



355
28

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIO DOGMATICO DE LA FRACCION I DEL
ARTICULO 1005, DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JAIME HERNANDEZ PONCE



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 T R O D U C C I O N .

Podemos decir que el tema a desarrollar es muy importante e interesante, a grandes rasgos darémos una reseña de lo que ha constituido el trabajo através de la Historia y en el transcurso del tiempo.

Escogi este tema, por que el trabajo siempre está presente en todas partes, mediante el trabajo se produce y se progresa en todos los niveles, personal, familiar, social, y nacional.

Es importante conocer las normas protectoras del trabajo, y así mismo, delimitar las sanciones que establece a la propia Ley.

Este pequeño trabajo está integrado y explica, en primer lugar, antecedentes históricos en el mundo; pasando por Babilonia, Egipto Israel, Grecia, Roma; Edad Media y Epoca Moderna.

Después nos ubicaremos en México, através de los Aztecas, Mayas, en la Colonia; Independencia; Periodo Revolucionario y Post-revolucionario.

En determinado momento explicaremos la exposición de Motivos, sabremos como está integrada la Ley Federal del Trabajo, y así mismo, explicaremos; cual fue la idea que se tuvo para crearla y las sanciones que contiene la misma.

Analizaremos el estudio dogmático del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo y por último compararemos las sanciones establecidas en nuestra Ley con las de otros países.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS.

A.- EN EL MUNDO.

Podemos considerar que el trabajo nació, desde el momento en que una persona prestó un servicio subordinado en beneficio de otra, el cual lo encontramos desde tiempos inmemoriales, através de nuestra Historia, pero lo que si tenemos que hacer resaltar, es sobre el Derecho del Trabajo, éste tiene antecedentes recientes, en cambio, las relaciones que hay entre un trabajador y el patrón son muy antiguas, aun que en el transcurso del tiempo ha tenido diferentes denominaciones.

"Este sistema laboral se ha caracterizado por la oposición de dos -- elementos; el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con el producto. En el curso de los siglos recibirán muy - distintos nombres; dueño y esclavo, entre los primitivos y hasta época no muy remota; patricios y plebeyos, en Roma; amos y colonos al - finalizar la Edad Antigua; señores y siervos durante el feudalismo ; maestros y compañeros, en la etapa corporativa; propietarios y obreros al proclamarse la libertad de trabajo con la Revolución Francesa, empresarios y trabajadores, en la predominación actual, de relativa- igualdad jurídica, aunque de diferenciada función laboral."1

a.- ANTIGUEDAD.

1.- BABILONIA.

En esta etapa histórica encontramos, que las relaciones de trabajo- se dan principalmente entre el esclavo y el amo. Vemos como típicos rasgos sociales a la industria familiar o doméstica; la coexistencia de esclavos y hombres libres en la realización de los trabajos, y - cierto desarrollo de la alfarería, la construcción y la orfebrería.

" La familia continúa siendo la célula económica, regida por la autoridad omnipotente del padre. Aunque predomina la propiedad colectiva o la de índole monárquico que permite la explotación por los particulares contra el pago de un impuesto en especie o metales preciosos , se va implantando la propiedad privada, si bien con un sentido familiar. Se generaliza el primer sistema laboral através de los esclavos, por lo común los prisioneros de guerra, obligados a realizar cualquier tarea y en cualquier momento, sin más que una corta ración de alimentos y algún rincón en el hogar del amo." 2

Podemos considerar que en este pueblo encontramos dos tipos de trabajo, el de los esclavos en la que se procuraba una mano de obra barata, ya que, la única contraprestación era una mala comida y una peor vivienda; el otro tipo de trabajo era el que ofrecían los trabajadores independientes a quienes su contratación era ocasional y sólo se dedicaban a la explotación de industrias pequeñas de carácter familiar o artesanal así como en las cosechas de los grandes propietarios, el servicio de los mercaderes marítimos y el reclutamiento para combatir como mercenarios.

Aproximadamente unos dos mil años antes de la era Cristiana, encontramos un Código que expidió el Rey Hammurabi. Consta de un prefacio , - 252 artículos y un epílogo. Este Código establece reglas referentes al trabajo, al aprendizaje y el salario mínimo.

Los esclavos podían casarse con personas libres, ejercer el comercio, efectuar depósitos y poseer peculio propio. La posesión de ese peculio posibilitaba al esclavo la compra de su libertad. En todo caso - podían vivir con su familia y formar su propio patrimonio. El amo -- podía castigarlo, pero no darle muerte." 3

Se diferenciaba entre dos tipos de esclavitud; esclavitud doméstica y esclavitud patrimonial; dentro de la primera se considera a los prisioneros de guerra, que el monarca vendía a los particulares y se convertían en propiedad privada y se les asignaba labores domésticas y en cuanto a la segunda consistía en que el jefe de familia podía vender a su mujer y a sus hijos para conseguir recursos y pagar sus deudas, al cabo de siete años automáticamente recobraban su libertad.

2.- EGIPTO.

En la cúspide se encuentra el faraón, rodeado de su corte que integran los grandes sacerdotes y ciertos ministros o consejeros.

"En el Imperio Medio encontramos además de los labradores, siervos - hay exclusivamente en las ciudades, una numerosa población libre, y para cuya protección se ha instituido el Tribunal Regio que es independiente de los señores feudales locales y de los funcionarios del Estado. Los trabajadores del campo siguen siendo siervos, y al servicio de los magnates encontramos una multitud de ellos que han aprendido algún oficio y lo ejercen en provecho de sus señores: en el sepulcro de Benehassán está representada expresamente su ocupación. Pero al lado de éstos hay también, según nos lo señala la inscripción de Ameni, propietarios libres, labradores que cultivan sus propias tierras; y cuando se presenta un año de hambre el monarca los ocupa y los mantiene." 4

Más numerosa era la clase de los artesanos libres, los barberos, armeros, escultores, arquitectos, albañiles y embalsamadores, que incluso tenían sus propios esclavos y esclavas.

" Dada la obsesión ultraterrena de los egipcios, se observa que, por la consecuente intrascendencia de la vida terrenal, las innovaciones sociales preocupan poco. En efecto, en Egipto, más que en ninguna -- otra parte, es costumbre que el hijo siga la condición del padre, -- herede su posición, adopte y continúe su oficio, su profesión y cargo." 5

Aquí encontramos que el faraón era venerado como un Dios; en esta -- época encontramos una de las principales rebeliones sociales de la - Antigüedad, que fue por problemas laborales, éstos problemas laborales eran la opresión que ejercía el faraón sobre los hebreos.

Estos trabajadores, en verdad esclavos, lograron su liberación a través del retorno a sus tierras de procedencia, acaudillados por Moises.

Posteriormente con motivo de la creación de las Pirámides y a la fabulosa mano de obra de los hebreos, en lo referente a la construcción los faraones implantaron una esclavitud tácita al exigir la contribución obligatoria y gratuita a la elaboración de ese monumento funcionario; esa exigencia suscitó protestas, consideradas como las primeras huelgas y ahogadas expeditivamente en sangre.

En la duodécima dinastía, ante la insuficiencia de los salarios, pagados entonces en especie, los trabajadores intentaron saquear los -- graneros del faraón, al que terminaron por destronar transitoriamente.

6.

3.- PALESTINA O ISRAEL.

Con la primera denominación que es la más adecuada en lo geográfico o con la segunda, la más correcta por la demografía preterita se -- hace referencia al pueblo judío.

Aquí el alto sentido del Antiguo Testamento consideraba a todos --- estos miembros como "hijos de Dios" lo cual sirvió para que no fuera tan honda las diferencias sociales.

Encontramos el surgimiento de los mercaderes, debido a su instinto-- innato para el comercio; los artesanos (umanim) que tienen sus sentido artístico peculiar, sus prestaciones eran equiparables a la -- locación de servicios y a la de obra, esto manifiesta que realmente ejercían oficios libres; otra clase trabajadora era la de los jornaleros quienes se ocupaban sin continuidad en las siembras y en las siegas, estos se contrataban por el día, semana o mes, dependiendo de las labores a realizar y percibían su salario al término de cada jornada.

Aquí encontramos instituciones laborales típicas "El Deuteronomio - prohíbe negar el jornal al pobre y al forastero que mora en la tierra y en las ciudades de los hebreos. El salario se pagará cada día antes de ponerse el sol. En el Talmud se descubren algunos precedentes de la indemnización por accidentes de trabajo." 7

Vemos también en el Decálogo y numerosos preceptos complementarios normas relativas al trabajo, como es el hecho que el tercero de los mandamientos establece la santificación del sábado el cual constituye ya el primer descanso laboral.

b.- GRECIA

En esta etapa histórica vemos que las clases laboriosas tienen como principal actividad a la agricultura, el comercio y la guerra. Encontramos que el principio de trabajo se reafirma en la constitución -- que expidieron Tesco y Solón, los oficios manuales fueron abandonados a los extranjeros y a los esclavos, se consideraban por los filósofos como necesarios y fue reconocida la esclavitud como inmortal -- ésta estaba integrada por los prisioneros de guerra, con los deudores morosos, con los extranjeros clandestinos y los descendientes de los siervos. Estos desempeñaban los quehaceres domésticos, velaban por la seguridad de las familias.

"Hacia el siglo VII antes de Cristo, la figura del monarca evoluciona hacia simple magistratura religiosa y el gobierno es ejercido -- oligárquicamente por la nobleza. A esta se encuentran supeditados -- los artesanos, que vivían de sus oficios. Más abajo se encontraban -- los jornaleros sujetos a la paga escasa que recibían de otros. Por -- último los esclavos, numerosísimos, eran patrimonio de los aristócratas. Por eso a los ciudadanos incumbía ocuparse de los asuntos públicos, mientras esclavos y artesanos se dedicaban al trabajo."

"La explotación de las minas de plata llevó a la implantación del -- salario, abonado sólo a los trabajadores libres que eran contratados ya que, los esclavos que efectuaban esa misma tarea nada percibían -- si eran empleados al servicio de su amo. No se conocieron entre los griegos, asociaciones laborales; si bien había de índole religiosa -- y también de carácter mutual o fraterna." S

Los artesanos griegos formaron agrupaciones profesionales parecidas -- a los colegios romanos, eran las "Hetaires" asociaciones políticas -- sin ningún reconocimiento oficial.

Las "Eranes" tenían un carácter fraternal a diferencia de las primeras. Estas agrupaciones de artesanos, no se preocuparon por resolver problemas de índole laboral, su objetivo fue la política y la ayuda mutua. En Grecia como en Roma, fue considerado el Trabajo normal como ocupación indigna.

En Esparta existen tres clases sociales; Espartanos (únicos con derechos ciudadanos); Periecos (sin derechos políticos) y los Liotas - - (siervos mitad libres, mitad esclavos); los primeros son militares y políticos tienen en sus manos la dirección de la cosa pública, los segundos, clase media, son comerciantes e industriales con derechos civiles; y los últimos no tienen derechos civiles ni políticos y se dedican a la agricultura para mantener a los demás.

c.- ROMA

Es importante señalar la gufa cronológica para seguir la evolución - laboral de Roma, se divide en tres etapas:

Primera: La Monarquía desde la fundación de la Ciudad por Rómulo y Remo en el año 753 antes de Cristo, hasta 510, tiempo en que reinaron siete Reyes;

Segunda: La República desde el destronamiento de Tarquinio el Soberbio en 510 antes de Cristo, al 27 antes de Cristo;

Tercera: El imperio, proclamado por Augusto que se mantiene durante cinco siglos en Occidente que termina con el, derrocamiento de - - Rómulo Augusto en 476 de nuestra era por la Conquista de Roma por los Bárbaros.

En estas etapas el pueblo romano conoció en lo laboral la esclavitud el régimen de las corporaciones, la servidumbre, el colonato, y el Trabajo libre asalariado.

El trabajo es considerado como una res-cosa con valor material que originaría el enfoque laboral como mercancía. El preponderante carácter agrícola de la Roma primitiva llevó a menospreciar el trabajo industrial y del artesano, entregado a los esclavos, con reserva del cultivo del campo a ciudadanos ilustres.

En Roma, la ocupación principal, fue en principio (como en todos los pueblos antiguos) la agricultura y el pastoreo; después aparecen -- las primeras manufacturas que ya exigieron cierta aptitud técnica -- y más tarde surgen los colegios (Collegias) en tiempos de Servio -- Tulio.

"Tales colegios eran corporaciones integradas por artesanos que --- practicaban igual oficio o desempeñaban la misma profesión, con --- cierto sentido mutual y con definido espíritu profesional. Con el -- correr de los tiempos, y en manos de agitadores políticos, estas -- asociaciones decayeron y motivaron medidas represivas por parte de -- Julio César concretadas en la Lex Julia del 67 a. de C., Apartir -- del siglo II con la escasez de mano de obra servil, hay que recu--- rrir a trabajadores libres y vuelven a adquirir importancia estos -- primitivos gremios, que luego de reglamentaciones de Marco Aurelio -- y Alejandro Severo, pueden organizarse libremente, establecer reglas -- profesionales y recibir legados. Como reverso de tales facultades -- y por imperativos fiscales, los que ingresaran a una de estas corp^o -- raciones no podían abandonarla; más aún los hijos estaban obligados -- a proseguir el Oficio paterno. En el año 300 a. de C. durante el -- Imperio de Diocleciano, se reglamentó el trabajo libre con la fija -- ción de salarios máximos para los obreros y operarios pertenecien -- tes a los colegios profesionales. Complementariamente se estableció -- ron precios máximos para los artículos de primera necesidad." 9

A pesar de que el pueblo Romano legisló muy poco sobre el trabajo, se puede apreciar las formas de contratación sobre prestación de -- servicios y a las cuales denominaron: *Locatio conductio operis* y -- *Locatio conductio operarum*. En estos dos contratos quedo establecida una relación de carácter personal entre dos clases de sujetos: -- el locutor (el que se obliga a prestar un servicio) y el conductor -- (el patrón; el que dirige, a cuya voluntad se subordina el locutor).

En la forma conocida como *Locatio Conductio Operarum*, lo que quería el conductor era el servicio por si mismo, mientras en la *Locatio - Conductio Operis* lo que importaba al conductor era el resultado, -- sin que hubiera una subordinación del locutor ante el conductor. De ahí que se distinguan: *Locatio Conductio Operarum* o arrendamiento de servicios y *Locatio Conductio Operis* o arrendamiento de obra; en la que, la primera el locutor esta obligado a obedecer al Conductor, -- mientras que en la segunda, obraba con cierta independencia, una -- vez que acordara con el conductor sobre la calidad y caracteres de la obra.

La destrucción del Imperio Romano tuvo entre sus causas, las fre---cuentes rebeliones de esclavos, pero esta destrucción originó al -- paso del tiempo otra forma de explotación: la explotación feudal, -- en que aparece el siervo. En esta etapa esclavista del Imperio Romano el patricio tenía derecho de disponer de la vida del esclavo; -- siguiendo este proceso, en la etapa de la Servidumbre feudal, el -- siervo es en el feudalismo, lo que el esclavo en Roma.

d.- EDAD MEDIA.

Esta etapa histórica comprende dos facetas; la Alta Edad Media y la Baja Edad Media, la primera comprende seis siglos, la segunda - cuatro.

En la Alta Edad Media vemos como característica principal al feudalismo, la posesión del suelo por el señor, la supremacía del campo sobre la ciudad y la subsistencia familiar por medio del trabajo - de la tierra; así mismo desaparece por completo el comercio; la gente se agrupa en torno del castillo del señor feudal a cuya protección se subordinaba; hay una forma más moderna de trabajo, ya - no se considera al esclavo como cosa, sino como un trabajador, que presta sus servicios al señor feudal, aunque claro, no deja de ser esclavo.

"La mitigación del régimen por el desenvolvimiento de nuevas instituciones, como el colonato y la servidumbre, con las cuales pasó - el esclavizado de cosa mueble a accesorio del suelo, no significó - la desaparición de todos los esclavos, ni siquiera la abolición de la esclavitud." 10

El trabajador recibe varias denominaciones tales como colono, que deriva del colonato, éste era un sistema de explotación agrícola - mediante cultivadores permanentes, consistía en la adscripción de un hombre libre a una finca rústica, que debía labrar obligatoriamente y del cual, en cierto modo, formaba parte.

"El colono conservaba libertad personal y jurídica; contaba con -- ciertos derechos y tenía deberes para con su señor. Pese a la unidad del hombre con la tierra, en la evolución del trabajo fue un - paso liberador desde la esclavitud." 11.

El colono debía entregar una renta al Señor Feudal, la cual era -- obligatoria y esta se fijaba según hubiera algún pacto o no.

"En el caso de tácito convenio, pagaban la décima parte de la cosecha al propietario de la tierra ocupada, precepto establecido en el Derecho bizantino, de acuerdo con el diezmo determinado en el Levítico. Cuando había pacto, se estaba a lo establecido en el mismo." 12

Aproximadamente en el siglo VIII a este tipo de trabajadores se -- les priva el derecho de abandonar la tierra que labraban, es cuando aparecen con otra denominación a quien se les llama Siervo de la Gleba y aún otro más que es el vasallaje.

Este último era vínculo de fidelidad que unía al vasallo con su señor feudal más no así se puede decir que había una subordinación completa de aquel sobre éste. "Era pues, el vasallaje un vínculo -- recíproco, casi conmutativo en el cual no todos los derechos estaban de parte del señor y no todas las obligaciones recaían sobre el vasallo como ocurría entre señor y siervo." 13

Con un sentido algo menor en la sujeción personal y más riguroso -- en la adscripción a la tierra la esclavitud antigua recibe otro -- nombre, servidumbre de la gleba el cual tiene una posición intermedia entre el hombre libre y el esclavo, ya empiezan a tener cierto tipo de derechos "convertido el amo y señor, no tenía ya facultad plena sobre la vida ni sobre la persona del siervo, que gozaba del derecho de contraer matrimonio y formar familia. En esa misera -- condición parecía interesar más el rendimiento del hombre como trabajador por lo cual se distinguía entre sus derechos como persona, --

que se le reconocían y la sumisión cual elemento productor, mantenida de modo similar al régimen de esclavitud. " 14

En la Baja Edad Media hay un contraste, encontramos un impulso industrial y mercantil, surgen las corporaciones de oficios, dignifica el predominio de los talleres, del artesano y de los burgos sobre la vida campesina.

Las corporaciones fueron asociaciones de artesanos del mismo oficio-residentes en la misma ciudad, que tenían monopolio de fabricación y venta; fueron sindicatos obligatorios, pero esencialmente patronales; estaban formadas por tres grupos: maestros, compañeros y aprendices, su fin era defender el mercado contra extraños y evitar la libre competencia entre los maestros.

Así vemos que "los colaboradores del maestro, esto es, los aprendices y oficiales, estaban contemplados en las reglamentaciones corporativas, reglamentaciones que fijaban los precios, modo de admisión de nuevos miembros y regulación del trabajo, estableciendo así mismo los salarios de los oficiales..." 15

Con las corporaciones se originó el Consejo de Maestros, formados por los dirigentes de cada una, que se ocupó de reglamentar la forma de producción, redactar estatutos, fijar precios y todas aquellas actividades destinadas a controlar la producción. Los compañeros podían trabajar a jornal o por unidad de obra, con obligación de elaborar productos de buena calidad, se les prohibió formar parte de más de un gremio, tener más de un taller y desempeñar un oficio distinto. Después del siglo XIII, formaron asociaciones especiales, cuyo objeto, fue mejorar sus condiciones de vida, las que habían empeorado a medida que aumentaban las corporaciones.

