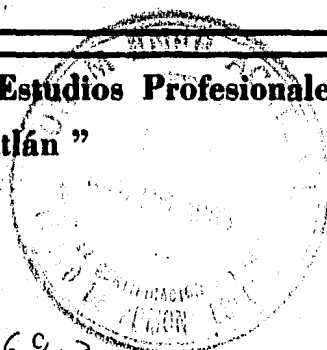




**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
" Acatlán "**



7568669-3

**LA TRASCENDENCIA DE LAS SANCIONES  
PATRONALES EN EL DERECHO LABORAL  
MEXICANO**

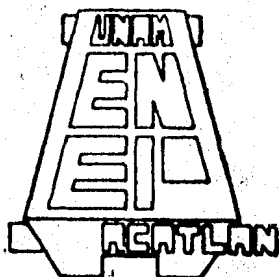
**T E S I S**

**Que para obtener el Título de**

**Licenciado en Derecho**

**P r e s e n t a**

**EMILIO LOPEZ RAMIREZ**



**Acatlán, Edo. de México**

**1985**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

### INTRODUCCION

#### Capítulo I

La Sanción en General.	Pág.
I. Concepto y Definición Jurídica de la Sanción .....	3
II. Antecedentes de las Sanciones .....	7
III. Figuras Principales de las Sanciones .....	23

#### Capítulo II

Tipos de Sanciones en el Derecho Laboral.	
I. Sanciones Administrativas .....	28
II. Sanciones Económicas .....	37
III. Sanciones Procesales .....	40
IV. Sanciones Penales .....	42

#### Capítulo III

Las Obligaciones Patronales y sus Sanciones en caso de incumplimiento.

I. Las obligaciones patronales y sus sanciones en la Ley Federal del Trabajo de 1931, comparadas con las establecidas en la Ley Federal del Trabajo de 1970...	52
II. Las obligaciones patronales y sus sanciones en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980...	74

## Capítulo IV

Proposición de nuevas obligaciones a cargo de los patrones y sus sanciones en caso de incumplimiento.

I. La falta de pago de salarios devengados en caso de conflicto .....	101
II. La falta de pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo en caso de conflicto .....	105
III. La falta de pago de la prima de antigüedad en caso de conflicto .....	109
CONCLUSIONES .....	111
BIBLIOGRAFIA .....	113

## INTRODUCCION

Desde las primeras formaciones sociales hasta las más evolucionadas, llámese horda, clan, tribu, familia, Nación ó Estado, el hombre como ser social por excelencia, para poder convivir o coexistir pacíficamente con sus semejantes, ha contado y ha necesitado contar con determinadas reglas de conducta e normas, que en determinado momento y lugar ha considerado como obligatorias. Y en consecuencia, para su eficacia o debido cumplimiento, ha reconocido y establecido determinadas consecuencias, castigos o sanciones, en contra de aquéllos que transgreden dichas normas, creando órganos específicos encargados de aplicar esas sanciones.

En un principio, en los albores de la humanidad, las obligaciones y sanciones se reflejaron en el campo del derecho civil y del derecho penal, caracterizándose las sanciones por su rigor, principalmente en materia penal.

En épocas relativamente recientes, con el nacimiento del Derecho del Trabajo, las obligaciones y sanciones adquieren singular importancia, destacando las que son a cargo del patrón, dada la naturaleza social de dicho Derecho.

En nuestro Derecho del Trabajo que surge con el nacimiento del Artículo 123 Constitucional, y evoluciona a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la Ley

Federal del Trabajo de 1970, y de las Reformas a la Ley en 1980, las obligaciones patronales y sus sanciones se van perfilando, adquiriendo características propias, que las van desligando de la influencia del Derecho Civil.-- La trascendencia de las mismas, la encontraremos en la medida que alcancen a dar eficacia a los derechos que la Ley establece para protección de los trabajadores. De ahí, su excepcional importancia.

Sin embargo, no sólo es importante el establecimiento de obligaciones, y sanciones rigurosas aplicables a su incumplimiento, sino también, que los órganos encargados de vigilar, interpretar y aplicar las normas que contienen aquéllas, lo hagan con un sentido profundamente humano, sin perder de vista el carácter social del Derecho del Trabajo.

Durante el desarrollo del presente trabajo, veremos algunas figuras principales de las sanciones en el derecho común, para después pasar a estudiarlas en el derecho laboral; en la medida que vayamos penetrando en el examen de determinadas obligaciones y sus sanciones, iremos señalando su fundamentación, su finalidad, algunos criterios o medidas tendientes a darles eficacia o ineficacia, y en algunos casos haremos referencia a situaciones prácticas; para terminar, propondremos algunas obligaciones más a cargo de los patrones y en algunos casos la reforma a ciertos dispositivos legales.

## CAPITULO I

### La Sanción en General.

#### I.- Concepto y Definición Jurídica de la Sanción.

Etimológicamente la palabra Sanción proviene -- del latín Sanctio, y significa: el acto solemne por el -- que autoriza al jefe del Estado cualquier ley o estatuto; la pena o recompensa que asegura la ejecución de una ley; la consecuencia moral de un acto, castigo o recompensa.-- Significa además, autorización, aprobación y medida re--presiva. (1)

Escriche nos da varios conceptos jurídicos de - este vocablo, nos dice: Sanción, es el estatuto, reglame<sup>n</sup>to o constitución que tiene fuerza de ley; es el acto solemne por el que se autoriza o confirma cualquier ley o - estatuto; es la pena o recompensa que establece la ley - por la observancia o violación de sus preceptos y prohibi<sup>o</sup>n<sup>e</sup>s. Enseguida agrega ejemplificando: "Así la pena de muerte es la sanción de la ley que prohíba el asesinato; la nulidad de un matrimonio contraído por parientes sin - dispensa, es la sanción de la ley que prohíbe estos enla<sup>c</sup>e<sup>s</sup>; y por el contrario, los derechos de los esposos y la legitimidad de los hijos forman la recompensa o la sanción

(1) Cfr. Miguel de Toro y Giabert, Diccionario Pequeño -- Larousse Ilustrado, Editorial Larousse París, Francia 1979, pág. 924.

de una unión contraída conforme a la ley". (sic) (2)

"En sus orígenes la sanción tuvo un sentido pre-  
valentemente ético-religioso. Significó, a la vez, la pe-  
na y la recompensa instituidas para castigar una acción -  
mala o para premiar una buena". (sic) (3)

Esta dualidad de la sanción como castigo y como  
premio, ha sido desarrollada por la filosofía moral y por  
la filosofía religiosa. En lo moral, las acciones buenas  
o malas de los hombres son sancionadas por la estima o el  
desprecio, la alabanza o el reproche.

Sin embargo, nos interesa este concepto aplica-  
do al campo de lo jurídico.

El dualismo filosófico de la sanción como casti-  
go y como premio, ha sido aceptado por algunos autores.--  
Entre ellos, Jeremías Bentham, que entiende la sanción co-  
mo la pena o el placer que se aplica a la observancia de  
una ley; y Francisco Carnelutti, que considera la sanción  
como la consecuencia de la observancia o inobservancia de  
la norma jurídica, que pueda derivar en la ventaja o bene-  
ficio implicado en su observancia, o en la desventaja o -  
perjuicio con que es amenazada su inobservancia.

Desde el punto de vista de la Teoría Jurídica,

- (2) Joaquín Escriche, Diccionario Razonado de Legislación  
y Jurisprudencia, Editora e Impresora Norbajacaliforni-  
ana, Ensenada, B.C. 1974, 2a. reimpresión, pág. 1449.
- (3) Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Ar-  
gentina, S.R.L., Argentina 1968, tomo xxv, pág. 159.



el vocablo sanción tiene dos acepciones: en una de ellas significa la pena o castigo que se debe aplicar a quien comete una ilicitud; en otro sentido, significa el acto mismo de creación de la norma de derecho positivo. No obstante, en la actualidad, tanto los jusfilósofos como los juristas aplican el concepto sanción, únicamente a la pena imputable a una ilicitud. (4)

Ahora veamos algunas definiciones de este concepto.

Francisco Messineo define la sanción como el evento dañoso con que, de momento, se amenaza expresamente o de manera implícita y que viene a hacerse efectivo cuando la norma no sea observada. (5)

Para Kelsen las sanciones, son los actos coercitivos establecidos por el Derecho como reacciones contra una determinada conducta humana. (6)

Miguel Reale nos dice que la sanción es toda consecuencia que se agrega a una norma, o mejor dicho que refuerza a una norma, apuntando a su cumplimiento. (7)

Carnelutti define las sanciones, como el señalamiento de las consecuencias que deriven de la inobservan-

(4) Cfr. Enc. Jur. Omeba, tomo xxv, Ob. cit., Pág. 161.

(5) Francisco Messineo, Manual de Derecho Civil y Comercial, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1971, pág. 27.

(6) Citado por Esther Díaz Arciniega, La Coercitividad Jurídica, Editorial Porrúa, S.A., México 1964, pág. 60.

(7) Esther Díaz, Ob. cit., pág. 60.

cia del precepto. (8)

Eduardo Pallares nos dice: Sanciones Jurídicas, son las consecuencias jurídicas que se producen por la -- violación de la norma y que tienen por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo.(9)

Eduardo García Maynez define la sanción como -- consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber -- produce en relación con el obligado. (10)

Rafael Rojina Villegas define la sanción, en -- términos generales, como el daño o mal que sobreviene por el incumplimiento de una norma. (11)

Los autores señalan a la sanción como una conseuencia jurídica, que se traduce en una pena o castigo -- contra el infractor de una norma jurídica, y que tiene -- por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo. Ahora bien, esa pena o castigo con -- que se amenaza a quien deja de cumplir una obligación o a quien no observa la conducta prescrita por la norma jurídica, como veremos durante el desarrollo de este trabajo, no sólo afecta en su persona al infractor, sino que tam-- bién puede afectar su patrimonio y algunos derechos del --

(8) Citado por Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho -- Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., México 1964, -- 11a edición, pág. 716.

(9) Eduardo Pallares, Ob. cit., pág. 716.

(10) Eduardo García Maynez, Introducción al Estudio del -- Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México 1975, 24a -- edición, pág. 295.

(11) Rafael Rojina Villegas, Compendio de Derecho Civil I, Editorial Porrúa, S.A., México 1974, 10a edición, --- págs. 16 y 17.

mismo.

Expuesto lo anterior, podemos definir la sanción: como la consecuencia jurídica consistente en una pena o castigo, que deviene a la inobservancia de la norma jurídica, afectando al infractor en su persona, patrimonio y determinados derechos del mismo, y que tiene por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación de dicho orden.

## II.- Antecedentes de las Sanciones.

### Sanciones en los Pueblos Antiguos.

#### EGIPTO

"El derecho entre los egipcios tuvo un carácter primordialmente religioso, ya que proviniendo el orden jurídico de la conformación moral de aquel pueblo y siendo esa conformación eminentemente religiosa, tal carácter se reflejó en el campo jurídico, que abundó en manifestaciones hasta el grado de orientar todo un orden legal".(sic)

(12)

En materia familiar, a partir de la conquista de Egipto, por Cambises rey de Persia, el hombre que contraía matrimonio quedaba obligado a dar pensiones alimenticias, garantizándolas con toda su hacienda la cual hipotecaba en favor de su esposa; el matrimonio se extinguía por la ausencia del marido, el cual como único requisito debía pagar una multa a su mujer.

(12) Alberto Rosas Benítez, Introducción a la Historia del Derecho, Librería Font, S.A., Guadalajara, México 1962, pág. 65.

Tratándose de contratos, el incumplimiento de las obligaciones por parte del deudor, ocasionaba que el acreedor se apropiara de los bienes dados en garantía.

En el orden penal, la falsificación de documentos se sancionó mutilando una mano al delincuente; el adulterio cometido por el hombre, según la gravedad del caso, se sancionó con cien palos o la castración, el cometido por la mujer, con mutilación de la nariz; el homicidio se castigó con la pena de muerte; las lesiones se castigaron con pena de lesiones igual a las inferidas; el espionaje se castigó con mutilación de la lengua al delincuente.

"En general el tipo de penas impuestas en Egipto fueron: muerte, mutilación, apaleo, prisión y sanciones pecuniarias". (sic) (13)

### BABILONIA

El Código de Hammurabi en Babilonia, que contiene las leyes y costumbres antiguas, así como normas nuevas de la época en que se redactó, es la manifestación jurídica que tuvo su importancia tanto para dicha ciudad, como para otros pueblos que tuvieron alguna relación con ella.

"La idea de la justicia tenida por aquel pueblo está basada en la reparación y composición igual al daño causado, de esto proviene la aplicación constante de la -

(13) Alberto Rosas, Ob. cit., pág. 79.

Lex Talionis. Este sistema siguió el Código de Hammurabi".  
(sic) (14)

En materia familiar, la mujer podía contraer nuevo matrimonio si el marido caía prisionero en la guerra, o si aquélla era abandonada por éste; el marido podía disolver el matrimonio entregando cierta cantidad de dinero a la mujer, o mediante el repudio por causa de esterili--dad, o por el comportamiento incorrecto de ésta.

En cuestión de contratos, en el contrato de mu--tuo con interés, el deudor que faltaba a su obligación, - podía ser vendido por el acreedor como esclavo; el uso de la tierra para explotación agrícola se transfería a cambio de una renta, estipulándose en el contrato que si se per--día la cosecha por tormenta, el arrendador perdía también el importe de la renta.

En materia penal se sancionaron las conductas - delictivas con una pena equivalente al daño sufrido o cau--sado, correspondiendo al ofendido, aplicar la sanción en algunos casos, y en otros al Estado. En esas condiciones se sancionaron los delitos siguientes: la brujería o he--chicería comprobada, se sancionó con pena de muerte al he--chizante, pero si el presunto hechizante resultaba inocen--te, éste podía como sanción tomar posesión de la casa y - bienes del "hechizado"; a los adúlteros se les arrojaba - al agua para que perdieran la vida; el homicidio intencio--nal se castigó con pena de muerte; las lesiones se casti--garon con lesiones equivalentes a las causadas, si éstas-

fueren intencionales, si fueren accidentales, se sancionó condenando a pagar las curaciones al ofendido; el robo tuvo varias modalidades: el robo de cosas en templo o casa importante, se castigó con pena de muerte, el robo simple se sancionó con pago si el delincuente tenía medios para ello, el robo de infante se castigó con pena de muerte; - el engaño para obtener lucro fue equiparado al robo y se castigó con pena de muerte; al médico que realizaba una operación defectuosa se le condenaba a la mutilación de las manos; al funcionario público culpable de soborno se le condenaba a restituir doce veces lo recibido e inhabilitación perpetua para desempeñar cargos públicos; a la mujer religiosa que tuviera o entrara a una taberna, se le condenaba a morir en la hoguera.

### LOS HEBREOS

"Los principios legales tienen una marcada y profunda significación religiosa, en ellos se encuentran reguladas las relaciones del hombre con Dios, con el prójimo y con la naturaleza". (sic) (15)

"Los hebreos tuvieron idea precisa de que el daño causado debía repararse mediante prestación equivalente. Esta idea se extendía a los daños ocasionados no solamente por las personas, sino a semovientes que pudieran causarlos". (sic) (16)

(15) Alberto Rosas, Ob. cit., pág. 103.

(16) Alberto Rosas, Ob. cit., pág. 113.

En materia familiar se extinguía el vínculo matrimonial por repudio del marido. Una de las causas por las que el marido podía repudiar a la mujer, era que ésta no fuera virgen al momento de contraer matrimonio, pero si no se probaba tal hecho, el marido era condenado a multas y azotes, si se probaba que la mujer no era virgen, ésta era condenada a morir apedreada por los vecinos de la ciudad.

En materia penal, el adulterio se castigó con la pena de muerte; el homicidio intencional se castigó con la pena de muerte que ejecutaba un pariente de la víctima, el homicidio no intencional daba oportunidad al que lo cometía, de ser juzgado por los ancianos del lugar y de gozar protección en determinadas ciudades mientras se le seguía el juicio; las lesiones se sancionaron con lesiones equivalentes, las cometidas en riña condenaban al que las infería, a pagar los jornales que dejaba de percibir la víctima, y los gastos de curación; la mutilación del esclavo por el señor, se sancionó dejando en libertad al esclavo; el robo se sancionó con restitución de una cantidad mayor a lo robado o su equivalente; la maldición proferida por el hijo contra sus progenitores se castigó con pena de muerte; la conducta licenciosa de los hijos se castigó con pena de muerte, tratándose de las hijas, se les mataba a pedradas o se les quemaba vivas en la hoguera; al falso profeta se le castigó con pena de muerte.

(17)

En resumen, las sanciones en los pueblos anti--

(17) Cfr. Alberto Rosas, Ob. cit., págs. 84 a 118.

guos, destacan por su severidad, predominando la mutilación y la pena de muerte. No obstante se encuentran también sanciones económicas que tienen carácter indemnizatorio.

#### Sanciones en materia de trabajo.

En la antigüedad en los Códigos de Hammurabi, de Manú, y en el Derecho Hebreo, existieron normas penales en materia de trabajo. En el Derecho Romano por las características del trabajo de servidumbre dichas normas son escasas. En la Edad Media el Régimen Corporativo, fue estrictamente protegido, castigándose con severas penas las asociaciones obreras, esto se explica en razón de que los obreros eran esclavos del maestro y los maestros formaban una casta aristocrática, mercantil e industrial. Más tarde, cuando aparece la Revolución Industrial, la libertad de industria y trabajo como supremos valores, es protegida penalmente con normas que castigan todos los actos que atenten contra dichos valores, por lo que las coaliciones y asociaciones obreras, así como la huelga, son castigadas severamente como delitos.

