

Anderson Catapan
Head Organizer

PRACTICES AND CHALLENGES: A LEGAL ANALYSIS



Miami

SOUTH FLORIDA PUBLISHING
2024


SOUTH FLORIDA
publishing

**Anderson Catapan
Manager**



**Practices and
challenges:
a legal analysis**

Miami
2024
2025

2024 by South Florida Publishing
Copyright © South Florida Publishing
Text Copyright © 2024 The Author
Edition Copyright © 2024 South Florida Publishing
Executive Director: Barbara Luzia Sartor Bonfim Catapan
Diagramming: South Florida Publishing
Art Editing: South Florida Publishing
Review: The Authors

All the information included in this book, including text, graphs, tables and images, is the responsibility of their respective authors. It is therefore permissible to download the book and use the information, as long as the authors of the chapters are mentioned. Any other copying, distribution, retransmission or modification of the information contained in this material, in electronic or printed form, without prior express permission is strictly prohibited.

Editor-In-Chief

Edilson Antonio Catapan, South Florida Publishing, Miami, United States of America

Editorial Board

Adriana Karin Goelzer Leinig, Federal University of Paraná, Curitiba, Brazil.

Ana María Golpe Cervelo, Faculty of Economic Sciences and Administration, Montevideo, Uruguay.

António Cardoso, Fernando Pessoa University, Porto, Portugal.

Barbara Luzia Sartor Bonfim Catapan, Pontifical Catholic University of Paraná, Curitiba, Brazil.

Daniel Molina Botache, Uniminuto University, Bogota, Colombia.

Ernesto O'Connor, Argentine Catholic University, Buenos Aires, Argentina.

Gustavo Símaro, Faculty of Economic Sciences, Buenos Aires, Argentina.

Rahmi Deniz Özbay, University of Marmara, Istanbul, Turkey.

Sema Yilmaz Genç, University of Kocaeli, Kocaeli, Turkey.

Sérgio António Neves Lousada, University of Madeira, Funchal, Portugal.

Sergio Raul Jimenez Jerez, National Polytechnic Institute (IPN), México City, Mexico.

Susana Parés, National University of Córdoba, Córdoba, Argentina.

Valeria Torchelli, Faculty of Economic Sciences, Buenos Aires, Argentina.



Year 2024

International Data of Cataloging in Publication (CIP)

Practices and challenges: [e-book] a legal analysis / head organizer Anderson Catapan. – Vol. 01 -- Miami: South Florida Publishing, 2024.

PDF

Includes: Bibliography

ISBN: 979-8-9903379-5-4

1. Legal processes. 2. Judicial system. 3. Justice. 4. Rights and duties. 5. Catapan, Anderson. I. Título.

South Florida Publishing - Miami
<https://southfloridapublishing.com/>
contact@southfloridapublishing.com



Year 2024

PRESENTATION

In today's world, the field of law is constantly evolving, responding to the complexities of a changing society. "Practices and Challenges: A Legal Analysis Vol. 01" is the first edition in a series that seeks to explore contemporary legal practices and the challenges faced by legal professionals, academics and students.

This volume offers a detailed and critical overview of legal issues that are central to understanding modern legal dynamics. For teachers, this book serves as an indispensable tool in law teaching, providing a range of practical cases and theories that enrich the curriculum and stimulate classroom discussion.

Students will find here a solid base of knowledge that not only complements theoretical studies, but also develops analytical and practical skills, essential for legal practice. Each chapter is structured to facilitate understanding and encourage critical thinking, preparing them for the challenges they will encounter in their careers.

For legal professionals, this book offers in-depth analysis that is directly applicable to daily practice, addressing emerging legal issues and offering innovative solutions to complex problems. From legislative changes to the interpretation of legal rules in a variety of contexts, this book is a valuable source of up-to-date and relevant knowledge.

Finally, for readers interested in the legal field, this volume provides a comprehensive overview of contemporary legal systems and their challenges. Throughout the book, the interactions between law, society and technology are explored, highlighting the importance of an informed and adaptive legal approach.

We invite everyone to explore these pages with curiosity and an open mind, in the hope that this book will inspire new ideas, promote dialogue and contribute to a more informed and effective legal practice.

SUMMARY

CHAPTER 01	1
PERCEPCIONES Y DESAFÍOS EN EL SISTEMA JUDICIAL DE SALTA: UN ANÁLISIS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO POR JURADOS	
Dr. Ing. Héctor Iván Rodríguez	
Mag. Lic. Marcos Campos	
Dra. Ing. Angélica Noemí Arenas	
Ing. Gonzalo Cortes	
Mag. Ing. Esp. Zembrano Manuel	
Ing. Linares, Juan Pablo	
DOI: 10.47172/sfp2020.ed.00141	
CHAPTER 02	29
INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y PERSONAS EN SITUACIÓN MIGRATORIA LABORAL IRREGULAR EN BAJA CALIFORNIA	
Jesús Rodríguez Cebreros	
DOI: 10.47172/sfp2020.ed. 979-8-9903379-5-4_2	
ABOUT THE ORGANIZER	50

CHAPTER 01

PERCEPCIONES Y DESAFÍOS EN EL SISTEMA JUDICIAL DE SALTA: UN ANÁLISIS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO POR JURADOS

Dr. Ing. Héctor Iván Rodríguez
Mag. Lic. Marcos Campos
Dra. Ing. Angélica Noemí Arenas
Ing. Gonzalo Cortes
Mag. Ing. Esp. Zembrano Manuel
Ing. Linares, Juan Pablo

Facultad de Ingeniería, Universidad Católica de Salta. Campus Castañares, (4400) Salta
Correo electrónico: hrodriguez@ucasal.edu.ar

RESUMEN: Este estudio analiza la percepción de la sociedad de Salta, Argentina, sobre el sistema judicial y la viabilidad de implementar el juicio por jurados. Basado en una encuesta realizada a una muestra representativa de la población mayor de 18 años ubicada en la ciudad de Salta, se examinan las opiniones sobre la imparcialidad, eficacia y participación ciudadana en el sistema judicial. Además, se investiga la disposición de los ciudadanos a servir como miembros del jurado y su opinión sobre la compensación económica en este contexto. Los resultados ofrecen una visión detallada de las percepciones y desafíos en el sistema judicial de Salta.

1. INTRODUCCIÓN

Es de vital importancia comprender y analizar la percepción de la sociedad sobre el sistema judicial, así como las implicaciones de la implementación del juicio por jurados en la provincia de Salta, Argentina. La confianza en la justicia y la eficacia del sistema judicial son fundamentales para garantizar la protección de los derechos y el mantenimiento del orden social. Por lo tanto, este informe se centra en examinar las opiniones y actitudes de los ciudadanos respecto a la justicia, el juicio por jurados y su impacto potencial en el funcionamiento del sistema judicial.

Los objetivos que se plantearon en este estudio fueron: a) Analizar la percepción general de la sociedad de Salta sobre el sistema judicial en términos de imparcialidad y eficacia; b) Evaluar la disposición de los ciudadanos a participar como miembros del jurado y su opinión sobre la obligatoriedad de asistir; c) Investigar la viabilidad de implementar el juicio por jurados en Salta y su potencial impacto en el funcionamiento del sistema judicial, y; d) Examinar las dificultades percibidas en la implementación del juicio por jurados, incluyendo la preparación y la imparcialidad de los jurados, así como la opinión sobre la compensación económica para los miembros del jurado.

Luego de alcanzar los objetivos propuestos, esta investigación proporcionó información valiosa para comprender las necesidades y preocupaciones de la sociedad de Salta en relación con el sistema judicial, así como identificó áreas de mejora que contribuya posibles soluciones para fortalecer la justicia y la confianza en el sistema judicial.

2. DESARROLLO

2.1 IMAGEN DE LA JUSTICIA EN SALTA

La valoración del sistema judicial en Salta en términos de imparcialidad y justicia muestra una polarización clara en las opiniones de la ciudadanía, con un equilibrio predominantemente desfavorable.

- **Valoración Negativa:** Un significativo 42,5 % de los ciudadanos encuestados califica negativamente al sistema judicial. Desglosando estos números, el

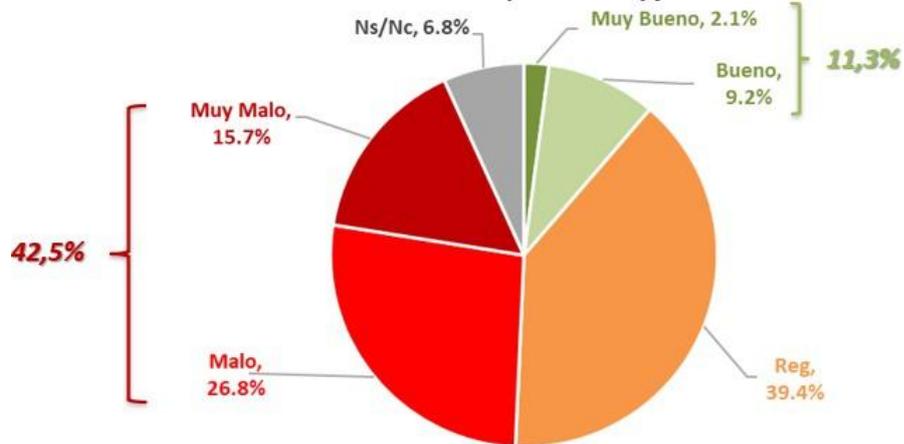
15.7 % lo considera "muy malo" y el 26.8 % lo califica como "malo". Esta mayoría expresa una marcada insatisfacción con la justicia en la región;

- **Valoración Regular:** 39,4 % de los encuestados le otorgan una valoración "regular" al sistema judicial. Aunque esta calificación no es abiertamente negativa, refleja una disconformidad latente que sugiere que hay mucho por mejorar para alcanzar una percepción positiva entre los ciudadanos;
- **Valoración Positiva:** Sólo el 11,3 % de los participantes en la encuesta valora positivamente el sistema judicial de Salta. De estos, el 9,2 % lo califica como "bueno" y un escaso 2,1 % lo considera "muy bueno". Estos porcentajes indican una confianza limitada en la imparcialidad y justicia del sistema actual;
- **Indecisos o Desinformados:** 6.8 % de los encuestados no respondieron o indicaron no tener suficiente conocimiento para opinar sobre el tema. Este grupo, aunque minoritario, resalta la necesidad de una mayor transparencia y educación sobre el funcionamiento del sistema judicial.

Esta percepción negativa y de insatisfacción se mantiene constante a través de diferentes géneros y grupos de edad, lo que indica que la problemática en la percepción de la justicia es amplia y no está limitada a un segmento específico de la población.

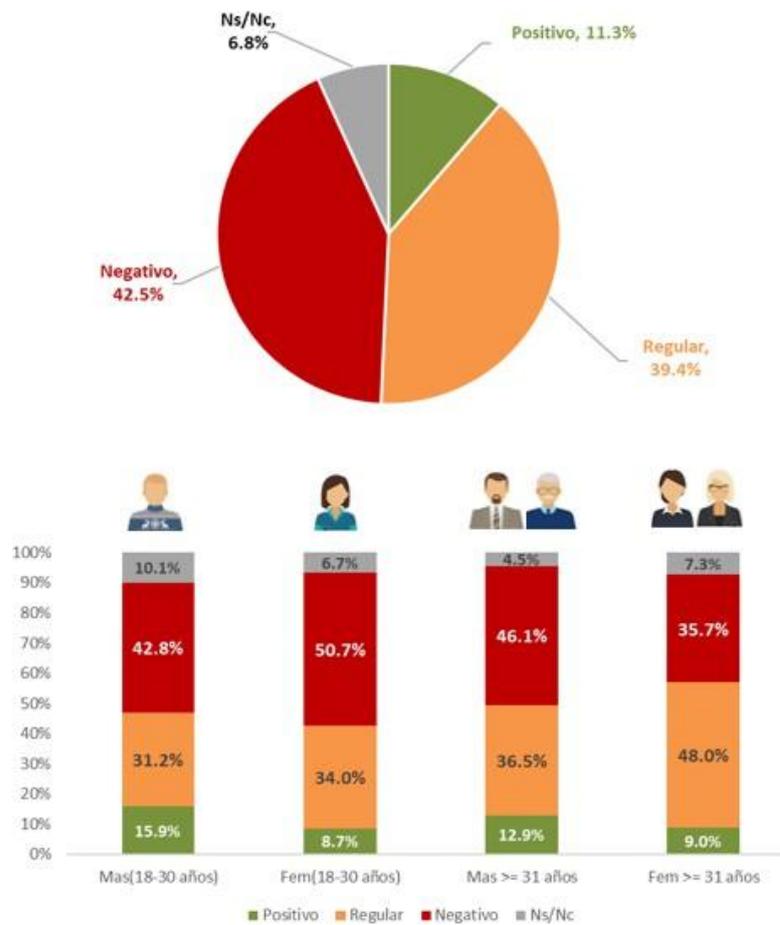
La evaluación del sistema judicial en Salta revela una considerable insatisfacción entre sus ciudadanos. Con casi la mitad de los encuestados calificándolo negativamente y una gran parte expresando disconformidad moderada, es evidente que hay una demanda por reformas y mejoras en el sistema. Las autoridades judiciales y los responsables de políticas públicas deben tomar nota de estas percepciones para trabajar hacia un sistema judicial más imparcial y justo que recupere la confianza de la sociedad (ver Figuras 1 y 2).