"pero ante la urgencia de defender sus intereses, los hombres de un mismo oficio o especialidad se unen en gremios, corporaciones o --- guildas. Sin embargo, esa defensa significa ataque a los intereses de cualquiera otro que no perteneciera a la misma comunidad, al mismo oficio, a la misma especialidad o al mismo burgo." 16

e.- RENACIMIENTO:

Podemos considerar ésta etapa como la transición cronológica entre dos grandes divisiones históricas, constituye el adiós a la Edad -- Media y el p~~ó~~rtico de la moderna.

Se le considera renacimiento, por que, como su propia palabra lo in dica, renace el movimiento científico, cultural y artístico producido por el letargo de aproximadamente mil años que duró la Edad Media.

La economía de la ciudad y el sistema de clientela evolucionarán -- hasta transformarse en economía nacional y sistema capitalista; el régimen corporativo fue desapareciendo como consecuencia de los -- cambios en la estructura económica, uno de ellos, la insuficiencia de la producción corporativa, en relación con el comercio que era -- cada vez más creciente.

En el aspecto laboral va desapareciendo aún más, la figura del es-- clavo por la del hombre libre, llega a un grado tal que, éstos hombres libres van formando una clase trabajadora que es la clase burguesa y esto, logra como consecuencia la desaparición de los feudos.

Se fortaleció el poder real a consecuencia del debilitamiento de -- los señores feudales por consecuencia de las cruzadas; se produce -- el enriquecimiento de las ciudades especialmente las marítimas, con

motivo del restablecimiento del comercio entre Oriente y Europa.

Como ya señalamos fortalecido el Poder Real, el trabajo en los talleres se tornó ineficaz ante la necesidad de aumentar la producción y crearon las " manufacturas reales " esto es, la organización del trabajo en los grandes talleres donde trabajaban obreros libres utilizando nuevos métodos para la fabricación de cristalería, tejidos y porcelanas entre otras cosas.

El renacimiento tuvo su fin debido a tres factores principalmente la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y la decadencia del régimen corporativo.

f.- EPOCA MODERNA.

En esta etapa histórica es donde propiamente empiezan a surgir los movimientos obreros, como consecuencia de la Revolución Industrial y nace una nueva clase social que es el Proletariado.

La Revolución Francesa trajo consigo, en primer lugar, la destrucción total del antiguo régimen feudal, pero también, el triunfo del sistema Individual; ésta liberal y consecuentemente del sector burgués.

En Francia la Ley Chapellier, sobre asociaciones de Trabajadores sancionó en Junio de 1791, en ellas se consideraban las reuniones de los obreros como anticonstitucionales, atentatorias a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre. Prohibía la reorganización de las corporaciones y la formación de nuevas asociaciones de Trabajo.

La Ley Chapellier, no fue una Ley de clase, ya que, en ésta época-

el antagonismo entre el proletariado y la burguesía aún no existía, y en caso de existir, debió de ser incipiente, y por ello, de poca importancia. Los obreros carecían de organización y de consecuenc--
cia de clase y con los burgueses formaban la clase productora, que
llevaría a cabo la revolución y destruiría la omnipotencia real, el
régimen feudal y sus privilegios.

El inicio de la Revolución Industrial inicia en 1760 en Inglaterra
con la invención de la máquina de vapor, ésto origina la reunión de
muchos trabajadores en un sólo lugar, lo que implicaba una diferen-
ciación respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema -
gremial; otra consecuencia es derivada de la necesidad de mano de -
obra, consistía en la prolongación exagerada de la jornada de traba-
jo, que llegaba a durar hasta quince horas diarias.

Para contrarrestar los efectos de ésta jornada de trabajo en 1802 --
se promulgó la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, dicha
ley permitía la reducción de las horas de trabajo, fijaba niveles -
mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, ya a esta
etapa corresponde la aparición del sistema de pago de salario con -
vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema normal de sa-
tisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. 17

Esto trae como consecuencia, que los primeros 50 años del siglo XIX
se le llamó Edad Heroica del movimiento obrero y del Derecho del --
Trabajo, una denominación que "corresponde primeramente a la lucha sin
dical, pero pertenece también al Derecho del Trabajo: por que se lu
chaba por su idea, pues la libertad sindical, de huelga y de contra
tación y de negociación colectivas, son su finalidad inmediata." 18

La edad Heróica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, dependiente del país a que se haga referencia; tenemos por ejemplo a Inglaterra que terminó cuando el Parlamento Inglés reconoció la libertad de asociación, en 1824, en Francia en 1864, con la derogación de las normas penales sobre la - Formación de Sindicatos y Huelgas, en Alemania sucedió hasta 1872.

Un segundo periodo entre a continuación que se le denominó "Era de la Tolerancia", aquí los Trabajadores se asocian libremente, ya no existe el temor a ser perseguidos y el estado no estorba en su formación, pese a ello, no pudieron lograr su reconocimiento legal como personas jurídicas, por ende los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de Trabajo. "Podían también los Trabajadores suspender su Trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la Empresa, antes bien la Ley - la fuerza pública acudían en auxilio del Patrón a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación, por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de - arrendamiento, de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones de arrendador." 19

Pero después de esto habría de surgir la personalidad colectiva de los Trabajadores a través de las primeras asociaciones profesionales o Sindicatos, y el desarrollo de la conciencia de clase, que no existió al ocurrir el movimiento revolucionario francés. Las Leyes, coercitivas que se opusieron a la organización de Trabajadores, se verían derrotadas por la nueva potencialidad adquirida en las Industrias; y los poderes públicos se verían obligados a ir las derogando en bien de la organización proletaria. A nuevos modos de producción

correspondieron nuevas formas de organización, a la producción de la Edad Media corresponde las corporaciones, en tanto que la producción capitalista de la gran Industria, corresponde los Sindicatos.

Como puntos importantes de éste siglo XX en materia laboral es especial señalar la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que se creó el 25 de Junio de 1919, en el Tratado de Versalles. Esta organización dió un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el Derecho Internacional del Trabajo que emana de ella ya no es unicamente el ordenamiento destinado a la regulación, de las relaciones externas entre los estados, sino que sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también en forma principal de bienestar de la clase trabajadora.

A partir de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) y desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (1919) el Derecho del Trabajo se afirma como disciplina autónoma, constitucionalizandose e Internacionalizandose.

El Derecho del Trabajo en los años Veintes, creó en Europa el principio de la Igualdad Jurídica del Trabajo y del capital, pues desde entonces, en forma imperativa las condiciones de Trabajo se fijaron por acuerdo entre los Sindicatos y los Empresarios.

Así podemos señalar " No fue sino cuando las organizaciones y después trabajadores se impusieron, primero al Patrón y después al -- Estado mismo, que éste resolvió por regular jurídicamente tales relaciones porque en ello iba la existencia misma de la Organización política y porque ya no podía desconocerse el hecho de las grandes masas

laborantes actuando y pensando como un sólo hombre, representando - intereses comunes y exigiendo un trato justo y un empleo remunerado.

Fue por lo tanto la primera guerra mundial la que vino a despertar la conciencia de las clases oprimidas, de los grupos de trabajado-- res lo que les dió fuerza para enfrentarse a sus enemigos antagóni-- cos, el capital y el mismo estado, que trajo esa transformación so-- cial, que tuvo que resolverse en el establecimiento de principios - legales que normarán el desarrollo del trabajo humano, la seguridad del trabajador y de la protección personal y de sus familias". 20

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

a.- PUEBLOS PRECORTESIANOS.

Como pueblos predominantes en ésta época vamos a hablar de los aztecas y de los mayas.

Entre los antiguos mexicanos no faltaba el trabajo forzado y la propia esclavitud, como resultado de la guerra, de la sujeción voluntaria de la pobreza y de las penas por ciertos crímenes. Igual que en el viejo mundo al prisionero se le mataba en un principio, para sacrificio de los Dioses; más adelante se optó por hacerles trabajar. Tales esclavos podían tener familia y patrimonio y hasta liberarse mediante un sustituto.

La ocupación fundamental de los Aztecas, fué la agricultura en la que cultivaron principalmente maíz y maguey. Su orfebrería fue de gran calidad, no obstante sus incipientes métodos en la metalúrgia.

En la Alfarería tuvieron especial inclinación por el barro y como concieron el torno, la mayor parte fué modelada, lo cual originó una gran riqueza y variedad en las formas. El comercio en su mayor parte era a base de trueque, usaron en ocasiones el cacao como moneda, en sitios denominados "tianguis" en donde perfectamente distribuidas y organizadas, existían diversas mercancías.

Las clases sociales se originan al nacer la propiedad privada; existen principalmente dos grandes grupos, plebeyos y nobles, o en otros términos, clase dominada y clase dominante. En el primer grupo se incluían los macehuales, artesanos, mayaques y esclavos; los macehuales ---

eran agricultores libres con terrenos comunales para trabajarlos, o calpullis; los mayeques eran agricultores de los pueblos sometidos, con la función de trabajar las tierras abligándose a pagar - un tributo adicional; los artesanos formaban una especie de gremio, pero sin las características de los medievales. En el segundo grupo se incluían los sacerdotes, los guerreros y los comerciantes. Los oficios se heredaban de padres a hijos y cada grupo tenía un dios.

Así coincidimos con lo que señala Trueba Urbina "no nos encontramos alguna disposición que tendiera a proteger a los que, por ejemplo, trabajaban en el calpulli, vasallos y esclavos, " 21

En cuanto al no forzado y al trabajo no esclavizado, los mayas -- tienen una característica muy especial sobre este respecto.

"Se señala un carácter místico del trabajo entre los mayas, por cuanto la perpetua construcción de los edificios religiosos y decentros ceremoniales era para el pueblo la oportunidad de ofrecer a los Dioses la obligación del trabajo. Por arduo que éste fuera se interpretaba como acto de voto, como gratitud hacia los Dioses, dadores de los bienes." 22

Los esclavos no tuvieron la importancia económica y social que -- llegaron a alcanzar en Europa y el Oriente Antiguo, sobre todo en los pueblos Griegos y Romanos; la condición jurídica fué diversa -- ya que, en México hubo un trato mejor para el esclavo; así, no era obligado al trabajo forzado, podía contraer matrimonio y tener -- hijos, podía liberarse en poco tiempo si pagaba el precio de la =

deuda o la cantidad por la que se había convertido en esclavo; aunque era objeto de una transacción comercial, éste no podía verificarse -- sin el consentimiento del esclavo.

b.- PERIODO COLONIAL.

En esta etapa existió la encomienda, institución que consistió en --- encomendar a un español cierto número de indios, con los que tenía -- obligación de inculcarles hábitos de trabajo así como los principios de la religión cristiana y cuidar y velar por ellos como si fuera un buen padre de familia. El monarca, encomendaba al español realizar -- esta función sin perjuicio de que a su vez utilizase al Indio americano no como obrero. De esta manera se solucionó en parte el problema de - la mano de obra para las minas y las haciendas.

También existieron las Ordenanzas de America; se formularon para ---- reglamentar el trabajo; son protectores de la población indígena pero, paralelamente existe en esta etapa instituciones de trabajo forzado, - como la esclavitud y la servidumbre en sus formas más o menos disimuladas.

El objetivo de las ordenanzas fue distribuir entre los "maestros" de la ciudad la capacidad de consumo de los habitantes en forma equitativa, sin que contengan disposiciones o medidas de previsión del trabajo, reglamentación de las condiciones del mismo, del compañero y de - los aprendices. En rigor puede decirse que facultaban a los españoles el ejercicio de ciertas profesiones, y aún más, les concedían el ejercicio único de ellos.

Las leyes de Indias, eminentemente protectora de los americanos se originan en el Testamento de Isabel la Católica, que les dió a los indios la calidad de súbditos y no de esclavos. Contienen disposiciones protectoras de la clase indígena, en que el sujeto de ellas, es el indio trabajador. En estas leyes existen algunas disposiciones -- sobre jornada de trabajo, prohibición de "tiendas de raya", salario-mínimo y pago en efectivo del mismo.

Las leyes de Indias estuvieron destinadas a proteger al indio de --- America, al de los antiguos Imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Esta -- recopilación legislativa fue puesta en vigor por Carlos II de España. Desde estas leyes se sanciona a quienes no paguen el salario; y en -- éste caso es al indio al que deben pagarle su salario íntegro, el -- cual debía de ser un salario justo y mínimo, y se prohibía el pago - en especie.

"Con respecto al justo salario se declaraba que los indios debían -- ser bien pagados, para que pudieran vivir y sustentarse de su trabajo. Según las tareas, la ocasión, carestía o comodidad, así debía -- ser el pago justo del jornal, calculándolo según el tiempo trabajado, más el de ida a las tareas y el de vuelta a la casa. Se establecía -- como salario mínimo el de real y medio de oro cada día, en moneda de la tierra; para los que servían en estancias y por meses la paga de cada uno de éstos era de cuatro pesos y medio de la misma moneda."

" El pago de salarios debía hacerse en dinero en efectivo en mano propia ante las justicias, el protector de indios y el párroco. Tal abono se efectuaba semanalmente, no podía hacerse en provedurías, ni con deducciones de más de la cuarta parte. Expresamente se prohibía, so pena de perder lo recibido a cuenta, y multa de veinte pesos cada vez para el español que lo infringiera, el pago en vino, miel, chicha, hierba y otros generos." 23

En la época colonial, no existieron tribunales o procedimientos, que viniesen a resolver los conflictos que surgieran entre patrones y trabajadores, sino que como único Tribunal funcionaba la Junta Federal de Comercio, que fue creada y regulada por diversas cédulas reales en los años de 1685, 1707, 1770 y 1777. La Junta General de Comercio conoció de los conflictos que se originaban entre aprendices, oficiales y maestros en una segunda instancia, ya que en la primera tocaba conocer a un Teniente de la Villa, como delegado de la Junta General de Comercio.

La aplicación práctica de las disposiciones protectoras de las Leyes de Indias, debemos concluir que fué ineficaz, ya que entre los conquistadores regía el principio no escrito de que era derecho el explotar a los derechos conquistados.

Como consecuencia de lo anterior se puede señalar también que la esclavitud fue tapada por instituciones que aparentemente regulaban el trabajo en esta época.

c.- PERIODO INDEPENDIENTE.

En este periodo es importante señalar lo expresado por Morelos en los "Sentimientos de la Nación" el 14 de Septiembre de 1813, en Chilpancingo que señala lo siguiente "Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el Jornal del Pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". 24.

A pesar de la hondura del pensamiento de Morelos, el siglo XIX Mexicano no conoció el Derecho del Trabajo, en su primera mitad continuó aplicándose el Viejo Derecho Español, las Leyes de Indias, -- las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. Fue la Constitución de 1857 en donde pasaron ideas más avanzadas sobre el tema que -- nos ocupa, esta señalado en los Artículos Cuarto, Quinto y Noveno.

Artículo 4º. Todo hombre es libre para abrazar la, profesión Industria o Trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución -- gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley cuando ofenda los de la Sociedad.

Artículo 5º. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga -- por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de -- la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de

educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción, o destierro.

Artículo 9º. Nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República, pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

Dan una clara muestra, sobre nuestra materia y son relativos a las libertades de profesión, industria y Trabajo, al principio de que, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, a la libertad de -- asociación.

Otro antecedente de ésta época que hay que hacer notar es el expedido por Maximiliano de Habsburgo, el Primero de Noviembre de 1865, al que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, el cual trata sobre libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo, de la finca a la que prestaron sus servicios, jornada de Trabajo -- de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario; diario pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los -- centro de Trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaban veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias -- por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias".25

Los Gobiernos de Juárez, Lerdo y principalmente Porfirio Díaz, no

se preocuparon de legislar en materia de trabajo o de aplicar las pocas disposiciones de carácter social, debido a que pugnaban por importar capital extranjero y darles garantías, suponiendo que toda disposición que se diese en favor de los trabajadores traería como consecuencia, el retiro del capital citado, el cual protegieron en forma exagerada, sobre todo el último gobernante, aún en contra de los intereses de su pueblo argumentando que con ello se aceleraría la industrialización del país.

Los primeros años del presente siglo, nos ubica en hechos trascendentales en materia laboral que costaron muchas vidas, y que, sin embargo, sirvieron para el mejoramiento de vida de la clase trabajadora; éstos hechos son las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

En la Huelga de Cananea cuyos hechos ocurrieron entre el 31 de -- Mayo y el 3 de Junio de 1906, en el mineral de Cananea estado de Sonora. Aquí se reclamó la jornada de ocho horas; y lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente a la huelga de -- Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto a los extranjeros. En este aspecto la huelga de Cananea a constituido un hermoso ejemplo que dió a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una --- proporción del 90 por ciento de trabajadores mexicanos respecto - de los que laboren en una determinada empresa.

El acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco Orizaba en el esta

do de Veracruz el día 7 de Enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que la hacen diferente a la Huelga de Cananea.

Los patrones de fábrica en el Estado de Puebla y Tlaxcala prepararon un Reglamento Patronal con condiciones infrahumanas para los trabajadores, en las cuales se prohibía a los obreros recibir visitas en su casa, el de leer periódicos o libros, horario de 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos.

Los obreros no estuvieron de acuerdo y se lanzaron a una huelga, y este conflicto se sometió a arbitraje del Presidente Porfirio -- Diaz. El laudo de Don Porfirio Díaz fué favorable totalmente al -- interés patronal. Los obreros hacen un mitin frente a las fábricas que estaban en huelga; y por último una represión bestial a cargo del ejercito.

Así como Cananea de cuerpo al establecimiento de la jornada de --- ocho horas diarias, al principio de igualdad de salario, y al derecho de preferencia de los mexicanos; Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohiba después, - las tiendas de raya.

Otro aspecto importante que se tiene que señalar es el Plan del -- Partido Liberal de Flores Magón; el cual señala una serie de medidas protectoras por el trabajador, entre las que destacan: una labor máxima de ocho horas; salario mínimo de un peso; 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 en efectivo ..." 26

d. - PERIODO REVOLUCIONARIO Y POSTREVOLUCIONARIO

Esta etapa empieza a tener gran trascendencia el 5 de Octubre de 1910, cuando Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de no reelección. Triunfante Madero, es traicionado por Victoriano Huerta y éste asume la presidencia de la República. El 19 de Febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el Gobernador Venustiano Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos. El Plan de Guadalupe condenó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; de ahí nació la nueva Constitución de 1917, la primera declaración de Derechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

En 1911 fué fundada la Confederación Tipográfica de México que después llegó a ser la Confederación Nacional de Artes Gráficas y con posterioridad, en 1912 formó la Casa del Obrero Mundial, que tuvo el propósito de promover la organización gremial de trabajadores; la cual celebró un pacto con el presidente Carranza, por medio del cual el Gobierno se comprometía a legislar en materia de trabajo habiéndose formado una comisión que encabezó el Lic. José Natividad Macías; que inició los estudios del caso, y por otra parte, la Casa del Obrero Mundial se comprometió a colaborar con el gobierno, proporcionando los Batallones Rojos, éstos eran grupos de obreros que habfan de pelear por el constitucionalismo

y hacer propaganda en favor de la revolución.

De ésto se desprende la importancia que alcanzó la Casa del Obrero Mundial, llegando a ser la organización profesional de trabajadores que participó con mayor ahínco en la formación de la organización profesional en México.

