



21/55
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"**

**"BREVE ESTUDIO DEL TITULO DIECISEIS
"RESPONSABILIDADES Y SANCIONES" DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE"**

T E S I S

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

SALVADOR FARIAS HIGAREDA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.,

1988



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONCEPTOS DE RESPONSABILIDAD Y SANCION

1. EL DEBER JURIDICO	6
2. LA OBLIGACION JURIDICA	7
3. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD	14
4. CONCEPTO DE SANCION	18
5. EL NACIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD	20
6. IMPORTANCIA DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES ESTABLECIDAS EN EL TITULO DIECISEIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	21

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO

1. CODIGO CIVIL (1870 Y 1884)	25
2. LEYES LOCALES DEL TRABAJO	29
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	31
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	35
5. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 4 DE ENERO DE 1980	39
6. EL DERECHO LABORAL EN OTROS PAISES	41
A) ARGENTINA	41
B) URUGUAY	48
C) VENEZUELA	58
D) ESPAÑA	65

CAPITULO III

RESPONSABILIDADES CONTEMPLADAS EN EL
TITULO DIECISEIS DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO VIGENTE

1.	CONCEPTO DE PATRON	80
2.	CONCEPTO DE TRABAJADOR	83
3.	LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR	87
4.	LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON: GENERALIDADES	89
	a) La responsabilidad patronal frente a sus trabajadores	90
	b) Terceros dependientes de los trabajadores	91
	c) La responsabilidad patronal frente al Estado	92

CAPITULO IV

SANCIONES CONTEMPLADAS EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

1.	CLASIFICACION CONVENCIONAL DE LAS SANCIONES LABORALES	96
2.	SANCIONES LABORALES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA	108
3.	SANCIONES LABORALES DE CARACTER PENAL	113

CONCLUSIONES

CITAS

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I

CONCEPTOS DE RESPONSABILIDAD

Y SANCION

1. DEBER JURIDICO

El maestro Ernesto Gutiérrez y González, en su obra "Derecho de las Obligaciones", manifiesta que la obligación es una especie del género deber jurídico lato sensu "...de tal manera es conveniente entender el concepto de deber jurídico".¹

Para el mencionado autor, por deber jurídico lato sensu debe entenderse a "La necesidad de observar una conducta conforme a una norma de derecho", mismo concepto que, al constituir un género, admite especies, que son, a saber:

- a) Deber jurídico stricto sensu;
- b) Obligación lato sensu; que se divide en obligación stricto sensu y en derecho de crédito convencional o derecho personal;
- c) Indemnización que crea derechos de crédito indemnizatorios y que provienen de; a) conductas ilícitas y b) objetos peligrosos.

Para efectos del presente estudio, únicamente referiremos los conceptos de obligación lato sensu y obligación stricto sensu, referidos por el maestro en los siguientes términos:

Obligación lato sensu. "Es la necesidad jurídica de cumplir una prestación de carácter patrimonial, pecuniaria o moral, en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o en favor de un sujeto que ya existe".²

Obligación stricto sensu. "Es la necesidad jurídica de conservarse en aptitud de cumplir voluntariamente una presta -

ción, de carácter patrimonial, pecuniaria o moral, en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir".³

"Así, puede decirse que si el género es el deber jurídico y la obligación es una especie, entonces toda obligación es un deber jurídico, pero no todo deber jurídico es una obligación".⁴

Desde la época romana encontramos utilizada la palabra obligación en el sentido de deber jurídico "pero también em —pleada para el hecho de obligarse, para designar el vínculo jurídico entre sujeto activo y sujeto pasivo".⁵

Para Rafael de Pina, debe entenderse por deber jurídico --llamado también deber legal-- "la necesidad para aquellos a quienes va dirigida una norma de derecho positivo, de prestarle voluntario acatamiento, adaptando a ella su conducta en obediencia a un mandato que, en caso de incumplimiento, puede ser hecho mediante coacción.

Aunque en realidad, la común denominación de deber jurídico, es la obligación jurídica misma".⁶

2. LA OBLIGACION JURIDICA

a) Roma

La obligación surge, en principio, como una institución del derecho romano.