Figura 1 – Gráfico
 ¿Cómo calificaría usted al actual sistema judicial en Salta en términos de imparcialidad y justicia?



Fuente: Los autores

Figura 2 – Gráfico
 ¿Cómo calificaría usted al actual sistema judicial en Salta en términos de imparcialidad y justicia?



Fuente: Los autores

2.2 ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN CON EL TIEMPO DE RESPUESTA

Como puede apreciarse en la Fig.3, uno de los factores clave que contribuyen a la valoración negativa y regular del sistema judicial en Salta es el grado de satisfacción con el tiempo de respuesta para resolver casos. Los datos obtenidos reflejan una insatisfacción significativa entre los ciudadanos:

- **Insatisfacción Generalizada:** 62,9 % de los encuestados se mostró insatisfecho con el tiempo que el sistema judicial de Salta toma para resolver casos. Esta cifra mayoritaria pone de manifiesto una de las principales preocupaciones de la ciudadanía respecto a la justicia en la región.
- **Satisfacción Minoritaria:** Solamente el 7.6 % de los participantes en la encuesta se declararon satisfechos con el tiempo de respuesta del sistema judicial. Este porcentaje mínimo resalta la percepción de lentitud y posibles ineficiencias dentro del sistema.
- **Opinión Neutral:** 22,9 % de los encuestados se mostró neutral en su opinión sobre el tiempo de respuesta. Aunque no es una valoración negativa, también refleja una falta de entusiasmo y confianza en el sistema judicial.

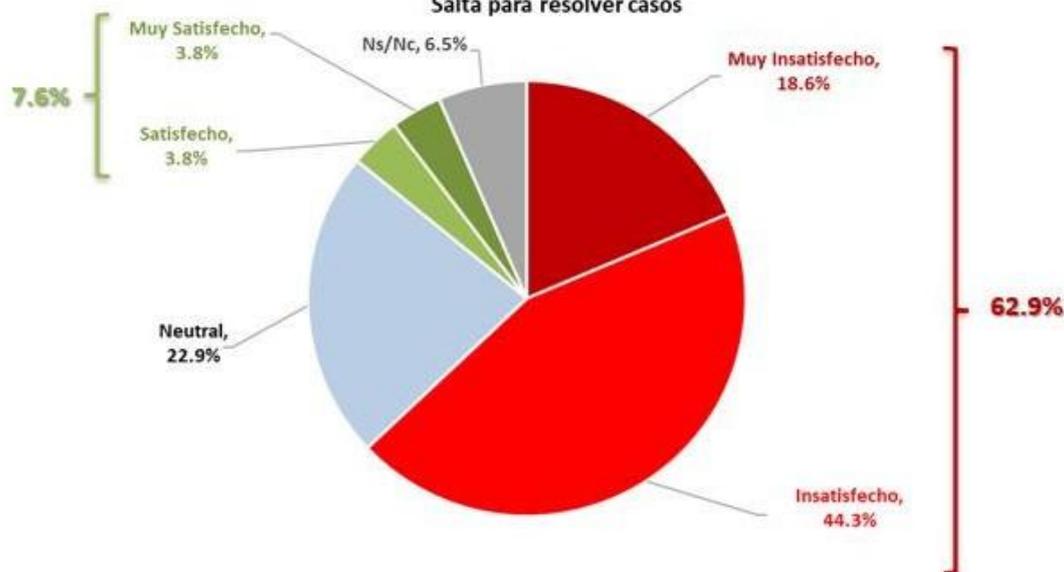
2.3 CONSENSO TRANSVERSAL

Las pruebas estadísticas indican que no hay diferencias significativas en las opiniones sobre el tiempo de respuesta del sistema judicial según género y edad. Esto sugiere que la insatisfacción es una percepción compartida de manera transversal por diferentes grupos demográficos:

- **Igualdad en la percepción:** La insatisfacción con el tiempo de respuesta es un sentimiento común entre hombres y mujeres, así como entre jóvenes y adultos mayores. Este consenso subraya la necesidad urgente de mejorar la eficiencia del sistema judicial para satisfacer las expectativas de todos los ciudadanos.

La insatisfacción con el tiempo de respuesta del sistema judicial de Salta es un factor crucial que contribuye a la percepción negativa y regular del sistema en general. Con un 62,9 % de ciudadanos insatisfechos, es evidente que la lentitud en la resolución de casos es un problema grave que requiere atención inmediata. La percepción uniforme de esta insatisfacción a través de diferentes grupos de edad y género indica que se necesitan mejoras en el tiempo de respuesta del sistema.

Figura 3 – Gráfico
Satisfacción con el tiempo de respuesta del sistema judicial en Salta para resolver casos



Fuente: Los autores

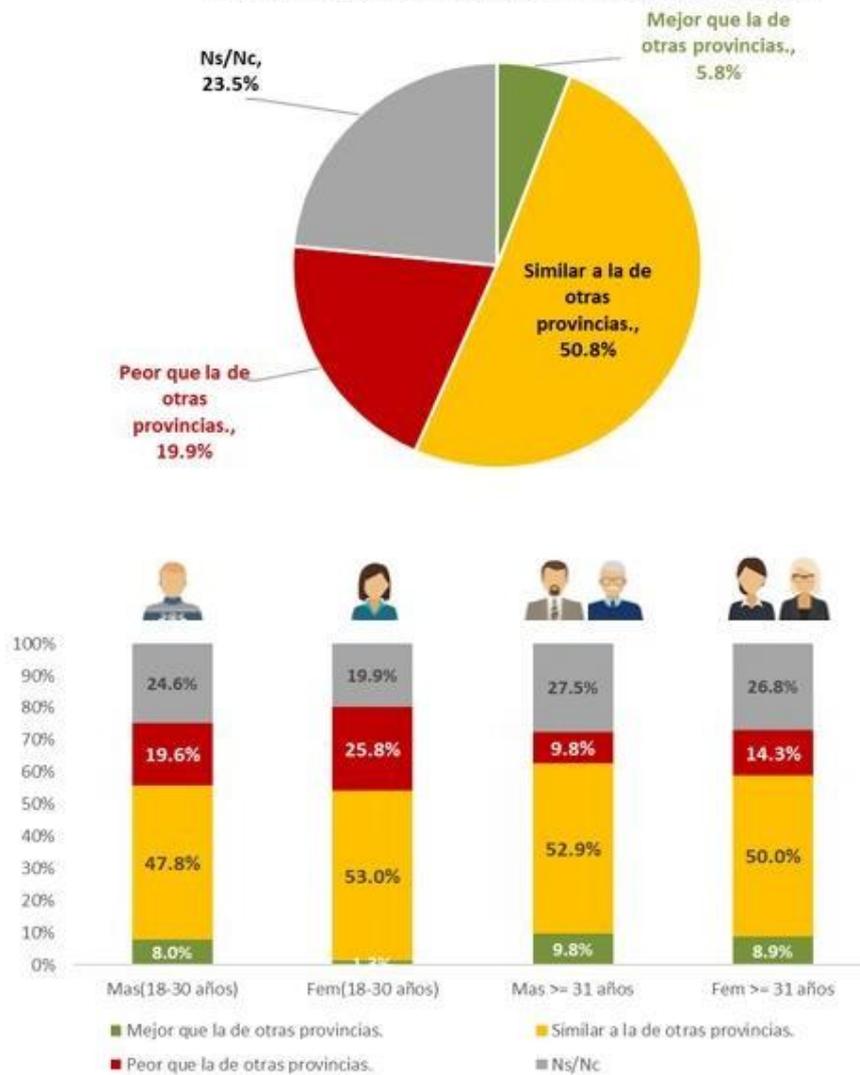
2.4 PERCEPCIÓN GENERAL DEL SISTEMA JUDICIAL EN SALTA Y SU COMPARACIÓN NACIONAL

La Figura 4 muestra la percepción de la ciudadanía respecto al sistema judicial en Salta en comparación con el resto del país revela una tendencia notable uniforme y, en su mayoría, negativa:

- **Percepción Similar:** Un 50,8 % de los entrevistados considera que el sistema judicial en Salta es similar al de otras provincias. Esta percepción de similitud sugiere que las deficiencias observadas en Salta no son únicas, sino que forman parte de una problemática más amplia a nivel nacional.
- **Indefinidos:** Un 23,5 % de los encuestados no tiene una opinión formada sobre cómo se compara el sistema judicial de Salta con el de otras provincias. Este grupo significativo de indefinidos refleja una posible falta de información o interés.

Figura 4 - Gráfico

En comparación con el sistema judicial de otras provincias de Argentina, ¿cómo calificaría usted la justicia en Salta?

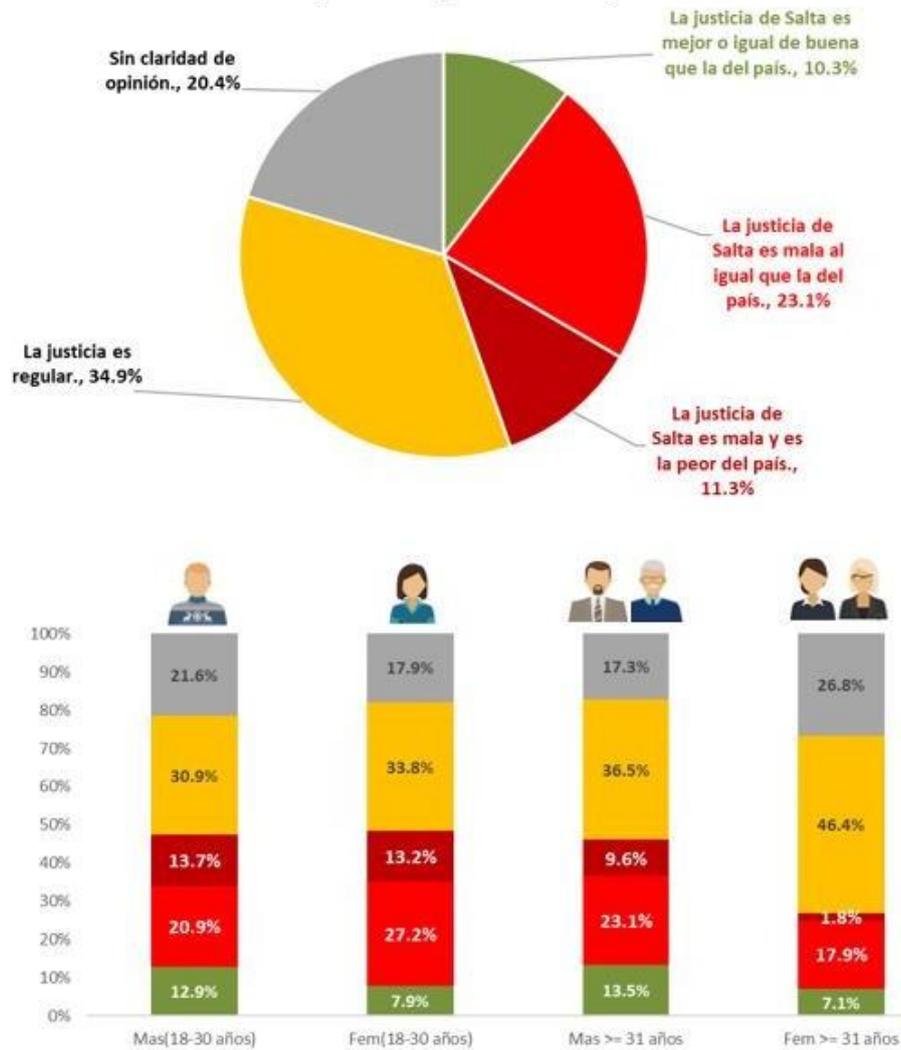


Fuente: Los autores

La Fig.5 muestra la percepción del sistema judicial en Salta, en comparación con el resto del país, muestra diferencias significativas en las opiniones de la ciudadanía:

- **Opiniones sobre la Justicia Regular:** 34,9 % de los encuestados opina que la justicia en Salta es regular y la compara de manera similar con el resto del país. Esta mayoría indica que, aunque no están completamente insatisfechos, reconocen que hay áreas de mejora tanto en Salta como a nivel nacional;
- **Percepción Negativa Similar:** 23,2 % de los encuestados considera que el sistema judicial de Salta es negativo y lo compara de manera similar con el resto del país. Esta percepción negativa generalizada sugiere problemas sistémicos;

Figura 5 – Gráfico
Percepción comparativa de la justicia.