Traó como consecuencia, que la Constitución de 1917, se hable sobre la libertad de trabajo en su artículo quinto. Esto dió pauta para que en el mes de Diciembre de 1916, "Las diputaciones de Vera cruz y Yucatan presentaron dos iniciativas de reforma al artículo quinto, en los que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores."

"La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto incluyó en el principio de la Jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario." 27

El artículo 123 se originó como resultado de las gestiones de la representación del Estado de Yucatan, principalmente, que tomó como fundamento los resultados obtenidos en su Estado con la Ley de Alvarado. Se propuso en dicho Congreso la reglamentación del Derecho del Trabajo con un mínimo de garantías constitucionales, se propugnó por que se creara un título sobre trabajo en la nueva Constitución, en que se trataran las materias de jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, indemnizaciones.

Viéndose esta situación fué comisionado Jose Natividad Macias por

Carranza, para que elaborara este título especial; éste pronunció un valioso discurso "al concluir el debate, Macias y Pastor Rovaix Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la Comisión que redactaría el Proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y - al diputado de los Ríos para que completara el pequeño Comité. Con base en los proyectos de Macias, la Comisión formuló un anteproyecto sobre el cambio de impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. En su dictamen la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de un breve discusión el artículo 123 fue aprobado el 23 de Enero de 1917." 25

La Constitución de 1917, se adelantó en materia de Garantías Sociales, sirviendo de modelo a otros países, que introdujeron en sus respectivas legislaciones los principios del Derecho del Trabajo, - habiendo llegado hasta la Carta del Atlántico, aprobada por la --- Asamblea General de las Naciones Unidas, que en su artículo 22 propugnó por la existencia de una seguridad social y la satisfacción de derechos económicos sociales y culturales, considerando la dignidad y libre desarrollo de la persona humana, mismo precepto que -- tiene su raíz en nuestra Constitución de 1917.

Como consecuencia de la promulgación del artículo 123 aparece una numerosa aprobación de leyes por las Legislaturas de los Estados, -

que sirvieron de antecedente a la Ley Federal del Trabajo, contándose entre las principales: La Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 1927; La Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución en el Estado de Coahuila en 1920; La Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los Estados de México en 1918; el Reglamento Provisional para resolver los conflictos entre el Capital y el Trabajo del Estado de Hidalgo en 1917; La Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el Estado de Guanajuato en --- 1921; Las Leyes del Trabajo del Estado de Michoacán de 1922, y otras leyes más, todas las cuales traían el espíritu tutelar de la nueva legislación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tiene su antecedente inmediato en el Proyecto de Portes Gil; en Septiembre de 1929, se publicó la reforma Constitucional a los artículos 73 fracción X y 123 en su párrafo introductorio, y desde esa fecha corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, quedando derogada la legislación de los Estados, pero en lo que se refiere a la publicación de la Ley Federal del Trabajo, quedó dividida entre las autoridades locales y las federales. Las autoridades locales tienen competencia general en la aplicación de la Ley, con excepción de las materias señaladas en la fracción X del artículo 73 Constitucional, que son de la exclusiva competencia de las autoridades Federales.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. / Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976. P.165.
- 2.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO .y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.- Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.16.
- 3.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.- TRATADO DE Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.166.
- 4.- GONCKEN E. MEYER. Historia del Antiguo Egipto. Primera Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires 1973. P. 203.
- 5.- ALCALA ZAMORA Y COASTILLO, y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.- Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976. P.110.
- 6.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO.y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.- Tratado de Política Laboral y Social. Tomó I. Segunda Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.166-167
- 7.-ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.- Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.167.
- 8.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO.y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.- Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición. Editorial HELIATA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.163-169

- 9.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO.y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.-
Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición.
Editorial HELIASTA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.170-171.
- 10.- CABANELLAS, GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral. --
Volumen I. Primera Edición. Editorial Bibliográfica Omeba. --
Buenos Aires, Argentina 1960. P. 55.
- 11.-ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.-
Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición.
Editorial HELIASTA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.186.
- 12.- CABANELLAS, GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral. --
Volumen I. Primera Edición. Editorial Bibliográfica Omeba. --
Buenos Aires, Argentina 1960. P.58.
- 13.-CABANELLAS, GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral. --
Volumen I. Primera Edición. Editorial Bibliográfica Omeba.-
Buenos Aires, Argentina 1960. P.58-59.
- 14.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO.
Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición.
Editorial HELIASTA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976.P.186.
- 15.-DE LA CUEVA, DE FERRARI Y otros. DERECHO COLECTIVO LABORAL.
Primera Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires 1973. P.6.
- 16.- FALCON O'NEILL, LIDIA. Los Derechos Laborales de la Mujer.
Primera Edición. Editorial Montecorvo, Madrid 1965. P.13.

- 17.- BUEN L. NESTOR DE. Derecho del Trabajo. Tercera Edición.--
Editorial Porrúa S.A. México 1979. P.139 y ss.
- 18.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982. P.15.
- 19.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.--
Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa S.A. Mexico 1982. P.17-18.
- 20.- FLORES GOMEZ GONZALEZ, FERNANDO y CARVAJAL MORENO, GUSTAVO. --
Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Décimo Novena Edición. -
Editorial Porrúa S.A. México 1980. P.225.
- 21.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Derecho Social Mexicano. Primera Edición.
Editorial Porrúa S.A. México 1978. P.73.
- 22.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO .-
Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición.
Editorial HELIESTA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976 P.205.
- 23.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO
Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Segunda Edición.
Editorial HELIESTA S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1976. P.221.
- 24.- TENA RAMIREZ, FELIPE. LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO. 1908-1979.
Novena Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1980. P.607-608.
- 25.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -
Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982. P.1.

- 26.- ARAIZA, LUIS. Ricardo Flores Magón en la Historia. Primera Edición. Ediciones Casa del Obrero Mundial, Mexico 1976. P.46.
- 27.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.--
Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982.P 48.
- 28.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.--
Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982.P56.

C A P Í T U L O I I

NATURALEZA JURIDICA DE LA LEY DEL TRABAJO.-

EXPOSICION DE MOTIVOS.

A continuación transcribiremos algunos de los aspectos más importantes de la Exposición de Motivos de la iniciativa de la Nueva Ley -- Federal del Trabajo, del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el día 9 de Diciembre de -- 1968.

En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos; el primero se dió en la Asamblea Constituyente de Queretaro; el segundo se inició en la legislación de los Estados y -- por culminación con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El Tercero, de los momentos está constituido por los treinta y siete años que -- acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, las libertades de coalición sindical y de huelga, permitieron la Organización cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de Trabajadores, lo que trajo como consecuencia, beneficios superiores a los previstos por el legislados en -- 1931.

La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por las que atravesaban las clases campesinas y -- trabajadora y su propósito fué, y así quedo consignado en los -- -- -- Artículos 27 y 123, asegura a los integrantes de aquellas dos clases un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de, la persona humana. Ya que el verdadero progreso de un país consiste en que los ...

resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida.

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responde a necesidades apremiantes de los trabajadores. El proyecto de ley se colocó en un grado más reducido a lo establecido por los contratos colectivos, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley.

De lo expuesto se deduce la conveniencia de reformar la legislación vigente para ponerla en armonía con el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores, por lo que, con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes, me permito someter a la soberanía de esa H. Cámara, la

I. ESTRUCTURA GENERAL DEL PROYECTO

Todos sus principios e instituciones tienden a una misma función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora, abarcan todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la Ley vigente, se dividió el proyecto en las partes siguientes: la primera contiene los principios e ideas generales.

La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamenta la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo: es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se incluyó en el proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aún no extiende a todos los trabajadores de la República, y, por la otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo. Finalmente la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones, y las sanciones aplicables.

II. PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GENERALES

El título primero contiene principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

Los artículos 5º y 9º contienen los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza; el artículo 10 analiza el concepto de patrón; el 11 señala las personas que, para que los efectos de la legislación del trabajo, deben ser considerados representantes del patrón. Los artículos 12 a 15 consideran el problema de los intermediarios; el artículo 17 señala cuales son las fuentes formales del derecho del trabajo.

III. RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

Los artículos 21 a 32 reproducen, en términos generales, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sobre las relaciones de trabajo. El artículo 33 decreta la nulidad de una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores.

El artículo 34 se propone evitar el peligro que significa la posibilidad de que en los convenios que celebren entre los sindicatos y los patrones durante la vigencia de los contratos colectivos, se afecten los derechos individuales de cada uno de los trabajadores.

IV. CONVENIOS COLECTIVOS Y RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

En éste capítulo se reconoce la legitimidad de los convenios colec-

tivos que celebran entre los sindicatos y los patrones, dichos convenios no pueden producir efectos retroactivos y éstos convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

V. ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS.

El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es decir, que tengan seguridad en sus empleos y que no tengan la incertidumbre de ser despedidos en cualquier momento -- por los patrones, sino sólo por causa justificada, que éste prevista en la Ley.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO PRINCIPIOS GENERALES.

El título tercero del proyecto reúne las normas que se relacionan con las condiciones generales de trabajo, por lo tanto, las que determinan la jornada y sus limitaciones, los días de descanso y las vacaciones, las reglas sobre el salario y la participación en las utilidades, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, los métodos para el cumplimiento de la obligación de los patrones de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, -- entre otras prestaciones y beneficios.

VII. JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

El capítulo segundo del título tercero, trata de la jornada de trabajo; los artículos 58 y siguientes reproducen los principios de la Constitución y de la Ley respecto de la jornada máxima.

En el artículo se ratifica que la jornada de trabajo debe reducirse en aquellas actividades que requieren un esfuerzo excesivo o cuando se desarrollen en condiciones particularmente peligrosas.

El establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador.

El capítulo III reglamenta los días de descanso, semanal y obligatorio; el artículo 73 consigna que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. El capítulo IV trata de las vacaciones, las cuales deben aumentar con los años de servicio.

VIII. SALARIOS

Las normas sobre el salario están divididas en tres capítulos: el primero contiene disposiciones generales, el segundo se ocupa de los salarios mínimos y el tercero señala las normas protectoras del salario.

El artículo 82 define al salario; el artículo 85 establece que el salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo. El artículo 87 señala la obligación de pagar un aguinaldo anual.

El capítulo segundo trata del salario mínimo.

El capítulo tercero comprende las normas protectoras y los privilegios del salario, este capítulo comprende las medidas dirigidas a la protección del salario con la relación al patrón, a los acreedores del trabajador y a los acreedores del patrón.

La Constitución y la Ley vigente confirmaron la tesis de que los --

salarios de los trabajadores no están sujetos a descuentos sino a los casos excepcionales previstos expresamente por la Ley.

IX. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Después de la reforma constitucional de 1962, se adicionó la ley - Federal del Trabajo con los capítulos 5 bis del título segundo y - 2-3 del título octavo.

Este capítulo establece y explica las reglas que se implantaron -- para hacer el reparto de utilidades. La participación de utilidades es una de las instituciones que deben servir no sólo para mejorar los ingresos de los trabajadores, sino también para conseguir periféricamente la armonía de los intereses entre el capital y el trabajo.

X. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONOS.

Este capítulo establece tal y como nos dice el rúbro, todos los --- derechos y obligaciones que pertenecen tanto a los trabajadores, -- como a los patronos.

XI. HABITACIONES DE LOS TRABAJADORES

Una de las mayores preocupaciones del Congreso Constituyente de -- 1917 fue el problema de las habitaciones de los trabajadores; la - casa es el local donde se forma y se crece la familia y donde se - educa a los hijos, de tal manera constituye una de las condiciones primordiales para la elaboración de la elevación de los niveles de vida de los hombres.

El Artículo 145 permite que en convenios determinen el número de habitaciones y los plazos en que deberán constituirse, sus características, la aportación de las empresas y la forma que propongan para financiar el costo de las construcciones.

En el mismo capítulo se determina quienes son los trabajadores que tienen derecho a que se les proporcione habitación. Por último, el proyecto considera la hipótesis de que las habitaciones permanezcan en propiedad de la Empresa para dar arrendadas a los Trabajadores.

XII. DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSOS.

El derecho mexicano desconoce la legitimidad de la cláusula de admisión en virtud de la cual se obliga al Patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del Sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato Ley. Los Artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los Trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento.

Para el ascenso se parte del principio de que la antigüedad es la base de los accesos pero, si la Empresa a lo que está obligada según se explicó en el capítulo anterior, organiza los cursos de capacitación para sus Trabajadores, aquel a quien corresponda el ascenso, deberá mostrar su Capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

XIII. INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 163 dispone, primeramente que el inventor tiene derecho a que su nombre figure en todos los casos como autor de la invención; en segundo lugar, que cuando el trabajador se dedica a trabajos de investigación por cuenta de la empresa, la propiedad de la invención y el derecho de la explotación de la patente correspondrá al patrón, pero el inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria.

XIV. TRABAJO DE LAS MUJERES.

El artículo 165 establece que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. El artículo 167, establece que, previo dictámen del médico especialista en medicina del trabajo, determinarán cuales son los trabajos que pueden repercutir en el proceso de la maternidad.

XV. TRABAJO DE LOS MENORES.

Como no existe ningún elemento nuevo que obligue a una nueva reforma el proyecto se limita a reproducir las normas de la legislación vigente.

XVI. TRABAJOS ESPECIALES.

Consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.

XVII. TRABAJADORES DE CONFIANZA

El artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa, este personal, no podrá formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

XVIII. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES DE BUQUES.

El artículo 189 decidió que los tripulantes de los buques nacionales deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento; prohíbe el trabajo de los menores de quince años y de los menores de dieciocho como fogoneros o pañoleros. Señala un periodo mínimo de vacaciones anuales de doce días.

En el artículo 203 se dispone que los salarios y las indemnizaciones de los tripulantes disfrutan de preferencia, en relación con cualquier otro crédito.

XIX. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

Se estimó que en el trabajo aeronáutico, deben respetarse las disposiciones sobre seguridad en todas las aeronaves. El artículo 216 previene que los miembros de las tripulaciones deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento, tal como lo ordena nuestra Constitución.

XX. TRABAJO FERROCARRILERO

De la misma manera que en los casos del trabajo de las tripulaciones de los buques y las aeronaves, el capítulo sobre el trabajo ferrocarrilero reproduce, en su mayoría, las disposiciones de la Ley vigente. Los artículos 254 y 255 precisan los actos que están prohibidos a los trabajadores y las causas especiales de rescisión.

XXI. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE.

Se dá cuando los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación de servicio. El artículo 256 establece que las relaciones entre los propietarios o permisionarios y choferes y demás personal son relaciones de trabajo.

Los artículos 261 a 263 fijan las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y las prohibiciones a los primeros, normas cuya finalidad principal consiste en procurar la seguridad de las personas y mercancías que son transportadas.

XXII. TRABAJO DE CARGA, DESCARGA, ESTIBA, DESESTIBA Y COMPLEMENTARIOS DE LOS PUERTOS.

Las normas del proyecto se ocupa de los trabajadores mencionados en los puertos, ya sean éstos marítimos, fluviales o en tierra.

Los artículos 268 y 269 determinan quienes son los patronos y su responsabilidad solidaria cuando en forma conjunta ordenen las diversas maniobras de carga y descarga.

Los Artículos 270 a 272 contienen las normas relativas a los salarios; el Artículo 273 contiene algunas normas especiales para la determinación de la Antigüedad de los Trabajadores. El Artículo -- 276 contiene la normas especiales para el pago de los riesgos de -- trabajo.

XXIII. TRABAJADORES DEL CAMPO

El Artículo 281 dispone que el propietario de la hacienda es solidariamente responsable con el aparcerero, y que lo es también con -- el arrendatario cuando éste no dispone de elementos propios sufici^{en}tes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones -- con los Trabajadores. Los restantes artículos del capítulo tratan -- de los derechos y obligaciones.

XXIV. AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.

Los artículos 286 a 289 contienen algunas reglas especiales para -- la fijación de los salarios, que son las mismas que han estableci -- do la costumbre y los contratos celebrados entre la Empresa y es -- tos trabajadores. El Artículo 288 ordena que las primas que corre^{en}pondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si -- posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirva de -- base.

XXV. DEPORTISTAS PROFESIONALES

Las disposiciones del capítulo se aplican a los deportistas, pues el personal que trabaja en los centros deportivos, queda regido -- por las normas generales de la Ley. Los Artículos 293 y 294 con -- tienen las normas para determinar la duración de las relaciones de

trabajo y el pago de los salarios; los artículos 295 a 302 determinan las obligaciones de los Trabajadores y de los patrones; y el 303 consigna algunas causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de Trabajo.

XXVI. TRABAJADORES ACTORES

Por Trabajadores actores se entiende, de conformidad con los artículos 304, a las personas que actúan en teatros, cines, centro - nocturnos o de variedades, o en cualquier local donde se tramita o queda gravada la voz. Los Trabajadores que queden comprendidos dentro de esa definición, tendrán derecho a los beneficios generales de la Ley y a los especiales del capítulo respectivo.

XXVII. TRABAJO A DOMICILIO

Los Artículos 311 a 316 establecen los elementos de la relación Jurídica señalada, los Artículos 317, a 321 consignan los requisitos que deberán satisfacer los patrones para dar trabajo a domicilio. Los Artículos 324, 325, 326 determinan los derechos y obligaciones de los Trabajadores a domicilio y de los empresarios.

XXVIII. TRABAJADORES DOMESTICOS

Las disposiciones más importantes, que ya se encuentran en la Ley en vigor, son las siguientes: Los Trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y de un descanso durante la noche que corresponda a las exigencias del sueño. El salario de conformidad con lo dispuesto en la Ley vigente, deberá fijarse por las Comisiones Regionales como salario mínimo Profesional.

XXIX. TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES
Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

El artículo 345 impone a las Comisiones regionales y a la Comisión Nacional el deber de fijar los salarios mínimos que deberán pagarse en efectivo a estos trabajadores. El artículo 347 dice que las partes fijarán el aumento que debe hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a tales trabajadores. Finalmente, lo que señala el artículo 346 de - que previene que los patronos no pueden reservarse ninguna participación en las propinas.

XXX. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad trabajadora. Las relaciones colectivas de trabajo comprenden las partes siguientes: en primer lugar - la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindical, el derecho a las negociaciones colectivas y a la celebración de los contratos colectivos de trabajo. En segundo lugar los conflictos colectivos de trabajo, para cuya resolución existen dos procedimientos: por una parte la huelga, reconocida como un derecho de los trabajadores, según acaba de explicarse, y por otra, el recurso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que éstas, previo estudio del problema, resuelvan si deben modificarse las condiciones de prestación de los servicios o si es posible autorizar a la empresa para que suspenda o termine parcial o totalmente, sus actividades.

XXXI. LIBERTAD DE COALICION.

El artículo 355, reconoce expresamente, la libertad de coalición - de trabajadores y patronos.

XXXII. SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Los artículos 360 a 364 fijan los requisitos para la formación de los sindicatos, y de que el 365 dispone que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el 366, a fin de garantizar mejor el derecho y la libertad sindicales, determina los casos únicos en los que puede negarse el registro de un sindicato. -- El 371 señala los elementos que deben contener los estatutos de -- los sindicatos.

XXXIII. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 387 expresa que el patrón tiene obligación de celebrar con el mismo sindicato, cuando éste lo solicite, un contrato colectivo y se añade que en caso de negativa, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga. Los artículos 391 a 394 se ocupan del contenido de los contratos colectivos.