En estas condiciones, en Inglaterra, el Rey Jorge II, consagra el delito de "Conspiracy" aplicable a las coaliciones obreras; se castigan también los actos violentos contra las personas y sus bienes, robo de herramienta y ropa de no huelguistas, persecuciones tumultosas en la vía pública, etc. En Francia, se tipificaron los delitos de coalición y de huelga; se castigó la violencia, la amenaza y las maniobras fraudulentas de los coaligados,-



contra los disidentes. En España, el Código Penal de 1870 sancionó a los que se coaligaban con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones. En México, el Código Penal de 1871, sanciona las coaliciones, las asociaciones y la huelga, el artículo 925 de dicho código establece: Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. (18)

De lo expuesto nos damos cuenta que las primeras sanciones en materia de trabajo, se establecieron en contra de los trabajadores. Sobre todo cuando surge la Revolución Industrial.

#### La Revolución Industrial.

En la segunda mitad del Siglo XVIII surge en Inglaterra la Revolución Industrial, la cual se manifiesta en el empleo de nuevos instrumentos, máquinas e innovaciones técnicas en la producción; esto da lugar a la concentración de capitales, la división del trabajo y la aparición de una ideología individualista y liberal, que acaba con el sistema tradicional de trabajo y crea nuevas relaciones jurídico laborales.

Bajo dicha ideología, el liberalismo económico -

(18) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Derecho Penal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1948, págs. 100 a 103.

se sustenta principalmente en el dogma de la autonomía de la voluntad y de la libertad contractual. Así, la voluntad del empresario más que la del trabajador, determina las condiciones de trabajo, condiciones que el trabajador tenía que aceptar o morir de hambre. En consecuencia los trabajadores tienen que soportar jornadas excesivas de -- trabajo, salarios insuficientes, inseguridad en el empleo, falta de higiene y seguridad en el desempeño del trabajo, reglamentos severos en el taller o empresa, etc. (19)

El Estado por su parte, en esta época adopta -- inicialmente el papel de mero espectador, después interviene abiertamente para proteger los intereses de los empresarios, reprimiendo a los trabajadores con las legislaciones penales que hemos citado. Sin embargo, los trabajadores movidos por sus necesidades y condiciones de vida, no se detienen ante la legislación civil, que era la que regulaba las condiciones de trabajo, ni tampoco ante la -- legislación penal, y a base de grandes sacrificios y de -- lucha, obliga al Estado a legislar en materia de trabajo, reconociéndoles un mínimo de derechos.

#### La Revolución Mexicana.

Durante la época del porfiriato las luchas de -- los trabajadores, urbanos y del campo, por mejorar sus -- condiciones de vida, son abundantes. Estas luchas se sintetizan en las Huelgas de Cananea Sonora y Río Blanco Veracruz, en 1906 y 1907 respectivamente, mismas que fueron resueltas sanguinaria y criminalmente por el Estado, tal --

(19) Cfr. Manuel Alonso García, Derecho del Trabajo, José Ma. Bosch, Editor, Barcelona 1960, págs. 93 a 103.

fue la respuesta a las justas peticiones de los trabajadores de aquél entonces.

La situación en que vivían los trabajadores en esa época, es analizada por el Partido Liberal Mexicano - en un Manifiesto a la Nación, publicado el 10. de julio - de 1906. Pero no nadamás analiza la situación, sino que - en el Programa de dicho partido publicado en la misma fecha, plantean la necesidad de legislar en materia de trabajo, proponiendo principios e instituciones que más tarde conformarían en gran parte, nuestro Derecho del Trabajo.(20)

Por su importancia histórica y social, transcribiremos primero las consideraciones laborales de ese manifiesto, y posteriormente, los principios e instituciones de trabajo propuestas bajo el rubro Capital y Trabajo.

#### Consideraciones:

"Hay que combatir desde la escuela ese desprecio aristocrático hacia el trabajo manual, que una educación viciosa ha imbuido a nuestra juventud, hay que formar trabajadores, factores de producción efectiva y útil, mejor que señores de pluma y bufete.

Una labor máxima de ocho horas, y un salario mínimo de un peso, es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote, y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después -

(20) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a. edición, pág. 42.

de su trabajo. Seguramente que el ideal de un hombre no debe ser ganar un peso por día, eso se comprende y la legislación que señale tal salario mínimo, no pretenderá -- haber conducido al obrero a la meta de la felicidad. Pero no es eso de lo que se trata. A esa meta debe llegar el -- obrero, por su propio esfuerzo y su exclusiva aspiración, luchando contra el capital en el campo libre de la demo-- cracia. Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los -- abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador, y -- ponerlo en condiciones de luchar contra el capital, sin -- que su posición sea en absoluto desventajosa. Si se deja-- ra al obrero en las condiciones en que hoy está, difícil-- mente lograría mejorar, pues la negra miseria en que vive, continuaría obligándolo a aceptar todas las condiciones -- del explotador. En cambio garantizándole menos horas de -- trabajo, y un salario superior al que hoy gana la genera-- lidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de -- luchar por mejores conquistas, de unirse, organizarse y -- fortalecerse para arrancar al capital nuevas y mejores -- concesiones.

No sucede lo mismo con el salario mínimo de un peso, y sobre esto hay que hacer una advertencia en extre-- mo importante. Las condiciones de vida no son iguales en toda la República; hay regiones en México, en que la vida resulta mucho más cara que en el resto del país. En esas regiones, los jornales son más altos, pero a pesar de eso, el trabajador sufre allí tanta miseria como la que sufre con más bajo salario los trabajadores en los puntos donde es más barata la existencia. Los salarios varían, pero la --

condición del obrero es la misma. En esas partes no gana, de hecho, sino lo preciso para no morir de hambre. Un jornal de más de un peso, en Mérida, como de 50 centavos en San Luis Potosí, mantiene al trabajador en el mismo estado de miseria, porque es doblemente o más cara la vida en el primer punto que en el segundo.

La higiene en fábricas, talleres, alojamientos y otros lugares en que dependientes y obreros deban estar por largo tiempo; las garantías a la vida del trabajador; la prohibición del trabajo infantil; el descanso dominical; la indemnización por accidentes y la pensión a obreros que han agotado sus energías en el trabajo; la prohibición de multas y descuentos; la obligación de pagar con dinero efectivo; la anulación de las deudas de los jornaleros; las medidas para evitar abusos en el trabajo a destajo y las de protección a los medieros, todo esto lo reclaman de tal manera las tristes condiciones del trabajador, en nuestra patria, que su conveniencia no necesita demostrarse y con ninguna consideración".

### Capital y Trabajo.

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo, un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara, y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a -  
destajo del tiempo máximo y del salario mínimo.

24. Prohibir el empleo de niños menores de 14 -  
años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, ta-  
lleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higie-  
na en sus propiedades, a guardar los lugares de peligro -  
en un estado que preste seguridad a la vida de los opera-  
rios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rura-  
les, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuan-  
do la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban -  
albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemniza-  
ciones por accidentes de trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los -  
jornaleros del campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tie-  
rras no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas,  
que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades, por  
las mejoras que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas,  
que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no --  
sea con dinero efectivo; prohibir y castigar el que se --  
impongan multas a los trabajadores, o se les hagan des-  
cuentos en su jornal, o se retarde el pago de la raya por  
más de una semana, o se niegue al que se separa del traba-  
jo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir --

las tiendas de raya.

32. Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir, en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical".

(sic) (21)

Por otra parte, la Revolución Mexicana iniciada el 20 de noviembre de 1910, triunfa pocos meses después, y terminada la lucha armada se convoca a elecciones para presidente de la República. Madero, quien encabezó la Revolución, en su campaña electoral ofrece promulgar leyes que mejoren la situación del obrero. Posteriormente, como Presidente de la República, Madero emite un decreto en 1911 que crea el Departamento de Trabajo, encargado de resolver los conflictos laborales. Este decreto en su artículo 2o. establece.

"El Departamento de Trabajo estará encargado:

I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República.

II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braseros y empresarios, cuando los interesados lo solicitan.

III. Procurar facilidades en el transporte de -

(21) León Díaz Gárdenas, Cananea, Primer Brote Del Sindicalismo En México, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1976, 2a. edición, págs. 17 a 21.

los obreros a las localidades a donde fueren contratados;

IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir - de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados".

En 1913 Madero es asesinado y se apodera de la presidencia Victoriano Huerta. El Gobernador del Estado - de Coahuila, Venustiano Carranza, se levanta en armas contra Huerta y encabeza el movimiento constitucionalista. -- Triunfa este movimiento, pero continua la lucha armada -- contra Francisco Villa y Emiliano Zapata, en este momento Carranza dicta un decreto que modifica el Plan de Guadalupe. Este decreto en su artículo 2o. entre otras cosas dice: "El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, ...**LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO, Y EN GENERAL, DE LAS CLASES PROLETARIAS;...**"

Bajo estas circunstancias los gobernadores y comandantes militares carrancistas, emiten decretos y leyes en materia de trabajo, en los Estados de la República que tienen bajo su control.

En Yucatán se dicta un decreto en 1914, que deja sin efecto las deudas contraídas por sirvientes y jornaleros del campo, y otorga a estos últimos libertad para trabajar donde quisieran. (22)

(22) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal - del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, -- 4a. edición, págs. 5 a 9.



En Aguascalientes el 8 de agosto de 1914, se reglamenta la jornada de trabajo de nueve horas, descanso semanal, protección al salario prohibiendo su reducción.

El 15 de septiembre de 1914 se establecen los salarios mínimos en San Luis Potosí.

En Tabasco se establecen los salarios mínimos, la jornada de ocho horas de trabajo, y se cancelan las deudas de los campesinos, en septiembre de 1914.

En Jalisco se reglamenta la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y vacaciones; después se reglamenta la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, se establecen salarios mínimos para el campo y la ciudad, protección al salario, normas sobre el trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional; además, se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz se dictó una Ley del Trabajo el 19 de octubre de 1914, en ella se reglamenta: jornada máxima de nueve horas de trabajo, descanso semanal, salarios mínimos, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

En Coahuila se emite en 1916 una Ley del Trabajo y se crea dentro de los Departamentos de Gobierno, una Sección de Trabajo. Dentro de las disposiciones de esta Ley se encuentran normas sobre la participación obrera en las-

utilidades. (23)

A pesar de los decretos y leyes citadas, la necesidad de los trabajadores de contar con leyes apropiadas que mejoraran sus condiciones de vida, seguía presente. Carranza conocedor de esta necesidad, cuando se ve precisado a luchar contra Villa y Zapata, promete a los trabajadores organizados, mejorar sus condiciones de vida, comprometiéndose a dictar leyes para tal efecto. En estas condiciones se celebra un pacto entre Carranza y la Casa del Obrero Mundial, el 17 de febrero de 1915, mediante el cual los trabajadores pertenecientes a dicha Casa, se comprometen a luchar al lado del ejército constitucionalista.

Terminada la lucha contra Villa, Carranza parece olvidarse de la promesa hecha a los trabajadores, pero éstos no estaban dispuestos a renunciar a mejorar sus condiciones de vida. En consecuencia, los trabajadores vuelven a la lucha, se van a huelga los ferrocarrileros, los electricistas, y terminan con una huelga general el 1916 en la ciudad de México. Carranza y Obregón en respuesta a estas luchas, realizan una de las campañas represivas más duras de la historia, en contra de los trabajadores, a quienes aplican el Código Penal del siglo pasado. Esto da lugar a la desaparición de la Casa del Obrero Mundial -

(23) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición, págs. 45 y 46.

el 2 de agosto de 1916. (24)

Sin embargo, estas luchas y las demás llevadas a cabo por los trabajadores, no fueron estériles, Carranza y el Capital, tuvieron que convencerse que el Derecho del Trabajo, era ya inaplazable.

Es así, como en 1917 nace a la vida jurídica y social, el Artículo 123 Constitucional, cuyas bases permitirían: en particular, el establecimiento y desarrollo de las obligaciones y sanciones a cargo de los patrones; y en general, la integración y evolución del Derecho Mexicano del Trabajo.

### III.-Figuras Principales de las Sanciones.

Para Kelsen las sanciones principales son: el castigo y la ejecución forzada. (25)

Carnelutti considera como tipos principales de la sanción: la restitución y la pena. (26)

Para José de Aguiar Dias las sanciones pueden ser: restitutivas y represivas. (27)

- (24) Ofr. Mario de la Gueva, El Nuevo Derecho Mexicano -- del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1984, 3a edición, prólogo a la 1a. edición.
- (25) Citado por Esther Díaz Arciniega, La Coercitividad Jurídica, Editorial Porrúa, S.A., México 1964, pág. 60.
- (26) Francisco Carnelutti, Teoría General del Derecho, --- Revista de Derecho Privado, Madrid 1941, pág. 63.
- (27) José de Aguiar Dias, Tratado de Responsabilidad Civil, Editorial José M. Cajica, Jr., S.A., México-Lima-Buenos Aires 1957, pág. 126.

En opinión de Esther Díaz Arciniega, los tipos más importantes y generalizados de la sanción, son: la ejecución forzosa o forzada y la pena. (28)

Para Eduardo Pallares las figuras principales de la sanción, son: el resarcimiento de los daños y perjuicios y la restitución del estado jurídico anterior a la violación de la norma. (29)

De lo expuesto por los autores mencionados se desprenden tres tipos de sanciones como figuras principales: la restitución o ejecución forzada; la pena; y la indemnización o resarcimiento de daños y perjuicios.

Con la restitución se busca "enderezar el estuero", es decir, que vuelvan las cosas al estado en que se encontraban antes de la violación de la conducta ordenada o prohibida por la norma; con la pena se busca infligir un daño al transgresor, para evitar que vuelva a quebrantar el orden jurídico instituido; y con la indemnización o resarcimiento de daños y perjuicios se tiende a compensar pecuniariamente a quien resulta dañado por la infracción.

En términos generales como nos dice Kelsen: con la sanción se persigue una doble finalidad, motivar a los individuos a que cumplan los deberes instituidos, y a re-

(28) Esther Díaz Arciniega, La Coercitividad Jurídica, -- Editorial Porrúa, S.A., México 1964, pág. 111.

(29) Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal -- Civil, Editorial Porrúa, S.A., México 1964, 11a edición, pag. 716.

parar o restituir el equilibrio social que se estima fracturado por la ilicitud. (30)

Por otra parte, hay preceptos que están respaldados con una sanción y otros cuya eficacia depende de — dos o más sanciones, como sostiene Carnelutti. En el primer caso, nos dice este autor, tenemos la obligación de — hacer, cuyo incumplimiento sólo exige la indemnización de daño; y en segundo lugar existe el caso de la obligación de dar, cuyo incumplimiento implica juntamente con la indemnización, la obligación de restituir, y cuando se haya quebrantado la disposición de no apoderarse de cosa mueble ajena, se añade también una sanción penal. (31)

Ahora bien, ubicándonos en nuestro derecho del trabajo, encontramos estas figuras principales de las sanciones. Tenemos como ejemplos: el caso del despido injustificado, y el pago de un salario inferior al mínimo general.

En el primer caso, cuando un trabajador es despedido injustificadamente, de conformidad con la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional en su Apartado "A", y de acuerdo con lo establecido por el artículo 48 de la Ley reglamentaria, puede optar: por la reinstalación en — su trabajo (sanción restitutoria o de ejecución forzada, —

(30) Citado en Enciclopedia Jurídica Omba, Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L., Argentina 1968, tomo xxv, pág. 162.

(31) Cfr. Francisco Carnelutti, Teoría General del Derecho Revista de Derecho Privado, Madrid 1941, pág. 121.

con las excepciones que establece la ley); o por la Indemnización Constitucional consistente en el importe de tres meses de salario (sanción indemnizatoria). En el segundo caso, el patrón que pague al trabajador un salario inferior al mínimo general que establece la ley, incurre en el delito de fraude al salario, que de acuerdo con el Código Penal vigente y por lo dispuesto en el artículo 1004 de la Ley, se castigará con prisión (sanción penal) de tres meses a dos años en unos casos y en otro, con prisión de tres meses a tres años, independientemente de la rescisión que en su caso se haga valer ante el tribunal laboral.

Abundando sobre la indemnización en relación con el despido injustificado, para terminar este tema citamos a continuación a Alcalá Zamora y Cabanellas, que nos dicen: "Toda disolución del contrato (y de la relación laboral agregamos nosotros) representa para el trabajador el término de una situación laboral más o menos estable y la iniciación frecuente de una fase en que la inseguridad de encontrar nueva ocupación repercute también en su subsistencia material y en su tranquilidad anímica. Especialmente, en los casos de disolución inculpable para el trabajador, postulados sociales de carácter general y otros típicamente polítics-laborales determinan que se proceda por la vía del resarcimiento económico a compensar, en lo posible, lo que se pierde y a procurar una interinidad de recursos hasta una reanudación más o menos satisfactoria de tareas, con otro empresario o autónomamente. A esa finalidad propenden las diversas indemnizaciones legales que más discrepan en las modalidades que en los princi--

pion". (sic) (32)

- (32) Luis Alcalá Zamora y Castillo, y Guillermo Cabanellas de Torres, Tratado de Política Laboral y Social, tomo II, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires República de Argentina 1972, pág. 69.