Estadísticos de prueba^{a,b}

	Percepción comparativa de la justicia
Chi-cuadrado	5,318
gl	3
Sig. asintótica	,150

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Género y edades

Fuente: Los autores

2.5 CONOCIMIENTO DEL JUICIO POR JURADOS

El concepto de juicio por jurados está presente en la mente de una porción significativa de la ciudadanía en Salta, aunque existe una considerable variabilidad en el nivel de entendimiento sobre el tema:

- **Familiaridad con el Término:** 55.2 % de los entrevistados afirma estar familiarizado con el concepto de juicio por jurados. Este porcentaje indica que más de la mitad de la población tiene, al menos, algún conocimiento básico del término.
- **Desconocimiento del Término:** El 44.8 % de los encuestados no reconoce el término "juicio por jurados" y, por lo tanto, no puede opinar al respecto. Esta cifra revela una importante oportunidad para campañas de información y educación sobre este tema.

2.6 GRADO DE ENTENDIMIENTO DEL JUICIO POR JURADOS

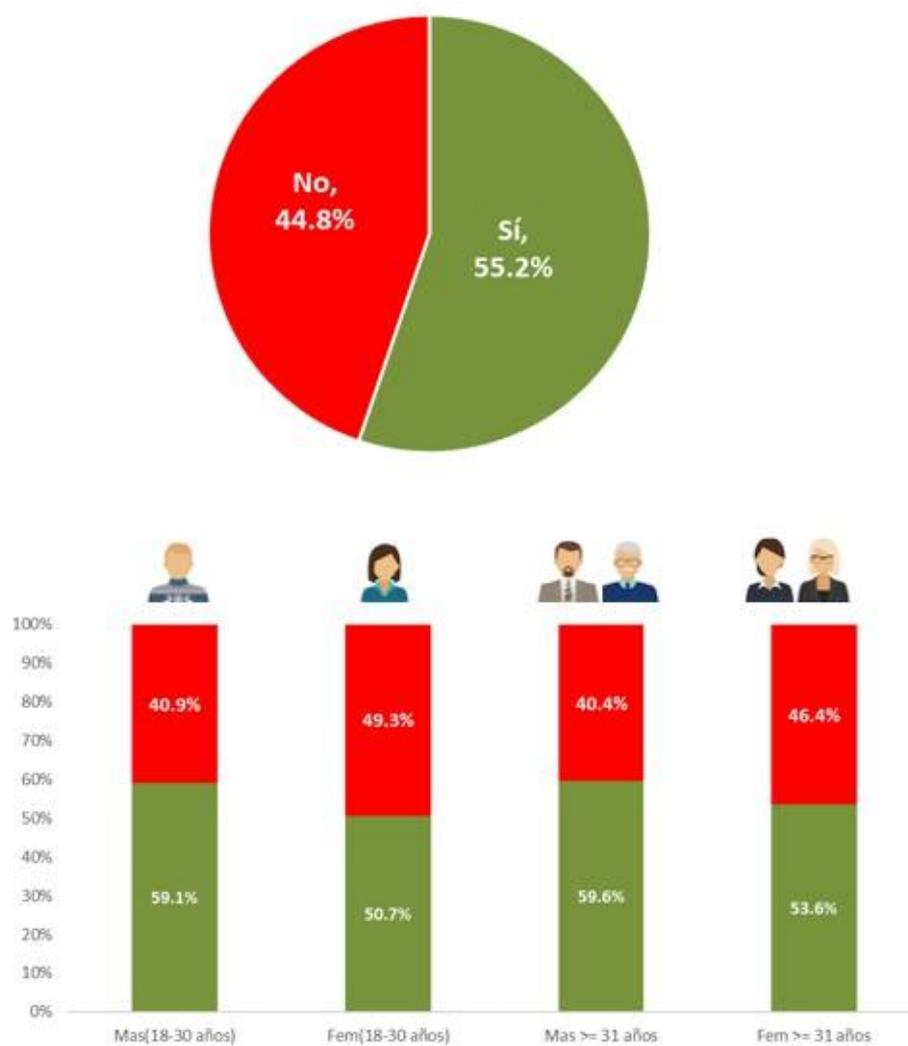
Entre aquellos que afirman estar familiarizados con el juicio por jurados (Fig.6), el grado de entendimiento varía considerablemente:

- **Entendimiento Moderado:** 45.6 % de los que conocen el término piensan que entienden "algo" sobre el juicio por jurados. Esta mayoría sugiere una comprensión básica, pero no profunda del concepto y su funcionamiento;
- **Entendimiento Amplio:** 26.7 % de los encuestados cree entender "bastante" sobre el juicio por jurados, mientras que solo un 5.5 % se declara entender "mucho". Estos grupos combinados representan un tercio de los conocedores, quienes podrían tener una visión más completa y detallada del proceso;
- **Entendimiento Bajo o Nulo:** 22 % de los que reconocen el término declaran conocer "muy poco" o "nada" sobre el juicio por jurados. Esta falta de conocimiento profundo indica una necesidad de más información y educación para estos ciudadanos.

La familiaridad con el concepto de juicio por jurados es relativamente alta en Salta, con más de la mitad de la población reconociendo el término. Sin embargo, el nivel de comprensión sobre el tema varía ampliamente, con una gran

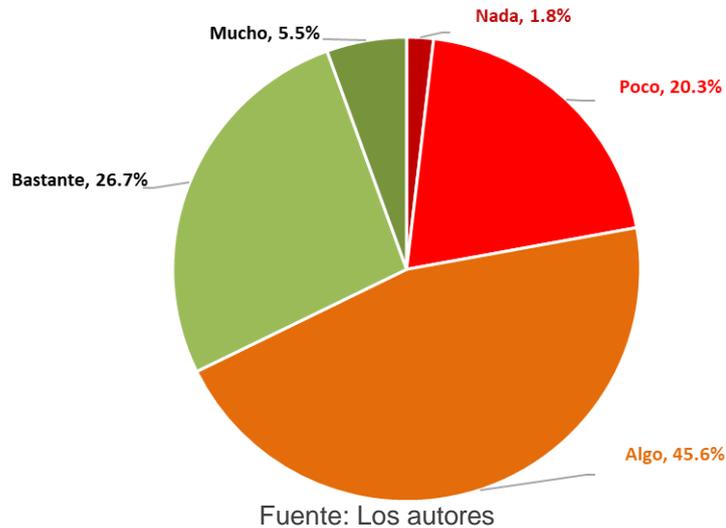
parte de los ciudadanos poseyendo solo un conocimiento básico o moderado. Estos hallazgos destacan la importancia de iniciativas educativas que profundicen el conocimiento sobre el juicio por jurados para fomentar una participación más informada y comprometida de la ciudadanía (ver Fig.7).

Figura 6 – Gráfico
¿Está familiarizado con el concepto de juicio por jurados?



Fuente: Los autores

Figura 7 – Gráfico
¿Qué tanto cree usted entender el funcionamiento del juicio por jurados?
 (Base de cálculo: entre los que están familiarizados con el concepto de juicio por jurados)



2.7 PERCEPCIÓN GENERAL DEL IMPACTO DEL JUICIO POR JURADOS

La implementación del sistema de juicio por jurados en Salta es vista con optimismo por una parte significativa de la ciudadanía, especialmente entre aquellos que afirman estar familiarizados con el concepto (Fig.8):

- **Mejoraría la imparcialidad:** 37.1 % de los entrevistados cree que la implementación del juicio por jurados mejoraría mucho la imparcialidad en comparación con el sistema judicial actual. Este grupo representa una esperanza de cambio positivo en la percepción de la justicia;
- **Mantendría la Imparcialidad Similar:** 25.5 % de los encuestados opina que el juicio por jurados mantendría la imparcialidad en niveles similares al sistema actual. Este porcentaje sugiere una expectativa de estabilidad en el desempeño judicial;
- **Indefinidos:** Un 31.3 % no tiene una opinión formada sobre el impacto del juicio por jurados. Esta falta de certeza indica la necesidad de más información y educación sobre los posibles beneficios y desafíos del nuevo sistema;
- **Percepción Negativa:** 9,1 % cree que el juicio por jurados empeoraría la imparcialidad del sistema judicial. Aunque es una minoría, este grupo representa una voz crítica que debe ser escuchada y considerada en el debate.

2.8 OPINIÓN DE LOS FAMILIARIZADOS CON EL CONCEPTO

En la Ilustración 1 se observa que entre aquellos que están familiarizados con el juicio por jurados, la percepción positiva es aún más destacada:

- **Optimismo Mayor:** El 48.2 % de los que declaran conocer el término creen que el juicio por jurados mejoraría mucho la imparcialidad del sistema. Esta cifra más alta refleja una mayor confianza en el nuevo sistema entre los informados;
- **Estabilidad:** Un 25.2 % de los conocidos piensa que el juicio por jurados mantendría la imparcialidad en un nivel similar al actual, mientras que un 20 % no tiene opinión formada.

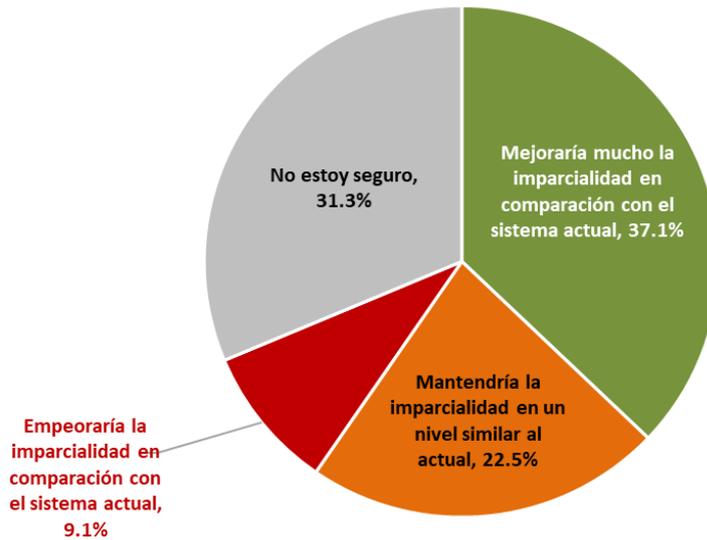
2.9 OPINIÓN SEGÚN LA CALIFICACIÓN DEL SISTEMA ACTUAL

Las opiniones sobre el impacto del juicio por jurados sobre el sistema judicial actual varían según la calificación de imagen de la justicia (Fig.9):

- **Valoración Positiva del Sistema Actual:** Entre quienes califican positivamente el sistema actual, un tercio cree que el juicio por jurados mejoraría la justicia, otro tercio opina que la mantendría igual, y un 20 % cree que la empeoraría. Esta distribución muestra una división de opiniones entre los satisfechos con el sistema actual;
- **Valoración Regular o Negativa del Sistema Actual:** Aquellos que calificaron el sistema actual como regular o negativo, o que no emitieron una calificación, coinciden mayoritariamente en que el juicio por jurados mejoraría significativamente el funcionamiento de la justicia. Este grupo ve en el nuevo sistema una oportunidad para superar las deficiencias actuales.

La percepción sobre el juicio por jurados en Salta es mayoritariamente positiva, especialmente entre los ciudadanos que se conocen.

Figura 8 – Gráfico
¿Cómo cree que la implementación del sistema de juicio por jurado impactaría sobre la imparcialidad en comparación con el sistema judicial actual?