XXXIV. CONTRATO LEY.

Los artículos del capítulo determinan cuál debe ser el contenido - del contrato - ley, el momento en que entra en vigor, los procedimientos para su revisión y las causas de terminación.

XXXV. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El proyecto establece que el reglamento se formará mediante acuerdo de trabajadores y del patrón, que una vez formulado se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

XXXVI. MODIFICACIONES COLECTIVAS DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO.

Los contratos colectivos y los contratos-ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante periodos determinados. El artículo 426 otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, através del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

XXXVII. SUSPENSION COLECTIVA DE LOS EFECTOS
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

El artículo 427 contiene la enumeración, por lo que cuando concurra una de esas causas y se hayan seguido los procedimientos correspondientes, la empresa podrá suspender sus actividades.

XXXVIII. TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo descansa en las mismas ideas que sirven de base a la suspensión temporal de los efectos de las relaciones de trabajo.

XXXIX. DERECHO DE HUELGA

El capítulo primero del título contiene las disposiciones generales que se tomarón de la práctica constante, de la Jurisprudencia de las juntas de Conciliación y Arbitraje de la Suprema Corte de Justicia.

Los Artículos 444, 445, 446, tienen por objeto precisar los varios significados que se atribuyen al concepto de huelga. El Capítulo segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga, los artículos 452 a 458 regulan el procedimiento que debe seguirse en la etapa conciliatoria; sus finalidades son facilitar la conciliación y asegurar el funcionamiento normal de las juntas.

El proyecto de la misma manera que la Ley Federal del Trabajo vigente, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, sólo puede hacerse por solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenio entre los mismos trabajadores y el Patrón en el que se designe un árbitro.

XL. RIESGOS DE TRABAJO.

El artículo 475 define la enfermedad de trabajo, el artículo 487 establece prestaciones que deben recibir los trabajadores víctimas de un riesgo. El proyecto modifica las tablas de enfermedades de trabajo y de caluación de incapacidades.

XLI. PRESCRIPCIÓN.

Los artículos 517 l 519 se ocupan del momento a partir del cual -

corró prescripción; el último de los preceptos se procuró una mejor determinación para los casos de los riesgos de trabajo.

XLII. AUTORIDADES DEL TRABAJO.

El artículo 523 señala las autoridades que, en la vida actual del México moderno, se ocupan de la aplicación de las normas de trabajo. El artículo 525 impone a la Secretaría de Trabajo, la obligación de organizar un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal al que compete la aplicación de las normas de trabajo.

XLIII. COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Los artículos 527 y 528 señalan cuales son las materias de competencia federal; el primero reproduce las disposiciones constitucionales y el segundo se ocupa de las industrias conexas con las anteriores.

XLIV. PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Tiene como misión asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

XLV. SERVICIO PUBLICO DEL EMPLEO.

El artículo 538 señala, en forma ejemplificativa, las funciones principales que le corresponden a esta institución.

XLVI. INSPECCION DEL TRABAJO.

La inspección del trabajo es otra de las instituciones básicas -- para la aplicación y vigilancia correcta de las leyes del trabajo.

XLVII. COMISION NACIONAL Y COMISIONES REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA FIJACION DE LOS MISMOS.

Con motivo de las reformas a la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, se reformaron en enero de 1962 -- las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente. El proyecto reproduce esas disposiciones, que se han revelado eficaces en -- la vida nacional.

XLVIII. LA JURISDICCION DEL TRABAJO.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución, apartado "A" fracción XX lo que trae como consecuencia que sean independientes del Poder -- Judicial.

XLIX. ORGANIZACION DE LAS JUNTAS.

Este capítulo establece como estarán integradas y organizadas las -- Juntas.

L. JUNTAS DE CONCILIACION.

Las Juntas de Conciliación se integrarán con un representante del -- Gobierno Federal o Local, fungirá como presidente, y con un repre-

sentante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos.

LI. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El proyecto organiza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con los principios siguientes: en primer lugar, la -- Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto en las Juntas Espe-- ciales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una o varias ramas de la actividad económica.

LII. PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS.

Son las personas a las que corresponderá dirigir la tramitación - de conflictos de trabajo: actuarios, secretarios, auxiliares, -- secretarios generales y presidentes de las Juntas Especiales.

LIII. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONOS EN LOS ORGANISMOS DE TRABAJO.

Conviene destacar el hecho de que se aumentó a seis años el perío do de duración de los representantes, para lo cual se tomo en -- consideración que un periodo de seis años le permite tomar conoci miento y experiencia suficientes acerca de los problemas que se - debaten ante las Juntas.

LIV. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El derecho procesal del trabajo son normas que tienden a dar ----

efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por algunos de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.

LV. NORMAS PROCESALES GENERALES.

Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales. Los artículos 687 y siguientes contienen las normas para las notificaciones. El artículo 695 reglamenta el incidente de nulidad de notificaciones; los artículos 698 y siguientes se ocupan de las diligencias que deban practicarse en lugar distinto del en que resida la Junta.

LVI. NORMAS DE COMPETENCIA.

Los artículos 730 a 737 determinan cuál es la Junta competente para conocer de un conflicto y reglamentan la manera como deben resolverse las disputas competenciales.

LVII. RECUSACIONES Y EXCUSAS.

Los artículos 738 a 744 concuerdan con las disposiciones de la ley vigente. El proyecto se limita a establecer un orden mejor en la colocación de los artículos y modifica algunos términos para reponerlos en armonía con los que se utilizan en el proyecto.

LVIII. PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene como finalidad esencial dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas.

por las juntas de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador.

LIX. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital.

LX. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES .

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y resolución.

LXI. PROCEDIMIENTOS PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

El proyecto contiene las reglas siguientes: la Junta, al recibirla la solicitud que inicia el procedimiento, debe citar a las partes a una audiencia. Si no se obtiene un arreglo conciliatorio, designa una comisión, por lo menos de tres peritos, para que investigue los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formule un dictamen respecto de la forma en que, según parecer de ellos puede solucionarse el citado conflicto.

LXII. RECURSOS.

Se acepta la revisión de los actos de los presidentes, como autoridades ejecutoras y la de los actos de los actuarios.

LXIII. PROVIDENCIAS CAUTELARES.

Las providencias cautelares deben solicitarse en la comparecencia o escrito inicial, o posteriormente; pero se pondrá en conocimiento de las partes contra quien se promuevan.

LXIV. TERCERIAS.

Los artículos 830 a 835 integran el capítulo sobre tercerías, las que pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia de derechos.

LXV. PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION.

El capítulo primero del título quince se ocupa de las disposiciones generales para la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación Permanentes y de los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictados en el procedimiento ordinario y especiales, de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las Juntas.

LXVI. PROCEDIMIENTOS DE EMBARGO.

El proyecto reúne en un sólo capítulo las normas que se relacionan con los embargos, marcó, una vez más, la finalidad del procedimiento de ejecución, que es lograr el cumplimiento pronto y eficaz de

los laudos.

LXVII. REMATES.

Los artículos S65 a S67 contienen las reglas básicas para la celebración del remate, según la naturaleza de los bienes embargados y el artículo S68 reúne las normas para la celebración misma de la almoneda.

LXVIII. RESPONSABILIDAD Y SANCIONES DE TRABAJADORES Y PATRONOS.

El título último del proyecto trata de las responsabilidades de los trabajadores y de los patronos por incumplimiento de las normas de trabajo, así como las sanciones que puedan imponerse.

No se ocupa este título de las responsabilidades de las Autoridades de trabajo, porque en un capítulo anterior se trató la responsabilidad del personal jurídico de las juntas y porque el personal administrativo que interviene en la aplicación de las normas de trabajo está sujeto a los capítulos especiales de esta Ley y a la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

El artículo S86 establece el principio general. Las violaciones a las normas de trabajo que no tengan señalada una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto que se cita, que consiste en una multa de cien a diez mil pesos.

Los restantes artículos del capítulo contienen las violaciones que

se juzgaron más graves, por ser las que con mayor frecuencia se han presentado en la vida real. Los artículos 887 a 889 fijan - qué autoridades deben imponer las sanciones y la manera de hacer las efectivas.

Por último, el artículo 890, que cierra el proyecto, recoge un principio constitucional, y autoriza a los trabajadores, a los patronos, y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, - para que denuncien ante las autoridades las violaciones de que tengan noticia.

B.- CAPITULOS Y PARTES QUE INTEGRAN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

TITULO SEGUNDO

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

- Capítulo I. Disposiciones generales.
- Capítulo II. Duración de las relaciones de trabajo.
- Capítulo III. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.
- Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.
- Capítulo V. Terminación de las relaciones de trabajo.

TITULO TERCERO.

CONDICIONES DE TRABAJO.

- Capítulo I. Disposiciones generales.
- Capítulo II. Jornada de Trabajo
- Capítulo III. Días de descanso.
- Capítulo IV. Vacaciones.
- Capítulo V. Salario.
- Capítulo VI. Salario Mínimo.
- Capítulo VII. Normas protectoras y privilegios del salario.
- Capítulo VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

TITULO CUARTO.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

Capítulo I.	Obligaciones de los patrones.
Capítulo II.	Obligaciones de los trabajadores.
Capítulo III.	Habitaciones para los trabajadores.
Capítulo III. Bis	De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
Capítulo IV.	Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.
Capítulo V.	Invección de los trabajadores.

TITULO QUINTO.

TRABAJO DE LAS MUJERES.

TITULO QUINTO BIS.

TRABAJO DE LOS MENORES.

TITULO SEXTO.

TRABAJO ESPECIAL.

Capítulo I.	Disposiciones generales.
Capítulo II.	Trabajadores de confianza.
Capítulo III.	Trabajadores de los buques.
Capítulo IV.	Trabajo de tripulaciones aeronáuticas.
Capítulo V.	Trabajo ferrocarrilero.
Capítulo VI.	Trabajo de Autotransporte.
Capítulo VII.	Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
Capítulo VIII.	Trabajadores del campo.
Capítulo IX.	Agentes de comercio y otros semejantes.

- Capítulo X. Deportistas Profesionales.
Capítulo XI. Trabajadores actores y músicos.
Capítulo XII. Trabajo a domicilio.
Capítulo XIII. Trabajadores domésticos.
Capítulo XIV. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
Capítulo XV. Industria familiar.
Capítulo XVI. Trabajos de médicos residentes en período de -- adiestramiento en una especialidad.
Capítulo XVII. Trabajos en las Universidades e Instituciones - de Educación Superior Autónomas por Ley.

TITULO SEPTIMO.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

- Capítulo I. Coaliciones.
Capítulo II. Sindicatos, federaciones y confederaciones.
Capítulo III. Contrato Colectivo de Trabajo.
Capítulo IV. Contrato-Ley.
Capítulo V. Reglamento Interior de Trabajo.
Capítulo VI. Modificaciones colectivas de las condiciones - de trabajo.
Capítulo VII. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
Capítulo VIII. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

TITULO OCTAVO.

HUELGAS.

- Capítulo I. Disposiciones generales.
Capítulo II. Objetivos y procedimiento de huelga.

TITULO NOVENO.
RIESGOS DE TRABAJO.

TITULO DECIMO
PRESCRIPCION.

TITULO ONCE.
AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.

- Capítulo I. Disposiciones generales.
- Capítulo II. Competencia constitucional de las autoridades del trabajo.
- Capítulo III. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Capítulo IV. Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- Capítulo V. Inspección del trabajo.
- Capítulo VI. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Capítulo VII. Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.
- Capítulo VIII. Procedimientos ante las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- Capítulo IX. Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- Capítulo X. Juntas Federales de Conciliación.
- Capítulo XI. Juntas Locales de Conciliación.
- Capítulo XII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Capítulo XIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

TITULO DOCE.
PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE.

TITULO TRECE.
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS
PATRONES.

- Capítulo I. Representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje en las Juntas de Conciliación Permanentes.
- Capítulo II. Representantes de los trabajadores y de los patrones en las comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Minimos.
- Capítulo III. Representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa.

TITULO CATORCE.
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- Capítulo I. Principios procesales.
- Capítulo II. De la capacidad y de la personalidad.
- Capítulo III. De las competencias.
- Capítulo IV. De los impedimentos y excusas.
- Capítulo V. De la actuación de las juntas.
- Capítulo VI. De los términos procesales.
- Capítulo VII. De las notificaciones.
- Capítulo VIII. De los exhortos y despachos.

Capítulo IX.	De los incidentes.
Capítulo X.	De la acumulación.
Capítulo XI.	De la continuación del proceso y de la caducidad.
Capítulo XII.	De las pruebas.
	Sección primera. Reglas Generales.
	Sección segunda. De la confesional.
	Sección tercera. De las documentales.
	Sección cuarta. De la testimonial.
	Sección quinta. De la pericial.
	Sección sexta. De la inspección.
	Sección séptima. De la presuncional.
	Sección octava. De la instrumental.
Capítulo XIII.	De las resoluciones laborales.
Capítulo XIV.	De la revisión de los actos de ejecución.
Capítulo XV.	De las providencias cautelares.
Capítulo XVI.	Procedimientos ante las Juntas de Conciliación.
Capítulo XVII.	Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Capítulo XVIII.	De los procedimientos especiales.
Capítulo XIX.	Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
Capítulo XX.	Procedimiento de huelga.

TITULO QUINCE

PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.

Capítulo I.	Sección primera. Disposiciones generales.
	Sección segunda. Del procedimiento de embargo.
	Sección tercera. Remates.
Capítulo II.	Procedimiento de las tercerías y preferencia de crédito.
	Sección primera. De las tercerías.
	Sección segunda. De la preferencia de créditos.

Capítulo III. Procedimientos para procesales y voluntarios.

TITULO DIECISEIS.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

C.- LA IDEA QUE SE TUVO PARA CREARLA.

Es indiscutible que, la creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tuvo como finalidad, la adaptación de la realidad social-- y económica al momento actual y no en la que se contempló en el año de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Como todos sabemos, la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, yen este caso, por tratarse del derecho del trabajo, se habla de una justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esta, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, por que se trata de la energía humana - de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de --- quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren - la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador - y su familia.

Es importante hacer notar la reafirmación de los principios rectores del Derecho del Trabajo en esta nueva Ley, que los toma en -- cuenta de una manera trascendental.

Los principios que rigen esta materia son los siguientes:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley. En segundo lugar, las condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que se presten. En tercer lugar deben ser iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias, cualquiera que sea el motivo con que se las pretenda justificar. Por último los trabajadores podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, cuando sea excesivamente larga la jornada de trabajo o cuando concurren circunstancias económicas que la justifique; de la misma manera, el patrón queda autorizado para solicitar la reducción de las prestaciones concedidas a los trabajadores, cuando concurren circunstancias -- económicas que justifiquen, sin que en ningún caso las nuevas condiciones de trabajo puedan ser inferiores a las consignadas en -- la Ley.

Es interesante ver la gran transformación que han tenido los trabajadores al unirse y formar primeramente un sindicato, luego federaciones, y por último confederaciones. Estas instituciones han logrado obtener una gran fuerza, que es necesario que la Ley Federal del Trabajo los tome en cuenta, y establezca una reglamentación específica para éstas instituciones.

D.- EL RENGLON DE SANCIONES ¿COMO ESTA?

Las sanciones que establece la Ley Federal del Trabajo, están contenidas en el Título dieciseis, que es de Responsabilidades y sanciones. Comprende los artículos que van de 992 al 1010.

Este capítulo establece como sanciones aquellas que van desde la multa de tres a quince veces el salario mínimo general, tal y como lo establece el artículo 998, hasta el de una multa que llega incluso a 315 veces el salario mínimo, tal y como lo establece el artículo 1000. Y más fuertes son aún las sanciones establece el artículo 1004, 1005, y 1006, que llegan a la privación de la libertad, hasta por un periodo de cuatro años.

A continuación transcribimos los artículos a que hacemos -- referencia.

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

Artículo 1000. El incumplimiento de la 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 multa 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 1004. Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de e 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 992, cuando el monto de la omisión 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 omisión 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 omisión excede a los tres meses de -

salario mínimo general de la zona correspondiente.

Artículo 1005. Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado, o representante del trabajador, se le impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a 30 veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstenga de concurrir a dos o más audiencias, y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

Artículo 1006. A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se impondrá una pena de seis a cuatro años de prisión y multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de los trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajos cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título independientemente de la responsabilidad que 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 que se cometa la violación.

NOTA BIBLICGRAFICA

Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo
Tematizada . Sexta Edición . Editorial Trillas México 1979.

CAPITULO III .

ESTUDIO DOGMÁTICO DE LA FRACCIÓN I DEL ARTICULO 1005 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo entramos de lleno al tema principal de nuestro trabajo, que es el estudio dogmático de la fracción I del artículo 1005 de la -- Ley Federal del Trabajo, así mismo entramos en el mundo de la Dogmática Jurídico-Penal.

Considero oportuno mencionar algunas definiciones de delito, para que - conozcamos como consecuencia, los elementos del delito los cuales son - integrantes de la Dogmática Jurídico-Penal o Teoría Jurídica del Delito.

Han existido diversas escuelas y tendencias que han definido al delito, una de ellas es la Escuela Clásica, cuyo principal representante es --- Francisco Carrara, señalándonos que delito es " la infracción de la Ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, -- resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso."

Otra corriente, la sociológica, representada por Rafael Garófalo, conceptúa al delito como " la violación de los sentimientos altruistas de probidad y de piedad, en la medida media indispensable para la adaptación del individuo a la colectividad."

Sobre otro tipo de definiciones es importante señalar que desde el punto de vista jurídico hay definición del delito de tipo formal y de carácter sustancial. La primera de ellas (formal) es la suministrada por

la Ley positiva por medio de amenazas de una pena para la ejecución o la omisión de ciertos actos, y expresan que el delito se caracteriza por su sanción penal, es decir, sin una ley que sancione una determinada conducta, no es posible hablar de delito tal como lo señala el artículo 7o. del Código Penal : " Delito es el acto u omisión que sancionan las Leyes Penales". La segunda de ellas (sustancial) se encuentra subdividida en dos ramas que son unitario o Totalizador y el atomizador o analítico.

Unitario o Totalizador.- Esta corriente manifiesta que el delito no puede dividirse, ni para su estudio, es un todo orgánico, un concepto-indisoluble.

Atomizador o Analítico.- Los autores que siguen este criterio señalan que es estudiado el ilícito penal por sus elementos constitutivos; -- para entender el todo, debe conocerse sus partes. Con éste orden de ideas emergen una serie de corrientes que toman en consideración diferentes elementos del delito, recibiendo en función de ello diversas denominaciones, tales como: Bitómico, Tritómico, Tetratómico, Pentatómico, Exatómico y Heptatómico.