Refiere el maestro Guillermo Floris Margadant, en su

texto "Derecho Privado Romano", que según la teoría de Bonfante, la obligación romana nació dentro del terreno de los delitos.

Originalmente, la comisión de un delito hacía surgir, a favor de la víctima o de su familia, un derecho de venganza --eventualmente limitado por el principio del talión--, el cual, mediante una "composición", podría transformarse en el derecho de la víctima o su familia a exigir cierta prestación del culpable o de su familia. Como garantía del cumplimiento de tal prestación, un miembro de la familia del culpable queda ba obligatus, o sea, "atado" en la domus de la víctima como una especie de rehén.

Por tanto, la obligación antigua era una "atadura" en garantía del cumplimiento de prestaciones nacidas de delitos.

Con posterioridad, al irse desarrollando la comunidad, esta "atadura" se trasladó del campo delictual, al incipiente derecho privado; ahora, un miembro de la domus del deudor se ofrecía al acreedor; éste pesaba, en presencia de cinco testigos y en una portabalanza, el bronce que servía de dinero, entregaba el valor convenido al deudor y se llevaba al rehén.

Según se fue intensificando la vida comercial, se simplificó el nexum: el deudor se ofrecía a sí mismo como responsable, pero el acreedor posponía la "atadura" hasta el momento del incumplimiento. Si el deudor no pagaba puntualmente, entonces

ces el acreedor lo llevaba a una cárcel privada donde lo retenía durante sesenta días, mostrándolo tres veces en el mercado, para ver si alguien quería liberarle, pagando la suma debida. Después de sesenta días, el acreedor podía vender al deudor como esclavo, fuera de Roma, o inclusive matarlo.

En el año 326 A.C. se suprimió el encarcelamiento privado por deudas civiles.

Desde entonces, como norma general, el deudor de un préstamo respondía con sus bienes, pero ya no con su libertad o su vida.

Las Institutas de Justiniano definían la obligación como "obligatio est iuris vinculum quo necessitatis adstringimur alicujus solvendae rei" (Lazo de derecho que nos constriñe en la necesidad de pagar alguna cosa conforme al derecho de nuestra ciudad⁷ o vínculo jurídico por el cual quedamos constreñidos a cumplir, necesariamente, de acuerdo con el derecho de nuestra comunidad política.⁸

El jurisconsulto romano Paulo manifiesta que la substancia de la obligación consiste, no en que se haga nuestra alguna cosa corporea o una servidumbre, sino en que constriña a otros a darnos, a hacernos o a prestarnos algo.

Considerando lo anterior, nos adherimos a la definición de obligación que establece Guillermo Floris Margadant, al señalar que es "un vínculo jurídico entre dos o más personas, de

las cuales una o más (sujeto activo o sujetos activos) están facultadas para exigir de otra u otras, cierto comportamiento positivo o negativo (dare, facere, praestare, non facere, pati), mientras que el sujeto o los sujetos pasivos tienen el deber jurídico de observar este comportamiento, deber sancionado mediante una acción personal".⁹

De lo expresado, surgen los elementos que integran el concepto de obligación que son, a saber:

- a) Sujeto activo (acreedor o acreedores)
- b) Sujeto pasivo (deudor o deudores)
- c) Objeto

a) SUJETO ACTIVO.- Al acreedor --puede haber uno o varios--, le pertenece el derecho de exigir del deudor la prestación que es objeto de la obligación.

b) SUJETO PASIVO.- Es la persona que está obligada a procurar al acreedor el objeto de la obligación. Puede haber en ella uno o varios deudores, como uno o varios acreedores.

c) OBJETO.- El objeto de la obligación consiste siempre en un acto que el deudor debe realizar en provecho del acreedor, los jurisconsultos romanos lo expresan perfectamente por medio del verbo facere, cuyo sentido es tan amplio que comprende aún la abstención.

