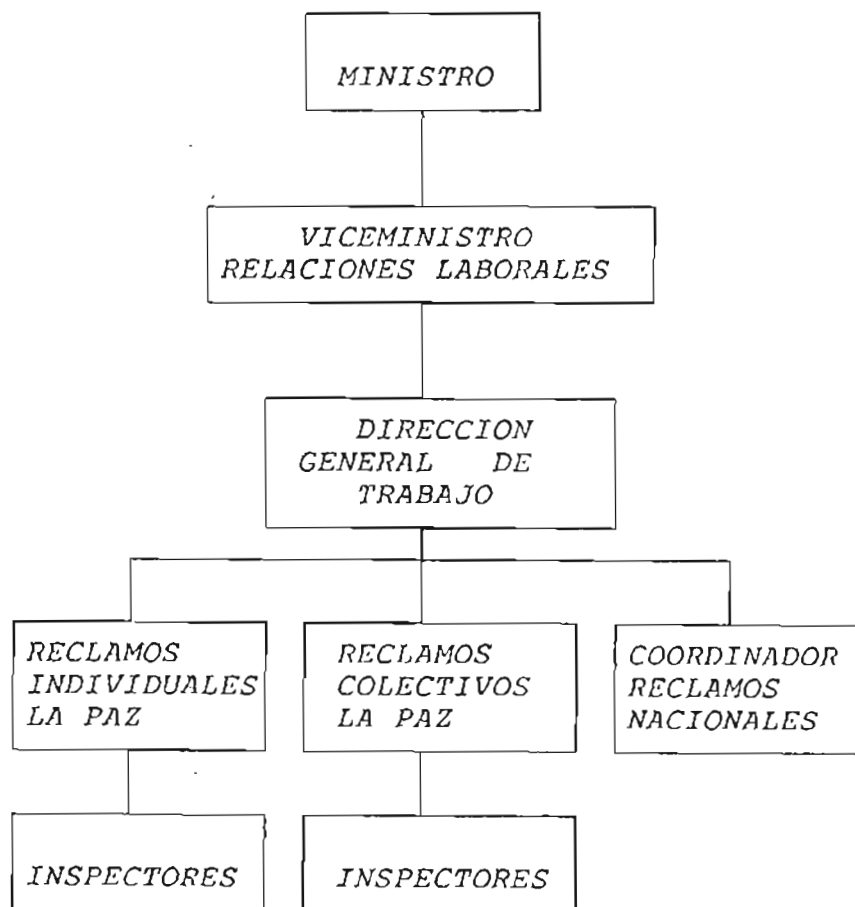
CAPITULO VI
ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE LA
INSPECCION DE TRABAJO

ARTICULO 41.- DEL OBJETIVO

1.- Las Labores de Inspección deberán ser desarrolladas por personal especializado o dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Microempresa, cuyo objetivo principal es el cumplir y hacer cumplir la Legislación laboral vigente.

ARTICULO 42.- DE LA ORGANIZACION

La estructura orgánica general de esta Dirección es la siguiente:



*El Coordinador Nacional efectuara seguimiento de los inspectores en las oficinas Departamentales.

ARTICULO 43.- DE LA LEGISLACION

El personal de inspección de trabajo esta sujeto al régimen de legislación general de funcionarios públicos, al Reglamento Interno y al presente Reglamento en lo que se refiere a provisión de cargos, traslados, licencias, aspectos Administrativos, régimen disciplinario, obligaciones, responsabilidades y otros.

ARTICULO 44.- DE LA POLIFUNCIONALIDAD

El personal de Inspección de trabajo desempeñará preferentemente sus funciones en todos los servicios del Ministerio de Trabajo y Microempresa, como ser Higiene y Seguridad Ocupacional, extranjeros, etc. teniendo dependencia funcional del responsable de cada área específica con carácter informativo y/o de coordinación de acciones en caso necesario; esto con la finalidad de optimizar los recursos humanos existentes.