## CAPITULO II

## Tipos de sanciones en el Derecho Laboral.

## I.- Sanciones Administrativas.

"Las normas jurídicas son obligatorias; se establecen para que los individuos las acaten y las cumplan.- Si su cumplimiento se dejara a la libre voluntad de los particulares, perderían su fuerza. El Estado, por tanto, interviene, imponiéndolas y haciéndolas respetar. El medio de que se vale para hacer eficaz su observancia es la sanción". (sic) (33)

"Sancionar quiere decir, precisamente hacer inviolable o sagrada alguna cosa: en este caso, el precepto". (sic) (34)

"Sanciones de trabajo son las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo". (sic) (35)

Ahora bien, dentro de las sanciones laborales,-

- (33) Efraín Mota Salazar, Elementos de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México 1964, 9a edición, pág. 8.
- (34) Francisco Carnelutti, Teoría General del Derecho, -- Revista de Derecho Privado, Madrid 1941, pág. 62.
- (35) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición pág. 102.



encontramos varios tipos, a saber: sanciones administrativas, sanciones económicas, sanciones procesales y sanciones penales. Esta clasificación, tal vez arbitraria de -- nuestra parte, la hacemos con base en la Ley y en algo de doctrina, con el fin de facilitar y delimitar el examen -- de dichas sanciones, aun cuando sabemos que la doctrina -- laboral presta atención primordialmente a las sanciones -- administrativas.

#### Sanciones Administrativas.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el Título Dieciseis, Capítulo de Responsabilidades y Sanciones, establece:

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

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo -- general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

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

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último pá-- rrafo del artículo 21 Constitucional.

Artículo 1008. Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados e por el Jefe del Departamento del Distrito Federal quienes pedrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estén convenientes, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Artículo 1009. La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.

Artículo 1010. Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

De lo estipulado por los artículos anteriores, se desprende: que son sanciones administrativas aquéllas que imponen el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados e el Jefe del Departamento del Distrito Federal, dentro de sus facultades, por las violaciones a las normas de trabajo cometidas por patrones e trabajadores; que las sanciones son independientes de la responsabilidad que corresponda por el incumplimiento de las obligaciones; que la sanción se impondrá te mande como base el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; que toda violación a las normas de trabajo que no esté sancionada en el Capítulo de Responsabilidades y Sanciones e en otra disposición de la Ley, será sancionada con una multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, de acuerdo con la gravedad de la falta y las circunstancias del caso; y que se tiene que oír al interesado antes de --

aplicar la sanción.

Con relación a las sanciones administrativas -- patronales, los artículos que a continuación se transcriben, del Título citado, establecen:

Artículo 993. Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje e la utilización exclusiva - de trabajadores mexicanos en las empresas e establecimientos, se le impondrá una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.

Nota: El artículo que antecede es el 992.

Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada - en los términos del artículo 992, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en - los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción IV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda - para ello;

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene e las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo --- 512-D;

VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.

Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Artículo 996. Al armador, naviero o fletador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 992, se le impondrá multa por el equivalente:

I. De 3 a 31 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II y 213, fracción II, y

II. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo - 204, fracción II.

Artículo 997. Al patrón que viole las normas pre

tectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.

Artículo 998. Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.

Artículo 999. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.

Artículo 1000. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana, se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada en un veinticinco por ciento.

Artículo 1001. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el sa---

larie mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.

Como pedemos ver en los artículos transcritos, - se sanciona con multa al patrón que no cumpla con las obligaciones siguientes: sobre porcentaje de trabajadores extranjeros en las empresas o establecimientos (art. 993).- Sobre duración máxima de la jornada de trabajo; descansos, vacaciones y participación de utilidades a los trabajadores; de proporcionar lugar seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo que pertenezcan al trabajador; de dar a los trabajadores que lo soliciten, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; de dar al trabajador una constancia escrita relativa a sus servicios, cuando lo solicite e se separe de la empresa; de conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ejercitar el voto en elecciones populares y para cumplir funciones de jurados, electorales e censales, cuando coincidan con horas de trabajo; de permitir faltas al trabajo, del trabajador que tenga comisión accidental e permanente del sindicato o del Estado; de establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional"; de - becar al trabajador e a uno de sus hijos, para que realicen estudios técnicos, industriales, e prácticos, en centros especiales, nacionales e extranjeros; de descontar a los trabajadores las cuotas sindicales; de capacitación y adiestramiento a los trabajadores; de permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo, de seguridad, higiene y medidas para prevenir riesgos de trabajo; de abstenerse exigir a los trabajadores que compren sus -

artículos de consumo en tienda e lugar determinado; de abstenerse obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse de un sindicato e agrupación, e a que voten por determinada candidatura; de abstenerse hacer e autorizar colectas e suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; de abstenerse ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes -- (art. 994). Sobre normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores (art. 995). De proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado; de pagar la alimentación de los trabajadores de buques y de repatriarlos e trasladarles al lugar convenido (art. 996). Sobre normas que rigen el trabajo del campo y a domicilio (art. 997). De facilitar al trabajador doméstico la asistencia a una escuela primaria si carece de instrucción (art. 998). Sobre normas que rigen el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos semejantes (art. 999). Sobre normas del contrato ley y del contrato colectivo (art. 1000). y finalmente, obligaciones sobre las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo (art. 1001).

Ahora bien, la vigilancia de las obligaciones que la ley impone a los patrones, está a cargo principalmente de la Inspección del Trabajo. Los Inspectores del Trabajo pueden ser federales e locales, según la materia. A los primeros los designa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a los segundos, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o los Gobernadores de los Estados.

Las funciones de los Inspectores de Trabajo son varias, entre ellas mencionamos las siguientes: vigilar - que se cumplan las normas que reglamentan el trabajo de - las mujeres y los menores; que se cumplan las normas de - seguridad e higiene; interrogar a los trabajadoras y pa- - trenes, sobre la aplicación de las normas de trabajo; ex- - exigir la presentación de libros, registros u otros docu- - mentos, a que obliguen las normas de trabajo; sugerir se - corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, y - los defectos en las instalaciones y métodos de trabajo, - cuando constituyan violaciones a las normas, e un peligro - para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas fun- - ciones las realizan los inspectores mediante visitas e - inspecciones periódicas a las empresas y establecimientos, - en horas de trabajo diurno e nocturno, previa identifica- - ción, pero también pueden realizar inspecciones extraordi- - narias, cuando le ordenen sus superiores, e cuando haya - denuncia de violaciones a las normas de trabajo. En ambas - casos, ya sea inspección ordinaria e extraordinaria, el - Inspector deberá de levantar acta de cada inspección, con - intervención de los trabajadores y el patrón, haciendo - constar las deficiencias y violaciones a las normas de - trabajo, y turnar dicha acta a la autoridad correspon- - diente, entregando copia de la misma a las partes que hayan - intervenido. El contenido de dichas actas se tiene como - cierto, mientras no se demuestre lo contrario. Estas fun- - ciones las encontramos señaladas en los artículos del 540 - al 543 de la Ley, pero en otras disposiciones también se - establecen diversas funciones que tienen a su cargo los -



## Inspectores del Trabajo.

Trueba Urbina en comentario a la Ley Federal del Trabajo, respecto de los artículos 540 a 543, nos dice:

"COMENTARIO: Los Inspectores del Trabajo son - autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones.- En el artículo que se comenta y en los que le siguen, se reglamentan las actividades principales de los Inspectores del Trabajo; pero en otras disposiciones de la Ley también se les confieren otras atribuciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la nueva Ley a los Inspectores del Trabajo, no sólo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en la relación de - con participación de utilidades. (Artículo 125 fracción - II)". (sic) (36)

Por otra parte, "Cuando las violaciones patronales a las normas administrativas no sean reparadas en el campo de la Administración Pública, los trabajadores podrán ejercitar sus acciones ante los tribunales sociales del trabajo, sin perjuicio de que se apliquen las sanciones administrativas tipificadas en las leyes y reglamentos laborales". (sic) (37)

## II. Sanciones Económicas.

Las sanciones administrativas son a la vez san-

- (36) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Editorial Porrúa, S.A., 53a. edición, pág. 292.
- (37) Alberto Trueba Urbina, Nueve Derecho Administrativo - del Trabajo, Tono I, Editorial Porrúa, S.A., 2a. edición, pág. 115.

ciones económicas. Mario de la Cueva en referencia a estas sanciones nos dice: "la única sanción aplicable es la multa, cuyo monto varía con la gravedad de la violación".(38) De acuerdo con el último párrafo del artículo 992, la -- cuantificación de estas sanciones pecuniarias se hace tomando como base el salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Así por ejemplo, actualmente en el Distrito Federal el salario mínimo general vigente es de \$1,250.00 diarios. Por las infracciones que cometan los patrones -- respecto de las obligaciones: sobre duración máxima de la jornada de trabajo; dar al trabajador un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce de salario integro; otorgar vacaciones a los trabajadores que tengan más de un año de servicios; se les sancionará de conformidad con el artículo 994 fracción I de la Ley, con una multa -- de 3 a 155 veces el salario mínimo general, es decir, con una cantidad de \$3,750.00 a \$193,750.00. Sanción cuya cantidad inicial que sirve como punto de partida, nos parece irrisoria, pues nos ponemos a pensar que si la autoridad impositora de sanciones no ve gravedad alguna en la infracción a las citadas obligaciones, que en nuestro concepto son graves, va a sancionar al patrón con \$3,750.00.

Otro caso lo tenemos en la obligación patronal de repartir utilidades, en los supuestos que señala la -- Ley. La sanción máxima por el incumplimiento de esta obligación, tomando como base el mismo salario mínimo de --

(38) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición, -- pág. 102.

\$1,250.00, y de conformidad con el artículo 994 fracción II de la Ley, sería de \$393,780.00. Esta sanción nos parece realmente simbólica, frente a las cantidades que pueden estar en juego. Así, hay empresas muy fuertes que les resulta cómodo infringir dicha obligación, pues tal violación representa en ocasiones miles de millones de pesos.

De los dos ejemplos citados se desprende que no hay una adecuación, entre el bien que tratan de proteger las normas que contienen esas obligaciones, y la medida de la sanción.

A propósito de la graduación de la pena, Carnelutti sostiene que la elección, la medida y la actuación de la sanción, representa un problema técnico dentro del mecanismo del derecho. Y enseguida agrega que entre el precepto y la sanción, hay una relación que debe ser analizada en cuanto a la medida en que dicha sanción deba aplicarse para obtener la eficacia del precepto. Por ejemplo si para reprimir el robo se aplica una multa inferior en valor a lo robado, tal sanción resulta ineficaz, y por el contrario, si se castiga con pena de muerte el robo simple, significa excederse en la medida coactiva, es como si para eliminar un fruto podrido se cortara el árbol.

(39)

Para terminar con este apartado, proponemos que se haga una revisión con base en la estadística, que suponemos lleva o debe llevar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de todas aquellas infracciones patrona-

(39) Cfr. Francisco Carnelutti, Teoría General del Derecho, Revista de Derecho Privado, Madrid 1941, pág. 67.

les, de las sanciones aplicables a cada caso, así como de la reincidencia, con la finalidad de que se Reforme la -- Ley, sustituyendo las sanciones inoperantes, por otras -- más severas, que garanticen la debida observancia de las obligaciones que la Ley impone a los patronos.

### III.-Sanciones Procesales.

Con relación a este tipo de sanciones, aunque - la Ley no las menciona expresamente con tal carácter, sí las contiene. Por ello vamos a tomar, en parte, como punto de partida en este tema, lo que a continuación nos dice Eduardo Pallares: "Las sanciones procesales se refie-- ren, sólo a la violación de las normas procesales... son sanciones procesales: la ejecución forzosa, los medios de apremio, las caducidades procesales, las nulidades procesales, la responsabilidad oficial, la destitución, la sus-- pensión de los funcionarios judiciales, las correcciones disciplinarias y los medios de apremio". (sic) (40)

De la anterior clasificación, aceptamos como san-- ciones procesales en materia de trabajo, la ejecución for-- zosa, los medios de apremio, las caducidades procesales, - las nulidades procesales y las correcciones disciplinarias, pues por lo que respecta a la suspensión y destitución de los funcionarios judiciales, tales sanciones serían conse-- cuencia del incumplimiento a sus obligaciones como funcio-- narios, lo que se conoce como responsabilidad oficial, más no sanciones propiamente procesales.

(40) Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Ci-- vil, Editorial Porrúa, S.A., México 1964, 11a edición, pág. 717.

Volviendo a las sanciones procesales que aceptamos en materia de trabajo, las encontramos en el Título -  
 Catorce de la Ley, agregando que también consideramos como sanción procesal, a aquéllas sanciones que se establecen por el incumplimiento de ciertas obligaciones que no se encuentran consignadas en el Título citado, pero cuya trascendencia, aplicación y efectos, se van a dar en el proceso. Tal es el caso de la obligación que establece la fracción XV del artículo 47 de la Ley, a cargo del patrón, de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa del despido, y si el trabajador se niega a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerle del conocimiento de la Junta, si no le hace, - la sanción aplicable en el proceso, es que la falta de -  
 aviso por sí sólo bastará para considerar que el despido es injustificado.

No abundamos más en este tema, porque tanto esta sanción del artículo 47 de la Ley, como la sanción procesal que se aplica al demandado que no comparezca personalmente, a la Audiencia de conciliación, demanda, excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, las vamos a tratar en el Apartado III, del Capítulo III, de este trabajo.

#### IV. Sanciones Penales.

Antes de entrar al estudio de este tipo de sanciones, veamos algunas consideraciones acerca del Derecho Penal, el Derecho de los delitos y las penas.

En el prólogo al Libro "Los Derechos Humanos y el Derecho Penal, del Dr. Sergio García Ramírez, Eduardo Nevea Menreal, refiriéndose a las figuras principales de las sanciones, que ya vimos en otro apartado, y a la sanción penal, nos dice: "Mediante ellas el legislador constriñe a quien violó sus mandatos a cumplir lo que no cumplió, a deshacer aquello que no se conforma a sus exigencias e a devolver lo ganado u obtenido indebidamente. Sin embargo, una sociedad no se conforma únicamente con ese tipo de sanciones. Porque existen formas particularmente graves de violación a la ley -bien sea por la importancia esencial de los valores que lesionan, bien sea por el peligro que ellas impertan para el normal funcionamiento social considerado en su totalidad, bien sea por el empleo de medios particularmente repudiables en el desobediencia legal-, que no se verían refrenadas por aquéllas, atante el grado de satisfacción de bajas pasiones que su comisión puede ofrecer al delincuente. Mencionaremos, entre otros, la prevaricación de funcionarios, el secuestro de personas, el asesinato, la difamación, el fraude, etcétera".

Y más adelante agrega el citado preleguista: "Cuande se trata de infracciones de tan grande entidad, - les ordenamientos jurídicos no estiman suficientes las -- sanciones jurídicas normales que antes se expresaren, si- ne que acuden a medios de especial eficacia, capaces de - evitar que ellas se cometan, se repitan e se prepaguen. - Estes medios de evitación de tan graves violaciones tien- dan a su prevención y a su represión con especial severi-

dad. Reciben el nombre de penas y medidas de seguridad; -- las graves transgresiones se denominan delitos. El Dere-- che Penal cumple, por ello, una función sancionadora de -- la más alta importancia y viene a quedar constituido en -- el más eficaz refuerzo del ordenamiento jurídico de un -- país. Mediante él se procura obtener la observancia míni-- ma de las más importantes normas jurídicas, bajo la cenai-- nación de muy efectivas y severas sanciones. Por ello se -- ha calificado al Derecho Penal como la más enérgica de -- las reacciones jurídicas, respecto de las más graves -- transgresiones a un régimen de derecho". (sic) (41)

De los párrafos transcritos, se desprende la im-- portante función del Derecho Penal en una sociedad. Del -- Derecho que contiene la respuesta más enérgica frente a -- las transgresiones jurídicas. Del Derecho que busca obte-- ner la debida observancia de las normas jurídicas funda-- mentales, mediante la amenaza y aplicación de penas seve-- ras.

Esta función del Derecho Penal se ha tratado de -- extender al campo del Derecho del Trabajo.

En efecto, Marie de la Cueva nos dice que desde -- 1936, en el Congreso Penal celebrado en la ciudad de Méxi-- co, se expresó la idea de que las infracciones patronales, -- al menos las más importantes, fuesen tipificadas como deli-- tos. Que se consideró que dichas infracciones, son actos --

(41) Sergio García Ramírez, Los Derechos Humanos y el De-- recho Penal, Secretaría de Educación Pública, México -- 1976, págs. 7 a 9.

antisociales que causan un perjuicio no nadamás a los trabajadores, sino a la sociedad, y particularmente al Estado porque impiden el desarrollo de la función estatal.(42)

En otra de sus Obras este mismo autor, sostiene que el derecho penal del trabajo, presenta dos aspectos: su fundamentación teórica y la posibilidad de su realización. En cuanto al primer aspecto el artículo 17 Constitucional que establece "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil", parece ser un obstáculo, pero no es así, porque el incumplimiento de una obligación civil afecta a dos patrimonios privados, en cambio el incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del patrón, sobre jornada máxima de trabajo o del pago del salario mínimo, crea un problema social y daña a la comunidad. Respecto al segundo aspecto, se planteó si correspondía a las Legislaturas estatales o al Congreso de la Unión, la facultad de tipificar los delitos laborales, lo cual se resolvió en el sentido de que si la Constitución reservó a dicho Congreso la facultad de Legislar en Materia de Trabajo, sólo a él corresponde dicha tipificación. (43)

No obstante la necesidad de reprimir o sancionar penalmente las infracciones de los patrones a las normas de trabajo, podemos decir que el Derecho Penal ha penetrado tímidamente en el Derecho del Trabajo, y que se encuentra estancado y adormecido.