Fuente: Los autores

Ilustración 1 – Tabla

		¿Está familiarizado con el concepto de juicio por jurados?	
		Sí	No
		% del N de columna	% del N de columna
¿Cómo cree que la implementación del sistema de juicio por jurado impactaría sobre la imparcialidad en comparación con el sistema judicial actual?	Mejoraría mucho la imparcialidad en comparación con el sistema actual	48,2%	22,9%
	Mantendría la imparcialidad en un nivel similar al actual	25,2%	19,4%
	Empeoraría la imparcialidad en comparación con el sistema actual	6,4%	12,6%
	No estoy seguro	20,2%	45,2%
	Total	100,0%	100,0%

Estadísticos de prueba^{a,b}

	¿Cómo cree que la implementación del sistema de juicio por jurado impactaría sobre la imparcialidad en comparación con el sistema judicial actual?
Chi-cuadrado	39,382
gl	1
Sig. asintótica	,000

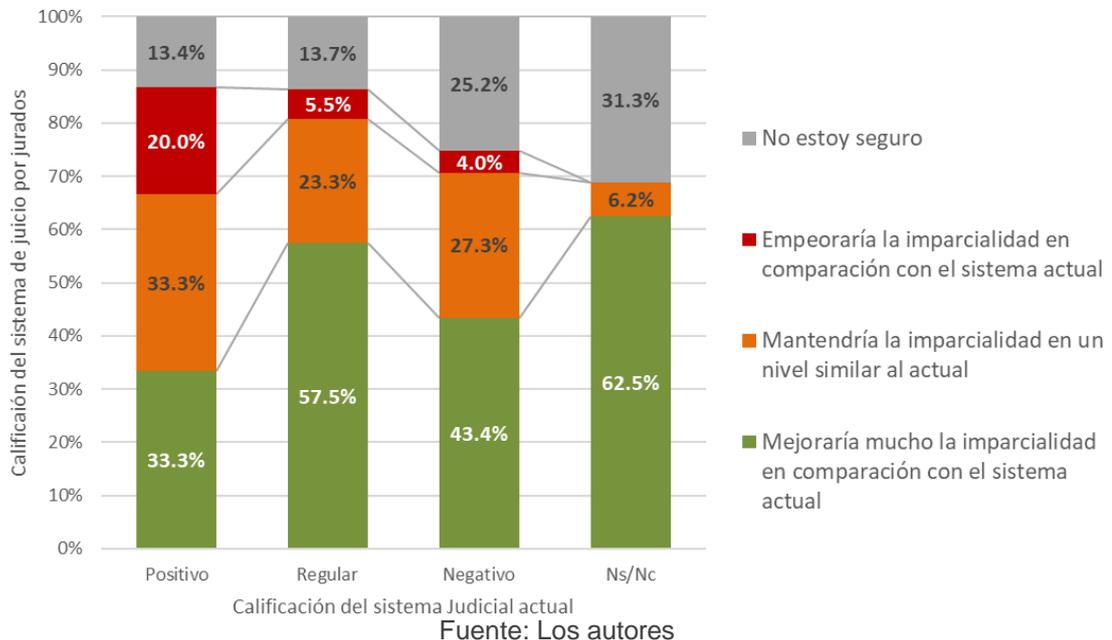
a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: ¿Está familiarizado con el concepto de juicio por jurados?

Fuente: Los autores

Figura 9 - Gráfico
Calificación del sistema de juicio por jurados en función de la imagen del sistema judicial actual

(Base de cálculo: entre los que están familiarizados con el concepto de juicio por jurados)



2.10 IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Como se muestra en la Fig.10, la participación ciudadana en el sistema judicial es vista como un aspecto crucial por una amplia mayoría de los entrevistados:

- **Opinión Mayoritaria:** Un significativo 69 % de los encuestados considera importante la participación ciudadana en el sistema judicial. Esta alta cifra refleja el reconocimiento generalizado de la importancia de la voz y la influencia de los ciudadanos en el ámbito de la justicia;
- **Incluso entre los No Familiarizados:** Esta percepción se mantiene constante tanto entre aquellos que estaban familiarizados con el término "participación ciudadana" como entre aquellos que no lo estaban. Esto sugiere que la importancia de la participación ciudadana trasciende el conocimiento específico del término.

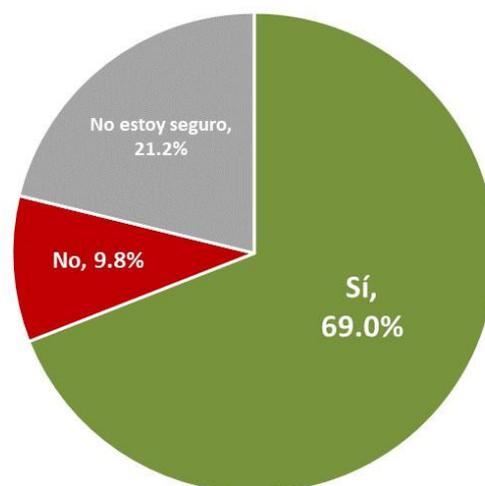
2.11 PREPARACIÓN DE SALTA PARA EL JUICIO POR JURADOS

La Fig. 11 refleja que la preparación de Salta para implementar el sistema de juicio por jurados es evaluada de manera variada por los encuestados:

- **Preparada con Mejoras Necesarias:** Entre los encuestados familiarizados con el término de juicio por jurados, el 47 % cree que Salta está preparada para implementar el sistema, pero necesita mejorar en algunos aspectos. Esta opinión indica un optimismo cauteloso, reconociendo la preparación existente pero identificando áreas de mejora;
- **Opiniones Contrapuestas:** Un 36,7 % considera que Salta no está preparada para implementar el sistema de juicio por jurados, mientras que un 10,7 % cree que sí está preparada sin restricciones. Esta división de opiniones resalta la complejidad del tema y la diversidad de percepciones sobre la capacidad de Salta para adoptar el nuevo sistema.

La importancia de la participación ciudadana en el sistema judicial es ampliamente reconocida por la mayoría de los encuestados, lo que subraya la necesidad de fomentar la inclusión y la representatividad de la ciudadanía en el ámbito de la justicia. En cuanto a la preparación de Salta para implementar el sistema de juicio por jurados, las opiniones están divididas, con una considerable proporción de personas expresando tanto optimismo como cautela sobre la capacidad de la región para adoptar este nuevo enfoque.

Figura 10 – Gráfico
¿Cree que la participación ciudadana en el sistema judicial es importante?



Fuente: Los autores

Figura 11 – Gráfico
¿Cree usted que Salta está preparada para implementar el sistema de juicio por jurados?
 (Base de cálculo: entre los que están familiarizados con el concepto de juicio por jurados)



Fuente: Los autores

2.12 OPINIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO POR JURADOS EN DIFERENTES CASOS

La opinión sobre en qué casos se debería implementar el sistema de juicio por jurados, (Fig.12), varía entre los entrevistados, especialmente entre aquellos que están familiarizados con el término:

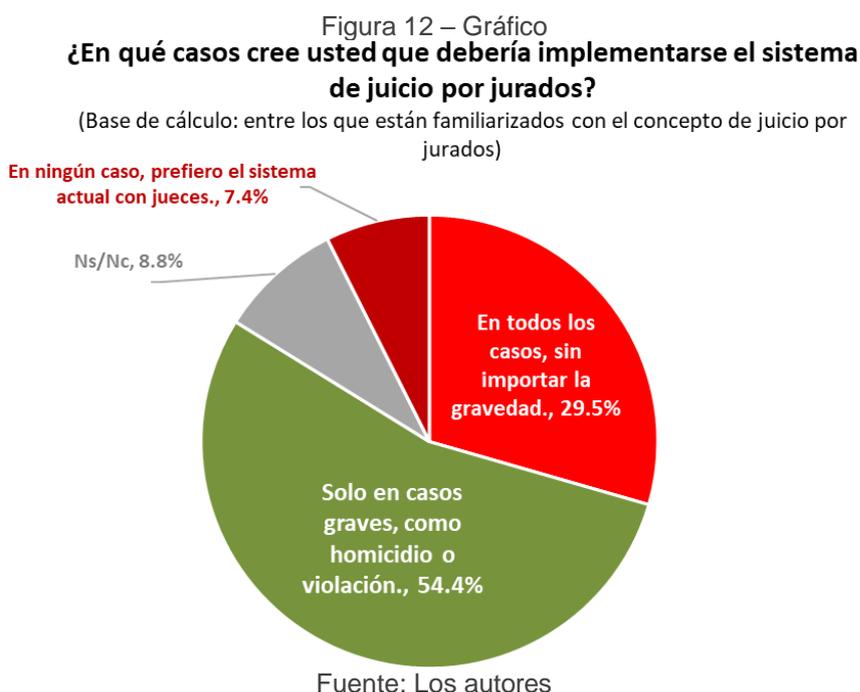
- **Implementación en Todos los Casos:** Un importante 29.5 % de los encuestados que reconocen el término de juicio por jurados opinan que el sistema debería implementarse en todos los casos, independientemente de la gravedad. Esta respuesta sugiere una falta de comprensión sobre las implicaciones prácticas y la pertinencia del sistema en diferentes tipos de casos, lo que podría resultar en expectativas poco realistas y no contribuir a una mejora del sistema judicial;
- **Uso en Casos Graves:** Por otro lado, un considerable 54.4 % de los entrevistados familiarizados con el tema piensan que el sistema de juicio por jurados debería utilizarse solo en casos graves, como homicidio o violación. Esta respuesta refleja una comprensión más realista y pragmática de la aplicación del sistema, reconociendo la importancia de reservarlo para casos de alta gravedad.

2.13 IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

La discrepancia en las opiniones sobre en qué casos implementar el juicio por jurados resalta la importancia de una comunicación efectiva y educación pública sobre el sistema judicial:

- **Evitar Falsas Expectativas:** La creencia de que el sistema de juicio por jurados debería implementarse en todos los casos sugiere una falta de comprensión sobre los criterios de selección y la naturaleza del sistema. Esto subraya la necesidad de educar a la población sobre los alcances y limitaciones del juicio por jurados para evitar la generación de falsas expectativas;
- **Promover Comprensión Realista:** Por otro lado, la opinión de que el sistema debería reservarse para casos graves indica una comprensión más realista de su aplicación y beneficios. Comunicar de manera efectiva la pertinencia del sistema en ciertos contextos puede contribuir a una percepción más positiva y fundamentada del mismo.

La opinión sobre en qué casos implementar el juicio por jurados varía entre los ciudadanos, destacando la importancia de una comunicación efectiva y educación pública sobre el sistema judicial. Es fundamental promover una comprensión realista y fundamentada del juicio por jurados para evitar falsas expectativas y contribuir a una percepción más positiva y fundamentada del sistema judicial en su conjunto.



2.14 PRINCIPALES DIFICULTADES PERCIBIDAS

Las dificultades percibidas en la implementación del juicio por jurados (Fig.13), especialmente entre aquellos que reconocen el término, se centran en varios aspectos relacionados con la preparación y la imparcialidad de los jurados:

- **Preparación Insuficiente de los Jurados:** La principal preocupación expresada por los entrevistados es que las personas que integran los jurados no están lo suficientemente preparadas para entender los casos. Esta percepción subraya la importancia de la capacitación y el conocimiento adecuado para garantizar la efectividad del sistema judicial;
- **Posibles Influencias Externas sobre los Jurados:** Existe una preocupación significativa sobre posibles influencias externas que puedan afectar a las personas que integran los jurados durante el proceso judicial. Esto resalta la importancia de garantizar la independencia y la imparcialidad en el sistema de selección de jurados;
- **Dificultad para Seleccionar Jurados Imparciales y Representativos:** Los encuestados opinan que hay dificultad para seleccionar personas imparciales y representativas de la comunidad para integrar los jurados. Este desafío destaca la necesidad de procesos de selección rigurosos y transparentes;
- **Posibles Preconceptos que Afecten las Decisiones:** Se señala la preocupación de que las personas que integran los jurados puedan tener preconceptos que afecten su decisión. Esto destaca la importancia de garantizar la imparcialidad y la objetividad en la toma de decisiones durante el proceso judicial.

2.14.1 Otras Dificultades Menos Percibidas

Además de las preocupaciones principales, se identifican otras dificultades percibidas en menor medida:

- **Falta de Recursos para Apoyo a los Jurados:** Algunos entrevistados mencionan la falta de recursos para proporcionar un apoyo adecuado a los jurados durante el juicio. Esto subraya la importancia de garantizar recursos adecuados para garantizar un proceso justo y equitativo;

- **Costos Elevados y Problemas de Organización:** Se mencionan también los costos elevados y los problemas para organizar los juicios de manera adecuada. Aunque estas dificultades son menos destacadas, también son importantes considerarlas para mejorar la eficiencia del sistema judicial.

2.15 ANÁLISIS POR GÉNERO Y EDAD

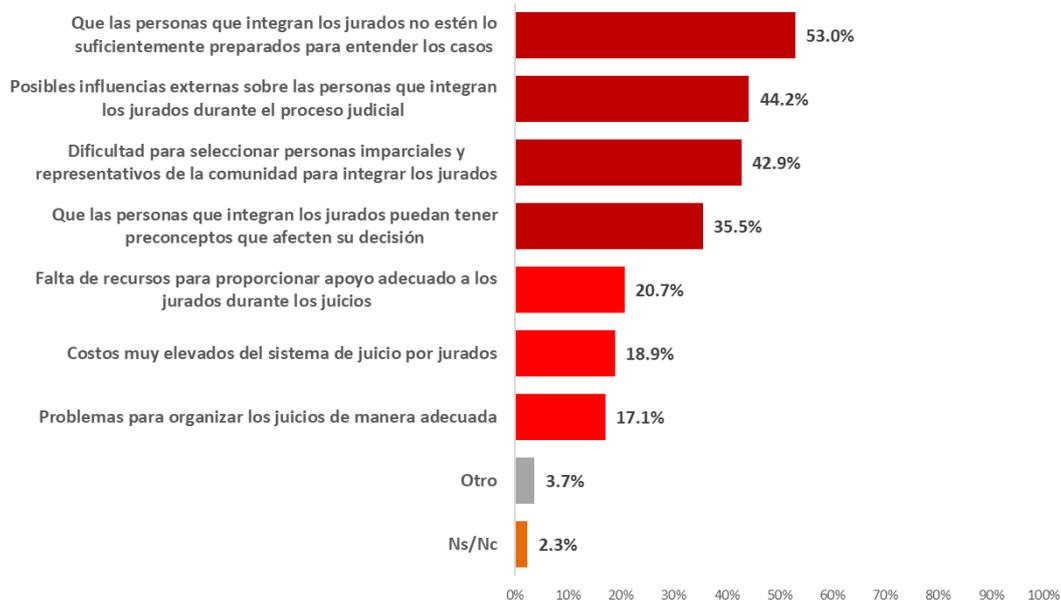
La Ilustración 2 refleja que el análisis por género y edad revela algunas diferencias en las inquietudes:

- **Hombres:** Están más inclinados a preocuparse por posibles influencias externas hacia las personas que integran los jurados durante el proceso judicial;
- **Mujeres:** Ponen énfasis en la dificultad para seleccionar personas imparciales y representativas de la comunidad, así como en la posibilidad de prejuicios que podrían afectar la decisión.