Aun y cuando pueden delimitarse estos elementos de la obligación, cada obligación en el derecho romano, tiene una fi

sonomía particular según la causa que la ha producido. Por ello, los jurisconsultos romanos no estudian las obligaciones en sí mismas, según los caracteres generales, sino que se limitan a describir las diferentes fuentes de donde nacen (contratos y delitos).

b) CONCEPTOS DE OBLIGACION JURÍDICA:

Es pertinente el señalar que la mayoría de tratadistas en sus estudios, hacen mención a la extensión del concepto de obligación y en ocasiones lo reducen hasta tratar como obligación, únicamente a las "Obligaciones Civiles".

Ripert y Boulanger expresan que es "el vínculo de derecho por el cual una persona está sujeta a una prestación respecto de otra".¹⁰ Pothier enseña que la obligación "es un vínculo de derecho que nos sujeta respecto de otra a darle alguna cosa o hacer o no hacer alguna cosa".¹¹ Aubry y Rou manifiestan que una obligación es "la necesidad jurídica a consecuencia de la cual una persona está sujeta hacia otra a dar o hacer o no hacer una cosa".¹²

A fines del siglo pasado, los juristas alemanes distinguieron en la obligación dos aspectos; el debitum, o sea, el deber de prestar (schuld), y la responsabilidad, la haftung, que proporciona al acreedor un medio de ejecución.

Para el sistema jurídico alemán, la palabra schuld significa, aún en la actualidad, simultáneamente deuda y culpa.

En el apartado anterior, anotamos que el maestro Ernesto Gutiérrez y González establece que hay obligación en sentido amplio y en sentido restringido.

Manuel Bonja Soriano, citado por Rafael de Pina, señala un concepto civilista de obligación, en el siguiente tenor: "es la relación jurídica establecida entre dos personas, por la cual una de ellas (llamada deudor), queda sujeta por otra (llamada acreedor), a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigir del deudor".¹³

Ante los conceptos anteriormente vertidos, cabe el cuestionarnos si el concepto de obligación es indistinto para el derecho civil y para el derecho del trabajo. Ya con anterioridad mencionamos que la mayoría de los tratadistas reduce el estudio de las obligaciones, al estudio de las obligaciones civiles.

c) OBLIGACION JURIDICA LABORAL:

Pero para ello --apunta el maestro Miguel Bermudez Cisneros--, la doctrina "precisa la existencia de las obligaciones especiales y de las obligaciones institucionales, entendiendo por especiales las que se vienen estudiando tradicionalmente en las exposiciones del derecho civil, bajo la rúbrica de derecho de las obligaciones; y por institucionales --siguiendo la definición del maestro Demófilo de Buen--, las derivadas de la institución; o sea las creadas por la razón de la naturaleza

misma entre sus elementos. Estas obligaciones participan por lo mismo de la naturaleza de las relaciones institucionales mismas en su aspecto jurídico y precisamente por ello, son obligaciones imperativas; es decir, de aquellas que no admiten por parte de los enlazados en la relación obligatoria, convención contraria".¹⁴

Más, de lo antes señalado, no debemos entender que la obligación laboral, como obligación institucional, sustituye y se desarrolla en forma independiente de la universal del derecho, ya que, si bien es cierto que el derecho del trabajo es un derecho autónomo, a virtud de su trascendencia social, también es cierto que de todas las disciplinas jurídicas con las que convive, el derecho civil resulta ser, por una parte, el que con mayor interés, los tratadistas pugnan por apartar del derecho laboral.

Al respecto Guillermo Cabanelas, citado por Nestor de Buen, explica: "procedente el derecho laboral del civil, pero fruto de problemas derivados de la evolución social, al adquirir la mayoría de edad reclama su independencia; pero su separación del derecho que le sirve de origen no es, ni puede ser, en mucho tiempo, absoluto. El derecho del trabajo precisa del apoyo de la doctrina y de la Ley civil para subsistir; y aun cuando la aplicación de esta última sólo sea supletoria en los países en donde el derecho laboral aparece legislado o

codificado, no por ello se libra de cierta sujeción que la comunidad de origen impone. A cada paso es necesario recurrir a la fuente, a la inspiración doctrinal y legislación civil, principalmente al considerar el contrato de trabajo".¹⁵

3. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD

Hemos señalado ya con anterioridad los conceptos de deber jurídico y obligación respectivamente, de tal suerte que se entiende que la segunda es una especie de la primera.