(42) Cfr. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Librería de Porrúa, Hnos. y Cía., México 1938, págs. 196 y 197.

(43) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición págs. 103 y 104.



Lo anterior lo expresamos, porque las únicas in-  
 fracciones patronales a las normas de trabajo, tipifica-  
 das como delitos, son el pago de un salario inferior al -  
 mínimo general y la entrega de comprobantes de pago que -  
 amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamen-  
 te se entrega. Efectivamente, en el Código Penal para el  
 Distrito Federal en Materia Común y para toda la Repúbli-  
 ca en Materia Federal, vigente desde 1931, encontramos ti-  
 pificados estos dos delitos, como delitos de fraude. El  
 artículo 387 fracción XVII, establece: "Al que valiéndose  
 de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de  
 un trabajador a su servicio, entregue cantidades inferio-  
 res a las que legalmente le corresponden por las labores  
 que ejecuta o le haya entregado más comprobantes de pago  
 de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores  
 a las que efectivamente entrega? La sanción aplicable a -  
 dichos delitos, la establece el artículo 386 de dicho Or-  
 denamiento que a la letra dice: "Comete el delito de frau-  
 de el que engañando a uno o aprovechándose del error en -  
 que éste se haya, se hace ilícitamente de alguna cosa o -  
 alcanza un lucro indebido.

El delito de fraude se castigará con las penas -  
 siguientes:

I. Con prisión de tres días a seis meses y mul-  
 ta de cinco a cincuenta pesos, cuando el valor de lo de-  
 fraudado no exceda de esta última cantidad;

II. Con prisión de seis meses a tres años y mul-  
 ta de cincuenta a quinientos pesos, cuando el valor de lo  
 defraudado excediere de cincuenta pesos, pero no de tres -

mil, y

III. Con prisión de tres a doce años y multa - hasta de diez mil pesos, si el valor de lo defraudado fuere mayor de tres mil pesos.

Cuando el sujeto pasivo del delito entregue la cosa de que se trata a virtud no sólo de engaño, sino de maquinaciones o artificios que para obtener esa entrega - se hayan empleado, la pena señalada en los incisos anteriores se aumentará con prisión de tres días a dos años".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 891, establece a su vez, independientemente de la multa, una sanción penal por dichos delitos. Veamos este artículo.

Artículo 891. Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 20 veces el salario mínimo general, - conforme a lo establecido por el artículo 876, cuando el monto de la emisión no exceda del importe de un mes de -- salario mínimo general de la zona correspondiente;

II. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 876, cuando el - monto de la emisión sea mayor al importe de un mes, pero -

no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente; y

III. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 876, si la emisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

Si el patrón de la negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio, paga al trabajador lo que le adeuda, más los intereses moratorios, antes de formular conclusiones el Ministerio Público, se le condenará únicamente al pago de la multa:

Comentando este artículo, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, señalan aspectos interesantes en relación a la responsabilidad de las personas morales, de la competencia para la persecución de dichos ilícitos y de los intereses moratorios de que trata dicho artículo. Al respecto sostienen:

"COMENTARIO: Pese a la falta de técnica en la redacción del precepto que antecede, no sólo son responsables del delito de no pago del salario mínimo general las personas físicas, sino los representantes de las personas morales o jurídicas, en los términos de los artículos 13 del Código Penal del D.F., aplicable en materia federal en toda la República, y 11 de la Ley Federal del Trabajo, que complementa jurídicamente el precepto que comentamos al disponer expresamente que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, negociación, etc., son representantes del patrón para todos los efectos legales; por tanto, éstos serán responsables cuando intervengan en la concepción, preparación o ejecución del delito previsto en el artículo que antecede, cuando induzcan o compelen a otros

a cometerle o presten auxilio o cooperación de cualquier especie para su ejecución, de manera que por la intervención de ellos, los trabajadores de la persona moral no reciban su salario mínimo general, e entreguen comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hubieran entregado. En relación con delitos de tal naturaleza, los principios jurídicos más elementales imponen precisar que cuando el infractor sea una persona moral o jurídica, las sanciones se impondrán al gerente, director, administrador, representante o responsable que hubiera intervenido en los hechos para evitar interpretaciones que hagan nugatoria una disposición legal de auténtica justicia social.

A los nuevos delitos laborales, queremos aclarar que de acuerdo con la Constitución la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, salvo los casos de materia de jurisdicción federal consignadas en la misma; por lo que las denuncias penales deberán hacerse según la naturaleza de la empresa: las que se refieran a empresas de jurisdicción local, ante el Ministerio Público Local, y en los casos de empresas de jurisdicción federal, ante el Ministerio Público Federal.

Como el artículo 891 solamente habla de intereses meritorios, sin señalar su cuantía, estimamos que es aplicable el artículo 17 de la Ley Laboral, por lo que con base en el principio general de justicia social que se deriva del artículo 123 de la Constitución y de la equidad social, se deberá aplicar supletoriamente la disposición del artículo 46 de la Ley del Seguro Social, en la que se establece como porcentaje de interés meritorio el 2% mensual". (sic) (44)

Por lo que respecta a las Reformas Procesales de 1980, a la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 1004 reproduce en gran parte el citado artículo 891 de dicha Ley, con algunos cambios importantes. Veamos.

Artículo 1004. Al patrón de cualquier negociación

- (44) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A., 38a. edición, págs. 417 y 418.

industrial, agrícola, minera, comercial e de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general e haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 20 veces el salario mínimo general, -- conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la emisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona correspondiente;

II. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, -- conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la emisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente; y

III. Con prisión de tres meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la emisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el último párrafo del artículo 891, daba oportunidad al patrón infractor, de librarse de la sanción penal de prisión, mediante el pago al trabajador de las cantidades adeudadas, más los intereses moratorios, antes de que el Ministerio Público dictase sus conclusiones. Lo cual evidentemente desnaturalizaba dicha sanción penal, y la convertía en el fondo en

una sanción de carácter administrativo. Con las Reformas - en 1980, el artículo 1004, devuelve su naturaleza a la sanción penal mencionada, al suprimir esa última parte del -- artículo 891. Otro cambio lo encontramos en la fracción III del artículo 1004, la cual establece una penalidad de tres meses a tres años y el citado artículo 891 la contemplaba de tres meses a dos años.

Por otra parte, en relación con la infracción que nos ocupa, del pago de un salario inferior al mínimo general, son aplicables tres tipos de sanciones: una sanción - procesal, que consiste en la rescisión de la relación laboral que puede invocar el trabajador ante los tribunales laborales competentes, con base en el artículo 51 fracción - IV de la Ley vigente, la cual trae como consecuencia la obligación patronal de pagar diferencia de salarios entre la cantidad que recibió el trabajador y la que por ley debieron pagarle, la Indemnización Constitucional, 20 días - de salario por cada año de servicios, 12 días de salario - de prima de antigüedad, y salarios caídos contados desde - la fecha en que se separe el trabajador, hasta que se cumplan en su totalidad el laudo que resuelva el conflicto. Una sanción administrativa consistente en la multa que señala el artículo 1004, y que corresponde imponer al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, según el caso. Y la sanción penal que ya mencionamos, correspondiendo la persecución de dicho delito - al Agente del Ministerio Público que sea competente según la materia laboral, y la imposición de la pena al Jueces

nal correspondiente.

Para terminar, únicamente vamos a transcribir lo que sostiene Mario de la Cueva sobre la necesidad de que se sancione, penalmente, las infracciones que cometan los patrones a las normas de trabajo. Al respecto dicho autor nos dice: "Seguimos creyendo que es urgente la expedición de un derecho penal del trabajo que resuelva el problema desde un punto de vista general y fije las sanciones que deben imponerse por el incumplimiento de las obligaciones más importantes, por lo menos". (sic) (45)

(45) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1984, -- 3a edición, pág. 108.

### Capítulo III

Las obligaciones patronales y sus sanciones en caso de incumplimiento.

I.- Las obligaciones patronales y sus sanciones en la Ley Federal del Trabajo de 1931, comparadas con las establecidas en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Antes de entrar al estudio de este tema, veremos brevemente la definición del concepto obligación, sus elementos y sus fuentes.

Armando Porras y López nos dice: "la obligación se define como una relación de derecho por la cual una persona es compelida a dar, hacer o no hacer alguna cosa en favor de otra". (sic) (46)

Este mismo autor agrega que los elementos de la obligación en materia de trabajo, son los sujetos, o sea el trabajador y el patrón, quienes tienen la característica de ser recíprocamente deudores y acreedores, el trabajador es acreedor respecto al salario devengado y deudor respecto a la prestación del servicio, el patrón es deudor -- con relación al salario devengado y acreedor con relación

(46) Armando Porras y López, La Nueva Ley Federal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., 2a. edición, pág. 36.



a la prestación del servicio; el objeto, que es la prestación del servicio y el salario a que tiene derecho el trabajador; y la relación jurídica, que es la que se establece entre trabajador y patrón. Y refiriéndose a las fuentes de las obligaciones obrero patronales, dicho autor señala las leyes positivas, los contratos colectivos, el contrato ley, etcetera. (47)

Lo señalado por el autor Porras y López lo aceptamos parcialmente, para tener una idea de las obligaciones en el derecho del trabajo. Pues por lo que se refiere al carácter recíproco de acreedor-deudor, entre trabajador y patrón, aceptamos lo que sostiene Mario de la Cueva, en el sentido de que el derecho del trabajo ya no es un estatuto regulador de un intercambio de prestaciones, sino un ordenamiento que se propone asegurar al hombre una existencia armónica con la dignidad de la persona humana. (48)

Con lo anterior, pasamos al estudio de las obligaciones patronales y sus sanciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el Título Undécimo, De las Sanciones, establece:

Artículo 673. Las sanciones fijadas por este Título se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades que esta ley determina para el caso de faltarse al cumplimiento de sus disposiciones.

Artículo 674. La falta de cumplimiento de las re-

(47) Cfr. Armando Porras y López, Ob. cit., Págs. 36 a 37.

(48) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición, pág. 275.

glas relativas a remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidos en un contrato colectivo de trabajo declarado de observancia obligatoria en una región determinada, será sancionada con una multa de \$50.00 a \$5,000.00, teniendo en cuenta el beneficio económico que por la infracción obtenga el patrón. La sanción será aplicada por la falta de cumplimiento a las reglas de que se trata, cometidas en cualquier tiempo comprendido en una semana. En los casos en que las faltas hayan sido cometidas en dos o más semanas, se acumularán las multas respectivas. La reincidencia será sancionada con la misma multa, aumentada en una cuarta parte de su importe. Para los efectos del presente artículo, serán considerados como coautores quienes integran los Consejos Administrativos y los administradores o gerentes de las sociedades mercantiles consideradas como patrones.

Artículo 675. Al patrón que no observe en la instalación de su establecimiento los preceptos legales sobre higiene e no adopte las medidas adecuadas que para prevenir los riesgos en el uso de la maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo que ordenan las leyes, reglamentos y disposiciones gubernativas, se le impondrá una multa hasta de mil pesos, que se aumentará hasta dos mil en caso de no cumplirlas dentro del plazo que le conceda la autoridad del trabajo respectiva.

Artículo 676. Se impondrá al patrón una multa hasta de quinientos pesos:

I. Cuando exija de las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, el desempeño de labores que re-

quieran esfuerzo material considerable o les niegue los descansos que les concede el artículo 79;

II. Cuando obligue a las mujeres y a los menores de dieciseis años, a desempeñar labores insalubres o trabajos nocturnos industriales;

III. Cuando viole la prohibición consignada en el artículo 12;

IV. Cuando falsee los datos que se le pidan sobre el trabajo a domicilio, en los casos en que utilice tal sistema de servicios, y

V. Cuando no cumpla con las obligaciones que imponen al patrón, en el trabajo del campo, las fracciones I y II del artículo 197.

Artículo 677. Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza esta ley, se le impondrá una multa de veinte hasta cien pesos. Igual sanción se aplicará al patrón que no conceda a los trabajadores los días de descanso semanal obligatorio, y los de vacaciones; al que emplee niños menores de doce años; al que no cumpla con las prohibiciones de la fracción VII del artículo 112 o con las obligaciones que le imponen los artículos 9o., 111 fracciones I, VIII, X y XVII; 159, 175, 197 fracciones IV y V, 201, 202, 203 y 204.

Artículo 678. Al patrón que falte al cumplimiento de las obligaciones impuestas por las fracciones XI, XV, XVIII, XIX, XX y XII del artículo 111, o viole la prohibición del artículo 112 en sus fracciones III, IV y VI, se le impondrá una multa de diez a cincuenta pesos. Igual sanción se le aplicará cuando no extienda las constancias o testimo

nies a que se refieren los artículos 28 y 111, fracción XIV; cuando no dé oportunidad a los domésticos para asistir a las escuelas nocturnas e cuando falte al cumplimiento de los artículos 215 y 217.

Artículo 680. Al patrón que lleve a cabo un paro en las condiciones previstas por el artículo 281, se le aplicará una multa hasta de dos mil pesos.

Artículo 681. Se aplicará una multa de cincuenta pesos, que podrá aumentarse hasta doscientos, al patrón que viole el reglamento interior de trabajo.

Artículo 682. Se impondrá una multa de veinte a cincuenta pesos al patrón que rehuse firmar un contrato de trabajo ya concertado, en los casos a que se refiere el artículo 31.

Artículo 683. Las violaciones no previstas en este Capítulo y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multa de cinco hasta cien pesos, según la gravedad de la falta. El importe de las multas se hará efectivo por las Tesorerías Generales de los Estados, Territorios y del Distrito Federal; e por la Tesorería General de la Nación, tratándose de las que imponga la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Artículo 684. Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores, las impondrán los Gobernadores de los Estados o Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, en su jurisdicción respectiva.

Artículo 685. Ninguna sanción podrá imponerse sin que se haya recabado antes la información suficiente y sido al interesado a quien se concederán todas las facilidades - para su defensa.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Título Dieciseis, De Responsabilidades y Sanciones, establece:

Artículo 876. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los trabajadores o los patrones se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad en que incurran por el incumplimiento de sus obligaciones.

Artículo 877. Se impondrá multa de quinientos a cinco mil pesos al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje e la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas e establecimientos.

Artículo 878. Se impondrá multa:

I. De cien a cinco mil pesos al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, - 76 y 77;

II. De quinientos a diez mil pesos al patrón que no pague a sus trabajadores el salario mínimo;

III. De quinientos a diez mil pesos al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII - del Título Tercero.

IV. De cien a tres mil pesos al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XV, XXII, XXIII y XXIV;

V. De quinientos a diez mil pesos al patrón que -

no observe en la instalación de sus establecimientos las -- normas de seguridad e higiene e las medidas que fijen las -- leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se aumentará hasta veinte mil pesos si dentro del término que de termina el Inspector del Trabajo no se subsanan las irregularidades; y

VI. De quinientos a cinco mil pesos al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.

Artículo 879. Se impondrá multa de cien a cinco -- mil pesos al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores.

Artículo 880. Se impondrá multa al armador, naviero e fletador:

I. De cien a mil pesos si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II; y

II. De cien a cinco mil pesos al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.

Artículo 881. Se impondrá multa de quinientos a -- cinco mil pesos al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio.

Artículo 882. Se impondrá multa de cien a quinientos pesos al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria.

Artículo 883. Se impondrá multa de cien a cinco -- mil pesos al patrón que viole las normas protectoras del --

trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes.

Artículo 884. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada, descansos, contenidas en un contrato-ley, cometido en el transcurso de una semana, se sancionará con multa de quinientos a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada en un veinticinco por ciento.

Artículo 885. Se impondrá multa de cien a mil pesos al patrón que viole las normas contenidas en el reglamento interior de trabajo.

Artículo 886. Las violaciones a las normas de trabajo no previstas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se sancionarán con multa de cien a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 constitucional.

Artículo 887. Las sanciones se impondrán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y Territorios y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 888. La autoridad después de oír al inte

resado, impondrá la sanción correspondiente.

Artículo 889. Las sanciones se harán efectivas - por las autoridades que designen las leyes.

Las sanciones que establecen la Ley Federal del - Trabajo de 1931 y la de 1970, a cargo de los patrones, en - el Título Undécimo y Título Dieciseis, respectivamente, son - sanciones de carácter administrativo. Y en términos genera- les podemos decir que la diferencia entre las sanciones de la Ley de 1931 y la de 1970, es en cuanto al monto de las - mismas, el cual aumentó en esta última Ley para adecuarla - a las circunstancias económicas de la época.

En forma particular veremos algunas diferencias - en cuanto a las obligaciones y sanciones entre una y otra - Ley, sobre: jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y aguinaldo.

#### JORNADA DE TRABAJO

La limitación de la jornada de trabajo tiene como finalidad que el trabajador reponga sus energías gastadas, que tenga tiempo libre para convivir con su familia y para que pueda dar rienda suelta a su espíritu, nos dice Mario - de la Cueva. (49)

Sentada la finalidad de la jornada de trabajo, -- conviene saber que se entiende por jornada de trabajo.

La Ley de 1931 no define la jornada de trabajo, - la de 1970, sí contiene la definición de dicha jornada.

(49) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición pág. 283.