Las dificultades percibidas en la implementación del juicio por jurados se centran en la preparación y la imparcialidad de los jurados, así como en otros aspectos relacionados con el proceso judicial. Es crucial abordar estas preocupaciones para garantizar la efectividad y la confianza en el sistema judicial.

Figura 13 – Gráfico
¿Cuál cree que serían las dificultades que podrían presentarse si se implementara el juicio por jurados en Salta?

(Base de cálculo: entre los que están familiarizados con el concepto de juicio por jurados)



Fuente: Los autores

Ilustración 2 – Base de cálculo: entre los que están familiarizados con el concepto de Juicio por Jurado



		Género y edades			
		Mas (18-30 años)	Fem(18-30 años)	Mas >= 31 años	Fem >= 31 años
		% del N de columna			
¿Cuál cree que serían las dificultades que podrían presentarse si se implementara el juicio por jurados en Salta?	Que las personas que integran los jurados no es tén lo suficientemente preparados para entender los casos	54.3%	53.9%	46.7%	53.3%
	Posibles influencias externas sobre las personas que integran los jurados durante el proceso judicial	51.9%	42.1%	46.7%	26.7%
	Dificultad para seleccionar personas imparciales y representativas de la comunidad para integrar los jurados	43.2%	47.4%	26.7%	46.7%
	Que las personas que integran los jurados puedan tener preconceptos que afecten su decisión	29.6%	40.8%	33.3%	40.0%
	Falta de recursos para proporcionar apoyo adecuado a los jurados durante los juicios	24.7%	21.1%	10.0%	20.0%
	Costos muy elevados del sistema de juicio por jurados	17.3%	21.1%	16.7%	20.0%
	Problemas para organizar los juicios de manera adecuada	19.8%	13.2%	20.0%	16.7%
	Otro	7.4%	2.6%	0.0%	0.0%
	Ns/Nc	3.7%	1.3%	3.3%	0.0%

Fuente: Los autores

2.16 VOLUNTAD DE PARTICIPACIÓN COMO MIEMBROS DEL JURADO

La voluntad de participación como miembros del jurado varía entre los entrevistados, con un tercio mostrando una disposición directa y otros expresando reservas o rechazo (Fig.14):

- **No Dispuestos a Participar:** Aproximadamente un tercio de los encuestados (33.3 %) no está dispuesto a participar como miembros del jurado. Esta cifra refleja una cierta reticencia o desinterés en asumir esta responsabilidad judicial;
- **Disposición con Reservas:** De los dos tercios restantes, una parte está dispuesta a participar, pero con ciertas reservas y condiciones. Este grupo representa el 41.9 % de los encuestados, indicando una disposición condicionada a factores específicos;
- **Dispuestos sin Condicionantes:** El tercio restante (24.8 %) estaría en principio dispuesto a participar como miembros del jurado sin imponer condiciones. Esta cifra sugiere una disposición más directa y sin reservas hacia la participación en el proceso judicial.

2.17 ANÁLISIS ENTRE LOS FAMILIARIZADOS CON EL TÉRMINO

Entre aquellos que están familiarizados con el concepto de juicio por jurados, el potencial de participación aumenta, pero las reservas persisten (Ilustración 3):

- **Mayor Potencial de Participación:** El 37.3 % de los familiarizados estaría dispuesto a participar como miembros del jurado, una cifra ligeramente superior a la media general. Sin embargo, las condiciones se mantienen, con un 41.9 % expresando disposición con reservas;
- **Persistencia de Reservas:** Aunque el conocimiento del término puede aumentar la disposición a participar, más de la mitad (54.4 %) sigue mostrando ciertas reservas o rechazo hacia la obligatoriedad de asistir como miembros del jurado.

2.18 OPINIÓN SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE ASISTIR

La opinión sobre la obligatoriedad de asistir como miembro del jurado también está dividida (Fig.15):

- **No Debería ser Obligatorio:** La mayoría de los encuestados (55.8 %) opina que no debería ser obligatorio asistir como miembros del jurado. Esto sugiere una percepción de que no se percibe como una carga pública o un deber cívico;
- **Debería ser Obligatorio para una Minoría:** Sin embargo, una minoría significativa (35.4 %) cree que debería ser obligatorio asistir como miembros del jurado. Este grupo representa una opinión contraria, que ve la participación como un deber cívico;
- **Percepción entre los Jóvenes:** Los jóvenes parecen ser los más inclinados a pensar que no debería ser obligatoria la asistencia, según el análisis preliminar de los datos.

La voluntad de participación como miembros del jurado varía entre los ciudadanos, con una parte mostrando disposición directa, otra expresando reservas y una minoría rechazando la idea. Aunque el conocimiento del término de juicio por jurados puede aumentar la disposición a participar, persisten las reservas y el debate sobre la obligatoriedad de asistir como miembros del jurado.

Figura 14 – Gráfico
Si usted fuera convocado para integrar un jurado en un juicio, ¿estaría dispuesto a participar?



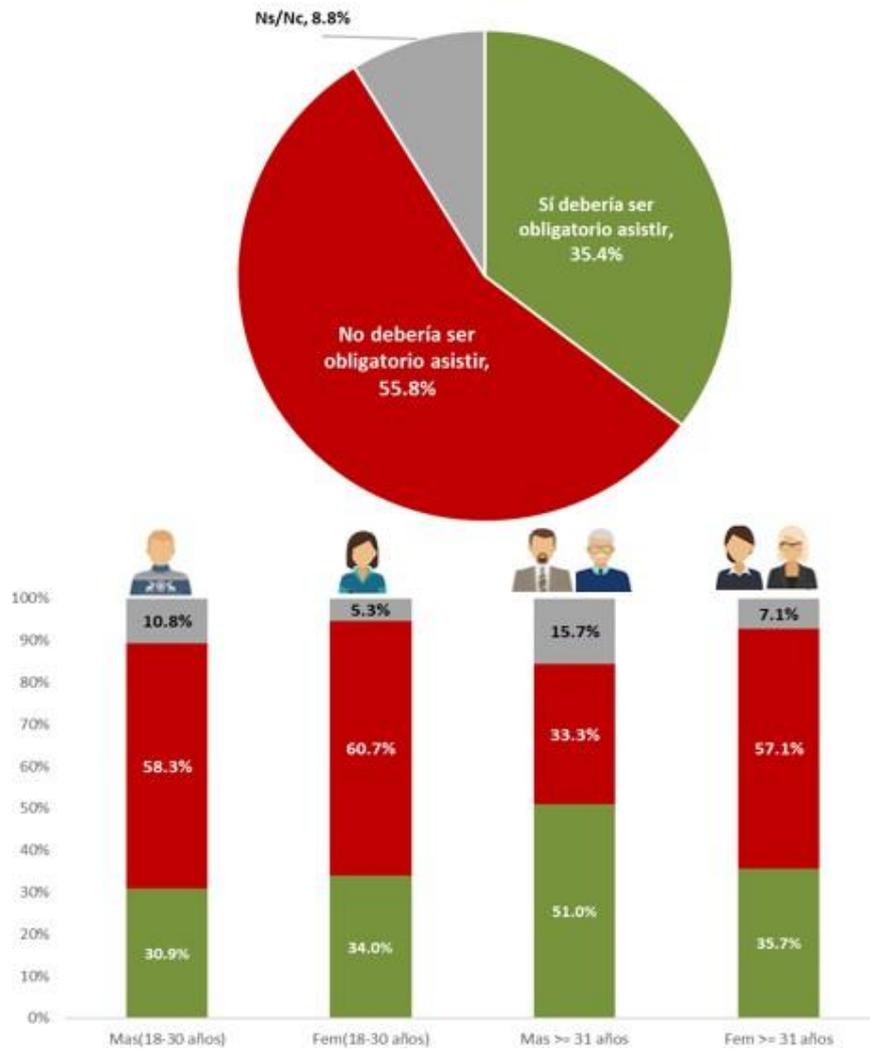
Fuente: Los autores

Ilustración 3 – Tabla

		¿Está familiarizado con el concepto de juicio por jurados?	
		Sí	No
		% del N de columna	% del N de columna
Si usted fuera convocado para integrar un jurado en un juicio, ¿estaría dispuesto a participar?	Sí, estaría dispuesto a participar activamente como miembro del jurado	37,3%	23,4%
	Sí, aunque con ciertas reservas o condiciones	41,9%	30,3%
	Preferiría NO participar como miembro del jurado	20,7%	46,3%
	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Los autores

Figura 15 – Tabla
¿Cree usted que debería ser o no ser obligatorio asistir si es convocado para formar parte de un jurado en un juicio?



Fuente: Los autores

Ilustración 4 – Tabla

		¿Está familiarizado con el concepto de juicio por jurados?	
		Sí	No
		% del N de columna	% del N de columna
¿Cree usted que debería ser o no ser obligatorio asistir si es convocado para formar parte de un jurado en un juicio?	Sí debería ser obligatorio asistir	41,9%	27,3%
	No debería ser obligatorio asistir	54,4%	57,4%
	Ns/Nc	3,7%	15,3%
	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Los autores

2.19 PERCEPCIÓN SOBRE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

La opinión sobre si las personas que integran un juicio por jurado deberían recibir compensación económica está dividida, reflejando diferentes puntos de vista entre los entrevistados (Fig.16):

- **A Favor de la Compensación:** Hay una parte significativa de la población que cree que las personas que participan en un juicio por jurados deberían recibir compensación económica por su tiempo y esfuerzo. Este grupo representa a aquellos que valoran el trabajo y la dedicación de los ciudadanos convocados para servir en el sistema judicial;
- **En Contra de la Compensación:** Por otro lado, existe un porcentaje similar de personas que opinan que no debería haber compensación económica para los miembros del jurado. Estos individuos pueden argumentar que el servicio público debe ser voluntario y desinteresado, sin incentivos económicos.

2.20 OPINIÓN SOBRE EL SISTEMA DE JUICIOS POR JURADO SIN COMPENSACIÓN ECONÓMICA

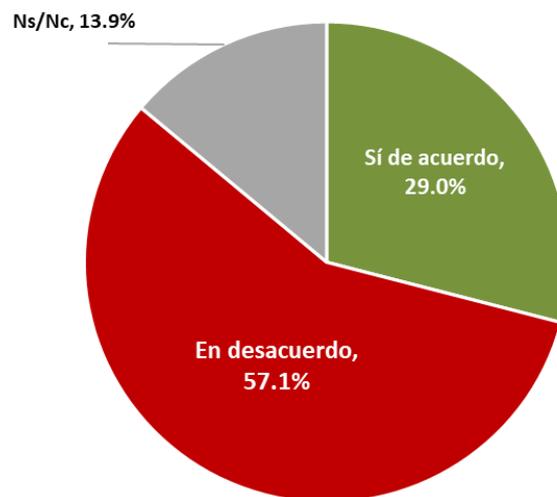
Una parte significativa de la población expresa su desacuerdo con el concepto de un sistema de juicios por jurado en el que los ciudadanos convocados estén obligados a asistir y permanecer aislados durante todo el tiempo que dure el juicio, recibiendo solo alimentación y viáticos para gastos mínimos:

- **Desacuerdo Mayoritario:** El 57.1 % de los encuestados están en desacuerdo con este modelo, que implica una obligación de asistir y permanecer aislados sin una compensación económica adecuada. Esta opinión refleja una preocupación por la justicia y equidad en el sistema judicial;
- **Desacuerdo Persistente entre los Familiarizados con el Término:** Incluso entre aquellos que están familiarizados con el concepto de juicio por jurado, el desacuerdo con este modelo sigue siendo alto, con un 60.8 % expresando su oposición (Ilustración 6). Esto sugiere que el conocimiento del sistema no cambia significativamente la percepción sobre la compensación económica en el proceso judicial.