En tales conceptos puede determinarse que si al deudor de una obligación cumple con este deber, la obligación por si misma se extingue, pero nos surge de inmediato la pregunta ¿qué sucede por el incumplimiento de las obligaciones?

La respuesta al anterior cuestionamiento es clara, el deudor de esa obligación incurrirá necesariamente en una responsabilidad por el no cumplimiento de la misma.

a) ANTECEDENTES DE LA RESPONSABILIDAD

El maestro Guillermo Flores Margadant respecto a la responsabilidad por culpa, señala cuatro temas importantes tratados por los jurisconsultos romanos:

a) Por regla general, si una persona perdía o estropeaba un objeto ajeno que se encontraba en su poder, había una presun -

ción de que era culpable.

b) Una actuación culpable y dolosa podía causar daño, pero al mismo tiempo beneficios a otra persona.

c) Podía también haber responsabilidad por culpa ajena.

d) Otro famoso problema era el de la "causalidad superada" en relación con actos culpables.

En el mismo sentido y en relación al inciso c) responsabilidad por culpa ajena, el autor establece:

"Con frecuencia se llegaba a este resultado con un rodeo, suponiendo que el patrón de empleados poco honorables había incurrido en una culpa iniligendo..." el patrón "...respondía de los objetos perdidos en su negocio, sin necesidad de comprobar la falta de honradez de sus empleados...a veces, el derecho moderno va todavía más lejos y crea incluso una responsabilidad sin ninguna culpa, ni propia ni ajena. Esta figura es conocida en el derecho laboral pero también en el Civil donde a veces hallamos una responsabilidad por daños causados a terceros, provocados por fuerza mayor".¹⁶

b) LA RESPONSABILIDAD

Sobre la idea de responsabilidad sin culpa, Ernesto Gutiérrez y González señala que no se inicia en el campo del derecho civil, sino que al parecer se apuntan por primera vez en el derecho penal, con el tratadista Enrico Ferri.

Así, continua, fue como empezaron a cobrar auge,

transportadas al terreno de la responsabilidad civil, las teorías del positivismo penal de Ferri que no lograron éxito en el campo del derecho penal.

A principios del siglo XIX se discutió el fundamento de la responsabilidad.

Cabe señalar brevemente, las condiciones sociales en las que surge la teoría de la responsabilidad en el ámbito laboral.

Para el siglo XIX se desarrollaba la gran industria, misma que transformó las condiciones de vida y marcó una profunda evolución en el medio social y económico, más, al propio tiempo, los accidentes de que eran víctimas los obreros aumentaron y de acuerdo con la tradicional teoría de la responsabilidad debían los obreros probar que su accidente tenía por origen una culpa de sus patrones.

Con ello se colocaba a los obreros víctimas de los accidentes de trabajo, en la imposibilidad de obtener una indemnización, ya que en su mayoría los accidentes se debían al funcionamiento mismo de las máquinas, al margen de cualquier culpa cometida por el patrón. Ante tal injusticia, era urgente acudir en ayuda de los obreros oprimidos y se pensó primero en declarar responsable al patrón por tener a su servicio máquinas defectuosas, pero con ello no se desplazaba la carga de la prueba, ya que el trabajador tenía que demostrar el defecto del equipo.

Algunos tratadistas innovadores intentaron sustituir la noción de culpa por la de riesgo, según ellos, el patrón debe ser responsable no solamente del daño que él causa por su culpa, sino aún del que es consecuencia de su simple hecho: ya que desde el momento mismo en que ejerciendo su actividad causa daño a otro, le debe reparación a éste.