El vacío de la Ley de 1931 sobre la definición de la jornada de trabajo, dió lugar a dos principios que nos cita Mario de la Cueva: uno, que es sostenido por los patronos, identifica la jornada de trabajo con el tiempo efectivo de trabajo realizado, principio que pretendía justificar la prolongación de la jornada de trabajo para recuperar el tiempo perdido, por ejemplo, en el caso de interrupción de las labores por un desperfecto eléctrico; el otro principio es el que sostuvo el legislador y lo incluyó en el artículo 58 de la Ley de 1970, que dice: jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. De acuerdo con este último principio, basta con que el trabajador esté a disposición del patrón para prestar el trabajo por el número de horas que se hubiere determinado, dentro de los lineamientos legales, para que se tenga por satisfecha la obligación del trabajador de prestar el servicio, y la no utilización de la energía de trabajo, es un riesgo a cargo del patrón. (50)

La Ley de 1931 en los artículos 68, 69, 70 y 71, reglamentó como jornada máxima de trabajo la de: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, jornada que encontramos reglamentada en la Ley de 1970, en el artículo 61. Además, dicha Ley de 1931, autorizó por circunstancias especiales el trabajo extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana, en el artículo 74, y en el artículo 92 la misma Ley estableció que las horas de trabajo extraordinario no-

(50) Cfr. Mario de la Cueva, Ob. cit., págs. 273 a 274.

pagarían con un 100% más del salario asignado para las horas de la jornada normal. Pero como no autorizó el trabajo que exceda de nueve horas a la semana, no reglamentó tampoco el trabajo excedente a esas nueve horas, lo cual hace la Ley de 1970 en el artículo 68 que establece la obligación a cargo del patrón de pagar el trabajo que exceda de nueve horas a la semana, con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal. La necesidad de esta última reglamentación se justifica en la exposición de motivos de la iniciativa de ley, que a la letra dice:

"Iniciativa: "La Constitución fijó como retribución por el servicio extraordinario un ciento por ciento -- más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo; esta retribución se refiere a las horas extraordinarias autorizadas por la Constitución y la ley. Pero -- ne obstante la prohibición constitucional y legal de no pre -- longer el servicio extraordinario en forma indefinida, di -- versas empresas exigen de sus trabajadores un tiempo mayor de servicios. Cuando tal cosa ocurre, se está en presencia de una violación a la Constitución y a la Ley, situación -- que debe tratar de evitarse en beneficio de los trabajado -- res. La doctrina y la jurisprudencia han sostenido uniforme -- mente, desde hace más de treinta años, que no podría dejar de pagarse ese servicio excedente, porque se beneficiaría -- el empresario, que es quien exige el trabajo y quien, en -- primer término, viola la Constitución. Con el propósito de evitar que se continúe esa práctica viciosa, se establece -- en el Proyecto que en los casos de prolongación de la jorna -- da más allá de los límites permitidos por la Ley, deberá cu -- brirse al trabajador un doscientos por ciento más del sala -- rio de la jornada de trabajo, lo que en realidad significa un aumento sobre las horas que corresponden al servicio ex -- traordinario permitido por la Ley, independientemente de la sanción administrativa que corresponda". (sic) (51)

(51) José I. Herrasti, Ley Federal del Trabajo, Editorial - Patria, S.A., México 1972, 2a. edición, págs. 57 y 58.

Ahora bien, estos intentos por proteger la salud y la vida del trabajador, al establecer límites a la jornada de trabajo y al sancionar económica y administrativamente la prolongación de la misma, no contó con los medios para el eficaz cumplimiento de esta obligación patronal, de respetar como jornada máxima de trabajo, la de ocho horas; ni tampoco para la aplicación eficaz de la sanción económica que la Ley establece a favor del trabajador y que consiste en el pago de un salario doble para las primeras nueve horas extraordinarias a la semana, y en un salario triple para las horas que excedan de estas primeras nueve a la semana. Pues por una parte, la sanción administrativa puede ser tan leve, si la autoridad del trabajo no ve gravedad alguna en dicha prolongación, lo cual vimos en el Capítulo -- inmediato anterior de este trabajo, que la sanción resulta ineficaz, además de que toda sanción que se traduce en un pago en dinero, el patrón generalmente la puede cubrir, las mismas infracciones le proporcionan los medios pecuniarios para ello. Por otra parte, ni la Ley de 1931, ni la de 1970, establecen la obligación patronal de llevar, conservar y exhibir en juicio, controles de asistencia y duración de la jornada de trabajo, lo cual privó al trabajador de los medios para probar la realización del trabajo extraordinario. Aunque ahora cabe reconocer que con las Reformas a la Ley - en 1980, y de conformidad con el artículo 784, es el patrón quien tiene la carga de la prueba cuando exista controversia sobre duración de la jornada de trabajo, lo cual de --- aplicarse en forma estricta, garantizará, al menos, la aplicación de la sanción e el pago del tiempo extraordinario.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reforzó esa carencia de medios para hacer ineficaz, tanto la obligación patronal de respetar la jornada máxima ordinaria, como la sanción económica o pago de tiempo extra ordinario, al sustentar durante mucho tiempo, el criterio jurisprudencial de que correspondía al trabajador, acreditar de momento a momento la realización de trabajo extraordinario, es decir, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo la concluía, lo cual resultaba imposible para el trabajador. Veamos estos criterios.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

Si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar haber laborado en ellas, y si la Junta juzga deficiente la información testimonial, no causa agravio alguno, puesto que hace uso del derecho que le otorga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Quinta Epoca:	págs.
Tomo LVII - Urzúa Juana. A.D. 1434/1938. Unanimidad de 4 votos.	1649
Tomo LXV -- Wolonowsky Manuel. A.D. 5389/1942. Unanimidad de 4 votos.	1366
Tomo LXXIII Cháves Pedro. A.D. 773/1942. 5 votos.	1476
Tomo LXXV - Ruiz Sahagún Julián A.D. 1809/1942 5 votos.	904
Tomo LXXV - Esperano Ramón. A.D. 8301/1942. Unanimidad de 4 votos.	3110

JURISPRUDENCIA 117 (Quinta Epoca), pág. 122, Volumen 4a SALA Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 87, pág. 96; en el Apéndice de fallos 1917-1954, JURISPRUDENCIA 519, pág. 975. (En nuestro VOLUMEN LABORAL, tesis 749, pág. 230)

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Quando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar - que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó - trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la - labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se - pueda computar su monto, pues como ha de pagarse per horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas.

A.D. 4989/1956-Emilio Palacios y Coags. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. III. Quinta Parte, pág. 67.

A.D. 3060/1956-Joel H. Carvajal. 5 votos. Sexta - Epoca, Vol. VII. Quinta Parte, pág. 86.

A.D. 2724/1957-Candelaria I. Canto Rhos., S. de R. L. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. VIII. Quinta Parte, Pág. 108.

A.D. 7946/1957-Vidal Montero Guerrero. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. IX. Quinta Parte pág. 86.

A.D. 489/1957-Enrique Cuevas Pérez. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. X. Quinta Parte, pág.84.

JURISPRUDENCIA 116 (Sexta Epoca), pág. 121, Volumen 4a SALA Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 86, pág. 96. (En nuestro VOLUMEN LABORAL, tomo 748, pág. 230)

Para concluir este punto vamos a señalar, que desde 1917, fecha en que se reglamentó Constitucionalmente en el Artículo 123, la jornada máxima ordinaria de trabajo, hasta nuestros días pasando por la Ley de 1931 y de 1970, la -- protección a la salud y vida del trabajador, principalmente en relación con la jornada de trabajo, sigue siendo un ideal inalcanzable, pues la prolongación de la jornada de trabajo, en la práctica, podemos decir que es la regla y no la excep

ción que debiera ser, y actualmente, en nuestra opinión, no existe sanción capaz de contener y menos aún de evitar, la explotación del trabajo humano más allá de los límites legales. En consecuencia, proponemos siguiendo las ideas de Mario de la Cueva, que se sancione penalmente las infracciones patronales a las normas laborales más importantes, entre ellas las de la jornada máxima de trabajo. Además proponemos, que se establezca en forma categórica la obligación patronal de llevar, conservar y exhibir en juicio, controles de asistencia y duración de la jornada de trabajo. Se requiere también, el establecimiento de un salario mínimo general que realmente sea suficiente para que el trabajador y su familia, puedan satisfacer sus necesidades más elementales, - así no se vería apremiado el trabajador, a laborar más allá de los límites recomendables. Pero esta medida requiere de otra, de un control eficaz de los precios de los productos, sobre todo de los de primera necesidad, a fin de que se acabe para siempre, con esa carrera ancestral de la liebre y la tortuga entre precios y salarios.

#### DIAS DE DESCANSO

Hay dos clases de descanso, nos dice Mario de la Cueva, el descanso semanal y el descanso conmemorativo o --descanso obligatorio. Enseguida este autor señala las finalidades del descanso semanal: "La primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso ha-

ce posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura". Y más adelante nos dice la finalidad del descanso conmemorativo u obligatorio, en los siguientes términos: "El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora". (sic) (52)

Ahora confrontaremos la Ley de 1931, con la de 1970, primero en relación con el descanso semanal, segundo, con los días de descanso obligatorio.

La Ley de 1931 en el artículo 78 estableció la obligación patronal de dar al trabajador un día de descanso, por cada seis días de trabajo, recomendando que ese día fuese el domingo, pero no le impuso al patrón la obligación de pagar el salario de dicho día de descanso. Reformas posteriores a los artículos 78 y 99 de la Ley citada, establecieron la obligación patronal de pagar el salario de ese día de descanso. La Ley de 1970 recoge esta obligación de dar al trabajador un día de descanso con goce de salario íntegro, por cada seis días de trabajo, según lo establece en el artículo 68, y la amplía en el artículo 71, en el sentido de que los trabajadores que presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, además de conformidad con el artícu-

(52) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición, -- págs. 286 a 288.

le 73 de esta misma Ley, si se quebranta la disposición de los días de descanso, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En relación con los días conmemorativos o de descanso obligatorio, la Ley de 1931 estableció en su texto original, nos dice Néstor de Buen, únicamente tres: el 1o. de mayo, el 16 de septiembre y 25 de diciembre. (53) Posteriormente se aumentaron esos días, y ya en la Ley de 1970, en el artículo 74, encontramos como días de descanso obligatorio, los siguientes: 1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y 25 de diciembre.

Con respecto a las sanciones económicas establecidas para hacer eficaz el cumplimiento de las obligaciones, de dar al trabajador el día de descanso semanal y los de descanso obligatorio, ya vimos que la Ley de 1970 sanciona el incumplimiento del descanso semanal, con un veinticinco por ciento más, del salario de los días ordinarios de trabajo, y el incumplimiento tanto de este descanso semanal, como de los días de descanso obligatorio, se sanciona con doble pago, independientemente del salario que le corresponda al trabajador por ese día laborado.

Pasaremos a ver los medios tendientes al cumpli--

(53) Cfr. Nestor de Buen, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Editada por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1981, pág. 58.



miento e incumplimiento de estas obligaciones y sanciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que la carga de la prueba del pago de séptimos días y días de descanso obligatorio, corresponde al patrón, de acuerdo con la ejecutoria que a continuación transcribiremos.

**SEPTIMOS DIAS Y DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. PRUEBA DE SU PAGO.**—La carga de la prueba por lo que hace al pago de séptimos días y días de descanso obligatorio, corresponde al patrón, quien debe justificar que las expresadas prestaciones le fueron cubiertas al trabajador; y la circunstancia de que este no haya firmado recibos o nóminas de raya, no puede aprovecharla el patrón para estimar que la falta de tales recibos implique el consentimiento, por parte del trabajador, de que en el importe de su salario, los días de pago, se incluía la proporción correspondiente a las prestaciones de que se viene hablando, pues, para que ello pueda aceptarse, es necesario que se determine cuando menos la cantidad que se le entregaba al trabajador cada día de pago, para poder saber si en ella se incluían los séptimos días y los días de descanso obligatorio.

Amparo directo 5671/64.—Antonio Duvodier y Coags.—13 de junio de 1966.— 5 votos.—Ponente: Angel Carvajal.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca.—Volumen CVIII. Quinta Parte. Junio de 1966. Cuarta Sala. —pág. 66.

Esta ejecutoria se refiere al caso en que el trabajador haya disfrutado del descanso semanal y de los días de descanso obligatorio. Pero cuando el trabajador presta sus servicios en dichos días de descanso, corresponde, a él mismo, probar la prestación de esos servicios, según la Jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice.

**DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DIAS DE.**

Ne corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días.

Amparo directo 4808/1955-Francisco Serrano. Unanimidad de 5 votos. Tomo CXXXI, pág. 84.

Amparo directo 2000/1957-J. Guadalupe Cerón Flores. Unanimidad de 5 votos. Vol. XXXVIII, pág. 24.

Amparo directo 726/1962-Cia. Constructora Beltrán, S.A. Unanimidad de 5 votos. Vol. LXIII, pág. 13.

Amparo directo 3163/1962-Pastor Vega Velásquez.- Unanimidad de 4 votos. Vol. LXVIII, pág. 12.

Amparo directo 9178/1963-Elías Griemberg Myers.- Unanimidad de 5 votos. Vol. XCII, pág. 22.

JURISPRUDENCIA 48 (Sexta Época), Página 62, Sección Primera, Volumen 4a SALA.-Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.

Esta Jurisprudencia indudablemente que resta eficacia a las disposiciones que establecen el descanso semanal y obligatorio. Y particularmente a las disposiciones que sancionan al patrón infractor con el pago adicional de la prima dominical, y con el pago de salario doble, tanto en el caso del descanso semanal como en el de descanso obligatorio. Consecuentemente, para terminar este punto volvemos a insistir, debe establecerse en forma categórica la obligación a cargo del patrón, de llevar, conservar y exhibir en juicio: tarjetas o controles de asistencia y duración de la jornada, listas de raya o nómina de personal, recibos de pago de salarios, y los demás que enumera tentativamente el artículo 804 de la Ley vigente, a fin de que el trabajador cuente con elementos que le permitan probar la presta-

ción de servicios en días de descanso. O en su defecto, que se aplique en forma estricta lo que dispone el artículo 784 de la Ley. De lo contrario estas obligaciones patronales no pasan de ser simples recomendaciones legislativas.

#### VACACIONES

La Ley de 1931, en el artículo 82 establece que - los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un período anual de vacaciones, pagadas de conformidad con el artículo 93, que en ningún caso podrá ser - inferior a cuatro días laborables, y que después de dos años, ese período comprenderá cuando menos seis días laborables. - La Ley de 1970 mejoró esta prestación, en la forma siguiente: el artículo 76 aumenta a seis días laborables el período de vacaciones pagadas, a los trabajadores que tengan más de un año de servicios, y lo incrementa en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios; después del cuarto año, aumenta el período en dos días por cada cinco años de servicios; el artículo 77, otorga derecho a vacaciones a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y a los de temporada, en proporción al número de días trabajados al año; el artículo 79, establece el derecho al pago proporcional de vacaciones, cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios; y el artículo 80 incrementa el pago de vacaciones, -- con un veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan al trabajador por los días de vacaciones.

Por otra parte, dicha Ley de 1970 establece en el artículo 79, que las vacaciones no podrán compensarse con - una remuneración. Lo que significa que el patrón tiene la -

obligación de conceder al trabajador el disfrute de las vacaciones que le correspondan, sin que esa obligación se pueda sustituir por un pago en dinero. Además, en el artículo 81, precisa la obligación que tiene el patrón de conceder vacaciones a los trabajadores, estableciendo que lo debe hacer dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, estableciendo también la obligación del patrón de entregar a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Respecto a las sanciones por el incumplimiento de estas obligaciones patronales, diremos que no encontramos sanciones económicas adicionales, como en el caso del incumplimiento de las normas sobre jornada máxima de trabajo, y días de descanso que ya vimos. En estas circunstancias la sanción aplicable es de carácter administrativo, independientemente del cumplimiento forzoso, si el trabajador se decide demandarlo ante los tribunales laborales correspondientes.

Ahora pasaremos a ver los medios tendientes al cumplimiento o incumplimiento de esta obligación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido Jurisprudencia en el sentido de que la carga de la prueba del pago de vacaciones corresponde al patrón; y Jurisprudencia en el sentido de que la carga de la prueba respecto a la antigüedad del trabajador, corresponde también al patrón.

Veamos dicha Jurisprudencia:

### VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS

Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto.

A.D. 1836/1959-Tránsito González Guzmán y coags. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. XXVII. Quinta Parte, pág. 51.

A.D. 2921/1958-Mueblería la Cadena y "La Azteca". Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. XXXII. Quinta Parte, pág. lll.

A.D. 6276/1959-María del Refugio S. de Ruiz Esparsa. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. XXXIII, -- Quinta Parte. pág. 76.

A.D. 5604/1957-Louis Marrasse Merie. 5 votos. Sexta Epoca, Vol. XXXV. Quinta Parte, pág. 151.

A.D. 4190/1959-Josefina Pacheco Ortiz. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. XXXVIII, Quinta Parte, pág.60. JURISPRUDENCIA 290 (Sexta Epoca), Pág. 274, Volumen 4a SALA Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 207, Pág. 196. (En nuestra ACTUALIZACION I - LABORAL, tésis 1516, Pág. 710).

### ANTIGUEDAD, PRUEBA DE LA

La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que le vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad determinada (un día e varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si no está conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cual es la correcta y está obligado a probarlo. Igual razonamiento cabe hacer si el patrón, reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa.

Amparo directo 3937/1974-Ingenio Agua Buena, S.A.

Febrero 27 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. - Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 4608/1973-María Elena Cruz García.-  
Febrero 27 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. - Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 4824/1974-Ferrocarriles Nacionales de México. Abril 2 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge - Saracho Alvarez.

Amparo directo 5110/1974-Ferrocarriles Nacionales de México. Junio 11 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo-5551/1974-Ferrocarriles Nacionales de México. Julio 9 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Ramón - Canedo Aldrete.