ARTICULO 45.- DE LA PLANIFICACION

El Jefe de inspectores de trabajo individuales o colectivos, organizará y dirigirá las labores de inspección en base a los siguientes lineamientos:

- a).- Desarrollar las inspecciones y/o re-inspecciones de acuerdo a las directrices emanadas de la Dirección General de Trabajo, la que establecerá la responsabilidad de la Dirección y el control, como también el reporte oportuna necesario.
- b).- Hacer cumplir por medio de los inspectores de trabajo las ordenes, que le fueran impartidas.
- c).- Vigilar y controlar el funcionamiento de la inspección velando por que los inspectores cumplan con los deberes y obligaciones de sus cargos.

ARTICULO 46.- DEPENDENCIA FUNCIONAL

Los funcionarios del Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo desempeñaran preferentemente funciones en todos los servicios del Ministerio de Trabajo, con la distribución adecuada tanto funcional como geográfica, para que estén debidamente atendidas las funciones encomendadas a la Inspección.

ARTICULO 47.- DE LA ESTRUCTURA

La Inspección de trabajo se estructura en la inspección general y las inspecciones Departamentales.

ARTICULO 48.- DE LA DEPENDENCIA

1.- La Inspección de trabajo depende del Viceministro de Relaciones Laborales y esta integrada dentro de la Dirección General de

Trabajo, siendo su Director General el superior jerárquico del área.

2.- La inspección central de trabajo estará a cargo de un inspector de trabajo nombrado por el Ministro que con la denominación de Coordinador de Reclamos Nacionales dirigirá y orientará las funciones de la Inspección a Nivel Nacional.

En la oficina Departamental de La Paz, existirá un Jefe de Reclamos Colectivos, los que contarán con el personal de oficina y cuerpo de inspectores necesario para desarrollar el trabajo.

En el resto de oficinas Departamentales existirá por lo menos un Jefe responsable y el personal de inspección necesario de acuerdo a necesidades fundamentadas.

ARTICULO 49.- DE LA NORMATIVIDAD

1.- El inspector general del trabajo organizará y dirigirá la inspección central y las inspecciones Departamentales conforme a las normas establecidas en el presente reglamento.

2.- Son funciones y atribuciones de los Jefes de Reclamos Individuales, Reclamos Colectivos y de Coordinación de Reclamos Nacionales las siguientes:

- a).- Dirigir la inspección del trabajo de acuerdo con las directrices emanadas de la Dirección General del trabajo, la cual establecerá el control necesario y la forma de ejecución de las Inspecciones y a quien serán asignados todos los asuntos de interés que tengan que ver con la inspección en cuestión.
 - b).- Hacer cumplir por medio de los inspectores del trabajo las órdenes que les fueran impartidas.
 - c).- Vigilar y controlar el funcionamiento normal de la inspección y velar por que los Inspectores de Trabajo cumplan con las labores y obligaciones de sus cargos en forma oportuna, correcta y transparente.
 - d).- Presentar a la Dirección General de Trabajo cada fin de año y hasta el 29 de diciembre como máximo, un informe general sobre los resultados de la actividad de Inspección de Trabajo realizada en el curso de la gestión.
 - e).- Participar en los cursos de capacitación programados para el sector en condición de alumnos o instructores.
 - f).- Organizar asambleas nacionales ó departamentales de la Inspección de Trabajo, con la finalidad de proponer mejoras para el funcionamiento del Sistema.
-

- g).- Efectuar la coordinación precisa y necesaria para la actuación inspectora con los distintos órganos del Ministerio y otras entidades públicas y privadas, a fin de lograr los objetivos trazados en forma adecuada.
- h).- Intervenir con carácter receptivo en las reclamaciones ó denuncias que se formulen ante el Ministerio, sobre actuaciones irregulares de los Inspectores de trabajo, informando en forma escrita y documentada a los niveles superiores sobre el particular a fin de que se inicien las acciones pertinentes.
- i).- Participar en el ámbito internacional en los asuntos relacionados con la Inspección de Trabajo, a través del Ministerio, y por delegación del Director General de Trabajo.
- j).- Informar periódicamente a las Inspecciones Departamentales sobre legislación, jurisprudencia y publicaciones relacionados con sus funciones, a fin de mantenerlas actualizadas.
- k).- Ejecutar con responsabilidad y oportunidad cuantas funciones se les atribuyan por la legislación vigente y/o por disposiciones superiores.