Sauzat y Sait Elette, intentaron demostrar que el patrón estaba obligado por los accidentes que sufrieron los obreros, en virtud del contrato de trabajo, pues debía correr a cargo de aquél, garantizar la seguridad de éstos. De esta forma se buscó invertir la carga de la prueba, pero tal sistema no progresó, por artificioso, pues la jurisprudencia francesa nunca admitió que por el contrato de trabajo el patrón se obligara a que el obrero resultara sano y salvo de sus labores.

En cuanto al surgimiento de la idea de responsabilidad, Néstor de Buen Lozano señala que como tal parece haber sido tomada de Inglaterra por los filósofos franceses del siglo XVIII, pero quien acogió con un énfasis especial este concepto, fue la doctrina alemana, "...donde es entendida, como uno de los elementos de la obligación, el haftung..."¹⁷

Mario de la Cueva abunda diciendo sobre la responsabilidad que tal parece como si los maestros y escritores no quisieran tratar el tema, ya que "...al recorrer lo escrito en el derecho el trabajo, en Georges Ripert hayamos algunos

lineamientos generales para una doctrina propia sobre la responsabilidad laboral pero aun ahí se observa la presencia de la tradición civilista..."¹⁸

Por ello, debe crearse "una nueva idea de la responsabilidad, fundada sobre la naturaleza de la sociedad, sobre los derechos sociales de la persona humana y sobre los postulados de la justicia del trabajo. Un principio de responsabilidad objetiva, distinto y opuesto a la idea de la responsabilidad individualista, subjetivista y patrimonial del derecho civil; una doctrina que esté contenida en la frase del artículo tercero de la ley, que señala como meta del derecho del trabajo, el brindar a los trabajadores una existencia decorosa; un principio para el presente y para el futuro, pues cualquiera que sea el sistema económico del mañana ahí se encontrará la fórmula de Marx: dar a cada quien según sus necesidades".¹⁹

4. CONCEPTO DE SANCION

En principio, debemos recordar que la norma expresada por cualquier ley, debe reunir tres condiciones esenciales, que son:

- a) Su carácter obligatorio, impuesto por el poder público
- b) Que produzca efectos generales
- c) Que se establezca en términos abstractos

Al faltar cualquiera de estos elementos, la norma no existe y desaparece el elemento material de la ley. Luego

entonces, podemos concluir que toda norma jurídica, para tener eficacia debe ser obligatoria.

El elemento distintivo de este carácter obligatorio de la norma, es la sanción, misma que no es siempre ostensible, porque la norma es observada voluntariamente por lo general en la sociedad; la sanción se manifiesta sólo cuando se comete la infracción.

Para el maestro Trinidad García, debe entenderse por sanción al "medio coactivo de que se vale el poder para imponer la observancia de la regla dada".²⁰ y continúa explicando "si la sanción es el elemento que hace obligatoria la norma, no puede existir ésta sino acompañada de aquella", "la sanción tiene muy diversas manifestaciones, y es más o menos enérgica según la naturaleza de la ley objeto de ella y el criterio del legislador, acerca de la gravedad del perjuicio causado por la infracción".²¹

CONCEPTOS

Rafael de Pina al referirse a la sanción señala escuetamente que es una "pena o represión".²¹ Bis

Sobre las sanciones derivadas del incumplimiento de las normas de trabajo, Mario de la Cueva expresa que por sanción laboral debe entenderse a las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo.

Y expresa que "la imperatividad del derecho de trabajo

impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese en contrato a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponen las sanciones que autoriza la ley".²²

En su concepto, establece que no cabe el hablar de sanciones administrativas en el derecho del trabajo, ya que éste, al ser autónomo, requiere de un concepto propio de sanción, y señala; "unas son resultado de violaciones al Derecho Público, en tanto los segundos son consecuencia del incumplimiento del Derecho Social".²³

5. EL NACIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD

Tomando en consideración los conceptos de Deber Jurídico, obligación jurídica y Responsabilidad y sanción, podemos concluir que la responsabilidad siempre tendrá el carácter de consecuencia respecto de una obligación principal incumplida, a su vez, la sanción puede ser el resultado de una responsabilidad, aunque ésta no es una regla general.