JURISPRUDENCIA 4a SALA Informe 1975, SEGUNDA PARTE, Pág. 39.

Las Jurisprudencias transcritas, consideramos que facilitan el buen fin de la demanda que haga el trabajador reclamando el disfrute y pago de vacaciones, o el pago de ellas, según el caso, pero siempre y cuando no haya prescrito su derecho.

#### AGUINALDO

La Ley de 1931 no consigna esta prestación. Es la Ley de 1970 la que introduce el derecho del trabajador al pago de un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo menos.

La finalidad y fundamento de esta prestación se encuentra en la exposición de motivos de dicha Ley de 1970, cuyo párrafo transcribiremos enseguida: "El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extraordinarios, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir-

las necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, per lo menos". (sic) (54)

La redacción actual del artículo 87 que establece esta prestación textualmente dice: "Los trabajadores --- tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, per lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando e no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que - se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

Con respecto al incumplimiento de la obligación patronal de pagar al trabajador 15 días de salario, per lo menos, per concepto de aguinaldo anual, dicho incumplimiento se sanciona administrativamente, independientemente del cumplimiento forzoso, si le demanda el trabajador. En este caso no encontramos sanciones económicas adicionales, como en otros que hemos visto en Apartados anteriores.

A continuación veremos los medios tendientes al cumplimiento o incumplimiento de dicha obligación.

La buena intención del Legislador en la Ley de -

(54) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1983, 13a. edición, pág. 157.

1970, al establecer la obligación patronal que hemos citado, se vió desvirtuada por la postura de la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación, que sustentó Jurisprudencia en el -- sentido de que el derecho al aguinaldo sólo corresponde a -- aquellos trabajadores que se encuentran laborando en la fecha de pago. Así lo manifiesta en la jurisprudencia que sigue.

**AGUINALDO, REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE**

La obligación de pagar un aguinaldo anual a los - trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquéllos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del artículo - 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes - de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos - extras que no pueden cubrir con su salario normal.

Amparo directo 305/1972-Minera Mexicana Peñoles, S.A. Unidad Avalos Zacatecas. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 47. Quinta Parte, Pág. 13.

Amparo directo 5631/1972-Compañía Industrial Azcapetzalco, S.A. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 60, Quinta Parte, Pág.13.

Amparo directo 213/1973-María Bárbara Lucía Marenco Balcázar. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 60. Quinta Parte, Pág. 13.

Amparo directo 5942/1972-Altex, S.A. Unanimidad - de 4 votos. Séptima Epoca, Vol. 62. Quinta Parte, Pág. 14.

Amparo directo 4375/1973-Acabados de Medias, S. - de R.L. de C.V. Mayoría de 4 votos. Séptima Epoca. Vol. 62. Quinta Parte, Pág. 14.

JURISPRUDENCIA 15 (Séptima Epoca), Pág. 19, Volumen 4a SALA Quinta Parte Apéndice 1917-1975.



Esta Jurisprudencia que indudablemente restó eficacia a dicha obligación, provocó divergencias entre los -- tratadistas. Equerio Guerrero, por ejemplo, la justifica, y encuentra su justificación en la exposición de motivos y en la redacción original del artículo 87. (55) Por su parte, Mario de la Cueva sostuvo lo siguiente: "En el fondo de esta ejecutoria sonríe agradecida la tendencia que busca facilitar al patrono no pagar prestaciones que son consecuencia de un trabajo anual: un trabajador se ve obligado a separarse de la empresa por malos tratamientos, una semana o un mes antes de la fecha señalada para que se liquide el aguinaldo; según la tesis jurisprudencial, no tendrá derecho a que se le liquide". (sic) (56)

Afortunadamente para los trabajadores, se reformó dicho artículo 87, aunque fue aproximadamente 5 años -- después de su vigencia, y se estableció claramente en el -- segundo párrafo, que "Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere este".

Por lo que hace a la carga de la prueba del pago de aguinaldo, la Corte ha considerado que corresponde al -- patrón, según la ejecutoria que a la letra dice:

(55) Cfr. Equerio Guerrero, Ob. cit., pág. 157.

(56) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición pág. 613.

AGUINALDO, PAGO DEL. CARGA DE LA PRUEBA.- Corresponde al patrón la carga de probar haber pagado a sus trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho en términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, e en su caso, del contrato colectivo, pues es el patrón quien tiene en su poder los elementos idóneos para comprobar dicho pago.

Amparo directo 3869/1973. José Isabel Pérez Martínez, Cruz Garduño Martínez y Vicente García Pérez. Febrero 7 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerrero.

4a SALA Séptima Época, Volumen 62, Quinta Parte, Pág. 14.

Para terminar este punto, agregamos que no obstante que el patrón tiene la carga de la prueba en el caso referido, insistimos aunque parezca estribillo, debe establecerse categóricamente la obligación a cargo del patrón de llevar, conservar y exhibir en juicio, los documentos que señala el artículo 804, o en su defecto, aplicar estrictamente lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley vigente.

II.-Las obligaciones patronales y sus sanciones en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

Las Reformas Procesales de 1980 introdujeron importantes innovaciones en materia de obligaciones y sanciones patronales, que tienden a dar mayor protección a los derechos de los trabajadores, tales como: la sanción procesal al incumplimiento patronal de dar al trabajador o a la Junta, el aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido, artículo 47; la obligación del demandado de comparecer personalmente a la etapa conciliatoria o en su defecto, a la de demanda y excepciones, con la consiguiente sanción procesal en caso de incumplimiento, artículos 876

al 879; y la obligación implícita de llevar documentos relativos a fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, duración de la jornada, etc., que se desprende de la carga procesal impuesta al patrón en el artículo 784.

Veamos estas obligaciones y sanciones.

En la redacción original de la Ley de 1970, en el artículo 47, que es el que establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, aparece en el último párrafo de la fracción XV, la obligación a cargo del patrón de dar al trabajador, el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Pues bien, esta obligación que no se haya en la Ley de 1931, fue motivo de importantes controversias en cuanto a los efectos de su incumplimiento, desde el punto de vista de la sanción aplicable al caso.

Alberto Trueba Urbina sostuvo: "Esta obligación patrenal tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que -

rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción -- otras causales distintas de las que motivaron el despido -- que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despi da al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la pre sunción de que el despido es injustificado y quedará obli gado a probar que no despidió al trabajador o que este --- abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originar- le al trabajador desventajas en el juicio laboral, de ---- acuerdo con el principio procesal derivado del artículo -- 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a -- recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idó-- neamente tal circunstancia para no ser acreedor a las san- ciones anteriores. No obstante, la Suprema Corte de Justi- cia ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga al mismo una - multa. Ese criterio nos parece absurdo y contrario al espí ritu de la disposición". (sic) (57)

Baltazar Cavazos Flores, en opinión contraria a lo expuesto por Trueba Urbina, expresa: "Consideramos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del traba-- jador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la - causal o las causales que estime pertinente precisamente - en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de

(57) Citado por Francisco Ramírez Fonseca, El Despido, Edi- torial Pac, S.A. de C.V., México 1984, 6a edición págs. 155 y 156.

Conciliación y Arbitraje". (sic) (58). Este mismo autor -- agrega, que en opinión de la Secretaría del Trabajo, el patrón que omite dar tal aviso se hace acreedor a la sanción prevista en el artículo 886 de la Ley. (59)

Esta controversia fue deslindada por la Suprema Corte de Justicia, al resolver jurisprudencialmente que la sanción aplicable es la multa. Lo cual restó eficacia al cumplimiento de dicha obligación, y la tradujo en la práctica en una simple recomendación, que evidentemente no sería atendida en forma voluntaria por los patrones.

Sin embargo, el derecho del trabajo no debe permitir retrocesos en los principios e instituciones, que tienden a dar protección al trabajador, así lo entendieron los autores a las Reformas de referencia, al establecer una sanción de carácter procesal al incumplimiento de la obligación patronal que nos ocupa, consistente en que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En efecto, en los últimos párrafos de la fracción IV, del artículo 47 de la Ley vigente, se establece:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta-

(58) Citado por Francisco Ramírez Fonseca, Ob. cit., pág.156.

(59) Ibidem., misma página.

respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga + registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Respecto a la justificación de esta sanción, cedemos la palabra a otro tratadista, Enrique Alvarez del Castillo, quien nos dice: "Otorgar efectos a la falta de aviso del despido, además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Datos constantes arrojan como resultado que algo más del sesenta por ciento de los casos tramitados son por despido; cuántas veces hemos visto la injusticia que supone un despido en que el trabajador pudo cometer desobediencia grave, - por decir un ejemplo, y que en el juicio el patrón se defiende y justifica el despido por alguna otra causa, como ausencias injustificadas, ebriedad, riña o cualquier otra o todas; en fin, la que resulte comprobada o más fácil de comprobar en el juicio. Cuántos procesos se alargan y confunden por la falta de precisión en la "litis", cuestión controvertida, siempre en perjuicio de la justicia pronta y expedita y necesariamente del trabajador involucrado".

(sic) (60)

Sobre la interpretación que se le ha venido dando en la práctica a los últimos párrafos del artículo 47, Fran-

(60) Enrique Alvarez del Castillo, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Editor Miguel Angel Porrúa, México - 1982, 2ª edición, pág. 16.

cisco Ramírez Fonseca menciona dos casos: uno que se ventiló ante la Junta Especial Número 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el que aplicando en forma estricta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 47, se condena al patrón; en el otro caso que se tramitó en la Junta Especial Número 5 bis de la Local de Conciliación y Arbitraje, se le dió una interpretación distinta a dicho dispositivo, absolviéndose a la demandada, porque a pesar de — que no se dió al trabajador el aviso escrito, dicho trabajador reconoció haber faltado a sus labores. (61)

Por nuestra parte, consideramos que se debe aplicar en forma estricta lo dispuesto en el último párrafo de la fracción XV del artículo 47, ante la falta de cumplimiento de la obligación de referencia, ya que de lo contrario se desvirtuaría la finalidad de la misma. Además, el citado párrafo establece categóricamente: "La falta de aviso al trabajador oca la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". No dice que se tendrá por presuntivamente cierto el despido, para que sea — admisible la prueba en contrario.

La obligación patronal de comparecer personalmente a la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; y su consecuente sanción procesal a su incumplimiento.

La Ley de 1970 en su versión original no consignó.

(61) Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables S.A., 2a edición, págs. 22 a 27.

esta obligación patronal de comparecer personalmente en los conflictos laborales. Por lo tanto, el patrón demandado si lo deseaba podía estar presente en la audiencia que inicia el juicio laboral, si no, simplemente encargaba el asunto a sus abogados, era optativa para él la comparecencia. Los autores de las Reformas a la Ley en 1980, acabaron en parte con esta comodidad patronal, decimos que en parte, porque - los patronos, personas morales, encontraron sin mucho esfuerzo, la fórmula para burlar sin ningún riesgo el cumplimiento de la nueva obligación patronal, consistente en la comparecencia personal del demandado, como lo veremos más adelante.

En los artículos 873, 875, 876 y 879, de dichas - Reformas, se establece la comparecencia obligada a cargo -- del patrón demandado, a la Audiencia de conciliación, de-- manda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, concretamente a la etapa conciliatoria, o en su defecto a la de demanda y excepciones, bajo el apercibimiento o sanción procesal, de que si no comparece, se le tendrá por -- inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Al respecto, transcribiremos enseguida la parte que nos interesa de dichos artículos, así como el artículo 692, cuya redacción ha dado la oportunidad a quienes quieren desvirtuar dicha obligación patronal.

Artículo 873. El Pleno o la Junta Espacial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir-



del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará - acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y - ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez --- días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, e por idénta - tada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el -- derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Artículo 875. La audiencia a que se refiere el - artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación,

liación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, -- aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda " su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados -- en la demanda.

Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial -- o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante-

testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello;

La justificación de la obligación que nos ocupa, y la sanción aplicable en caso de incumplimiento, se encuentra en la intención del legislador de hacer efectiva la conciliación, a través del contacto directo entre los interesados, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados.

Sin embargo, la respuesta patronal no se hizo esperar, la susodicha obligación ha sido blanco de críticas patronales, lo que ha dado motivo para que los tribunales laborales vayan adoptando criterios al respecto, algunos acordes con el sentido del legislador y otros que se identifican con los criterios patronales. Veamos lo dicho.

Baltazar Cavazos Flores y Otros, comentando el artículo 876, sostienen:

"La fracción I resulta inexplicable. ¿Cómo podrá comparecer una persona moral? Sin abogados, patrones, asesores o apoderados. Todo representante legal es un apoderado.

A los abogados se les impide el libre ejercicio de su actividad, lo cual es inconstitucional.

Los trabajadores quedan en un plano de desigualdad al tener que tratar directamente, sin asesores con su patrón.

La intención del legislador es favorecer la conciliación. En la práctica resultará lo contrario. Es más fácil llegar a un arreglo entre los representantes, que por lógica son más imparciales.

La fracción VI también resulta inexplicable, ya que a la etapa de demanda y excepciones, las partes no tienen por qué comparecer personalmente, ya que para eso tie-

nen a sus abogados." (sic) (62)

En comentario al artículo 692, dichos autores agran gan.

"El día 25 de julio de 1980, el Juzgado de Distrito en el Distrito Federal en materia de trabajo, dictó sentencia en el amparo número 18/980, promovido por Ferrocarriles Nacionales de México contra actos de la H. Junta Especial número 4 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en la cual dicha autoridad consideró procedente la demanda de garantías interpuesta por la quejosa Ferrocarriles Nacionales de México, en la cual se impugnó el acuerdo de la Junta dictado en el sentido de que se tiene por contestada -- la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido a la audiencia de conciliación personalmente el patrón demandado, o sea, el director de Ferrocarriles Nacionales de México o aquella persona con facultades para administración en dicha empresa. (El juicio ante la Junta fue clasificado con el número 215/80)

El Juzgado de Distrito fundó su sentencia en que únicamente y de acuerdo con los artículos 692 y 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, deberá de comparecer personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, el patrón, a la etapa de conciliación; pero a juicio, o sea, a la etapa de demanda y excepciones, el patrón podrá comparecer por conducto de apoderado legalmente autorizado, ya que considera que interpretando dichos artículos la etapa de conciliación no es el inicio del juicio, ya que la Junta en dicha etapa no ejerce sus funciones como órgano jurisdiccional, como lo es en la etapa de demanda y excepciones.

Por nuestra parte consideramos de gran acierto -- la sentencia dictada por el Juez de Distrito, ya que la Ley Federal del Trabajo claramente establece que las partes en juicio, podrán comparecer al mismo por conducto de apoderado legalmente autorizado, y el juicio en términos jurídicos se inicia en la etapa de demanda y excepciones. La sentencia que se analiza, consideramos, constituirá un precedente de gran importancia, el cual unificará los criterios--

(62) Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, S.A., - México 1981, 11a edición, pág. 489.

de las Juntas de Conciliación en el sentido de que las sociedades demandadas y las personas físicas demandadas, sólo deberán de comparecer directamente a la etapa de conciliación, pero a las etapas subsecuentes lo podrán hacer -- por conducto de sus apoderados, quienes únicamente deberán de acreditar su personalidad, ya sea con un poder notarial para pleitos y cobranzas en casos de personas morales o -- mediante simple carta poder en caso de personas físicas". (sic) (63)

Francisco Ramírez Fonseca, por su parte, argumenta que la comparecencia personal de las partes es un verdadero desacato jurídico; que las personas pueden ser físicas o morales, y que ambas están protegidas por las Garantías Individuales que consagra la Constitución; que las -- personas morales como ficción jurídica forzosamente están representadas por una persona física; que son representantes del patrón ante las autoridades del trabajo, quienes -- tengan un poder que los acredite como tales. En resumen, -- nos dice el autor, que dicha obligación es inconstitucional, porque conculca la Garantía de Libertad de Tránsito que consagra el Artículo 11 Constitucional, pues conceder al patrón el goce de la garantía de libertad supeditado al menoscabo -- de su patrimonio al perder un pleito por incomparecencia --- equivale a negarle el disfrute y goce de la garantía de libertad citada. Desde otro punto de vista, el autor de referencia agrega, que se desconoce la figura del Contrato de -- Mandato, y que en este punto la Reforma borra esta figura de la legislación laboral. (64)

(63) Baltazar Cavazos Flores, Ob. cit., págs. 454 y 455.

(64) Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables S.A., 2a edición, págs. 57 a 60.

Por otra parte, Ramírez Fonseca nos menciona una Circular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - que contiene los puntos de vista de dicha Junta, Circular que a continuación transcribiremos.

**JUNTA FEDERAL  
DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE  
NUMERO DE OFICIO  
EXPEDIENTE**

**ASUNTO: CIRCULAR 3-C:  
México, D.F., a 13 de junio de 1980**

**CC. PRESIDENTES, AUXILIARES Y SECRETARIOS  
DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE  
Presente**

"Acercos de la cuestión relativa a la comparecencia de las partes, cuando se trate de personas morales, -- que requiere el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley - Federal del Trabajo, deseamos manifestarles lo siguiente:

La finalidad de la Reforma legal al respecto, -- consiste en hacer efectiva la conciliación, mediante el -- contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Para tal objeto se trata de que las empresas concurran mediante un representante legal que tenga el carácter de funcionario que actúe dentro de la empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo, conforme lo dispone la fracción II del artículo 692 del citado ordenamiento.