Para el maestro Castellanos Tena los elementos esenciales del delito son: La conducta, tipicidad, antijuridicidad, culpabilidad y como requerimiento de ésta la imputabilidad, en cuanto a la punibilidad menciona que "la punibilidad, merecimiento de una pena, no adquiere el rango de elemento esencial del delito, por que la pena se merece en virtud de la naturaleza del comportamiento". 1

Pavón Vasconcelos manifiesta que " un concepto substancial del delito

sólo puede obtenerse dogmáticamente, del total ordenamiento Jurídico Penal. De éste desprendemos que el delito es la conducta o el hecho típico, antijurídico, culpable y punible afiliándonos a un criterio pentatómico por cuanto consideramos son cinco sus elementos integrantes: A) una conducta o un hecho; B) la tipicidad; C) la antijuridicidad; D) la culpabilidad y E) la punibilidad" .2

Apartandonos un poco del delito, es preciso comprender en que consiste la Dogmática Jurídico-Penal. En este orden de ideas Francisco Pavón Vasconcelos señala que "La ciencia del Derecho Penal es el conjunto sistemático de conocimientos extraídos del Ordenamiento Jurídico Positivo, referentes al delito, al delincuente y a las penas y medidas de seguridad. Por lo tanto, su objeto lo constituye el Derecho Penal y de ahí que se le designe también con el nombre de Dogmática-Jurídico Penal".3

Felipe Grispigni en un sentido estricto indica que Dogmática Jurídico-Penal o Ciencia del Derecho Penal " es la disciplina que estudia el contenido de aquellas disposiciones que, en el seno del ordenamiento jurídico positivo, constituye el Derecho Penal".4

Para Castellanos Tena la Dogmática Jurídico-Penal "es la disciplina cuyo objeto consiste en descubrir, construir y sistematizar los principios rectores del ordenamiento penal positivo." 5.

Una definición a la que nos adherimos es la postulada por el Dr. -- Eduardo López Betancourt quien manifiesta que la Dogmática Jurídico Penal es la serie de principios absolutos sobre los cuales no se -- admite discusión en tanto estén vigentes, los cuales permiten desen-- trañar al delito y a todos sus efectos.

Una vez que ya hemos comprendido la problemática que implica una definición de delito y de la Dogmática Jurídico-Penal, es conveniente adentrarnos en el estudio Dogmático de la fracción I del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo que transcribiremos en su totalidad en el próximo inciso.

A.- ARTICULO 1005,FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 1005.-Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se le impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces - el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la junta en -- los casos siguientes:

I.- Cuando sin causa justificada se abstenga de concurrir a dos o más audiencias;

B.- HIPOTESIS.

Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias.

C.- DEFINICION DEL DELITO.

La Fracción I del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo - describe un delito contenido en la propia ley, y éste delito lo vamos a considerar como un delito especial, en virtud de que dicho delito no está contenido dentro de las disposiciones esta--

blecidas en el Código Penal ni en ningún otro ordenamiento jurídico de carácter penal. Este delito está previsto y sancionado en la Ley Federal del Trabajo, el cual contiene de manera especial - sanciones de tipo penal. Esta serie de disposiciones en materia - penal están señaladas en el título decimosexto correspondiente a responsabilidades y sanciones, y quedan comprendidos los artículos 992 a 1010.

En nuestro artículo en particular, el 1005 fracción I encontramos los elementos necesarios para que se configure el delito, a través de una conducta típica, antijurídica y culpable, la cual -- está prevista en una hipótesis.

Cuando sin causa justificada se abstenga de concurrir a dos o -- más audiencias.

Aquí encontramos que no es necesario recurrir al Código Penal ya que, el mismo artículo establece la sanción al sujeto que se haga acreedor a la misma.

D.- IMPUTABILIDAD.

Sobre la imputabilidad el maestro Carrancá y Trujillo expone su punto de vista y manifiesta "que para que la acción sea inculpable además de antijurídica y típica ha de ser culpable. Ahora bien, sólo puede ser culpable el sujeto que sea imputable. Imputar es poner una cosa en la cuenta de alguien lo que no puede darse si este alguien, y para el Derecho Penal sólo es alguien, aquel que por sus condiciones psíquicas, es sujeto de voluntariedad." "Será pues imputable todo aquel que posea al tiempo de la acción las condiciones psíquicas exigidas abstracta e independientemente

te por la Ley para poder desarrollar su conducta socialmente; todo el que sea apto e idoneo jurídicamente para observar una conducta que responda a las exigencias de la vida en sociedad humana."6

Rafael de Pina se adhiere a la corriente que considera a la imputabilidad como presupuesto de la culpabilidad señalando: "la imputabilidad puede identificarse con la capacidad general atribuible a un sujeto para cometer cualquier clase de infracción penal. La imputabilidad es un presupuesto de la culpabilidad".7

Nosotros nos adherimos al pensamiento del maestro Castellanos Tena quien sostiene una postura en la cual consideran a la imputabilidad como un presupuesto de la culpabilidad: "a la imputabilidad, se le debe considerar como el soporte o cimiento de la culpabilidad y no como elemento del delito." "La imputabilidad es la posibilidad condicionada por la salud mental y por el desarrollo del autor, para obrar según el justo conocimiento del deber existente. Es la capacidad de obrar en Derecho Penal que traigan consigo las consecuencias penales de la infracción. En pocas palabras, podemos definir la imputabilidad como la capacidad de querer y entender en el campo del Derecho Penal". "Es pues el conjunto de condiciones mínimas de salud y desarrollo mentales en el autor, en el momento del acto típico penal, que lo capacita para responder del mismo." 8

La imputabilidad la podemos comprender como la capacidad de querer y entender en el campo del Derecho Penal. Aquí encontramos que es necesario que haya una serie de requisitos mínimos de salud y desarrollo mental en el sujeto, para que se pueda configurar el delito.

En nuestro artículo, objeto de estudio, se requiere que el sujeto

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

procurador de la defensa del trabajo, apoderado o representante del trabajador, tenga la capacidad de querer y entender, para -- que, su conducta esté encaminada a el incumplimiento de sus obligaciones, y caiga dentro de la hipótesis que establece nuestro delito a estudio.

Así de esta manera, el sujeto arriba mencionado, es responsable moral y socialmente, de dar cuenta a la sociedad por el hecho -- realizado, ya que, como establecimos anteriormente, tienen desarrollada a la mente y no padecen alguna anomalía psicológica -- que los imposibilite a ser responsables de sus hechos y como -- consecuencia, sea responsable dentro del terreno que nos ocupa, de la hipótesis contenida en la fracción I del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo.

E.- INIMPUTABILIDAD.

La inimputabilidad constituye el aspecto negativo de la imputabilidad, y aquella es, todas las causas "capaces de anular o -- neutralizar, ya sea el desarrollo o la salud de la mente, en -- cuyo caso el sujeto carece de aptitud psicológica para la delictuosidad".⁹

Las causas de inimputabilidad son las siguientes:

Estado de inconciencia o trastornos mentales;

El miedo grave;

Minoría de edad.

1. Estado de Inconciencia.

Lo podemos catalogar como los trastornos mentales y el padecer un desarrollo intelectual retardado que le impida comprender - el carácter ilícito del hecho. El trastorno mental constituye una causa de inimputabilidad consistente en la perturbación de las facultades psíquicas, no distinguiendo el Código Penal con su nueva disposición entre trastornos mentales transitorios o permanentes, estableciendo éste que su magnitud debe ser tal - que impida a la gente "comprender el carácter ilícito del hecho realizado, o conducirse de acuerdo a esa comprensión". --- Quedan así comprendidos con éste nuevo ordenamiento jurídico - tanto a los sordomudos o ciegos, o a los que sufren de trastornos mentales transitorios o permanentes o quienes tengan un -- desarrollo intelectual retardado, a los cuales les impida comprender el carácter ilícito del hecho.

Consideramos que en nuestra fracción a estudio, si se puede -- presentar el estado de inconciencia, cuando el sujeto, llegue a sufrir algún trastorno mental que le impida concurrir a los -- dos o más audiencias que marca la fracción I de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto al desarrollo intelectual retardado, -- consideramos que no se presenta, ya que, estas personas no son sujetos que lleguen a tener la calidad de Procurador de la De -- fensa del Trabajo, apoderado o representante del trabajador.

2.- Miedo Grave.

El miedo grave obedece a procesos causales psicológicos, se engendra en la imaginación del sujeto, con el miedo puede producirse la inconciencia o un verdadero automatismo; esta causa de inimputabilidad esta prevista por nuestra legislación vigente comprendida en el artículo 15 fracción VI del Código Penal.

Considero que el miedo grave no se puede presentar en la -- fracción I del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo; ya que, por un proceso interno surgido de la imaginación -- del agente procurador de la Defensa del Trabajo, apoderado o representante del trabajador, no es suficiente para impedir que el litigante se presente a las audiencias que marca el artículo en cuestión.

3.- Minoría de edad.

Por lo que toca a los menores de edad, no pueden ser sujetos de la comisión de nuestro ilícito, dado que ellos estan bajo un régimen diverso y por lo tanto, ellos no cometen delitos sino infracciones y por lo tanto no le es aplicable el correspondiente a la Ley Federal del Trabajo.

F. Clasificación del delito.

Nosotros establecimos la clasificación en base al criterio del maestro Fernando Castellanos Tena y los clasifica de la siguiente manera:

1.- EN FUNCION DE SU GRAVEDAD.

Desde este punto de vista existen dos clasificaciones; una -

Bipartita que contempla a los delitos y las faltas y la otra tripartita que distingue entre crímenes, delitos y faltas o contravenciones:

CRIMENES: Son los atentados contra la vida y los derechos naturales del hombre.

DELITOS: Son aquellas conductas que vayan en contra de los derechos nacidos del contrato social.

FALTAS O CONTRAVENCIONES: Son las infracciones que se hacen a los reglamentos de policía y buen gobierno.

Cabe hacer notar que en México sólo se toma en cuenta una clasificación bipartita que son los delitos y faltas o contravenciones. En este orden de ideas, consideramos a nuestro delito que nos ocupa, lo consideramos como un delito.

2.- POR LA CONDUCTA DEL AGENTE.

Se clasifican en :

ACCION: Hay un hacer, hay un comportamiento positivo.

OMISION: Consiste en la no ejecución de algo ordenado por la ley. Estos a su vez se subdividen en:

OMISION SIMPLE: "Consisten en la falta de actividad jurídicamente ordenada, con independencia del resultado material que produzca" 10.

COMISION POR OMISION: Consiste en que el sujeto decide no actuar y como consecuencia de esa inacción, se produce el resultado material.

En nuestro delito a estudio lo ubicamos dentro de una omisión y más específicamente en una omisión simple, ya que, la inactividad colma el tipo penal, no exigiéndose ningún

resultado material, aquí lo que se considera es el incumplimiento de la asistencia a las audiencias, sin importar si -- éstas una vez empezadas se suspendieron, se diferieron o se -- llevó a cabo.

3.-POR EL RESULTADO.

Se dividen en:

FORMALES: Aquellos que se agota el tipo penal con la sola -- realización de la conducta del agente , no es necesario para su integración la producción de un resultado externo.

MATERIALES: En estos se requiere la producción de un resultado material para colmar el tipo penal.

En nuestro delito a estudio será formal, por que no es necesario un resultado material , aquí se sanciona la conducta, sin importar el aspecto material.

4.-POR EL DAÑO QUE CAUSAN.

DE LESION: Causan un daño directo y efectivo al bien jurídico -- dicamente protegido.

DE PELIGRO: Aquellos ilícitos que sólo colocan a los bienes en posibilidad de ser dañados.

En nuestro delito a estudio lo ubicamos en los de peligro -- ya que, sólo ponen en peligro el bien jurídico tutelado, y en este caso sería el de la seguridad de la defensa del -- trabajador.

5.- POR SU DURACION.

Se clasifican de la siguiente manera:

- INSTANTANEOS: En estos, el delito se perfecciona en sólo momento.

CONTINUADOS: "Cuando una sola resolución delictiva, se comete por varias acciones, o sea, serán varias acciones y una sola lesión jurídica" 11

PERMANENTES: Son aquellos que se prolongan en su ilicitud a través del tiempo, ya que, su naturaleza así lo exige.

Nuestro delito a estudio es continuado, ya que, el tipo penal establece en nuestra hipótesis la abstención de concurrir a dos o más audiencias, aquí se ve claramente la pluralidad de dos conductas y al realizarse se viola el precepto legal, es decir, se requiere de dos conductas omisivas.

6.- POR EL ELEMENTO INTERNO O CULPABILIDAD.

Sobre esta clasificación nuestro Código Penal establece en el artículo octavo que son intencionales, no intencionales o de imprudencia y preterintencionales.

DOLOSOS: "Cuando se dirige la voluntad consciente a la realización de un hecho delictivo." 12

CULPOSOS: El delito es culposo cuando el individuo no ha deseado cometer el evento delictivo, pero éste se presenta por imprudencia, negligencia o descuido.

PRETERINTENCIONALES: Se presentan cuando el resultado sobrepasa a la intención.

Sobre este respecto yo ubico al delito a estudio dentro de los dolosos, ya que, se presenta la tipicidad cuando se dirige la voluntad consciente a la realización del hecho antijurídico.

La misma hipótesis establece que cuando sin causa justificada se abstenga de concurrir a dos o más audiencias; aquí se ve claramente que el agente ha tenido la plena voluntad consciente de realizarlo al no concurrir a las dos audiencias.

7.-EN FUNCION DE SU ESTRUCTURA.

Estos delitos se clasifican en:

SIMPLES: Son aquellos en que la lesión jurídica es única.

COMPLEJOS: Son aquellos en los que la figura jurídica consta de la unificación de dos infracciones, cuya fusión da nacimiento a una figura delictiva nueva.

Nuestro delito a estudio lo ubicamos dentro de los simples, por que no da nacimiento a otra figura delictiva nueva que no esté establecida en la fracción I del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo y además la única lesión jurídica -- producida son los derechos del trabajador.

8.-POR EL NUMERO DE ACTOS INTEGRANTES DE LA ACCION TIPICA.

Considerando el número de actos integrantes de la acción -

típica los delitos pueden ser:

UNISUBSISTENTES: Son aquellos que se forman por un sólo acto.

PLURISUBSISTENTES: Son aquellos que se forman por varios actos naturalmente separados, bajo una sola figura, es decir constan de varios actos por que el tipo penal así lo requiere.

Nuestro delito lo ubicamos dentro de los plurisubsistentes, -- debido a que, necesita como mínimo dos actos para que se configure en delito, tal y como lo señala claramente el artículo en cuestión, que establece que es necesario que no concurren como mínimo a dos audiencias para que se configure el tipo penal.

9.- POR EL NUMERO DE SUJETOS QUE PARTICIPAN EN EL HECHO DELICTUOSO.

Los delitos pueden ser:

UNISUBJETIVOS: Se colma el tipo penal con la actuación de un sólo sujeto.

PLURISUBJETIVOS: Cuando el tipo penal requiere como mínimo dos sujetos para configurar el delito.

Nuestro delito a estudio es unisubjetivo, por que basta la -- participación de un solo sujeto para que se configure el tipo penal, es decir, unicamente con la participación de un sólo -- sujeto, el cual no este presente en las audiencias para que se cumpla el tipo penal.

10.- POR LA FORMA DE PERSECUCION.

Se clasifican como de :

OFICIO: Son aquellos en los que la autoridad está obligado a perseguirlos por mandato legal. En este tipo de delitos no opera perdón alguno. Y además señala Tena Ramirez que debe haber una previa denuncia.

QUERRELLA NECESARIA: Son aquellos delitos que se persiguen a petición de parte ofendida y además opera el perdón del ofendido.

Nuestro delito estudio lo catalogamos dentro de los de oficio, ya que, el artículo en cuestión no establece si es de querrela necesaria, y al no establecerlo expresamente el artículo, entonces es de oficio. Abundando más sobre el tema y tomando -- como base, lo establecido por Castellanos Tena en el sentido de que debe haber una denuncia previa; el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo señala clara y certeramente que "Los-trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones, -- confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las -- autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo". 13.

Aquí se entiende que es de oficio; por que si no, el precepto legal establecería que tendrían que querrellarse; motivo por el cual lo consideramos dentro de los de oficio.

11.- EN FUNCION DE LA MATERIA.

De acuerdo con esta clasificación los delitos pueden ser:

COMUNES: Se formulan en leyes dictadas por las legislaturas Locales.

FEDERALES: Se establecen en las leyes dictadas por el Congreso de la Unión.

OFICIALES: Son los que comete un empleado público en el ejercicio de sus funciones.

MILITARES: Aquellos que afectan la disciplina del ejercito.

POLITICOS: Aquellos que atentan contra la seguridad del país.

Nuestro delito a estudio lo catalogamos como federal, en virtud de que, esta contenido en una Ley de tipo federal, y tal y como su mismo nombre lo indica, Ley Federal del Trabajo.

G. CONDUCTA.

El delito es ante todo una conducta humana. A tenido diversas denominaciones, pero la que más prevalece es ésta, la de la conducta, ya que, este mismo vocablo abarca tanto el hacer positivo como el negativo.

Debemos recordar que la conducta es el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito. La conducta se divide en:

ACCION

OMISION : a) OMISIO SIMPLE

b) COMISION POR OMISION.

En el caso concreto de nuestro delito a estudio, podemos decir que se trata de un delito de omisión simple, por que, se requiere la inactividad por parte de la gente para que se cumpla el tipo penal y no es necesario un resultado material para que se configure el mismo. Esta clase de delitos sólo pueden cometer las personas físicas, ya que sólo la conducta humana tiene relevancia para el Derecho Penal, y nuestro ilícito es típicamente, antijurídico y culpable, para caer dentro del campo penal, pero está establecido en una ley no penal, lo que hace de él un delito especial.

Así mismo hacemos notar que las personas morales no pueden cometer un ilícito. En nuestro ilícito el sujeto pasivo es el trabajador a quien se está patrocinando o representando en un asunto en materia laboral, pues así está establecido en nuestro artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es motivo de nuestro estudio.

En tanto que el sujeto activo debe tener la calidad de Procurador de la Defensa del Trabajo, o bien, el de apoderado, o el de representante; claro en todos los casos del trabajador, para que se haga acreedor a la sanción correspondiente, por el incumplimiento de sus obligaciones.

El bien jurídicamente tutelado lo constituye la seguridad - de la defensa del trabajador.

El objeto material esta formado por la persona o cosa que -- resiente el daño producido, o bien, el peligro creado. En -- nuestro delito a estudio el objeto material lo constituye el trabajador y el derecho en si de su patrimonio, porque el -- trabajador es la persona quien resiente el daño.

El objeto jurídico lo constituye el bien protegido por la -- Ley y que el hecho o la omisión criminal lesionan. Así podemos señalar que el objeto jurídico son los derechos del trabajador.

H. AUSENCIA DE CONDUCTA.

Tratándose de las causas de ausencia de conducta, nuestro Código Penal vigente recoge en el artículo 15 Fracción I, todas -- las especies de ausencia de conducta por medio de una fórmula general: "Incurrir el agente en actividad o inactividad involuntarios". La ausencia de conducta es uno de los impedimentos, para que se configure el delito, si la conducta está ausente, -- evidentemente no habrá delito a pesar de la apariencia. Las -- causas de la ausencia de conducta son las siguientes:

1.- FUERZA FISICA EXTERIOR IRRESISTIBLE (VIS ABSOLUTA).

El maestro Celestino Porte Petit sobre el respectivo señala que se dá "cuando el sujeto realiza un hacer o un no hacer por -- medio de la violencia física humana e irresistible". 1.

El doctor Eduardo López Betancourt nos señala que consiste en la "fuerza que proviene de otro sujeto que obra sobre - la gente para que éste cometa el ilícito." 15

Con base a lo anteriormente expuesto, considero que si se puede llegar a presentar cuando el sujeto activo, en este caso al apoderado, representante o procurador de la Defensa del Trabajo le impidan llegar a las audiencias, ya sea de una persona que le impida el paso al lugar donde se efectúen las audiencias, o bien, sean varias personas que impidan el paso, como es el caso, cuando hay manifestaciones frente a los locales de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, plántandose en la entrada e impidiendo la entrada a cualquier persona.

2.- FUERZA MAYOR (VIS MAIOR).