En tal sentido, podemos señalar que:

- a) La responsabilidad ocupa siempre un segundo plano, ya que aparece, necesariamente cuando se produce una violación a un deber.
- b) La Ley Federal del Trabajo separa las sanciones de trabajo

del incumplimiento de las obligaciones que las hubiesen motivado, "las violaciones a las normas de trabajo... se sancionarán... independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones". (Artículo 992 de la ley).

A manera de ejemplo, Mario de la Cueva señala que la multa que se impone al patrón por no pagar el salario mínimo, no implica que desaparezca la obligación del pago.

6. IMPORTANCIA DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Respecto a la importancia de las responsabilidades y sanciones en el derecho mexicano del trabajo, pudiéramos decir - que éstas no sólo atañen al estudio jurídico sino también a otros como son el social, económico y político.

Los tres últimos aspectos de la época actual, revisten cada día más importancia, aunque para determinarlos se requiere indudablemente el análisis jurídico.

Tan es así, que en el Código Laboral, el concepto de responsabilidad, aparece en forma constante.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 13, 14 y 15 nos habla de una responsabilidad solidaria entre empresas; el artículo 32 menciona la responsabilidad civil en que incurre el trabajador que incumple las normas de trabajo; el artículo

41 establece la responsabilidad solidaria del patrón substituido; los artículos 42, 46, 47 y 51 hacen igualmente referencia a la responsabilidad, en relación con la suspensión, rescisión o terminación de las relaciones de trabajo.

El artículo 134 excluye la responsabilidad de los trabajadores por el uso del material o herramientas en tal estado (fracc. VI).

En el artículo 921 se determina la responsabilidad que el presidente de la junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades que intervengan en la presentación de un emplazamiento de huelga, pueden ser acreedores.

El título noveno de la ley, contempla los riesgos de trabajo y, por último el título dieciseis final de la ley, se titula "Responsabilidades y sanciones", mismo que es materia específica de estudio del presente trabajo.

Ahora, es indudable que el Estado, con el poder de coerción del que está investido, dar forma positiva a esta obra jurídica, imponiendo su cumplimiento.

Es claro, no siempre una ley que mucho castiga es la más efectiva.

En tal tenor, las leyes determinan de manera expresa no sólo la responsabilidad y sanción en que pueden incurrir quienes ejercen en la iniciativa privada, en la función pública o en la social, sino la forma en que debe de hacerse efectiva

esa sanción.

De esta forma, la regulación legal pone a cubierto a los particulares y a los elementos de las clases sociales que entran en relación con los órganos administrativos o jurisdiccionales, de extralimitaciones y arbitrariedades, ya que, de no existir este ordenamiento, el titular de cualquier función pública o social podría cometer impunemente los mayores atentados.

Así los órganos del estado, político o social, deben tener a cumplir, con la misión de satisfacer las necesidades del conglomerado social, tarea que podría cumplirse satisfactoriamente, si no se conjugan adecuadamente ciudadano y autoridad.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO

1. CODIGO CIVIL (1870 Y 1884)

El Código Civil de 1870, inspirado principalmente en el proyecto del Código Civil de 1851, fue el resultado de una obra común y continua que se iniciara de 1857 a 1860 con el "Proyecto de un Código Civil Mexicano". Incomendado por el Gobierno de Benito Juárez al Dr. Justo Sierra, padre, se prosiguió y maduró después de 1862 a 1866, por la comisión formada por los licenciados José M. de Lacunza, Pedro Escudero y Echanove, José Fernández Ramírez y Luis Méndez, presidida esta comisión por el Ministro de Juárez, Lic. Jesús Terán, desde febrero de 1862 hasta mayo de 1863 y por el Emperador Maximiliano, desde mediados de 1866, (comisión que fue autora del llamado "Código Civil del Imperio"), consumándose este Código Civil por la nueva comisión formada por los licenciados José María Lafragua, Rafael Dondé, Mariano Yáñez, Isidro Montiel y Duarte y Joaquín Equialis con el "Código Civil para el Distrito Federal y territorio de la Baja California" aprobado por el Gobierno de Benito Juárez el 8 de diciembre de 1870 y que entró a regir el 1o. de marzo de 1871.