La opinión sobre la compensación económica en el sistema de juicio por jurados está dividida, con un debate entre aquellos que valoran la dedicación de los

ciudadanos convocados y aquellos que creen en un servicio público desinteresado. Sin embargo, una mayoría significativa se opone al concepto de un sistema de juicios por jurado sin una compensación adecuada, tanto entre la población en general como entre aquellos familiarizados con el término.

Figura 16 – Gráfico
¿Estaría usted de acuerdo o en desacuerdo con que se implemente el sistema de juicio por jurados, sabiendo que los ciudadanos convocados estarían obligados a asistir y permanecer aislados durante todo el tiempo que dure el juicio, recibiendo solo alimenta



Fuente: Los autores

Ilustración 5 – Tabla

		¿Está familiarizado con el concepto de juicio por jurados?	
		Sí	No
		% del N de columna	% del N de columna
¿Estaría usted de acuerdo o en desacuerdo con que se implemente el sistema de juicio por jurados, sabiendo que los ciudadanos convocados estarían obligados a asistir y permanecer aislados durante todo el tiempo que dure el juicio, recibiendo solo alimentación sin compensación económica?	Sí de acuerdo	34,1%	22,2%
	En desacuerdo	60,8%	52,8%
	Ns/Nc	5,1%	25,0%
	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Los autores

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE EL JUICIO POR JURADOS EN SALTA, ARGENTINA

3.1 PERCEPCIÓN GENERAL DE LA JUSTICIA

La sociedad de Salta tiene una percepción mayoritariamente negativa del sistema judicial en términos de imparcialidad y justicia, con un 42.5 % calificando negativamente el sistema.

3.2 TIEMPO DE RESPUESTA DEL SISTEMA JUDICIAL

La mayoría de los encuestados (62.9 %) se mostraron insatisfechos con el tiempo de respuesta del sistema judicial en Salta para resolver casos, lo que refleja una preocupación generalizada por la eficiencia del sistema.

3.3 COMPARACIÓN CON EL RESTO DEL PAÍS

La percepción general es que el sistema judicial de Salta es similar al del resto del país, con un 50.8 % de los encuestados percibiéndolo de esta manera.

3.4 IMPACTO DEL JUICIO POR JURADOS EN LA IMPARCIALIDAD

Existe una opinión dividida sobre el impacto del juicio por jurados en la imparcialidad, un 37.1 % de los encuestados cree que mejoraría mucho la imparcialidad en comparación con el sistema actual.

3.5 VOLUNTAD DE PARTICIPACIÓN Y OPINIÓN SOBRE LA OBLIGATORIEDAD

Un tercio de los encuestados no está dispuesto a participar como miembros del jurado, y la mayoría (55.8 %) opina que no debería ser obligatorio asistir. Sin embargo, la disposición a participar aumenta ligeramente entre aquellos familiarizados con el término.

3.6 COMPENSACIÓN ECONÓMICA

La opinión está dividida sobre si los miembros del jurado deberían recibir compensación económica, pero la mayoría se opone a la idea de un sistema de juicio por jurados sin una compensación adecuada.

3.7 DIFICULTADES PERCIBIDAS

Las principales dificultades percibidas en la implementación del juicio por jurados se centran en la preparación y la imparcialidad de los jurados, así como en la dificultad para seleccionar jurados imparciales y representativos de la comunidad.

En resumen, la sociedad de Salta muestra una preocupación significativa por la imparcialidad y eficiencia del sistema judicial, con opiniones divididas sobre la implementación del juicio por jurados y la compensación económica para los miembros del jurado. Es crucial abordar las dificultades percibidas y promover una mayor comprensión y confianza en el sistema judicial para mejorar su funcionamiento y legitimidad.

AGRADECIMIENTOS

Se agradece la contribución para la realización del muestreo de los estudiantes de la Cátedra Comercialización y Marketing (año 2024) perteneciente a la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Católica de Salta.

Adicionalmente se extiende el agradecimiento a la dirección de la carrera de Ingeniería Industrial y al Decanato de la Facultad de Ingeniería por el apoyo brindado para esta investigación.

REFERÊNCIAS

BIENVENIDO, V. V.; CAÑAS, J. C. M. (2003). **Análisis Estadístico con SPSS para Windows**. Estadística Básica. Editorial McGraw-Hill, Madrid.

BOVINO, A. (s.f.). **El Debate**.

DAVID, M.; LEVINE, M. L.; BERENSON, T. C. KREHBIEL. 2006. **Estadística para Administración**. 4ta. Edición Ed. Pearson.

DENIS D.; WACKERLY, W. M.; RICHARD, L. S. **Estadística Matemática con aplicaciones**. Editorial Thomson, Sexta Edición. México, 2002.

DENIS, D. *et al.* **Estadística matemática con aplicaciones**. Editorial Thomson. Sexta Edición. México, 2002

HENDLER, E. S. **El juicio por jurados ¿derecho u obligación?**, en *El Derecho*, t. 187-1135 (2000), y en *El juicio por jurados. Significados, genealogías e incógnitas*, Ed. Del Puerto, Bs. As., págs. 335/7;

MAIER, J. B. J. (s.f.). **Derecho Procesal Penal**. 2da. edición, Ed. Del Puerto, Bs.As. 1996, Tomo I, pág. 752.

MAIER, J. B. J. (s.f.). **El Juicio por Jurados en la Provincia de Buenos Aires, Derecho Procesal Penal**, 2da. edición, Ed. Del Puerto, Bs.As. 1996, Tomo I, págs. 739/42.

MEYER, P. L. (1992). **Probabilidad y Aplicaciones**

Estadísticas. Argentina: Alhambra Mexicana, Editorial, S.A. de C.V.

RICHARD, S. JAMES, M. C. **Probabilidad y Estadística para Ingeniería**.

1993. México. Grupo Editorial Iberoamérica.

RONALD E. *et al.* **Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias**.

(2012), 9ª Edición. Ed. Pearson educación

SALDUBEHERE, G. (s.f.). **El Juicio por Jurados y su impacto en algunas cuestiones vinculadas a la justicia penal**. Disponible em:

<https://capacitacion->

[repo.mpba.gov.ar/xidefensa2022/GRACIELA_SALDUBEHERE.pdf](https://capacitacion-repo.mpba.gov.ar/xidefensa2022/GRACIELA_SALDUBEHERE.pdf)

WILLIAM MENDENHALL, R. J.; BEAVER, B. M.; BEAVER. **Introducción a la**

Probabilidad y Estadística. Décimo cuarta edición (2015). Ed. Cengage Learning.

WILLIAM, W.; HINES, D. C.; MONTGOMERY. **Probabilidad y Estadística para Ingeniería y Administración**. 2da. Edición. (1995) Ed. CECSA.

CHAPTER 02

INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y PERSONAS EN SITUACIÓN MIGRATORIA LABORAL IRREGULAR EN BAJA CALIFORNIA

Jesús Rodríguez Cebreros

Doctor en Derecho

Institución: Universidad Autónoma de Baja California

Dirección: La Castellana 617, Residencial Puerta de Alcalá, Mexicali, Baja California, CP 21255

Correo electrónico: rocej@hotmail.com

RESUMEN: El presente trabajo aborda el tema de la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en las fuentes de trabajo a través de la Inspección del Trabajo como institución. También nos ocuparemos de analizar los lineamientos legales en los que se desarrolla la inspección del trabajo, así como de precisar los términos prácticos en los que se materializa la función en comento, estableciendo las razones por las cuales, objetivamente, la función de la Inspección del Trabajo resulta ineficaz en México para proteger los derechos laborales de las personas en situación migratoria irregular, no obstante, los esfuerzos por integrar un marco normativo adecuado, incorporando desde luego una propuesta de solución.

PALABRAS CLAVE: inspección, trabajadores, irregulares.

ABSTRACT: This work addresses the issue of monitoring compliance with employer obligations regarding safety and hygiene in workplaces through the Labor Inspection as an institution. We will also deal with analyzing the legal guidelines in which the labor inspection is carried out, as well as specifying the practical terms in which the function in question is materialized, establishing the reasons why, objectively, the function of the Labor Inspection Labor is ineffective in Mexico to protect the labor rights of people in an irregular migratory situation, however, efforts have been made to integrate an adequate regulatory framework, of course incorporating a proposed solution.

KEYWORDS: inspection, workers, irregulars.

1. INTRODUCCIÓN

En los albores del siglo XXI, prácticamente todos los países del mundo se encuentran inmersos directa o indirectamente en dinámicas de migración, ya sea en contextos de origen, destino, tránsito o retorno de personas migrantes. En 2015 había poco más de 243 millones de migrantes internacionales, es decir, 3.3% de la población mundial vivía en un país distinto al de su nacimiento*. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU (DAES) estima que para 2020 había en el mundo aproximadamente 281 millones de migrantes internacionales*.

En el caso de México, tal y como lo refiere el Informe Sobre las Migraciones en el Mundo 2022* de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), misma que forma parte del Sistema de las Naciones Unidas; continúa siendo un país de origen importante, con miles de emigrantes que se dirigen principalmente a los Estados Unidos de América cada año, pero también es un importante país de tránsito de los migrantes que, provenientes de Centro América, el Caribe, Sudamérica, Europa del Este y Asia, entre otros, viajan hacia el norte, hasta la frontera meridional de los Estados Unidos de América.

Sin embargo, ante el control más estricto de la inmigración en los Estados Unidos de América, derivado de sus políticas en materia de seguridad, económicas y sanitarias, por citar las principales causas, México está pasando a ser cada vez más, de país de tránsito, a país de destino de migrantes internacionales, ya que muchos de ellos se quedan a laborar en esta nación al no poder ingresar, como lo tenían previsto, a los Estados Unidos de América.

Muchos de estos migrantes, se encuentran laborando en México en una condición irregular, con la ventaja que, de conformidad con la normatividad nacional e internacional, podemos afirmar que asociado al hecho de que la nacionalidad del trabajador no limitará de manera alguna el disfrute de sus derechos humanos, particularmente en materia laboral; tampoco lo hará su condición migratoria irregular, ya que no existe dispositivo adicional alguno, ni siquiera en el ámbito reglamentario, que así lo establezca.

* <https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Investigacion/PM01.pdf>

* [undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf](#)

* Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022: Capítulo 1 - Síntesis del informe: Transformaciones tecnológicas, geopolíticas y medioambientales que definen la futura migración y movilidad | IOM Publications Platform

En ese escenario, el presente trabajo aborda uno de los temas más controvertidos en esta materia, específicamente el de la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en las fuentes de trabajo a través de la Inspección del Trabajo como institución, que, si bien se encuentra extensamente regulada, materialmente adolece de eficacia, en perjuicio de la anhelada protección a los derechos de los trabajadores en general y respecto de los migrantes irregulares en particular.

También nos ocuparemos de analizar los lineamientos legales en los que se desarrolla la inspección del trabajo, así como de precisar los términos prácticos en los que se materializa la función en comento, estableciendo las razones por las cuales, objetivamente, la función de la Inspección del Trabajo resulta ineficaz en México para proteger los derechos de los trabajadores migrantes irregulares en esta materia, no obstante, los esfuerzos por integrar un marco normativo adecuado, incorporando desde luego una propuesta de solución.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo* establece que la aceleración de la globalización económica ha provocado un aumento del número de trabajadores migrantes sin precedentes. El desempleo y la creciente pobreza han inducido a muchos trabajadores de los países en desarrollo a buscar trabajo en el extranjero. De hecho, se estima que el 73 por ciento de los migrantes son trabajadores.

En los países desarrollados ha aumentado la demanda de trabajadores, especialmente de trabajadores no calificados, como consecuencia de ello, son millones los trabajadores y sus familias que viajan a otros países para encontrar trabajo. Tan solo para el periodo comprendido del 1 de enero al 21 de marzo de 2021, el Instituto Nacional de Migración* detectó más de 31,000 inmigrantes irregulares en México, provenientes de Honduras, Guatemala, El Salvador, y algunos países del Caribe, como Haití y Cuba; ello no obstante las restricciones que prevalecían en materia sanitaria y de movilidad, derivadas de la pandemia generada por el COVID-19.

* <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-orkers/lang--es/index.htm>

* <https://www.gob.mx/inm/prensa/identifica-inm-a-31-mil-492-personas-migrantes-con-estancia-irregular-en-mexico-del-1-de-enero-al-21-de-marzo-267591>

En el caso de Baja California, en el periodo enero–septiembre de 2022, se detectaron 31,907 migrantes irregulares, la mayoría de esas personas provienen de Brasil, Colombia, Cuba, Honduras, Perú, Guatemala, El Salvador, Venezuela, Nicaragua y Rusia*; y el futuro no es promisorio, ni para las autoridades y organismos de la sociedad civil encargadas de atender el fenómeno migratorio, ni para los mismo migrantes, ya que para el último trimestre del año 2022, ante la culminación del verano y de sus temperaturas extremas, predominantemente tratándose de Mexicali donde se registró una temperatura de hasta 50.1 grados centígrados el pasado 18 de julio*, se pronostica la llegada de nuevos contingentes de inmigrantes, a los que se suman los migrantes deportados por parte de Estados Unidos a través de dicha región fronteriza.