El maestro López Betancourt en sus catédras nos conceptualiza de manera clara que es la fuerza proveniente de la naturaleza que obliga a la gente a actuar en forma contraria a su voluntad.

En nuestro delito a estudio consideramos que si se puede -- llegar a presentar cuando por una lluvia torrencial de varios días inunde el lugar donde se celebran las audiencias y le impidan llegar a ese local al sujeto activo de nuestro ilícito para que comparezca a las audiencias.

3.- MOVIMIENTOS REFLEJOS.

"Son situaciones psíquicas originadas en nuestro sistema -- nervioso que operan en el agente haciendo que realice --

movimientos contra su voluntad". 16.

En nuestro delito estudio, esta es difícil de presentarse - casi nos atrevemos a decir, que por las circunstancias que requiere nuestra hipótesis es imposible que se presente.

I.- TIPICIDAD.

Mariano Jiménez Huerta menciona que la tipicidad es una expresión conceptual del derecho moderno punitivo y aludiendo a Mezger señala que es el equivalente técnico del apotégma-político nullum crimen sine lege. 17

La tipicidad es el encuadramiento de la conducta al tipo -- penal establecido por la Ley. En nuestro caso concreto el tipo es la descripción legislativo que hace mención el artículo 1005 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Habrá tipicidad cuando la conducta realizada, se amolde a - la hipótesis que señala nuestro artículo a estudio que es.

- Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a - dos o más audiencias.

1.- CLASIFICACION DE LOS TIPOS.

En materia de clasificaciones no existe un criterio unifi - cado entre los autores y consideramos como una de las más - acertadas la del maestro Castellanos Tena.

A) POR SU COMPOSICION.

NORMALES: Se limitan a hacer una descripción objetiva.

ANORMALES: Además de factores facultativos contienen elementos subjetivos o normativos.

Para el caso de nuestro delito a estudio, es normal, por que no requiere de ninguna valoración o elemento subjetivo.

B) POR SU ORDENACION METODOLOGICA.

FUNDAMENTALES O BASICOS: Es básico cuando tiene plena independencia.

ESPECIALES: Se forman al agregar otros elementos al tipo fundamental, al cual subsumen.

COMPLEMENTADOS: Cuando al lado del tipo básico, sólo se diferencian de éste por una peculiaridad.

En nuestro ilícito lo consideramos como fundamental, ya que, es una figura única que no esta contenida dentro de algún ordenamiento jurídico penal, y además tiene independencia, no dependiendo de otras circunstancias ajenas a lo establecido por el tipo para que se configure el delito.

C) EN FUNCION DE SU AUTONOMIA.

AUTONOMOS: Estos tienen vida por si mismos.

SUBORDINADOS: Dependen de otro tipo.

Nuestro caso en particular lo ubicamos dentro de los autono--
mos, debide a que, su configuración no depende de ningún otro
tipo.

D) POR SU FORMULACION .

CASUÍSTICOS: Esta clase de tipos prevee varias hipótesis, a -
veces el tipo se integra con una de ellas.

AMPLIOS: Describen una hipótesis única, que puede ejecu-
tarse por cualquier medio comisivo.

A nuestro delito lo ubicamos dentro de los amplios por que -
el tipo contiene una hipótesis única y esta es: cuando sin -
causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más au-
diencias. La cual puede cometerse por cualquier medio.

E) POR EL DAÑO QUE CAUSAN.

DE DAÑO O LESION: Son aquellos que protegen contra la disminu-
ción o destrucción del bien.

DE PELIGRO: Tutelan los bienes contra la posibilidad de ser
dañados.

En este caso en particular lo ubicamos en los de peligro --
porque tutelan la posibilidad de ser dañada la seguridad de
la defensa del trabajador.

J) ATIPICIDAD.

La atipicidad es la ausencia de la adecuación de la conducta al

tipo, si un hecho específico no encuadra exactamente en el descrito por la ley, respecto de él, no existe tipo. Es importante hacer la aclaración de la diferencia existente --- entre ausencia de tipo y atipicidad.

AUSENCIA DE TIPO: No está descrita la conducta por la norma penal , y

ATIPICIDAD: Consiste como ya lo hemos dicho, en la -- ausencia de adecuación de la conducta al tipo; es decir, existe el tipo penal, pero no encuadra la conducta dada. Los casos - atipicidad son:

1.- AUSENCIA DE LA CALIDAD EXIGIDA POR LA LEY EN CUANTO A - SUJETOS ACTIVO Y PASIVO.

Algunos tipos penales establecen una determinada calidad, o característica, ya sea en el sujeto activo, o en el sujeto pasivo para que se configure el ilícito penal, excluyendo - la posibilidad de que cualquier sujeto lo cometa. En nuestro caso en particular consideramos, que si se puede presentar este tipo de ausencia por que se está estableciendo que sea procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante de los trabajadores, y en este caso habría la ausencia de calidad, cuando el que falte a las audiencias - sea el apoderado de los patronos.

2.- SI FALTAN EL OBJETO MATERIAL O EL OBJETO JURIDICO.

Cabe reiterar que el objeto material es el trabajador y el derecho en sí de su patrimonio; el objeto jurídico lo

constituye la de los derechos del trabajador. Con este antecedente consideramos que si se puede dar cuando haya fallecido el trabajador y no tenga familiares que demanden su sucesión y reclamen en su momento el futuro patrimonio que se podría adjudicar y por tal motivo ya no se tenga a quien seguir defendiendo.

3.- CUANDO NO SE DAN LAS REFERENCIAS TEMPORALES O ESPACIALES
REQUERIDAS EN EL TIPO.

Algunos tipos penales contienen en su descripción ciertas referencias ya sea de tiempo o bien de espacio o lugar, de manera que la ausencia en el hecho de tales elementos del tipo trae como consecuencia la atipicidad de la conducta. En nuestro delito de estudio no se puede presentar la atipicidad por falta de estas referencias puesto que el tipo penal no hace alusión de ellas.

4.- AL NO REALIZARSE EL HECHO POR LOS MEDIOS COMISIVOS ESPECIFICAMENTE SEÑALADOS EN LA LEY.

Algunos tipos penales requieren modalidades específicas para su configuración, y nuestro delito a estudio no se presenta por que, no señala los medios para la realización del ilícito.

5.-SI FALTAN LOS ELEMENTOS SUBJETIVOS DEL INJUSTO LEGALMENTE EXIGIDOS.

Castellanos Tena menciona sobre el respecto como "referencias típicas a la voluntad del agente o fin que persigue"¹⁸ En nuestro delito a estudio no se presenta por que no establece o da pauta a esos elementos subjetivos para establecer

una atipicidad.

6.-POR NO DARSE EN SU CASO LA ANTIJURIDICIDAD ESPECIAL.

Es conveniente transcribir la idea que al respecto nos expresa Castellanos Tena para tener una idea al respecto.

"Por excepción, algunos tipos captan una especial antijuridicidad, como sucede, por ejemplo, en el artículo 285 del Código Penal (allanamiento de morada) al señalar en la descripción, que el comportamiento se efectúe "sin motivo justificado", "fuera de los casos en que la ley lo permita". Entonces el obrar justificadamente, con la permisión legal no se colma el tipo y las causas que en otros delitos serían por su naturaleza, causas de justificación, tornan se atipicidades en estos casos". 19

Con base en lo anterior podemos decir que en nuestro delito a estudio si se presenta, por que, establece en el texto mismo "sin causa justificada", y entonces el obrar justificadamente no se integra el tipo penal, si hubiera una causa justificada habría una atipicidad.

K. LA ANTIJURIDICIDAD.

Sobre este aspecto podemos considerar (a la antijuridicidad como aquello contrario a derecho) que todo delito es como consecuencia de una conducta humana, pero no es cualquier conducta, sino ésta debe ser típica, antijurídica y culpable. La antijuridicidad es aquello contrario a derecho.

El artículo 1005 fracción I establece que la conducta será antijurídica en la medida en que no esté protegida por

ninguna causa de justificación.

L.- CAUSAS DE JUSTIFICACION O EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD.

Las causas de justificación se fundan en una ausencia de intereses y en función del interés preponderante, se consideran a las causas de justificación constituyen el elemento negativo de la antijuridicidad. Castellanos Téna nos dice que "son aquellas condiciones que tienen el poder de excluir la antijuridicidad de una conducta típica." 20

Las causas de justificación son las siguientes:

1.- LEGITIMA DEFENSA.

"Consiste en la repulsa de una agresión antijurídica y actual, por el atacado o por terceras personas contra el agresor, sin traspasar la medida necesaria para la protección." 21

Esta causa de justificación está contenida en nuestro Código Penal en el artículo 15 fracción III que dice: Repeler el -- acusado una agresión real, actual o inminente y sin derecho, en defensa de bienes jurídicos propios o ajenos, siempre que exista necesidad racional de la defensa empleada y no medie -- provocación suficiente e inmediata por parte del agredido o -- de la persona a quien se defiende.

En nuestro delito a estudio consideramos que, no puede presentarse de ninguna forma la legítima defensa, por que el artículo 1005 fracción I es muy específico y no cabe la legítima -- defensa.

2. ESTADO DE NECESIDAD .

El estado de necesidad es la causa de justificación consistente en la salvaguarda de un interés jurídicamente protegido, sacrificando otro bien igualmente protegido, sin que -- exista otro medio practicable y menos perjudicial.

El texto legal en el artículo 15 fracción IV señala al respecto: obrar por la necesidad de salvaguardar un bien jurídico propio o ajeno, de un peligro real, actual o inminente, no ocasionado intencionalmente ni por grave imprudencia por el agente, y que éste no tuviere el deber jurídico de afrontar, siempre que no exista otro medio practicable y menos perjudicial a su alcance.

La condición para que proceda es que, se tiene que sacrificar bienes de menor jerarquía que el que se pretenda salvar y que no exista algún otro modo más practicable que ese, por que si se sacrifica el bien de más valor, se configura el delito, -- excepto si existe alguna otra circunstancia justificativa del hecho desde su nacimiento.

Para nuestro delito a estudio, considero que si se puede presentar el estado de necesidad, cuando el Procurador de la --- Defensa del Trabajo, el apoderado o el representante tienen - un tipo de sangre muy especial y hay una persona que está gravemente enferma quien necesita ese tipo de sangre a una gran distancia, decidiendo aquel ir a donar sangre para que se --- reestablezca.

En el caso expuesto, consideramos que no existe un bien más -preciado que la vida de un ser humano.

3. CUMPLIMIENTO DE UN DEBER.

Cumplimiento de un deber existe cuando el agente está obligado a actuar contrariamente a derecho. El cumplimiento de un deber capta las acciones que la ley manda, es preceptivo; el incumplimiento origina una sanción, lo que no se da en la abstención en el ejercicio de un derecho.

En el cumplimiento de un deber se dá el choque entre dos deberes resolviendose en favor del más categórico que es el deber exigido en la Ley.

El Código Penal establece en el artículo 15 fracción V: Obrar en forma legítima, en cumplimiento de un deber jurídico o en el ejercicio de un derecho, siempre que exista necesidad racional del medio empleado para cumplir el deber o ejercer el derecho.

Considero que se puede llegar a presentar esta causa de justificación cuando el país se vea amenazado por otra potencia y son llamados a alistarse para tomar las armas y esto impide que se presenten a las audiencias al procurador apoderado o representante del trabajador, que marca la Ley Federal del Trabajo.

4. OBEDIENCIA JERARQUICA.

Esta causa de justificación esta prevista en el artículo 15 - fracción VII del Código Penal que establece: Obedecer a un superior legítimos en el orden jerárquico aún cuando su mandato constituya un delito, si esta circunstancia no es notoria ni se prueba que el acusado la conocía.

Sobre este aspecto se ha dicho que la obediencia jerárquica es una causa de inculpabilidad; debemos hacer notar que --- como causa de justificación opera cuando el subordinado no tiene la fuerza o imperio de inspección y jurídicamente tiene el deber de obedecer al superior jerárquico.

Podemos decir que la obediencia jerárquica se presenta cuando una persona recibe una orden de un superior jerárquico -- para realizar determinada conducta.

En nuestro delito a estudio consideramos que se presenta -- únicamente en relación al procurador de la Defensa del Trabajo, cuando reciba órdenes de sus superiores jerárquicos, -- de que ya no se presente a las audiencias necesarias para -- configurar nuestro delito.

5. EJERCICIO DE UN DERECHO.

El ejercicio de un derecho, es la opción que tiene la gente para actuar ilícitamente, pero sin que exista la obligatoriedad de actuar.

El Código Penal en su fracción V, también lo contempla diciendo: Obrar en forma legítima, en cumplimiento de un deber jurídico o en ejercicio de un derecho, siempre que exista necesidad racional del medio empleado para cumplir el -- deber o ejercer el derecho.

Desde este punto de vista considero difícil que esta causa de justificación se presente en nuestro delito estudio.

6.- IMPEDIMENTO LEGITIMO .

Nuestro Código Penal lo contempla en el artículo 15 fracción VIII que dice: Contravenir lo dispuesto en una ley penal, de jando de hacer lo que manda, por un impedimento legítimo.

El impedimento legítimo opera cuando el sujeto, teniendo -- obligación de ejecutar un acto, se abstiene de hacerlo, es -- decir, es la opción que tiene el agente para dejar de hacer -- lo que la ley le obliga.

En nuestro delito estudio encontramos una conducta de omi--- sión, este dejar de hacer, no se encuentra contemplado como una causa de justificación en nuestra fracción I del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que se abs tenga de concurrir a dos o más audiencias.

Así podemos decir que no hay ley que le señale que no debe -- presentarse a las dos audiencias laborales.

M. CULPASILIDAD.

Hemos dicho que como elementos esenciales del delito se re--- quiere de una conducta típica, antijurídica y culpable, adhi riendonos a la corriente de que son cuatro los elementos --- esenciales del delito.

Toca ver a continuación la culpabilidad. El tratadista Ignacio Villalobos la define como "el desprecio del sujeto por -- el orden jurídico y por los mandatos y prohibiciones que --- tienden a constituirlo y conservarlo" 22. Y de igual forma -- señala que el factor constitutivo de la culpabilidad es la -- voluntad del sujeto.

Podemos definir a la culpabilidad al igual que el Dr. - Eduardo López Betancourt y Castellanos Tena como: el ne -
xo intelectual y emocional que liga al sujeto con su ---
acto. La culpabilidad tiene principalmente a dos doctri-
nas : el psicologismo y el normativismo.

TEORIA PSICOLOGISTA: Esta corriente establece que la cul -
pabilidad radica básicamente en un hecho de carácter ---
psicológico, la valoración jurídica corresponde a la ---
antijuridicidad; la esencia de la culpabilidad consiste-
en el proceso intelectual volitivo (o emocional) desarro-
llado en el autor, requiriéndose en el análisis del psi-
quismo del agente para saber cual ha sido su actitud reg -
pecto al resultado objetivamente delictuoso, en otras -
palabras, la culpabilidad radica en la comprobación de -
la existencia de un nexo psíquico entre el sujeto y el -
resultado.

TEORIA NORMATIVISTA: Para esta doctrina una conducta es-
culpable si a un sujeto capaz que ha obrado con dolo o -
culpa, le puede exigir el orden normativo una conducta -
diferente a la desplegada; se fundamenta a la culpabili-
dad o juicio de reproche en la exigibilidad para los su-
jetos capaces de comportarse como la ley lo exige, es --
decir, el sujeto es culpable cuando se le puede repro---
char el haber actuado contrariamente a lo establecido *
por la norma.

El maestro Castellanos Tena se adhiere al psicologismo -
por ser la corriente establecida en el Código Penal, ar-
tículo octavo.

Dentro de la culpabilidad se dan tres formas que son: Dolo Culpa y Preterintencionalidad.

DOLO: Para Sebastian Soler existe dolo no únicamente cuando el resultado se ha querido, sino también cuando se tiene consciencia de la criminalidad de la acción y aún así, se ha realizado.²³ Se dá una conducta dolosa cuando el agente tiene la plena y absoluta intención de cometer el ilícito, es decir, en el actuar consciente y voluntario dirigido a la producción de un resultado típico y antijurídico.

El dolo cuenta con un elemento ético, lo constituye la --- consciencia de que se quebranta el deber; también podríamos denominarlo elemento intelectual. Además también tiene un elemento emocional o volitivo, que consiste en la voluntad de realizar el acto.

En nuestro delito estudio considero que se presenta la culpabilidad en forma consciente del dolo porque se dirige a la voluntad consciente a la realización del hecho típico y antijurídico. La hipótesis de nuestro delito establece que cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias. Es decir la conducta dolosa se encamina a un fin que es el no asistir a las audiencias, y como el mismo texto establece: " que cuando sin causa justificada .." es a todas luces advertible que lo hacen de manera dolosa, por que si hubiera una causa justificada ya no habría dolo.

El dolo puede presentarse bajo diversas especies, y siguiendo la clasificación de Castellanos Tena existe:

DOLO DIRECTO: Cuando el resultado coincide con el propósito del agente. Este tipo de dolo es el que consideramos que se

presenta en nuestro delito por que se colma cuando ha dejado de concurrir a las audiencias y el propósito es el no ir a dos o más audiencias.

DOLO INDIRECTO: Se dá cuando el agente actúa con la certeza de que causará otros resultados típicos penales, que no persiguen directamente, pero aún sabiendo su segura producción actúa.

Consideramos que esta especie de dolo no se presenta en el delito sujeto a estudio.

DOLO EVENTUAL: Se presenta cuando el agente desea un resultado delictivo, previendo la posibilidad de que surgan otros que no quiere, pero que acepta en caso de que se produzcan, es decir manifiesta un total desprecio sobre el resultado. Tampoco, en nuestra opinión se presenta este tipo de dolo en el delito que examinamos.

DOLO INDETERMINADO: Se presenta cuando la finalidad del sujeto activo es imprecisa por tener solamente el ánimo genérico de delinquir. Este tipo de dolo tampoco se presenta en nuestro delito a estudio.

CULPA: Se define como aquella circunstancia en la que el agente comete el ilícito contra su voluntad y se castiga por su negligencia, su descuido, su falta de interés, su imprudencia, etc. " 24

En relación a la culpa Castellanos Tena dice que " existe culpa cuando se realiza la conducta sin encaminar la voluntad a la producción de un resultado típico, pero éste surge a pesar de ser previsible y evitable, por no ponerse en juego , por negligencia o imprudencia, las cautelas o precauciones legalmente exigidas." 25

Así mismo señala los siguientes elementos de la culpa:

Una conducta humana, un actuar voluntario ya positivo o -- negativo.

Que ésta conducta se realice sin cautela o precaución exigida por el Estado.

Los resultados del acto deben ser previsibles, evitables y tipificados penalmente.

Una relación de causalidad entre la conducta y el resultado no querido.

Existen diversas clases de culpa:

CULPA CONSCIENTE, CON PREVISION O REPRESENTACION: Se presenta cuando el agente ha previsto el resultado típico - como posible pero no solamente no lo quiere, sino que abriga la esperanza de que no ocurrirá.

CULPA INCONSCIENTE, SIN REPRESENTACION O SIN REPRESENTACION:

Se presenta cuando no se prevé un resultado de naturaleza previsible estando obligado a ella.

En nuestro delito a estudio consideramos muy improbable que se presente, ya que no puede ser posible que por negligencia o descuido deje de asistir a dos o más audiencias. Y no cabe esta forma porque una vez si se podría considerar como negligencia o descuido, pero ya reiterar la conducta en dos ocasiones es el pretender la realización del ilícito.