Aunque de una manera vaga, la nueva comisión reconoció lo que debía a los trabajos de la vieja comisión y del Dr. Sierra.

Respecto a esta época, refiere Néstor de Buen que "En Juárez fue admirable su enérgico patriotismo, su valor, la

entrega absoluta al interés de la Patria, por encima de cual -quier conveniencia personal. A cambio de ello su obra jurídica, en cuanto afectó a los intereses de los trabajadores, fue perniciososa e injusta".

"El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo... Además, reprimió violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición".²⁴

Ejemplo de ello lo es el artículo 1925 del Código Penal de 1872, que establecía: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o mitín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

El Código Civil de 1870 estableció en su libro III, Título Décimo Tercero y respecto de lo que hoy llamamos Relaciones Laborales, dos capítulos: El primero, que se refiere al servicio doméstico (Arts. 2551 al 2576) y el segundo, al servicio por jornal (2557 al 2587). Baste señalar al efecto que acusan un proteccionismo total a favor del patrón, misma que es: "La persona a quien se presta el servicio", dice el Código.

El libro segundo, Título Octavo, del Código Civil de

1870 se titulaba "DEL TRABAJO". En él, se contenían siete capítulos (Arts. 1245-1387), que se referían a: I. Disposiciones preliminares, II Propiedad Literaria, III Propiedad Dramática, IV. Propiedad Artística, V. Reglas para declarar las falsificaciones, VI. Penas de la falsificación y, VII. Disposiciones generales.

En lo relativo a las responsabilidades y sanciones en materia de trabajo, el Código Civil de 1870, omite cualquier comentario normativo.

En cuanto al Código Civil de 1884, es de señalarse que la importante participación que correspondió a la vieja comisión en la paternidad del Código Civil de 1870, fue reclamada con justicia por el Lic. Méndez, en carta del 19 de junio de 1873 que dirigió a la revista "EL FORO".

Para el mes de junio de 1882 el Ejecutivo encargó a una comisión compuesta de los señores licenciados Eduardo Ruíz, Procurador General de la Nación, Pedro Collantes y Buenrostro y Miguel S. Macedo la revisión del Código Civil de 1870, comisión que en abril del siguiente año presentó al Ministerio de Justicia el Primer Proyecto de Reformas. Este proyecto fue sometido a un nuevo estudio, mismo que, terminada su revisión, el Ministerio de Justicia envió a la Cámara de Diputados en mayo de 1883 como iniciativa del ejecutivo.

En la Cámara se estudió la iniciativa por una comisión

compuesta por los señores diputados Justino Fernández, José Linares e Ignacio Pombo, que trabajó en unión de la comisión antes indicada y bajo la Presidencia del mismo Ministro de Justicia.

El dictamen de la comisión de la Cámara de Diputados reconoció discretamente los antecedentes ya mencionados del Código Civil de 1870, expresando que este ordenamiento había sido "redactado en su origen por el inteligente Jurisconsulto Dr. Justo Sierra, reformado después lentamente y aprovechando el material preciosísimo de la legislación española, los avanzados principios de la legislación francesa y las correcciones que a esta última legislación hicieron los Códigos de Portugal y de Italia"; y advirtió además que no se deseaba cambiar totalmente el Código de 1870, sino que la Reforma se redujera exclusivamente a "lo que fuera absolutamente indispensable para satisfacer las necesidades sociales, para dar claridad a algunos preceptos que no aparecían suficientemente esclarecidos y para suprimir todo aquello que por carecer de aplicación, práctica o por referirse a algún otro ramo de la legislación, sólo servía en el Código Civil, para ocasionar ciertas confusiones en sus disposiciones".²⁶

De lo anterior puede inferirse que la Ley de 1884, no modificó en esencia a la ley de 1870.

En lo que se refiere a la materia del trabajo, ésta continuó en similares términos a la establecida por el Código de

1870.