Ahora bien, como ya se indicó con antelación, derivado del reforzamiento y rigidez de las políticas migratorias, muchos de estos inmigrantes irregulares ven frustrado su objetivo de llegar a los estados Unidos de América, y, en consecuencia, predominantemente centroamericanos y caribeños, permanecen en México, subsistiendo mediante la obtención de empleos, generalmente informales y en condiciones de precariedad absoluta, insalubres e inseguros, de ahí que se considera relevante la función de la Inspección del Trabajo ante la violación sistemática de los derechos laborales de migrantes.

En ese sentido, desde el punto de vista del derecho internacional, se han realizado importantes esfuerzos para tratar de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores; derivado de la gestión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha logrado estructurar dos convenios internacionales relacionados con la inspección de trabajo, el 81 denominado *Convenio sobre la inspección del trabajo*, de 1947, y el 129 denominado *Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura)*, de 1969.

Desafortunadamente nuestro país no ha ratificado, ni el convenio 81*, ni el convenio 129*, esto como consecuencia de que, como parte de los compromisos asumidos por los países ratificantes de dichos convenios, entre otras cuestiones,

* <https://www.gob.mx/inm/prensa/identifica-inm-en-baja-california-a-31-mil-907-personas-migrantes-irregulares-en-lo-que-va-del-ano-316018>.

* <https://es.weatherspark.com/h/y/2211/2022/Datos-hist%C3%B3ricos-meteorol%C3%B3gicos-de-2022-en-Mexicali-M%C3%A9xico>

* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312226

* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312274

existe la obligación de permitir el acceso irrestricto y sin previo aviso a los inspectores del trabajo en establecimientos que constituyen fuentes de trabajo.

Esto en razón de que se considera que lo anterior, rompe con la garantía de seguridad jurídica prevista por el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que *“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”*; habiéndose reservado entonces México, desde el punto de vista normativo, la facultad de establecer los lineamientos legales al amparo de los cuales se desarrollará la función de la Inspección del Trabajo; situación está que, por mayoría de razón, propicia en muchas oportunidades la violación impune de los derechos laborales de migrantes irregulares.

3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS INTERNACIONALES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Como refiere Vera Jatobá*, Gran Bretaña, donde comenzó la revolución industrial, acentuada por el motor a vapor y la electricidad, fue también el primer país que comenzó a dictar normas laborales y con ello apareció la evidente necesidad de crear mecanismos para su control. Inicialmente, con comisiones benévolas integradas por personalidades locales, eclesiásticos, magistrados e industriales retirados; posteriormente, en 1833, se encomendó a personalidades con facultades propias de inspección de nivel territorial (cuatro para el país).

Los inspectores pasaron a tener calidad de funcionarios de la administración del Estado recién hacia 1844. Junto con el proceso de industrialización, los países de Europa, así como Estados Unidos, fueron progresivamente desarrollando, tanto legislaciones protectoras de los derechos de los trabajadores, como servicios de control o inspección del trabajo. Dicho proceso registra situaciones muy disímiles con referencia a la legislación sustantiva del trabajo y a las entidades administrativas o mecanismos de control.

En general estos mecanismos respondían a la preocupación que causaban las condiciones de trabajo de los obreros de establecimientos industriales, excluyéndose

* Vera Jatobá, Inspección del trabajo en el marco de la modernización de la Administración del Trabajo, Documento de Trabajo N° 148, OIT.

a empresas pequeñas o de carácter familiar o establecimientos en que no se utilizara fuerza motriz. Inicialmente los inspectores controlaban fundamentalmente condiciones de higiene y seguridad.

En cuanto a los sistemas, se apreciaban grandes diferencias, desde funciones entregadas a comisiones municipales, como en Noruega, comisiones locales para verificar seguridad e higiene, en Inglaterra, o inspectores que dependían de jefaturas de división en el ámbito regional y que tenían oficina en su propio domicilio, en Francia.

El fin de la Primera Guerra Mundial da origen a profundas reflexiones sobre los temas sociales, fundándose la Sociedad de las Naciones y junto con ella la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, concebida inicialmente en el Capítulo XIII del Tratado de Versalles, y que posteriormente pasó a convertirse en la Constitución de la OIT. Allí se expresaba además la opinión de los signatarios en orden a que si se adoptaran estos principios y métodos (contenidos en los principios sociales) y “se mantienen intactos en la práctica gracias a un cuerpo adecuado de inspectores reportarán beneficios permanentes para los asalariados de todo el mundo”.

Dentro de los nueve principios generales inspiradores del Tratado de Versalles se incluyó explícitamente la inspección del trabajo: “Todos los Estados habrán de organizar un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores; este servicio habrá de incluir a mujeres”.

4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Según lo explica Braulio Ramírez Reynoso*, realmente es hasta dos décadas después del inicio de la ocupación española cuando encontramos antecedentes académicos serios de lo que más tarde sería la inspección del trabajo. Las famosas ordenanzas de diciembre de 1512, mejor conocidas como Leyes de Burgos, prescribían la designación de visitadores que vigilaran el cumplimiento de lo relativo al trato y pago de salarios.

* Ramírez Reynoso, Braulio, La Inspección del trabajo en México, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/414/7.pdf>

Antonio Saracho Zapata es el ensayista mexicano de temas laborales que de manera más informada se ha ocupado de la inspección; en una de sus colaboraciones transcribe una parte de la Real Cédula de Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, en el sentido de que “el juez visitador que deba acudir a todas las labores y minas, a las de ganados donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagan su jornal y si los tratan bien y dejan ir a sus pueblos después de la semana, o no lo hacen”.

En la historia constitucional del México independiente encontramos un pequeño asomo de preocupación por la reglamentación jurídica de las relaciones de trabajo hasta las discusiones del Constituyente de 1856-1857, cuando nuestro liberalismo social, además de ocuparse de la libertad de trabajo e industria, ya pensaba en la protección especial de la clase laborante.

Con este importante antecedente, el gobernador Cándido Aguilar promulgó la admirable Ley del trabajo del Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914; ordenamiento que en sus preceptos 10 y 11 facultaba al titular del Ejecutivo de la entidad para que designara el número adecuado de inspectores que hicieran efectivo el cumplimiento de las normas tutelares.

La Ley del trabajo del estado de Yucatán del 14 de mayo y la del 11 de diciembre de 1915, así como al del Estado de Coahuila de 28 de septiembre de 1916, aunque con menor vigor que el cuerpo normativo veracruzano, también se preocuparon por el servicio público de la inspección. No podemos pasar por alto que, en el ámbito federal, aunque no con el mismo interés que en los años siguientes, pudo percibirse y materializarse en las entidades, Francisco I. Madero promulgó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que crea el Departamento de Trabajo. El artículo 5º hace referencia a ¡dos inspectores cuya percepción anual sería de \$3,102.50! En el año 1917 fue roto el viejo esquema de las leyes supremas: El derecho social se hacía presente en el Congreso y en la Constitución de Querétaro. La Legislación laboral se federalizaba y alcanzaba, por fin, la ansiada uniformidad en 1931.

La Ley Federal del Trabajo de este último año, la primera vigente en México, bajo el rubro “De los inspectores del trabajo” y en el espacio de los artículos 402 al 406, delineó las facultades, obligaciones y competencia de los funcionarios que llevarían a cabo la alta función de vigilar el cumplimiento de las normas que arrancaban de la “Declaración de derechos sociales” contenida en el artículo 123. Un poco tarde, quizá tomando en consideración la relevante función social de que es

depositaria la inspección federal del trabajo, el 3 de noviembre de 1934 se publicó el reglamento correspondiente. El distrito Federal y los estados miembros emprendieron la tarea de actualizar lo que habían legislado con anterioridad en materia de inspección, ciñéndose a los renglones de la actividad económica que no fuera de la esfera exclusiva del Congreso general.

5. LEGISLACIÓN MEXICANA

Desde el punto de vista constitucional, son diversas las disposiciones que hacen referencia a la importancia de la observancia de los derechos de los trabajadores por parte de los patronos en el ámbito interno de las fuentes de trabajo en materia de seguridad e higiene; particularmente, el artículo 123 Constitucional, en diversos pasajes de su apartado “A”, se ocupa de ello, como ejemplo, incorporamos los siguientes:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación. (Fracción XIII del apartado “A” del artículo 123)

Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. (Fracción XIV del apartado “A” del artículo 123)

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres

embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso. (Fracción XV del apartado "A" del artículo 123)

En el ámbito reglamentario, son diversas las disposiciones al respecto incluidas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo relativo a las obligaciones de los patrones, particularmente las siguientes:

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

En el mismo sentido, el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo determina que sus disposiciones son de orden público, lo que implica que estamos frente a

derecho imperativo. Por otra parte, la declaración de derechos de los artículos 27 y 123 creó entre nosotros una nueva rama jurídica, el derecho social, uno de cuyos principios consiste en que, por encima de la relación trabajador-patrón existe un interés social, cuya defensa compete al estado, como órgano representativo de la sociedad. Ahora bien, desde 1931 la Ley del Trabajo, teniendo a la vista una corriente universal que nació en el siglo pasado, confió a la inspección del trabajo la vigilancia de todas las normas laborales que tienen como destino, no solo proteger a cada trabajador, sino, principalmente, cuidar la salud, la capacitación, la conservación de las energías de cada trabajo y la vida de las comunidades obreras y de toda población*.

Acorde con los objetivos precisados en el párrafo precedente, la Ley Federal del Trabajo vigente, al reglamentar la actividad y atribuciones de la inspección del trabajo preceptúa lo siguiente:

Artículo 540.- *La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y V. Las demás que le confieran las leyes.*

Artículo 541.- *Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; III. Interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo; V. Se deroga. V Bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo; VI. Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores; VI Bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes. Dentro de*

* De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Decimotercera Edición, México, Editorial Porrúa, 2003, t II, p106

las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón. VI Ter. Tratándose de la Inspección Federal del Trabajo, auxiliar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Tribunal federal, en las diligencias que le sean solicitadas en materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva; VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y VIII. Los demás que les confieran las leyes. Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones; II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y V. Las demás que les impongan las leyes.

Artículo 543.- 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.

Artículo 545.- La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Artículo 550.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

Por su parte, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del lunes 6 de julio de 1998, el Dr. Ernesto Zedillo Ponce De León, entonces Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, promulgó el **Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral**; dicho reglamento fue posteriormente abrogado y sustituido por el **Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones** publicado mediante decreto incluido en el Diario Oficial de la Federación de fecha 17 de junio de 2014, durante la gestión del entonces Presidente Lic. Enrique Peña Nieto; mismo que en sus apartados más relevantes para efectos de la función de la inspección del trabajo establece:

- a) La celebración de convenio de colaboración entre autoridades federales y estatales para la coordinación, auxilio y unificación de criterios, programas, sistemas y procedimientos de inspección y aplicación de sanciones. (Artículo 3)

- b) La integración de padrones de centros de trabajo, con el objeto de planear y controlar los programas de inspección a los centros de trabajo. (Artículo 4)
- c) Que los inspectores tienen como obligaciones específicas: Vigilar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia; las de los menores; las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas; Turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles, las actas de inspección que hubieren levantado y la documentación correspondiente; Sugerir la adopción de las medidas de seguridad e higiene de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, incluso proponer a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura total o parcial del centro de trabajo; Proponer alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar la armonización de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la Ley a otras autoridades; Recabar para ser examinadas, en caso necesario, muestras de las sustancias y de materiales que se utilicen en los centros de trabajo durante los procesos productivos; Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral; Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo; Vigilar que las agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable; Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos; Denunciar ante el Ministerio Público

- competente, los hechos que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar algún delito previsto en la Ley, y las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos. (Artículo 8)
- d) Que los inspectores están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar que: Los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas; Los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, expedidas conforme a las disposiciones legales aplicables; En cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, así como su correcto funcionamiento; Los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes, y Los patrones realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas. (Artículo 9)
- e) Que los inspectores deben brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a: Condiciones generales de trabajo; Seguridad e higiene en el trabajo; Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran. La información técnica que los inspectores proporcionen a los trabajadores, patrones o a sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia incluirá la revelación de secretos industriales o comerciales ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones. (Artículo 10)
- f) Que los inspectores practicarán las inspecciones que se les ordenen en el lugar de su adscripción y serán seleccionados de acuerdo a un sistema aleatorio, salvo en los casos en que se trate de inspecciones que requieran un cierto grado de especialización. En este último caso el titular de la inspección del trabajo de la autoridad competente podrá asignar libremente a los inspectores que deban realizarlas, siempre y cuando se refieran a: Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; Enteros de los descuentos al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; Generadores de vapor o calderas y recipientes

sujetos a presión; Accidentes de trabajo; Trabajos en las minas, y Materias que por su especificidad así lo requieran. Las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán comisionar a los inspectores a otras regiones, de acuerdo a las necesidades del servicio. (Artículo 11)

- g) Que Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que éstos tengan. (Artículo 12)
- h) Que las visitas de inspección ordinaria, podrán ser: Iniciales, Periódicas o extraordinarias. (Artículos 13 y 14)
- i) Que los inspectores podrán practicar las visitas ordinarias correspondientes, previo citatorio que entreguen en los centros de trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán. (Artículo 17)
- j) Que al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, para que la inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector y a que obligan la Ley, sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia. (Artículo 18) De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos. En caso de que el patrón o su representante se opongan a la práctica de la inspección ordenada, el inspector lo hará constar en un acta. La autoridad del trabajo, previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento del Ministerio Público competente para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que proceda.
- k) Que, durante la visita, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la Ley, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrón o a sus representantes, con objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados. Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados se harán constar en el acta respectiva. (Artículo 20)

- l) 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, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento y de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma supletoria. (Artículo 27)

En los años recientes, se ha hecho énfasis de la importancia de generar en las fuentes de trabajo ambientes adecuados y pertinentes de cara a la observancia de los derechos humanos en general y de los derechos humanos laborales en particular.