LA PRETERINTENCIONALIDAD: Los delitos preterintencionales son reconocidos ampliamente por nuestro ordenamiento penal, entendiéndose por tales, aquellos delitos en los cuales se causa un resultado físico mayor al querido o aceptado, si aquel se produce por imprudencia.

Castellanos Tena señala que el resultado típico sobrepasa la intención del sujeto en los delitos preterintencionales.

Pensamos que esta forma de culpabilidad no se presenta en nuestro delito a estudio.

N.- INCULPABILIDAD.

La inculpabilidad es la ausencia de culpabilidad. La inculpabilidad opera al haberse ausentes los elementos esenciales de la culpabilidad que son: conocimiento y voluntad.

Las causas de inculpabilidad son:

1.- ERROR ESENCIAL DE HECHO .

Al hablar sobre este tema, es necesario comentar también lo referente a la ignorancia. Este consiste en el desconocimiento total de un hecho; el error es el falso conocimiento de un hecho, de la verdad, en él si existe el conocimiento pero es equivocado.

Abundando más al respecto el maestro Castellanos Tena dice que "Mientras en el error se tiene una falsa apreciación de la realidad, en la ignorancia hay ausencia de conocimiento; en el error se conoce, pero se conoce mal; la ignorancia es una laguna de nuestro entendimiento, porque nada se conoce, ni errónea ni certeramente". 26

El error se divide en error de hecho y de derecho. El error de hecho se clasifica en esencial y accidental.

El error de derecho no produce inculpabilidad puesto que la ignorancia de la ley a nadie beneficia, pero nuestro Código Penal en su artículo 59 bis concede una categoría de atenuante respecto del error de derecho y se le puede imponer hasta la cuarta parte de sanción por el delito que cometa.

El error de hecho, para que sea una causa de inculpabilidad, debe ser esencial e invencible. En principio podríamos señalar que el error -

de hecho esencial e invencible, consiste en el falso conocimiento o en el conocimiento equivoco de algo que recae sobre el objeto fundamental y básico a conocer, sin que el sujeto pueda evitarlo, es decir, consiste en que el sujeto actúa antijurídicamente creyendo actuar jurídicamente.

El Código Penal contempla esta causa de inculpabilidad entre las excluyentes de responsabilidad al señalar en la fracción XI del artículo 15 que dice: Realizar la acción u omisión bajo un error invencible respecto de alguno de los elementos esenciales que integran la descripción legal, o que por el mismo error estime el sujeto -- activo que es lícita su conducta.

Con relación a esta fracción y retomando nuestro delito a estudio -- podemos decir que no se presenta ésta causa de inculpabilidad por que nuestra hipótesis es muy clara y no contempla alguna forma de que pueda presentarse el error de hecho esencial. Abundando mas al respecto diremos que quienes lleguen a cometer el ilícito en nuestro delito a estudio es el Procurador de la Defensa del Trabajo, -- representante o apoderado del trabajador y estos por lógica deben tener estudios sobre leyes lo que elimina el error en su conducta.

2.- TEMOR FUNDADO

Sobre el respecto tomando como base el pensamiento del maestro Castellanos Tena, manifiesta que es "Una causa de inculpabilidad por coacción sobre la voluntad del agente siempre y cuando no la anule en el sujeto, sino le conserva las facultades de juicio y decisión de tal manera que pueda determinarse en presencia de una seria amenaza". 27 Así podemos decir que el temor fundado es un proceso en

el cual se obedece una causa externa; va de afuera hacia adentro y que así mismo puede haber temor sin miedo siendo el proceso de -- reacción consciente.

El temor fundado está regulado en el Código Penal en el artículo 15 fracción VI ; "Obrar en virtud de miedo grave o temor fundado e -- irresistible de un mal inminente y grave en bienes jurídicos propios o ajenos, siempre que no exista otro medio practicable y menos perjudicicial al alcance del agente".

Esta forma de inculpabilidad se admite en nuestro delito a estudio -- ya que, debido a grandes intereses económicos que predominan en los -- juicios laborales, se podría dar el caso cuando la parte contraria del trabajador amenaza al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado, o al representante del trabajador de que sufrirá un daño si se presenta a las audiencias y está seguro de que cumplirá las -- amenazas y por lo tanto no acude a esas audiencias.

Una gran parte de los tratadistas considera a el temor fundado como una causa típica de no exigibilidad de otra conducta, porque el Estado no puede exigir un obrar diverso.

Abundando más sobre el tema diremos que la no exigibilidad de otra conducta no esta bien determinada su naturaleza jurídica, en virtud de que, no se puede señalar exactamente cual de los dos elementos -- esenciales de la culpabilidad queda anulado; por lo tanto únicamente consideramos como formas de inculpabilidad a el error esencial de -- hecho, temor fundado y encubrimiento de parientes y allegados.

Esta última con las reformas de 1985, quedó como una excusa absoluta -- toria más concretamente que lo que mencionaremos a continuación.

3.- ENCUBRIMIENTO DE PARIENTES Y ALLEGADOS

Antes de las reformas de diciembre de 1955, se consideraba a la -- fracción IX del artículo 15 del Código Penal como una excluyente -- de responsabilidad y de acuerdo al nuevo texto podría quedar consi-- derado este aspecto tal y como lo trata el artículo 100 del Código Penal como una excusa absolutoria al señalar en su parte final -- "No se aplicará la pena prevista en este artículo en los casos de-- las fracciones III, en lo referente al ocultamiento del infractor-- y IV cuando se trate de:

- a) Los ascendientes y descendientes consanguíneos o afines;
- b) El cónyuge, la concubina, el concubinario y parientes colaterales por consanguinidad hasta el cuarto grado, y por afinidad hasta el segundo; y
- c) Los que estén ligados con el delincuente por amor, respeto, gra-- titud o estrecha amistad derivados de motivos nobles"

Aquí queda bien claro que es una excusa absolutoria siendo -- ésta el elemento negativo de la punibilidad. De ésta manera y como excusa absolutoria el encubrimiento de parientes y allegados no se presenta en nuestro delito estudio.

0.- CONDICIONES OBJETIVAS DE PUNIBILIDAD.

El maestro Castellanos Tena no considera a las condiciones -- objetivas de punibilidad como elemento esencial del delito y señala "sólo por excepción son exigidas por el legislador como condicio-- nes para la imposición de la pena" 28

En otro concepto podemos señalar el que menciona el doctor -- Eduardo López Betancourt al decir que son aquellos requisitos gene-- ralmente de orden procesal, establecidos por el legislador para --

que la pena tenga aplicación.

En nuestro delito a estudio, considero no se presenta, porque, no establece ningún requisito de orden procesal, es decir, no se -- necesita ningún requisito previo ante la autoridad para configurar el delito.

P.- PUNIBILIDAD

Nos toca ver un punto en el cual los tratadistas difieren en -- cuanto a si la punibilidad es un elemento esencial del delito, o se considera como una consecuencia. Nosotros nos consideramos seguidores de la corriente tetratómica del delito, al considerar como elementos esenciales del delito a la conducta, tipicidad, antijuridici-dad y a la culpabilidad, resultando como consecuencia la punibili-dad.

La punibilidad consiste, según el maestro Castellanos Tena --- " en el merecimiento de una pena en función de la realización de -- cierta conducta". 29

Sobre el respecto IGNACIO VILLALOBOS manifiesta: "La pena es -- la reacción de la Sociedad o el medio de que ésta se vale para tratar de reprimir el delito, es algo externo al mismo y, dados los -- sistemas de represión en vigor, su consecuencia ordinaria; por esto es que, acostumbrados a los conceptos arraigados sobre justicia re-tributiva, suena lógico al decir que el delito es punible; pero ni esto significa que la punibilidad forme parte del delito, como no -- es parte de la enfermedad el uso de una determinada medicina, ni el delito dejará de serlo si se cambiaran los medios de defensa de la -- Sociedad. Un acto es punible por que es delito; pero no es delito --

por que no es punible" 30

Y continua diciendo que " un delito es punible por antijuridico y por culpable. El hombre que obra contra la Sociedad por egoísmo y culpablemente, merece el reproche y la sanción. La punibilidad como merecimiento, como responsabilidad o como derecho correspondiente a Estado, se engendra por la antijuricidad y la culpabilidad; va implícita en éstas como consecuencia; por ello se ha dicho que agregarla en la definición del delito es una AUTOLOGIA y - que, si por "punibilidad" se entiende la calidad del acto que amerita una pena, no es un elemento nuevo sino una especial apreciación de la naturaleza conjunta del delito " 31

El maestro Carrancá y Trujillo sobre el respecto al hablar -- sobre las excusas absolutorias manifiesta que " en las excusas --- absolutorias falta sólo la punibilidad de la acción; son causas -- que dejan subsistir el carácter delictivo de la acción, causas personales que excluyen sólo la pena (Mayer), pues por las circunstancias que concurren en la persona del autor del Estado no establece contra tales hechos sanción penal alguna (Jiménez de Azúa). Se los define, por ello, diciendo: Son circunstancias en las que, a pesar de subsistir la antijuridicidad y la culpabilidad, queda excluída desde el primer momento la posibilidad de imponer la pena al autor (Kohler)." 32

Con conclusión podemos decir que la punibilidad no es un elemento esencial del delito, sino una consecuencia del mismo, en virtud de que, existen excusas absolutorias, las cuales dejan subsistente el delito quedando íntegros los elementos esenciales del delito que son una conducta típica, antijurídica y culpable; se ve claramente que el delito está integrado plenamente y que sin embargo no es punible lo que muestra específicamente que la punibilidad

no es elemento esencial del delito.

Para nosotros la punibilidad es el merecimiento de la pena, -- consignada en la Ley por el sujeto que realizó la conducta prevista en la Ley.

En nuestro delito a estudio no es necesario recurrir a un ordenamiento jurídico penal, por que la misma Ley Federal del Trabajo -- en su artículo 1005 establece las penas a que son acreedores las -- personas que violen las disposiciones establecidas en dicha Ley.

Q.- EXCUSAS ABSOLUTORIAS

Siguiendo el orden establecido, el aspecto negativo de la punibilidad se integra con las excusas absolutorias. Ignacio Villalobos dice sobre las excusas absolutorias " se hace referencia a caracteres o circunstancias de diversos hechos, por los cuales, no obstante que existe y está plenamente integrado el delito, la Ley no -- impone sanción por razones particulares de justicia o de conveniencia contra las cuales no puede ir la pena, aún cuando no se admita que justicia y utilidad son su ratio escendi, su fundamento y su -- fin." 33

Para el maestro Castellanos Tena son "aquellas causas que dejando subsistente el carácter delictivo de la conducta o hecho, impiden la aplicación de la pena". 34

Aquí, como ya hemos mencionado los elementos esenciales del -- delito quedan subsistentes, sólo se excluye la punibilidad.

En nuestro delito a estudio, no se presentan, ya que el contenido de la Ley Federal del Trabajo no observa ningún caso de excepción de aplicación de la pena, ya que es muy clara en su texto del artículo en cuestión.

R.- CONCURSO DE DELITOS

Se le llama concurso de delitos, cuando un mismo sujeto puede ser quien realiza varias infracciones penales. El concurso de delitos puede darse de dos formas: concurso e ideal o formal y concurso material o real.

CONCURSO IDEAL: Se dá cuando con una sola conducta se infringen varias disposiciones penales. El Código Penal alude a esta figura en su artículo 18 que dice " existe concurso ideal cuando con una sola conducta se cometen varios delitos ".

CONCURSO MATERIAL: Se da cuando con varias conductas se cometen varios tipos penales. El Código Penal también contempla esta figura en el artículo 18 en su segunda hipótesis, ya que, existe cuando con pluralidad de conductas se cometen varios delitos.

PLURALIDAD DE ACCIONES Y UNIDAD DE RESULTADOS: Aquí las acciones son múltiples, pero una sola lesión jurídica.

A nuestro delito a estudio lo ubicamos dentro de este último ya que, tal y como lo establece el artículo 1005 en su primera fracción de que es la no concurrencia a dos o mas audiencias, aquí -- hay una pluralidad de acciones, y que trae como consecuencia un resultado único.

S.- TENTATIVA

El maestro Castellanos Tena dice que " Entendemos pues, por tentativa, los actos ejecutivos (todos o algunos), encaminados a la realización de un delito, si éste no se consuma por causa ajenas al querer del sujeto." 35

La tentativa puede ser acabada e inacabada:

TENTATIVA ACABADA.- "Se dá cuando el agente emplea todos los medios adecuados para cometer el delito y ejecuta los actos encaminados directamente a ese fin, pero el resultado no se produce por causa ajenas a su voluntad. " 36

TENTATIVA INACABADA.- Aquí " se verifican los actos tendientes a la producción del resultado, pero por causas extrañas, el sujeto omite alguno y por eso el evento no surge. " 37

Aquí consideramos que no se presenta ninguna de las dos formas, por que el artículo en cuestión habla sobre omisiones y no cabe ninguna tentativa, porque nuestra Fracción I del artículo -- 1005 de la Ley Federal del Trabajo establece que sean dos o más audiencias y no encontramos alguna forma de que se pueda presentar alguna de las formas de tentativa.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS .

- 1.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México -- 1986. P. 130.
- 2.- PAVON VASCONCELOS, FRANCISCO. Manual de Derecho Penal Mexicano. Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982. P. 159.
- 3.- PAVON VASCONCELOS, FRANCISCO. Manual de Derecho Penal Mexicano. Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982. P. 29.
- 4.- GRISPIGNI, FELIPE. Diritto Penale Italiano. I P.5 .Décimonovena. Edición. Milano 1947. Citado por PAVON VASCONCELOS, FRANCISCO.- Manual de Derecho Penal Mexicano. Quinta Edición. Editorial -- Porrúa S.A. México 1982. P.29.
- 5.- CASTELLANOS TENA ,FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 2..
- 6.- CARRANCA Y TRUJILLO, RAUL. Derecho Penal Mexicano. Parte General Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P.430-431.
- 7.- DE PINA, RAFAEL y DEPINA VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho. Décima Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1981. P.293.
- 8.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 217-218.

- 9.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México - 1986. P. 223.
- 10.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 136.
- 11.- Apuntes en clase de la materia Delitos Especiales, impartida por el Dr. Eduardo López Betancourt, el día 6-XII-85.
- 12.- Apuntes en clase de la materia Delitos Especiales, impartida por el Dr. Eduardo López Betancourt, el día 6-XII-85.
- 13.- Ley Federal del Trabajo. artículo 1003.
- 14.- PORTE PETIT, CELESTINO. Apuntamientos de la Parte General del Derecho Penal. Tomo I. Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A. -- México 1980. P. 405.
- 15.- Apuntes en clase de la materia Delitos Especiales, impartida por el Dr. Eduardo López Betancourt, el día 9-XII-85.
- 16.- Apuntes en clase de la materia Delitos Especiales, impartida por el Dr. Eduardo López Betancourt, el día 9-XII-85.
- 17.- JIMENEZ HUERTA, MARIANO. Derecho Penal Mexicano. Tomo I. -- Introducción al Estudio de las figuras Típicas. Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1983. P. 21-22.
- 18.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México -- 1986. P. 176.

- 19.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 176.
- 20.- CASTELLANOS TENA FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México -- 1986. P. 183.
- 21.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 192.
- 22.- VILLALOBOS, IGNACIO. Derecho Penal. Parte General. Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 277.
- 23.- SOLER, SEBASTIAN. Derecho Penal Argentina. Tomo I. Tipográfica - Editora Argentina. Buenos Aires 1957. P. 115.
- 24.- Apuntes en clase de la materia Delitos Especiales, impartida - por el DR. Eduardo López Batancourt. el día 11-XII-85.
- 25.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 246.
- 26.- CASTELLANOS TENA, FERANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 259.
- 27.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 271.

- 28.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 132.
- 29.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P.275.
- 30.- VILLALOBOS, IGNACIO. Derecho Penal Mexicano Parte General. - - Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1983. P.212.
- 31.- VILLALOBOS, IGNACIO. Derecho Penal Mexicano Parte General. - - - Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1983. P.214.
- 32.- CARRANCA Y TRUJILLO, RAUL. Derecho Penal Mexicano Parte General. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. 629.
- 33.- VILLALOBOS, IGNACIO. Derecho Penal Mexicano Parte General. - - - Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1983. P.426 .
- 34.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera . Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 270.
- 35.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 287.
- 36.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa SA. México 1986. P.289.
- 37.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986. P. 289.

CAPITULO	IV.
DERECHO	COMPARADO.

Este capítulo lo haremos con la integración del Código de Trabajo de Costa Rica, Código del Trabajo del Ecuador, y naturalmente, -- con la Ley Federal del Trabajo de México.

Nuestro estudio lo avocaremos a la comparación de sanciones que -- establece cada una de las leyes anteriormente mencionadas.

En primer lugar, el Código de Trabajo de Costa Rica, lo ubicamos -- en la sección II que lleva como título DE LAS FALTAS Y DE SUS SAN -- CIONES. Esta sección está comprendida por los artículos que van -- del 60S al 612.

En segundo lugar, el Código del Trabajo del Ecuador, lo establece -- en el Título VII capítulo Unico el cual tiene como rubro el de -- SANCIONES. Este título va a abarcar los artículos 469 a 475.

En tercer lugar, la Ley Federal del Trabajo de México, lo determi -- na en el capítulo correspondiente que es el Título dieciseis que -- lleva como encabezado el de RESPONSABILIDADES Y SANCIONES. Aquí -- están comprendidos los artículos 992 a 1010.

El primer artículo de la Ley Federal del Trabajo de México y el -- Código, de Trabajo del Ecuador, en su primer artículo en referen -- cia establecen disposiciones generales; en tanto que el Código de Trabajo de Costa Rica define en su primer artículo que es una -- falta. A continuación transcribimos los artículos correspondientes

de cada Código y de la Ley, a fin de hacer un comentario general sobre todos ellos.

El Código de Trabajo del Ecuador establece lo siguiente:

ARTICULO 469.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo, deberán constar en el acta en la cual se indicarán los motivos, y, en todo caso antes de imponerlas, se oírán al infractor.

ARTICULO 470.- Las violaciones de las normas de este Código serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes, y cuando no se haya fijado sanción especial, el Director y Subdirector del trabajo podrán imponer multas hasta de 500 sucres. Los comisarios, los inspectores y subinspectores podrán imponer multas hasta de 100 sucres. Para la aplicación de las multas se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción.

ARTICULO 471.- Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección o la Subdirección del trabajo, en su caso, el infractor no podrá interponer recurso alguno; más, si hubiera sido impuesta por otra autoridad habrá apelación ante el Director o Subdirector del ramo.

ARTICULO 472.- Para la recaudación de las multas se empleará el procedimiento coactivo, el que estará a cargo de la Autoridad que las haya impuesto, quien expedirá la respectiva Carta de Pago.

ARTICULO 473.- Tiene competencia para la imposición de multas y sanciones las Autoridades del trabajo, dentro de sus respectivas jurisdicción y de las funciones -- que les están encomendadas en este Código.

ARTICULO 474.- En caso de reincidencia en una misma infracción, - la multa será aumentada en un tanto por ciento pro - dencial, o se impondrá al máximo. Igual regla se - observará cuando haya concurrencia de infracciones.