Ahora bien, cuando se trate de un apoderado, bastará con que acredite tener facultades, además de para -- pleites y cobranzas, para actos de administración en el -- área laboral, en términos legales. O bien, que exhiba la -- constancia expedida por la empresa acreditando que es un -- funcionario que ejerce funciones de administración de la -- misma, con facultades para concurrir a su nombre y repre--

sentación en los conflictos laborales a la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que puedan derivarse de ella, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, deberá comparecer el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial.

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección  
El Presidente de la Junta Federal  
de Conciliación y Arbitraje

"De la otra parte, el punto de vista del sector patronal, al tratar de eliminar la sanción de dar per contestada en sentido afirmativo la demanda si no comparece un representante de la empresa con facultades para celebrar convenio, hace nugatorias las nuevas disposiciones legales tendientes a vitalizar la conciliación".

"Ahora bien, al comenzar a aplicar la ley, en los términos de la misma, y de acuerdo con el criterio adoptado en la V Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, se han suscitado constantes problemas en las Juntas Especiales, porque el sector patronal en algunos casos, si que renuente para aceptar el criterio referido, y en otros no están preparadas para disponer de los documentos notariales que acrediten la personalidad de sus representantes, al tenor de las reformas procesales, y siguen presentándose los simples apoderados para pleitos y cobranzas, que no son idóneos para concurrir a la conciliación; y especialmente este problema se plantea en empresas descentralizadas o de participación estatal, como Ferrocarriles, Teléfonos, Petróleos, Aeronaves, etc."

"Atendiendo a esta situación, se propone la fórmula flexible a que se refiere la circular adjunta, ya que si se trata de un apoderado debe tener facultades para actos de administración aunque sean limitadas al área laboral, lo que facilitará otorgar esa representación; y si se trata de funcionarios de la misma, para atender la urgencia del caso, en la inteligencia de que sus apoderados para pleitos y cobranzas asumen su intervención en el juicio en las etapas subsecuentes del procedimiento."

"Una de las cuestiones de las reformas procesales más debatidas por el sector patronal, ha sido la rela-

tiva a la comparecencia personal de las partes, cuando se trata de personas morales, para hacer efectiva la conciliación, que requiere el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo."

"La ponencia concerniente a este tema fue aprobada en la V Reunión, no obstante que los abogados patronales la impugnaron, argumentando que si bien el artículo 876 en su fracción I dispone que en la etapa conciliatoria las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores apoderados, en su fracción VI indica que "de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones"; por lo que, en concepto de estos representantes del sector patronal, como no se menciona en este precepto sanción alguna para la no comparecencia personal, en la etapa de demanda y excepciones puede la demandada comparecer por medio de su apoderado legal, invocando lo dispuesto en el párrafo I del artículo 692, el cual dice que: "las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado."

"Ahora bien, el criterio de la ponencia aprobada fue en el sentido de que al disponer la fracción VI del artículo 876 que en el caso de no haber concurrido las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, significa que de no hacerlo así se les tiene por no comparecidos a la misma, con los efectos jurídicos que señala el artículo 879, esto es, en el caso del actor se tendrá por reproducida su demanda, y en el caso del demandado se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pueda concurrir en los términos legales, los apoderados."

"La alternativa es clara. La finalidad de la ley es de que concurren personalmente las partes a la conciliación cuando se trate de personas físicas, y si se trata de personas morales mediante representantes con facultad de decisión para llegar a un arreglo conciliatorio; ya que la etapa conciliatoria ha sido prácticamente inoperante con la comparecencia de los simples apoderados para pleitos y cobranzas, que carecían de facultades para celebrar convenios." (276) (6)



nios". (sic) (65)

En el Informe de 1981 a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se encuentran otros criterios relativos al tema que estamos tratando, sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito. Veamos:

#### TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

**AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. COMPARECENCIA DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO A LA.**-El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, se agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, según puede constatarse de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia Ley, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo es la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado.

Amparo en revisión 80/81.-Dante Domingo Abramo - Reyes.-10 de abril de 1981.-Unanimidad de votos.- Ponente: Gabriel Santos Ayala. Secretario: José - Francisco Salazar Trajo.

**AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. OBLIGACION DE COMPARECER PERSONALMENTE LAS PARTES A LA MISMA.**-Atendiendo a lo establecido por el artículo 876 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, en sus reformas de mayo de 1980, debe considerarse que cuando el demandado no comparece personalmente a la audiencia de Conciliación, no podrá comparecer -

a la de Demanda y Excepciones por medio de Apoderado, sino que deberá hacerlo personalmente, sin que ello le impida ir acompañado de su Apoderado, pues es este el espíritu y contenido del numeral que se trata; por tanto, cuando el demandado no se conduzca en estos términos, deberá tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Amparo en revisión 612/80.-Luis Reyes Rendón.-30 de enero de 1981.-Unanimidad de votos.-Ponente: Gustavo García Romero.-Secretario: Julio Jesús Ponce Gamiño.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. SIGNIFICADO DEL TERMINO "PERSONALMENTE" EN EL NUEVO ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 876 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, procede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación o, en su defecto, a la de demanda y excepciones, lo que evidentemente tiene por objeto promover la conciliación de las partes en el conflicto, debiendo entenderse que el término "personalmente" significa que ha de ocurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos en que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, a que alude el artículo 11 de dicha Ley, pues en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener conocimiento directo del conflicto y por ende son las idóneas para lograr, de manera real y efectiva la conciliación de las partes.

Amparo en revisión 159/80.-Ferrocarriles Nacionales de México.- 8 de abril de 1981.-Unanimidad de votos.-Ponente: José Martínez Delgado.-Secretaria: Hilda R. Muñoz.

Sostiene la misma tesis:

Amparo en revisión 35/81.-Ferrocarriles Nacionales de México.- 23 de junio de 1981.-Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.-Secretaria: Edith Cervantes Ortiz.

Per nuestra parte, consideramos que pretender no ver sanción alguna en la no comparecencia personal del demandado a la etapa de demanda y excepciones, únicamente - porque dicha sanción no aparece en el contenido del artículo 876 que es el que establece la obligación, sino en el artículo 879, significa elvidarse de la Regla de Oro de -- la Interpretación de acuerdo con la cual, los artículos se interpretan en conjunto y no en forma singular o aislada. Además, de aceptarse dicho criterio patronal, se estaría - sosteniendo que la mayoría de las obligaciones que impone la Ley al patrón, carecen de sanción, tan sólo porque en - los preceptos que establecen esas obligaciones no se encuen- tra contenida la sanción, sino en un precepto diverso.

Per otro lado, si se limitase la obligación pa- - tronal de comparecer personalmente, únicamente a la etapa conciliatoria, estaríamos fragmentando dicha obligación, y nulificando su inevitable consecuencia, la sanción. Ya - que la naturaleza de ésta, es eminentemente procesal y ad- quiere relevancia precisamente en la siguiente etapa, e sea en demanda y excepciones, de ahí que el legislador haya es- tablecido en el artículo 876 la obligación a cargo del de- mandado de comparecer personalmente a la etapa conciliato- ria, sin abogados patrones, asesores o apoderados; e en su defecto, a la etapa de demanda y excepciones, que es donde surte sus efectos la sanción correspondiente que señala el artículo 879.

Per lo anterior, y atendiendo a la intención del legislador, consideramos que de conformidad con los artícu-

los 876 y 879, el patrón demandado tiene la obligación de comparecer personalmente a la etapa consiliatoria, sin abogados patronos, asesores o apoderados; o en su defecto, a la de demanda y excepciones, es decir esta obligación no desaparece por el hecho de no presentarse a la conciliación, sino que subsiste para la siguiente etapa, por lo que si no cumple dicho demandado, irremediamente se le debe aplicar la sanción, o sea, se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pueda ofrecer por sí, e por conducto de apoderado, prueba en contrario.

Ahora bien, decíamos al principio de este tema, - que los patronos, personas morales, habían encontrado la fórmula para burlar el cumplimiento de la obligación que estamos tratando.

Efectivamente, los patronos sobre todo las grandes empresas, ya no se preocupan por la comparecencia personal, basta con extender nombramientos a sus propios abogados, ante notario, como: Gerentes, directores, administradores, etc., para que quede a salvo, o mejor dicho, burlada dicha obligación. Esta argucia, nulifica dicha obligación a cargo del patrón y la deja subsistente a cargo del trabajador. Ahora el trabajador en lugar de estar sólo frente al patrón en la etapa conciliatoria, va a verse sólo sin abogados, asesores o apoderados, frente al Gerente, director, etc., que no es otro que el abogado litigante, - lo cual evidentemente desvirtua la finalidad de esta obligación y pone al trabajador en desventaja. Además, los efectos de los citados nombramientos no terminan ahí, sino que se -

extienden principalmente al desahogo de la confesional a cargo de la empresa demandada, la cual lógicamente va a ser desahogada por conducto del flamante Gerente, director, administrador, etc., de nombramiento. En consecuencia, a fin de que no sea desvirtuada la citada obligación patronal, proponemos la reforma del artículo 692 agregando lo siguiente: No se reconocerá la personalidad de quien se ostente como representante legal de la demandada, si de hechos públicos o notorios, o por otros medios, se llega a la conclusión, de que quien dice ser representante legal, es en realidad un litigante.

La obligación patronal de llevar documentos relativos a la relación laboral y su sanción en caso de incumplimiento.

La obligación a cargo del patrón de llevar, conservar y exhibir en juicio los documentos que señala el artículo 804, la hacemos derivar del artículo 784 que releva de la carga de la prueba al trabajador, e impone al patrón la carga de probar su dicho, cuando controvierta los extremos que enumera dicho dispositivo.

A continuación transcribiremos dichos artículos y otros que se relacionan con los mismos.

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de -

que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apereibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

La intención del legislador de romper con el -- principio civil en materia de trabajo, que reza "el que -- afirma está obligado a probar", se desprende del artículo 784, que impone a la Junta, el deber de eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios es té en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y de la carga probatoria que impone al patrón, al establecer que le corresponde a él, probar su dicho cuando exista controversia sobre los 14 casos que señala dicho dispositivo.

Sin embargo, a pesar de que ya existen ejecutorias que han interpretado estrictamente lo dispuesto por dicho artículo 784, respecto a la duración de la jornada de trabajo, cuando el trabajador reclama el pago de horas extra, la redacción del artículo 804, que establece que -- el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en -- juicio listas de raya o nómina de personal, controles de asistencia, CUANDO SE LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO, -- puede dar lugar a que se tergiverse el sentido del artículo 784, condicionándolo a la aceptación o negativa del patrón sobre dichos documentos. Además se nulificaría en -- perjuicio del trabajador, la sanción que fija el artículo 828 respecto a la prueba de inspección, prueba que tiene como materia de desahogo, entre otros documentos, precisamente los ya mencionados. Ya que hasta con que el patrón diga que no lleva los referidos documentos, para que la -- Junta, en lugar de apereibir al patrón demandado, en el -- sentido "de que de ne exhibir los documentos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de --



probar con la inspección", emita acuerde admitiendo la prueba de inspección ofrecida por el trabajador, SIN PREJUZGAR DE LA PREEXISTENCIA de dichos documentos.

En nuestra opinión, consideramos, que de la carga probatoria que impone al patrón el artículo 784 en los 14 casos que enumera, se desprende implícitamente la obligación a cargo del mismo, de llevar, conservar y exhibir en juicio, los documentos relativos a dichos casos. Esto encuentra apoyo en la intención del legislador de separarse del esquema civilista en materia probatoria, al imponer tal carga al patrón, pues se ha considerado acertadamente que es éste quien tiene o debe tener los documentos necesarios en esos casos.

No obstante, para que tenga eficacia la obligación que nos ocupa, proponemos que se reforme el artículo 804, suprimiéndole la parte que dice "CUANDO SE LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO", así se evitará la tergiversación - que hemos señalado y quedará categóricamente establecida la obligación a cargo del patrón, ya citada.

Por otra parte, no podemos terminar este apartado de las obligaciones patronales y sus sanciones en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, sin referirnos aunque sea en forma breve, a la anticonstitucionalidad e inconstitucionalidad que ven algunos tratadistas en dichas Reformas.

Efectivamente, Ramirez Fonseca, en su Obra titulada: "Anticonstitucionalidades y Contradicciones De las Reformas a la Ley Federal del Trabajo", hace una apasiona-

da defensa de las Garantías Individuales de Igualdad, Libertad, Propiedad y Seguridad Jurídica, para llegar a la conclusión de que las reformas a la Ley en 1980, son anticonstitucionales en algunos casos e inconstitucionales en otros. (66)

En nuestra opinión pensamos que desde 1917, -- frente a esas Garantías Individuales que invocan los patrones, se levanta una garantía de mayor jerarquía, la - Garantía Social de los Trabajadores. Y que cuando estamos ante cuestiones de orden público como la expropiación por causa de utilidad pública, o bien de orden social, como - lo es la protección eficaz de los derechos de los trabajadores, reconocidos legal y Constitucionalmente, el interés individual pasa a un segundo plano. En otras palabras, frente a la finalidad de lucro y de ganancias desmedidas del patrón, se haya la sagrada finalidad del trabajador y su familia, que es la satisfacción de sus más elementales necesidades. En consecuencia, estas Reformas en lo que tiendan a garantizar esa finalidad del trabajador, que desde un punto de vista social es de mayor jerarquía que aquella, no hay violaciones, ni anticonstitucionalidades, ni inconstitucionalidades, en dichas reformas. Si no se hubiera entendido esa - jerarquía de valores, en su tiempo, no hubiera habido Expropiación Petrolera en 1938, ni Artículo 123 en 1917, ni Ley Federal del Trabajo en 1931 y 1970, ni tampoco estas Reformas en 1980.

(66) Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, Ob. cit., págs. 9 a 84.

## Capítulo IV

Proposición de nuevas obligaciones a cargo de los patrones y sus sanciones en caso de incumplimiento.

I.- La falta de pago de salarios devengados en caso de conflicto.

El artículo 82 de la Ley vigente establece: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El artículo 90 de dicho ordenamiento dice: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

María de la Cueva define el salario en estos términos: "salario es la retribución que debe percibir el traba

bajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa". (sic) (67)

De las definiciones anteriores, se desprende que el salario es una retribución que el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador por su trabajo, y que esta retribución es el medio de subsistencia del trabajador y su familia, cuando representa el mínimo general, y el medio de una existencia decorosa, cuando dicho salario es superior a ese mínimo general. Como quiera que sea, la obligación que tiene el patrón de pagar al trabajador sus salarios devengados, cuenta con una regulación creemos que amplia, contenida en diversos artículos de la Ley.

El artículo 33 de la Ley establece, que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de sus salarios devengados; el artículo 38 dice, que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores; el artículo 99 consigna, que el derecho a percibir el salario y los salarios devengados, es irrenunciable; el artículo 106 estatuye, que la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Como vemos, las disposiciones anteriores, y otras

(67) Mario de la Gueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición pág. 297.

que no citamos, tienen como finalidad asegurar la eficacia de esta obligación patrenal, que es el pago del salario. - No obstante, hay una situación que a nuestro juicio viola dichos dispositivos. Esta situación es la siguiente:

Cuando un trabajador es despedido, es muy probable que al momento del mismo, le nieguen el pago de los salarios devengados, que pueden ser de un día, varios días, una semana e más. El trabajador al demandar las prestaciones a que tiene derecho por dicho despido, naturalmente que reclama el pago de dichos salarios devengados. En la contestación a la demanda, respecto de los salarios devengados, generalmente el demandado sostiene que la falta de pago no es imputable a él, sino al trabajador, que dichos salarios están a disposición del trabajador en el domicilio social u oficinas del patrón. Ante esta contestación, lo lógico es que el trabajador vaya a cobrarlos y que el patrón efectivamente se los pague; pero no es así, por su parte el trabajador no se va a presentar a cobrar por la demanda que tiene en contra del patrón, ni éste le va a pagar al trabajador dichos salarios por haberle demandado. - Si al resolverse definitivamente el conflicto, el demandado es absuelto de Indemnización Constitucional, salarios caídos y prima de antigüedad, y sale condenado al pago de salarios devengados, parte proporcional de vacaciones y de aguinaldo, si la cantidad es relativamente pequeña, lo más probable es que el trabajador ya no los cobre, porque perdería o gastaría más en la ejecución.

En este caso planteado, en nuestra opinión, en primer lugar hay una retención indebida de salarios deven-

gados, desde el momento en que no se paga dentro de los -- plazos legales; en segundo lugar, en el fondo, hay una renuncia tácita al abandonar el trabajador el cobro de dichos salarios devengados, por las causas expresadas.

Por estas consideraciones, proponemos agregar otra obligación patrenal a las normas protectoras del salario, más o menos en los siguientes términos: En caso de conflicto que implique salarios devengados, adeudados, el patrón demandado al contestar la demanda, deberá de pagar de inmediato al trabajador, el importe de éstos. Si el trabajador no está presente en el momento en que se conteste la demanda, el demandado deberá de poner el importe correspondiente a disposición del trabajador, en la Junta respectiva. Si no cumple el patrón con esta obligación, al resolverse el conflicto se le condenará a un pago triple, si el conflicto se resuelve dentro de un año; si se prolonga más tiempo, la sanción se incrementará en una cantidad equivalente al importe inicial, por cada año subsecuente.

II.- La falta de pago de vacaciones, prima vacacional y -- aguinaldo en caso de conflicto.