ARTICULO 50.- DE SU INTEGRALIDAD

La inspección Departamental de Trabajo tiene carácter unitario y autónomo en su materia, bajo la dependencia de cada jefe de área quienes canalizaran los servicios encomendados por el Director Departamental de Trabajo para su atención oportuna.

ARTICULO 51.- DE LAS INSPECTORIAS DEPARTAMENTALES

Al frente de cada Inspección Departamental habrá un inspector-Jefe que será designado por el Director General de Trabajo en base a procedimientos de Administración de personal reconocidos y vigentes el que tendrá los cometidos siguientes:

- 1.- Dirigir y vigilar la actuación de los inspectores, adoptando las medidas necesarias para la más correcta ejecución y distribución del trabajo, tanto de los inspectores como del personal auxiliar a sus ordenes, facilitando a aquellos los medios y la colaboración administrativa necesaria, velando por la transparencia y legalidad.
- 2.- Llevar un libro de registro en el que cronológicamente se anotarán los servicios encomendados a cada inspector, a fin de efectuar seguimiento hasta la conclusión de cada uno de ellos.

- 3.- Enviar a la Jefatura de coordinación de Reclamos Nacionales informe mensual sobre el cumplimiento de la legislación social en el Departamento, conflictos de toda índole laboral que se susciten, aspectos que requieran atención y cooperación y otros de interés de área como ser multas aplicadas y cobradas, aspecto último que debe ser administrado con total transparencia y responsabilidad.
- 4.- Enviar a la Jefatura de coordinación Nacional, los resúmenes mensuales de servicios efectuados por los Inspectores y remitir asimismo las propuestas de viajes para la realización de servicios fuera de la residencia de los inspectores debidamente justificadas, a fin de gestionar aprobación y autorización de las autoridades superiores.
- 5.- Viabilizar el trámite legal que corresponda a las actas de infracción y demás propuestas e informes elaborados por los Inspectores; y reportando semanalmente a la Jefatura de Coordinación Nacional, como también al jefe de oficina Departamental.
- 6.- Celebrar reuniones semanales con los inspectores de la plantilla para lograr una mayor coordinación y eficacia en el desarrollo de sus funciones .
- 7.- Redactar cada fin de año la memoria anual sobre la actuación de la inspección en el departamento para su envío a oficina Nacional antes del 28 de diciembre.
- 8.- Efectuar otras actividades que sean necesarias coordinando y reportando a Jefatura Nacional de Coordinación y al jefe de oficina Departamental.

ARTICULO 52.- DE LA HOJA DE SERVICIOS

Para cada inspector de trabajo, Recursos Humanos abrirá una hoja de servicios en la que se haran constar los prestados por el interesado y todas sus circunstancias personales, para lo cual los Jefes inmediatos superiores deberán remitir en forma permanente la información necesaria y oportuna, como también las autoridades en forma directa.

CAPITULO VII
REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 53.- SANCIONES

Las faltas cometidas por los inspectores de Trabajo en el ejercicio de sus funciones, serán sancionadas de acuerdo con lo previsto por la ley de la carrera Administrativa este Reglamento y el reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Microempresa, a través de un proceso iniciado por las autoridades competentes en el que, en todo caso, necesariamente participara el ó los afectados.

ARTICULO 54.- DISPOSICION ADICIONAL

1.- El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral dictará las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo del presente Reglamento.

2.- El cumplimiento de la presente Reglamentación incumbe a todas las autoridades del Gobierno Central y Descentralizado como un medio de jerarquía, y reconoce la existencia del organismo de la inspección de trabajo, por lo que cualquier desconocimiento del presente Reglamento en su totalidad o en parte, hara pasibles a los infractores a sola denuncia y a la ejecución de acciones judiciales correspondientes contra los infractores.

ARTICULO 55.- DISPOSICION TRANSITORIA

Los Inspectores de trabajo existentes al momento de entrar en vigor el presente Reglamento, continuarán ejerciendo sus funciones como tales, aplicandose las a partir de dicha fecha es estatus y condiciones de la presente norma.

ELABORADO POR LA UNIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lic. Varlos Vidaurre O.

CVO/elr
cc.Arch.