ARTICULO 475.- El producto de las multas será invertido, cuando - no estuviera especialmente determinada su inversión en los objetos que la Dirección General del Trabajo estime conducentes al mejoramiento de los trabajadores, a cuyo efecto las autoridades del trabajo que hayan impuesto y recaudado las multas las - remitirán a la Dirección General del Trabajo, en - término de la distancia, bajo pena de destitución.

En tanto que el Código de trabajo de Costa Rica establece lo -- siguiente, en los artículos correspondientes:

ARTICULO 608.- Para los efectos de éste Código son faltas todas - las infracciones por acción u omisión penadas con multa o arresto por sus disposiciones o por las leges de previsión social.

ARTICULO 609.- En materia de faltas se aplicará supletoriamente, el Código de Policia en cuanto se refiere a extinción y prescripción de la acción penal y de la pena, efectos de la sentencia condenatoria, aplicación de las penas y demás disposiciones contenidas en la parte general del mencionado cuerpo de leyes, siempre que no hubiere incompatibilidad con las disposiciones legales relativas al trabajo o con las leyes de previsión social.

ARTICULO 610.- Dentro de los límites señalados por la Ley, los juzgadores determinarán en cada caso, a su prudente arbitrio, la pena aplicable, tomando en cuenta el mal causado o el peligro corrido y las condiciones personales y de multa, fijarán su cuantía no sólo en relación con las circunstancias antes dichas, sino atendiendo también al caudal y medios de subsistencia del culpado.

ARTICULO 611.- Salvo disposición especial en contrario, en cuanto a reincidencia en materia de faltas contra las leyes del trabajo o de previsión social, se observarán las siguientes reglas:

a.- Por la primera reincidencia genérica se aplicarán las penas en su mínimo y por la segunda, en su extremo mayor; y

b.- Por la tercera reincidencia genérica y por cada reincidencia específica se aplicará el doble de las sanciones anteriormente impuesta, aunque el --

juzgador deba salirse de los límites de la pena ordinaria.

Habrá reincidencia genérica cuando el culpable ha sido sancionado con anterioridad por la comisión de cualquier otro hecho punible de naturaleza distinta a aquél por el cual se juzga.

Solo habrá reincidencia específica cuando el culpable ha sido sancionado con anterioridad por la infracción de las mismas disposiciones legales o por la comisión de un hecho punible de igual naturaleza al que de nuevo se le imputa.

ARTICULO 612.- Toda infracción a una disposición prohibitiva de este Código, de sus reglamentos o de las leyes de trabajo o de previsión social, será sancionada con multa de 90 a 360 colones, que tendrá carácter de --arresto inmutable en caso de reincidencia específica. Quedan a salvo, en cuanto a la punición aplicable, lo dicho en leyes especiales y las excepciones que la presente hace.

La Ley Federal del Trabajo de nuestro país establece lo siguiente:

ARTICULO 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 del cálculo la cuota diaria, de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo que se cometa la violación.

ARTICULO 993.- Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o 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.

ARTICULO 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

XV 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 o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará si la irregularidad no es subsanable 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 2133, fracciones II, IV, VI, y VII.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 artí

culos 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 IX.

ARTICULO 997.- Al patrón que viole las normas protectoras 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.

ARTICULO 998.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilita 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.

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

ARTICULO 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 m[í]nimo general.

nimo 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.

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

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

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

ARTICULO 1003- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las Autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores de Trabajo, tienen obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial agrícola minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

ARTICULO 1004.- 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 992, cuando el monto de la omisión 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 omisión sea mayor al importe de un mes, pero que 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 omisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

ARTICULO 1005. Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se le impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general -- que rija en el lugar y tiempo de residencia de la -- Junta, en los casos siguientes:

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

ARTICULO 1006. A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratandose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

ARTICULO 1007. Las penas consignadas en el artículo anterior, se -- aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que -- por los daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.

ARTICULO 1008- Las sanciones administrativas de que trata este Capitulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal quienes podrán delegar el ejercicio de ésta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

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

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

A grandes rasgos podemos decir que, los ordenamientos jurídicos de los países de Costa Rica y Ecuador, establecen sanciones muy inferiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado hay que hacer notar que, para aplicar las sanciones correspondientes, el Código de Costa Rica aplica supletoriamente el Código de Policía; cosa que no sucede con nuestro ordenamiento jurídico laboral, por que éste, establece en sus mismas disposiciones las sanciones a que son acreedores las personas.

En el Código de Ecuador, se abre la posibilidad de que el Director y Subdirector del Trabajo puedan imponer multas hasta por determinada cantidad, para los casos en que no haya sanción específica. La Ley Federal del Trabajo, en este aspecto es muy clara, y establece concretamente las sanciones a que se hagan acreedores - los que violen las disposiciones legales; y así mismo en nuestra-

Ley no establece la posibilidad de imponer sanciones en donde no las hay.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

Código de Trabajo de Costa Rica. Lehmann Editores ,. Segunda Edición . San José Costa Rica . 1979.

Código del Trabajo del Ecuador, sus reformas y Jurisprudencia.
Volúmen 1. Quinta Edición. Quito Ecuador 1977. Ministerio de --
Previsión Social y Trabajo.

C O N C L U S I O N E S

C A P I T U L O N o . 1

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Podemos concluir que, através de la Historia siempre se han presentado las relaciones de Trabajo entre los hombres, aunque con diferentes denominaciones en el transcurso del tiempo.

Las condiciones de Trabajo desde un principio eran muy inhumanas, pero con el correr del tiempo, fueron mejorandose éstas condiciones, en las cuales trabaja y se desenvuelve el hombre, hasta llegar el momento en que se humaniza el trabajo.

Esto lo fueron logrando a través del tiempo, gracias a la unión, de los Trabajadores y a la manifiesta inconformidad de los trabajadores, tal y como lo muestra la historia de las condiciones en que se encontraban, esto originó sangrientas luchas para tratar de alcanzar sus ideales.

En México se vé reflejado en el Artículo 123 de la Constitución el -- resultado de las luchas y de las grandes penalidades que tuvo que -- sufrir el Trabajador para alcanzar, parte de sus ideales.

C A P I T U L O I I

NATURALEZA JURIDICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Sobre este aspecto podemos decir que, la exposición de motivos, - - establece las condiciones por las cuales se tuvo necesidad de cambiar de la Ley del Trabajo, de 1931 a otra nueva de 1970.

La consecuencia principal fue el desarrollo industrial de nuestro - país que a lo largo de casi treinta años , en los cuales se han originado grandes cambios en las formas de producción, se han presentado un crecimiento tan grande, lo cual originó que la Ley Federal del Trabajo resultara obsoleta, en virtud de que no son las mismas que - operaban, a las actuales condiciones que se requieren.

Esta nueva federalizada Ley del Trabajo, cuyo nombre correcto es de Ley Federal del Trabajo, es un paso para ayudar al progreso de la - nación y para asegurar al Trabajador un mínimo de bienestar en cuanto a las conquistas que han tenido a lo largo de esos árduos treinta años de vida, de la Ley del Trabajo de; 1931, y además seguir - - buscando más conquistas sindicales que falta por obtener para beneficio de los Trabajadores.

C A P I T U L O I I I

ESTUDIO DOGMATICO DE LA FRACCION I DEL ARTICULO 1005 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Podemos concluir que la Fracción I del Artículo 1005 de la Ley - -
Federal del Trabajo, se trata de un delito, por ser una conducta -
típica, antijurídica y culpable; quien lo realice sea una persona
imputable, puesto de lo contrario, ya no se estaría hablando de un
delito sino de otro tipo de ilícito.

La imputabilidad la consideramos como presupuesto de la culpabili-
dad, se requiere que el sujeto tenga la capacidad de querer y enten-
der para que su conducta esté encaminada a el incumplimiento de sus
obligaciones.

Inimputabilidad: Consideramos que se presenta en una forma, estado,
de inconciencia. El miedo grave consideramos que no se presenta;- -
respecto a la minoría de edad, hemos señalado que están sujetos a -
un régimen diverso.

Clasificación del Delito: Nuestro delito a estudio lo ubicamos de -
la siguiente forma:

En función de su, gravedad: es un delito:

Por la conducta del agente; es de omisión simple;

Por el resultado; es formal

por el daño que causa: de peligro

Por su duración: es continuado:

Por el elemento interno; es doloso;
En función de su estructura; es simple
Por el número de actos integrantes de la acción típica; es - - --
plurisubsistente;
Por el número de sujetos, que participan en el hecho delictuoso :
es unisubjetivo;
Por su persecución: es de oficio.
En función de su materia: es Federal.

Conducta: respecto al tema lo consideramos dentro de los de omisión simple definiendo a la conducta, como el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminada a un propósito.

Ausencia de conducta: Consideramos que se presenta en dos formas, -- las cuales son: Fuerza física exterior irresistible (vis absoluta) - y la fuerza mayor. No así los movimientos reflejos.

Clasificación de los tipos: lo ubicamos de la siguiente manera:

Por su composición: es normal;
Por su ordenación metodológica; es fundamental;
En función de su autonomía; es autónomo;
Por su formulación; dentro de los amplios.
Por el daño que causan: dentro de los de peligro.

Atipicidad: Las causas de atipicidad que se presentan en nuestro delito a estudio son: Ausencia de la calidad exigida por la Ley en cuanto a sujeto activo y pasivo; si faltan el objeto material o el objeto -- jurídico; y por no darse en su caso la antijuridicidad especial.

Antijuricidad: Nuestro delito a estudio sera antijurfdico en la medida en que no esté protegido por alguna causa de justificación.

Causas de Justificación: Las causas de justificación que se presentan son los siguientes: El Estado de necesidad, Cumplimiento de un deber; y Obediencia Jerárquica.

Culpabilidad: Es el nexu intelectual y emocional que liga al sujeto con su acto. Con esta referencia consideramos que nuestro delito es doloso y más concretamente dentro de los de dolo directo.

Inculpabilidad: La única forma de inculpabilidad que consideramos que se presenta es el temor fundado.

Condiciones Objetivas de Punibilidad: Estas no se presentan en nuestro delito a estudio y además , no la consideramos como elemento esencial del delito.

Punibilidad: No lo catalogamos como elemento esencial del delito, sino como una consecuencia del mismo.

Excusas Absolutorias: Estas no se presentan en nuestro artículo en cuestión.

Concurso de delitos: Nuestro delito a estudio lo ubicamos dentro de los de pluralidad de acciones y unidad de resultados.

Tentativa: No se presenta en nuestro delito a estudio.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS.-

- 1.- ALCALA ZANORA Y CASTILLO y CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. - Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I Segunda Edición. -- Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1976.
- 2.- GONCKEN E MEYER. Historia del Antiguo Egipto. Primera - - Edición , Editorial HELIASTA S.R.L., Buenos Aires 1943.
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO. Introducción al Derecho laboral. Volu - men I. Primera Edición, Editorial Bibliografica Omeba, Buenos -- Aires Argentina 1960.
- 4.- DE LA CUEVA, DE FERRARI y otros. Derecho Colectivo Laboral. - Primera Edición, Ediciones de Palma. Buenos Aires 1973.
- 5.- FALCON O'NEILL, LIDIA. Los Derechos Laborales de la Mujer. - Primera Edición. Editorial Montecarvo . Madrid 1965.
- 6.- BUEN L. NESTOR DE. Derecho Del Trabajo. Tercera Edición, Edito - rial Porrúa S.A., México 1979.
- 7.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. To - mo I . Octava Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1982.
- 8.- FLORES GÓMEZ GONZALEZ, FERNANDO Y CARVAJAL MORENO, GUSTAVO. - Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Decimo novena Edición. - - Editorial Porrúa S.A: México 1980.
- 9.- TRUEBA URGINA ALBERTO. Derecho Social Mexicano. Primera - -- Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1975.
- 10.- TENA RAMIREZ, FELIPE. Leyes Fundamentales de México 1803 - - 1979. Novena Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1980.

- 11.- ARAIZA, LUIS. RICARDO FLORES MAGON en la Historia. Primera Edición. Ediciones Casa del Obrero Mundial. México 1976.
- 12.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada. Sexta Edición. Editorial Trillas México 1979.
- 13.- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Vigésimotercera Edición. Editorial Porrúa S.A. México - 1986.
- 14.- PAVON VASCONCELOS, FRANCISCO. Manual de Derecho Penal Mexicano. Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A., México 1982.
- 15.- CARRANCA Y TRUJILLO RAUL. Derecho Penal Mexicano. Parte General. Quinta Edición Editorial Porrúa S.A. México 1986.
- 16.- DE PINA, RAFAEL y DE PINA VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho. Décima Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1981.
- 17.- Apuntes en clase de la materia Delitos Especiales, impartida, por el Dr. Eduardo López Betancourt.
- 18.- PORTE PETIT, CELESTINO. Apuntamientos de la Parte General del Derecho Penal. Tomo I, Quinta Edición. Editorial Porrúa S.A. - - México 1980.
- 19.- JIMENEZ HUERTA, MARIANO. Derecho Penal Mexicano. Tomo I - - - Introducción al Estudio de las Figuras Típicas. Cuarta Edición -- Editorial Porrúa S.A. México 1983.
- 20.- SOLER, SEBASTIAN. Derecho Penal Argentino. Tomo I. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires 1957.

- 21.- VILLALOBOS, IGNACIO. Derecho Penal. Parte General, Cuarta - -
Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1986.
- 22.- Código de Trabajo de Costa Rica. Lehmann Editores. Segunda -
Edición. San Jose de Costa Rica 1979.
- 23.- Código del Trabajo del Ecuador, sus Reformas y Jurisprudencia.
Volúmen 1. Quinta Edición. Quito Ecuador, 1947. Ministerio de - --
Previsión Social y Trabajo.
- 24.- Ley Federal del Trabajo. Quincuagesima Cuarta Edición México-
1986.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I, ANTECEDENTES HISTORICOS.....	2
A) EN EL MUNDO.....	2
a) ANTIGUEDAD.....	2
1.-BABILONIA.....	2
2.-EGIPTO.....	4
3.-PALESTINA O ISRAEL.....	6
b) GRECIA.....	7
c) ROMA.....	8
d) EDAD MEDIA.....	11
c) RENACIMIENTO.....	14
f) EPOCA MODERNA.....	15
ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.....	20
a) PUEBLOS PRECORTESIANOS.....	20
b) PERIODO COLONIAL.....	22
c) PERIODO INDEPENDIENTE.....	25
d) PERIODO REVOLUCIONARIO Y POSTREVOLUCIONARIO.....	29
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	33
CAPITULO II.	
NATURALEZA JURIDICA DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	37
A) EXPOSICION DE MOTIVOS.....	37
B) CAPITULOS Y PARTES QUE INTEGRAN A LA LEY FEDERAL DEL- TRABAJO.....	62

C) LA IDEA QUE SE TUVO PARA CREARLA.....	63
D) EL RENGLON DE SANCIONES ¿ COMO ESTA ?.....	70
NOTA BIBLIOGRAFICA.....	73

CAPITULO III.

ESTUDIO DOGMATICO DE LA FRACCION I DEL ARTICULO 1005 DE

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	74
---------------------------------	----

A) ARTICULO 1005 FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO.....	77
--	----

B) HIPOTESIS.....	77
-------------------	----

C) DEFINICION DEL DELITO.....	77
-------------------------------	----

D) IMPUTABILIDAD.....	78
-----------------------	----

E) INIMPUTABILIDAD.....	80
-------------------------	----

1- ESTADO DE INCONCIENCIA.....	81
--------------------------------	----

2- MIEDO GRAVE.....	82
---------------------	----

3- MINORIA DE EDAD.....	82
-------------------------	----

F) CLASIFICACION DEL DELITO.....	82
----------------------------------	----

1- EN FUNCION DE SU GRAVEDAD.....	82
-----------------------------------	----

2- POR LA CONDUCTA DEL AGENTE.....	83
------------------------------------	----

3- POR EL RESULTADO.....	84
--------------------------	----

4- POR EL DAÑO QUE CAUSAN.....	84
--------------------------------	----

5- POR SU DURACION.....	85
-------------------------	----

6- POR EL ELEMENTO INTERNO OCULPABILIDAD.....	85
---	----

7- EN FUNCION DE SU ESTRUCTURA.....	86
-------------------------------------	----

8- POR EL NUMERO DE ACTOS INTEGRANTES DE LA ACCION --	
---	--

TIPICA.....	86
-------------	----

9- POR EL NUMERO DE SUJETOS QUE PARTICIPAN EN EL HECHO - - DELICTUOSO.....	87
10 POR LA FORMA DE PERSECUCION.....	88
11 EN FUNCION DE LA MATERIA.....	89
G) CONDUCTA.....	89
H) AUSENCIA DE CONDUCTA.....	91
1- FUERZA FISICA EXTERIOR IRRESISTIBLE (VIS ABSOLUTA).....	91
2- FUERZA MAYOR (VIS MAYOR).....	92
3- MOVIMIENTOS REFLEJOS.....	92
I) TIPPLICIDAD.....	93
1- CLASIFICACION DE LOS TIPOS.....	93
A- POR SU COMPOSICION.....	94
B- POR SU ORDENACION METODOLOGICA.....	94
C- EN FUNCION DE SU AUTONOMIA.....	94
D- POR SU FORMULACION.....	95
E- POR EL DAÑO QUE CAUSAN.....	95
J- ATIPICIDAD.....	95
1- AUSENCIA DE CALIDAD EXIGIDA POR LA LEY EN CUANTO A SUJE- TO ACTIVO Y PASIVO.....	96
2- SI FALTAN EL OBJETO MATERIAL O JURIDICO.....	96
3- CUANDO NO SE DAN LAS REFERENCIAS TEMPORALES O ESPECIALES. REQUERIDAS EN EL TIPO.....	97
4- AL NO REALIZARSE EL HECHO POR LOS MEDIOS COMISIVOS - - - ESPECIALMENTE SEÑALADOS POR LA LEY.....	97

5- SI FALTAN LOS ELEMENTOS SUBJETIVOS DEL INJUSTO LEGALMENTE EXIGIDOS.....	97
6- POR NO DARSE EN SU CASO LA ANTIJURIDICIDAD ESPECIAL.....	95
K) LA ANTIJURIDICIDAD.....	98
L) CAUSAS DE JUSTIFICACION O EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD.....	99
1- LEGITIMA DEFENSA.....	99
2- ESTADO DE NECESIDAD.....	100
3- CUMPLIMIENTO DE UN DEBER.....	101
4- OBEDIENCIA JERARQUICA.....	101
5- EJERCICIO DE UN DERECHO.....	102
6- IMPEDIMENTO LEGITIMO.....	103
N) INculpABILIDAD.....	109
1- ERROR ESENCIAL DE HECHO.....	109
2- TEMOR FUNDADO.....	110
3- ENCUBRIMIENTO DE PARIENTES Y ALLEGADOS.....	112
O) CONDICIONES OBJETIVAS DE PUNIBILIDAD.....	112
P) PUNIBILIDAD.....	113
Q) EXCUSAS ABSOLUTORIAS.....	115
R) CONCURSO DE DELITOS.....	116
S) TENTATIVA.....	116
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	118
CAPITULO IV DERECHO COMPARADO.....	122
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	135
CONCLUSIONES CAPITULO I.....	136

CAPITULO II, NATURALEZA JURIDICA DE LA LEY FEDERAL DEL	- - -
TRABAJO.....	137
CAPITULO III	
ESTUDIO DOGMATICO DE LA FRACCION I DEL ARTICULO 1005 DE LA LEY	
FEDERAL DEL TRABAJO.....	138
FUENTES BIBLIOGRAFICAS.....	141
INDICE.....	144