El 23 de octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la denominada Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

El objetivo de la esta norma es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Precisa que los *Factores de Riesgo Psicosocial*: Son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador (acoso, hostigamiento, malos tratos).

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Considera que el *Entorno Organizacional Favorable* es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Durante marzo de 2022, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró un **Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo**^{*}, el cual tiene como objetivo principal promover ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno, para así coadyuvar con el cumplimiento de la obligación patronal incorporada en la fracción XXXI del artículo 132 de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019.

De igual manera, actualmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social federal, se encuentra en una etapa de actualización de diversos protocolos vinculados con la Inspección del Trabajo, entre ellos el denominado **Protocolo de Inspección para Prevenir y Detectar la Trata de personas en los Centros de Trabajo**^{*}, cuyo objetivo principal consiste en establecer mecanismos de actuación que deben seguir los Inspectores del Trabajo, tendientes a prevenir, detectar y erradicar la trata de personas, así como proteger de manera integral los derechos de las y los trabajadores, con especial énfasis en aquellos que pudieran ser víctimas del delito de trata de personas, para los grupos altamente vulnerables como son trabajadores indígenas, trabajadores del campo, **migrantes**, mujeres, niños, niñas, menores y adolescentes, personas con discapacidad y personas de la tercera edad, entre otros; así como el **Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido**^{*}, mismo que busca propiciar que la inspección del trabajo vaya más allá de su rol tradicional de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, potenciando su rol social bajo una comprensión del problema del trabajo infantil desde un enfoque basado en derechos humanos, sobre todo al considerar que la labor realizada por la inspección de trabajo ha cobrado mayor importancia y nuevas dimensiones, tras la ratificación de instrumentos jurídicos como la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, los Convenios No.138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo y las peores formas de trabajo infantil, respectivamente, así como relevantes modificaciones al marco constitucional en materia de derechos humanos, para salvaguardar el interés superior de la niñez y las reformas en la Constitución y Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo infantil.

* <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>

* https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/758764/Protocolo_Trata_en_centros_de_trabajo.pdf

* https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/758765/Protocolo_de_Inspeccion_para_Trabajo_Infantil.pdf

Como podemos observar, son muchas y bastas las disposiciones normativas e instrumento que buscan brindar eficacia a la función de la Inspección del Trabajo, de manera especial frente a la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en las fuentes de trabajo en aras de la protección a los derechos de los trabajadores en general y respecto de los migrantes irregulares en particular; lamentablemente, en la práctica, estas disposiciones normativas son en la mayoría de los casos letra muerta.

6. VICISITUDES LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO, CASO BAJA CALIFORNIA

De la normatividad trascrita con antelación, se puede concluir que la actividad legislativa en esta materia es prolija, y que aunque México sea renuente a aceptar todos los términos en que debe materializarse la inspección del trabajo según los convenios 81 y 129 celebrados bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo; la aplicación plena de la normatividad y protocolos vigentes sería suficiente para cumplir con los fines fundamentales de la inspección del trabajo, a saber, la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo en materia de derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene en la empresas; desgraciadamente esto no es así ya que diversos obstáculos materiales, presupuestales y aún legislativos, dan al traste con el espíritu de dicha normatividad; lo que se afirma sobre la base de las siguientes consideraciones:

Como una muestra del entorno nacional, según el Censo de Población y Vivienda 2020*, el estado de Baja California cuenta con una población aproximada de 3,769,020 habitantes distribuidos en siete3.3% municipios, de los cuales, aproximadamente 1,852,949 constituyen población económicamente activa*, que incluye un 39.5% de trabajadores informales; de igual forma, en el citado estado se encuentran instaladas alrededor de 118,044 unidades económicas*.

* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_BC.pdf

* [https://datamexico.org/es/profile/geo/baja-california-bc#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20ocupada%20en%20Baja,anterior%20\(%246.37k%20MX\).](https://datamexico.org/es/profile/geo/baja-california-bc#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20ocupada%20en%20Baja,anterior%20(%246.37k%20MX).)

* https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/175891/baja_california_2016_1116.pdf

En ese sentido, según información obtenida a través de solicitud de consulta pública de fecha 08 de febrero de 2022 con número de folio UTC 021167522000013, tramitada por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia*; en el estado de Baja California existen 10 Inspectores del Trabajo; y el número de inspecciones practicadas para los años 2019, 2020 y 2021, asciende respectivamente a 8,455 unidades económicas para 2019; 1,319 unidades económicas para 2020 y 2,131 unidades económicas para 2021; lo que en el mejor de los casos sólo representa el 3.3% del total de las unidades económicas.

Al escenario que antecede hay que incorporar la distribución de competencias local y federal, que de suyo constituye un obstáculo para el debido desarrollo de las actividades de la inspección del trabajo, en atención a que si bien existe competencia por parte de las autoridades locales para fiscalizar el cumplimiento de obligaciones laborales en aquellas materias no reservadas a las autoridades federales, se encuentra impedidas normativamente para aplicar sanciones ante el incumplimiento de dichas obligaciones, ya que en todo caso, corresponderá a la inspección del trabajo federal dictaminar en principio si se ha cometido o no una infracción y eventualmente si procede o no la aplicación de una sanción.

Lo expuesto con antelación, es prueba fehaciente de que materialmente imposible verificar el cumplimiento de las normas de trabajo en materia de derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en todas las empresas; el cumplimiento de la reglamentación del trabajo de las mujeres y los menores, y el cumplimiento de las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene en la empresas; por ello, la inspección del trabajo solamente cumple con las labores de fiscalización encomendadas por la ley, a través de la visita calendarizada, como parte de un plan de trabajo, a una pequeña muestra del total de las empresas existentes; asociado ello al implemento de sistemas como la denuncia anónima telefónica por parte de trabajadores afectados por el incumplimiento patronal de sus obligaciones laborales.

También hay que tomar en consideración que como parte de las labores ordinarias de la inspección del trabajo, lo funcionarios pertenecientes a dicha institución tienen a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la normatividad en materia de trabajo de menores, mujeres, riesgos de trabajo y seguridad e higiene; y para ello, dada la limitante de personal destinado a dicha función, se han

* https://www.plataformadetransparencia.org.mx/group/guest/sisai_solicitudes#/historial

implementado diversas estrategias, tales como la celebración de foros y la firma de convenio multisectoriales en los que participan sindicatos, cámaras patronales, universidades, y autoridades laborales locales y federales

Otra aspecto problemáticas que impiden el cumplimiento pleno de las funciones de la Inspección del Trabajo, lo constituye el limitado apoyo presupuestal, que se presenta no solo en materia de salarios, sino que se acentúa en lo relativo a las herramientas de trabajo con las que deberían contar los inspectores, que ni siquiera disponen con medios de transporte oficial, no obstante que el área geográfica a cubrir en el estado de Baja California abarca 71 450 kilómetros cuadrados*; y dentro de él, se encuentra la demarcación de Ensenada, considerada el municipio más grande del mundo, con una superficie de 51,952.3 kilómetros cuadrados*, lo que representa más del 70% del territorio del estado, y en el cual, por una parte, se desarrolla la mayor de la actividad agrícola de Baja California, pero por otra parte, se presenta el mayor número de violaciones a la normatividad en materia de cumplimiento y observancia de derechos laborales, dado que la mano de obra básica, está conformada por inmigrantes, indígenas, mujeres y menores de edad en condición de extrema pobreza,

7. CONCLUSIONES

PRIMERA: Desde el punto de vista constitucional y reglamentario, en México existe una adecuada regulación en materia de inspección del trabajo

SEGUNDA: Desde el punto de vista material, los discursos oficiales ninguna relación guardan con la precariedad e ineficiencia con el que se desarrolla la inspección del trabajo.

8. PROPUESTA

ÚNICA. - Se propone la armonización, a cargo del poder público, de los aspectos formales y materiales relacionados con la inspección del trabajo, dotando a las autoridades respectivas de recursos humanos y elementos presupuestales suficientes para desarrollar la función encomendada, incluida la capacitación permanente de los inspectores del trabajo; y para ello debería establecerse que un

* <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/territorio/default.aspx?tema=me&e=02>

* http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/nuestro_estado/municipios/ensenada/extension.jsp

porcentaje de presupuesto estatal debe destinarse exclusivamente a fortalecer las actividades de la Inspección del Trabajo.

REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Derechos del Pueblo Mexicano, México, Editorial Porrúa, 2000, Tomo XII

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Decimotercera Edición, México, Editorial Porrúa, 2003.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, México, 2000, Editorial Porrúa, Tomo D-H.

RAMÍREZ Reynoso, Braulio, La inspección del trabajo en México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2010,

VERA Jatobá, Inspección del trabajo en el marco de la modernización de la Administración del Trabajo, Documento de Trabajo N° 148, OIT.

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley Federal del Trabajo de 1970

Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral

OTRAS FUENTES:

Entrevista a informante clave, efectuada el lunes 5 de marzo de 2012 al Lic. Adolfo Ulises Silva Gutiérrez, Director del Departamento de Inspección en el estado de Baja California

http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=203

<http://www.investinbaja.gob.mx/industrias/biotecnologia.htm#cias>

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/RD09-resumen.pdf>

<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/territorio/default.aspx?tema=me&e=02>

http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/nuestro_estado/municipios/ensenada/extension.jsp

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C081> (C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947)

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C129> (C129 Convenio sobre la inspección del trabajo /agricultura/, 1969)

ABOUT THE ORGANIZER

Anderson Catapan - Pós-Doutor em Gestão pela Universidade Fernando Pessoa (Portugal), Doutor em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) com período de estágio sanduíche na Universidade do Porto (Portugal), mestre em Contabilidade e Finanças pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), onde foi aprovado em primeiro lugar no processo seletivo para o mesmo. Possui MBA em Administração de Empresas, pela Faculdade Internacional de Curitiba (Facinter), pós-graduação em Contabilidade, com ênfase em Controladoria, pela Universidade Gama Filho (UGF-RJ), graduação em Engenharia Elétrica, pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) e em Ciências Contábeis, pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Curso de aperfeiçoamento em Entrepreneurship in Emerging Economies realizado na Harvard University. Atualmente, é professor Adjunto da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, vinculado ao Departamento de Gestão e Economia. Foi bolsista produtividade de Pesquisa e Desenvolvimento da Fundação Araucária (2019-2021). Também, atua como professor do Programa de Mestrado e Doutorado Profissional em Planejamento e Governança Pública, além de ser orientador de pós-doutorado no mesmo programa. Foi professor do Programa de Mestrado em Administração (2016- 2017) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná e pesquisador convidado na Universidad Técnica Particular de Loja (Equador). Atuou como editor-chefe da Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento (2014-2021). Ainda, atua como membro do conselho editorial de 6 periódicos. É revisor de 53 periódicos e 6 congressos nacionais e internacionais. Desde 2020, atua como conselheiro deliberativo titular na ACIAP (Associação Comercial, Industrial, Agrícola e de Prestação de Serviços de São José dos Pinhais). Autor de mais de 200 artigos publicados em congressos e periódicos nacionais e internacionais. Também é autor dos livros: "Previsão de falências: proposição de um novo modelo baseado na análise dinâmica", "Estratégias Sustentáveis: Práticas e Desafios", "Estratégia Empresarial & Vantagem Competitiva", "Planejamento e Orçamento na Administração Pública", "Administração do Agronegócio no Brasil", entre outros. Foi homenageado com uma menção honrosa, concedida pela Assembléia Legislativa do Estado do Paraná, no ano de 2014. Também, recebeu o Troféu Personalidades, na categoria Professor Destaque, concedido pelo Jornal Cidade, em 2016.

U.S. ISBN Agency at Bowker
ISBN: 979-8-9903379-5-4