Las mismas consideraciones que hicimos en el caso de salarios devengados, las consideramos aplicables al presente caso, por ello consideramos innecesario reproducirlas, no obstante que en este segundo caso, hay razones que aparentemente harían inaceptable la proposición de pago inmediato en caso de conflicto. Pues por lo que respecta a vacaciones, se puede sostener que la finalidad de éstas es el -- descanso del trabajador para que recupere energías, es de--

cir, el disfrute y no el pago; por lo que hace a la parte proporcional de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, se puede argumentar que la obligación de pago, surge cuando la resolución definitiva que da fin al conflicto implica también la terminación laboral, además de que se requiere naturalmente, que el patrón salga condenado.

Ante los anteriores argumentos, por nuestra parte sostenemos, que cuando existe un conflicto entre trabajador y patrón que tiene su origen en un despido, lo más seguro es que el trabajador ya no quiera prestarle servicios al patrón que lo despidió, aunque dicho patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones, ni tampoco en el caso en que el trabajador sea reinstalado formalmente, pues de hecho volverá a ser despedido. La realidad es que dicho conflicto termina de hecho con la relación laboral. En consecuencia, consideramos viable la proposición que hacemos de establecer la obligación a cargo del patrón de pagar dichas prestaciones al contestar la demanda, en el caso de que las adeude y no hayan prescrito, y en el caso de la parte proporcional, -- por el hecho de que el trabajador haya laborado el tiempo suficiente para tener derecho al pago de las mismas.

Esta obligación de pago inmediata que hacemos, y la otra que sostuvimos sobre salarios devengados, tendrían además, como finalidad, que el trabajador que ha quedado privado de hecho, de su medio de subsistencia, centara con algunos pesos, mientras consigue un nuevo empleo. Ya que esta finalidad que corresponde a la Indemnización Constitucional por despido injustificado, en pocas ocasiones encuen-

tra respuesta patronal, pues por lo general el trabajador tiene que pelearle al patrón, dicha indemnización ante los tribunales laborales.

III.- La falta de pago de la prima de antigüedad en caso de conflicto.

La prima de antigüedad es una prestación que no se encuentra en la Ley de 1931; es producto de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Su establecimiento como obligación patronal y derecho del trabajador de planta, obedece a la intención del legislador de hacer extensivo este derecho a todos los trabajadores de planta, ya que únicamente se había venido contemplando en los contratos colectivos, así se desprende de la exposición de motivos. (68)

El artículo 162 establece la obligación patronal mencionada, señalando a la letra: Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que sean separados de -

(68) Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, La Prima de Antigüedad, Editorial Pac, S.A., de C.V., 6a edición, pág. 26.



su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a). Si el número de trabajadores que se retira dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Sobre el concepto de esta prestación, Ramírez - Fonseca sostiene: "Así pues, para nosotros, la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de

planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan --- otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior". (sic) (69)

Por nuestra parte, no estamos de acuerdo en que la prima de antigüedad "constituye una ayuda económica para el trabajador como reconocimiento a su antigüedad", --- pues ayudar a alguien, es un acto voluntario y espontáneo que se hace movido por sentimientos altruistas o de solidaridad hacia los demás, y en este caso estamos frente a --- una obligación que la Ley ha impuesto al patrón en los supuestos contenidos en la misma. Nos parece más aceptable --- la idea contenida en el párrafo que a continuación transcribiremos, del proyecto de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, presentado por los diputados del P.R.I., en el período ordinario de sesiones correspondiente al año de 1975.

"Derecho reivindicatorio, la prima de antigüedad pretende, como la participación de utilidades, restituir --- al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado". (sic) (70)

(69) Francisco Ramírez Fonseca, Ob. cit., pág. 28.

(70) Francisco Ramírez Fonseca, Ob. cit., pág. 123.

Por otra parte, de los supuestos contenidos en el artículo 162 de la Ley, nos interesa en relación con el tema que estamos tratando, el último párrafo de la fracción III, de dicho dispositivo, de acuerdo con el cual la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Pues bien, nos ha llamado la atención, el caso en que el trabajador de planta demanda el pago de prima de antigüedad con base en despido injustificado, y en el que el patrón se excepciona con rescisión justificada. En el Laudo definitivo que da fin a este conflicto, si se determina precedente dicha rescisión, se absuelve al patrón de las prestaciones principales incluyendo la prima de antigüedad, no obstante que de antes se desprenda que el trabajador ha reunido los requisitos del artículo 162, para el derecho al pago de la susedicha prima de antigüedad, no por despido injustificado, pero sí por separación del empleo. En este caso el trabajador si quiere cobrar dicha prima, deberá iniciar un nuevo juicio, lo cual nos parece inentendible, porque repetimos, ya reunió el actor los requisitos del 162.

Lo anterior nos ha llevado a proponer una nueva obligación a cargo del patrón, que diga: cuando en un conflicto se reclame la prima de antigüedad por despido injustificado, y en el Laudo definitivo que resuelve dicho conflicto se determina que hubo rescisión por causa imputable

al trabajador, si este se encuentra en los supuestos que -  
señala el artículo 162, el patrón deberá pagar al trabaja-  
dor la prima de antigüedad. La falta de pago e incumpli-  
miento de dicha obligación, le da derecho al trabajador de  
solicitar la ejecución forzosa, sin necesidad de iniciar -  
un nuevo juicio.

## CONCLUSIONES.

- 1.- Sanción es la consecuencia jurídica consistente en una pena o castigo, que deviene a la inobservancia de -- de la norma jurídica, afectando al infractor en su persona, en su patrimonio y en determinados derechos del mismo, y que tiene por objeto, restablecer el órden legal e evitar una futura violación de dicho órden.
- 2.- Las sanciones en los pueblos fueron muy severas y -- afectaban al infractor principalmente en su persona, no obstante contaron también con sanciones económicas que -- tenían un caracter indemnizatorio.
- 3.- En materia de trabajo hay pocos datos de la antigüedad sobre las sanciones.
- 4.- Antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, las relaciones laborales se regulaban por los Códigos Civil y Penal, los que carecían de normas que protegieran a los trabajadores.
- 5.- Con el Artículo 123 Constitucional surge nuestro Derecho del Trabajo en 1917, y en él se encuentran las bases que sustentan las obligaciones y sanciones patronales.
- 6.- Existen tres tipos de sanciones principales que encontramos en las diversas ramas del Derecho, ya sea civil, -- penal, laboral, etc. Las cuales son: la restitución e ejecución forzada, que tiene por objeto que vuelvan las cosas al estado en que se encontraban antes de la violación de la norma; la pena, cuyo objeto es infligir un daño al

transgresor, para que no vuelva a reincidir; y la indemnización o rezarcimiento de daños y perjuicios, que tiene por objeto compensar pecuniariamente a quien resulta dañado por la infracción. En nuestro derecho del trabajo la sanción señalada en primer término, la encontramos en la reinstalación, la segunda de dichas sanciones, en la pena privativa de la libertad que se debe aplicar al patrón que paga al trabajador un salario inferior al mínimo general, y la tercera de ellas, la encontramos en la Indemnización Constitucional por despido injustificado.

7.- Los preceptos normativos pueden estar respaldados por una o más sanciones.

8.- En nuestro derecho del trabajo encontramos también las sanciones patronales siguientes: sanciones administrativas, que son las que imponen las autoridades administrativas, como el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal; sanciones económicas, que pueden ser a la vez sanciones administrativas porque se traducen en una multa, o bien cuando se trata de una cantidad adicional en dinero que el patrón debe pagar al trabajador; sanciones procesales, que son aquéllas que se aplican al incumplimiento de una norma procesal, y también las que aún cuando no se encuentran dentro de las normas procesales, surten sus efectos en el proceso como la sanción que se aplica al patrón que no da al trabajador el aviso escrito del despido; y la sanción penal que ya citamos.

9.- Las violaciones patronales a las normas de trabajo -- que no sean reparadas administrativamente, pedrán ser re<sub>u</sub>paradas por los Tribunales del Trabajo, si el trabajador ejercita las acciones correspondientes.

10.- El Derecho Penal, es el que contiene las sanciones más severas aplicables a quienes infringen las normas - que tienden a proteger los valores fundamentales de una sociedad, por ello es necesario que las infracciones pa-tronales a las normas de trabajo, sean sancionadas penal<sub>u</sub>mente, al menos las más importantes.

11.- La infracción patronal a la limitación de la jornada de trabajo se sanciona administrativamente con una -- multa, y económicamente con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal tratándose del trabajo extraordinario que no exceda de nueve horas a la semana, y con un 200% más, el trabajo que exceda a dichas horas. Pero la segunda sanción no contó con los medios para hacerla efectiva, pues ni la Ley de 1931, - ni la de 1970, establecieron la obligación patronal de llevar, conservar y exhibir en juicio, controles de asis<sub>u</sub>tencia y de duración de la jornada, lo cual privó al tra<sub>u</sub>bajador de los medios necesarios para probar la realiza<sub>u</sub>ción de trabajo extraordinario, pues la Suprema Corte de Justicia impuso al trabajador la carga de probar dicha - realización.

12.- Las sanciones administrativas y económicas que se - aplican a la infracción patronal de la limitación a la - jornada de trabajo, son incapaces de contener y evitar - la prolongación del trabajo humano más allá de los lími-

tes legales. Por ello es necesario que dicha infracción se sancione penalmente, pero se requiere también el establecimiento de un salario mínimo general, que realmente sea suficiente para que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades elementales, así el trabajador no se vería presionado a laborar más allá de los límites recomendables. A lo anterior se debe agregar un control eficaz de los productos de primera necesidad, para evitar esa carrera desigual entre precios y salarios.

13.- La Ley de 1931 estableció la obligación patronal de dar al trabajador un día de descanso por cada seis de trabajo, sin goce de salario; la Ley de 1970, la establece con goce de salario, y sanciona la realización de trabajo en día domingo con un 25 % de prima dominical, y además sanciona la infracción del descanso semanal y de los días de descanso obligatorio, con un pago doble, independientemente del salario que corresponda por el día de descanso. Pero ninguno de dichos ordenamientos, estableció la obligación a cargo del patrón de llevar, conservar y exhibir en juicio los documentos que señala el artículo 804 vigente, lo que privó al trabajador de los medios para probar que laboró dichos días, pues la Suprema Corte de Justicia le impuso al trabajador la carga de la prueba,

14.- La Ley de 1931 estableció la obligación patronal de dar al trabajador cuatro días laborables cuando menos, de vacaciones, que aumentarían a seis después de dos años



de servicios; la Ley de 1970 mejora esta prestación y la extiende a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y a los de temporada, también cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, agregando al pago de vacaciones el pago de una prima vacacional, y dispone que no podrán compensarse -- con una remuneración. El incumplimiento se sanciona administrativamente, sin perjuicio de que el trabajador reclame el cumplimiento ante la Junta. La carga de la prueba del pago y disfrute corresponde al patrón, de acuerdo con lo que ha sostenido la Suprema Corte.

15.- La Ley de 1931 no contiene la obligación patronal de pagar al trabajador 15 días de salario, por lo menos, de aguinaldo anual. Esta prestación es producto de la -- Ley de 1970. El incumplimiento se sanciona administrativamente, independientemente de la acción que puede ejercitar el trabajador ante la Junta, para que se cumpla. -- La carga de la prueba del pago la tiene el patrón.

16.- La Ley de 1970 en su redacción original, estableció la obligación patronal de dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, pero no estableció con claridad la sanción aplicable al incumplimiento, lo que motivó que la Suprema Corte estableciera que la sanción aplicable era la multa. Las Reformas -- Procesales, en el último párrafo de la fracción IV del artículo 47, establecen que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". Esta sanción procesal viene a dar eficacia al cumplimiento de la obligación --

mencionada, cuyo objeto es que el trabajador conozca la fecha y causa o causas del despido, así, en caso de que dicho trabajador lo considere injustificado, lo podrá — impugnar ante la Junta, y pedirá preparar los medios adecuados para la defensa; y por lo que respecta al patrón, éste ya no podrá invocar como causal del despido, otras causas distintas a las que se contengan en el aviso del despido. Por otra parte, Se debe aplicar en forma estricta lo dispuesto en el párrafo mencionado, a fin de evitar que se desvirtue la finalidad de dicha obligación.

17.- Otra de las obligaciones patronales, producto de las Reformas de 1980, es la que establece la comparecencia personal del demandado a la etapa conciliatoria, e — en su defecto a la de demanda y excepciones. Esta obligación está respaldada con una sanción procesal, que consiste en tener por contestada la demanda en sentido afirmativo en caso de incumplimiento, salve prueba en contrario. Así, de conformidad con los artículos 876 y 879, el patrón demandado tiene la obligación de comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, al igual que el trabajador, sin abogados patronos, asesores o apoderados; e — en su defecto a la de demanda y excepciones, si no cumple se le debe aplicar la sanción mencionada. Por lo que respecta a las personas morales, la comparecencia personal de las mismas, está a cargo de las personas físicas que tengan la representación del patrón a que se refiere el artículo 11 de la Ley. Sin embargo, los patronos, personas morales, para burlar el cumplimiento de dicha obligación, cuya finalidad es hacer efectiva la conciliación mediante el contacto directo de las partes, han extendi-

de nombramientos a sus abogados litigantes, como Gerentes, directores, etc., por ello es necesario que se reforme el artículo 692, para que se desconozca la personalidad de los abogados litigantes como representantes legales de dichas personas morales..

18.- Otra obligación importante que introdujeron las Reformas Procesales, es la obligación a cargo del patrón - de llevar, conservar y exhibir en juicio los documentos relativos a la relación laboral, la cual se desprende de la carga probatoria que impone al patrón el artículo - 784, de probar su dicho, cuando controvierta alguna de las cuestiones que señala dicho dispositivo. Esta carga procesal contiene la intención del legislador de apartar al Derecho del Trabajo de la influencia del Derecho Civil, en materia probatoria, Sin embargo, es necesario que el artículo 804 que establece la obligación a cargo del patrón de conservar y exhibir en juicio listas de raya e nómina de personal, controles de asistencia, CUANDO SE LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO, sea reformado suprimiéndole la parte - que citamos con mayúsculas, para evitar que se tergiverse lo dispuesto por el artículo 784.

19.- Es necesario que se establezca la obligación a cargo del patrón, de pagar de inmediato, el importe de salarios devengados, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, que adeude, en caso de conflicto, a fin de que el trabajador cuente con algunos pesos mientras consigue un nuevo empleo y para evitar que el patrón omita el pago de las citadas - prestaciones, si al resolverse el conflicto sale absuelto de las prestaciones principales.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alvarez del Castillo Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa, S.A., México 1982, 2a edición.
- 2.- Alcalá-Zamora y Castillo Luis, y Guillermo Cabanellas de Torres, Tratado de Política Laboral y Social, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires Argentina 1972.
- 3.- Carnelutti Francisco, Teoría General del Derecho, Revista de Derecho Privado, Madrid 1941.
- 4.- De Toro y Gisbert, Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse París, Francia 1979.
- 5.- Díaz Arciniega Esther, La Coercitividad Jurídica, Editorial Porrúa, S.A., México 1964.
- 6.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 4a edición.
- 7.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Librería de Porrúa Hnos. y Cía., México 1938.
- 8.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1984, 3a edición.
- 9.- Días Cárdenas León, Cananea, Primer Brote del Sindicalismo en México, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1976, 2a edición.
- 10.- De Aguiar Días José, Tratado de Responsabilidad Civil, Editorial José M. Cajica, Jr., S.A., México-Lima-Buenos Aires 1957.
- 11.- Escribhe Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Editora e Impresora Norbajacaliforniana, Ensenada, B.C., 1974, 2a reimpresión.

- 12.- García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del -  
Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México 1975, 24a --  
edición.
- 13.- García Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, José Ma. -  
Bosch, Editor, Barcelona 1960.
- 14.- García Ramírez Sergio, Los Derechos Humanos y el Dere-  
cho Penal, Secretaría de Educación Pública, México 1976.
- 15.- Guerrero Equerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edi-  
torial Porrúa, S.A., México 1983, 13a edición.
- 16.- Messineo Francisco, Manual de Derecho Civil y Comercial,  
Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1971.
- 17.- Mote Salazar Efraín, Elementos de Derecho, Editorial -  
Porrúa, S.A., México 1964, 9a edición.
- 18.- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil,  
Editorial Porrúa, S.A., México 1975, 24a edición.
- 19.- Rejina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil I,-  
Editorial Porrúa, S.A., México 1974, 10a edición.
- 20.- Rosas Benítez Alberto, Introducción a la Historia del -  
Derecho, Librería Font, S.A., Guadalajara México 1962.
- 21.- Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, Editorial Pac, -  
S.A. de C.V., México 1984, 6a edición.
- 22.- Ramírez Fonseca Francisco, Anticonstitucionalidades y -  
Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del --  
Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables S.A.,  
México 1981, 2a edición.
- 23.- Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad, Edi-  
torial Pac, S.A. de C.V., México 1984, 6a edición.
- 24.- Trueba Urbina Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Edi-  
ciones Betas, México 1948.

- 25.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, 4a edición.
- 26.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1979, - 2a edición.
- 27.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica - Argentina, S.R.L., Argentina 1968, Tomo XXV.
- 28.- Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, S.A., - México 1981, 11a edición.
- 29.- De Buen Nestor, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Editada por el Instituto Nacional - de Estudios del Trabajo, México 1981.
- 30.- I. de Harrasti José, Ley Federal del Trabajo, acotada -- con Exposición de Motivos de su Iniciativa y Dictamen de Primera Lectura, Editorial Patria, S.A., México 1972, -- 2a edición.
- 31.- Porras y López Armando, La Nueva Ley Federal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., México 1971, 2a edición.
- 32.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A., México 1979, 38a edición.
- 33.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Editorial Porrúa, S.A., México 1985, 53a edición.