2. LEYES LOCALES DEL TRABAJO

Antes de que la Constitución Mexicana de 1917, consagra-
ra los derechos sociales, el Derecho del Trabajo poseía, jurí-
dicamente hablando, una vida precaria, ya que las relaciones
laborales se regían por el Derecho Civil y no por una rama es-
pecífica que contemplando las diferencias entre los patrones y
los trabajadores, reconociera la intrínseca desigualdad social
y económica entre las partes y que en consecuencia admitiera
también la necesidad de equilibrar las fuerzas para buscar la
igualdad, tutelando a los débiles en sus relaciones con los
fuertes.

Es indudable que muchos de los miembros del Constituyen-
te de 1917, habían recibido el impacto de las ideas más avanza-
das que agitaban las mentes más lúcidas, desde mediados del
siglo XIX. Algunos de ellos habían recibido influencia del ma-
gonismo y de acuerdo a estas ideas, había que reestructurar el
orden jurídico, para buscar su sincronía con la nueva realidad
social.

Desde hacía poco más de un siglo, el Derecho venía flu-
yendo bajo la línea marcada por las tesis mercantilistas y fi-
siócratas y al Estado se le reducía a un mero vigilante. En la
nueva ideología social, la concepción del papel del Estado y
de los agentes o interlocutores sociales era distinta.

Para el constituyente de 1917, estas circunstancias no pasan desapercibidas y en la Carta Magna Mexicana se hacen patentes, al aprobar un título específico, relativo al trabajo, fundado en lo contenido por el artículo 123.

En el texto original, el propio Constituyente consideró que cada una de las Entidades Federativas, a través de sus respectivas legislaturas, y el Congreso de la Unión en lo relativo al Distrito Federal y Territorios, debía de instrumentar su propia reglamentación del trabajo.

Al respecto señala de la Cueva que "en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República" y resultaba "más sencillo y práctico encomendar a los Estados, la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país".²⁷

Lo anterior suscitó una diversidad de disposiciones, no siempre uniformes, con notables contradicciones entre unas y otras, o de diferente eficacia y alcances prácticos.

La actividad legislativa de los Estados, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, se inició con la Ley del 14 de enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, complementada posteriormente con la de riesgos profesionales del 18 de junio de 1924.

En Yucatán se promulgaron las leyes del Trabajo del 2 de

octubre de 1918, de Felipe Carrillo Puerto, y del 16 de septiembre de 1926, de Alvaro Torres Díaz; entre esas dos fechas se promulgaron las Leyes de casi todas las entidades de la República con excepción del Distrito Federal.

"La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga, ayudaron eficazmente, al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República, y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, que aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres".²⁸

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Aunque el texto de la Ley Suprema de 1917 no reservó el Congreso de la Unión la facultad exclusiva en materia laboral, en 1931, se regresó al espíritu originario del constituyente, que había estudiado el proyecto de Carranza, presentado el 10 de diciembre de 1916, en la cual si se facultaba el Poder Legislativo Federal para dictar leyes sobre el particular.

En efecto, al consagrar los derechos sociales, el Constituyente estableció también las bases para que en nuestro país se señalara la diferencia entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo: aquél, por naturaleza, presupone la igualdad de

las partes; éste por el contrario, se apoya en el hecho consumado de la desigualdad entre trabajadores y patrones. Asimismo, la necesidad de igualar a los desiguales en el proceso laboral pasó la esencia misma del Derecho Social.

Pero, para que las disposiciones Constitucionales tuvieran cabal vigencia, era preciso que se creara un ordenamiento que las llevara al detalle y las hiciera fácilmente aplicables. En 1929 se reformaron la fracción X del artículo 73 y el epígrafe del 123, con lo que se federalizó la materia laboral, quedando así expedito el camino para que el Congreso de la Unión pudiera legislar sobre la misma. Así, surgió el llamado "Proyecto Portes Gil" de Código Federal de Trabajo, que después de numerosas reformas fue reemplazado por uno nuevo, emanado en gran parte, de una convención obrero-patronal celebrada en la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Fue así, bajo el gobierno del Presidente Pascual Ortiz Rubio, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La exposición de motivos para reformar el artículo 73 de la Constitución a la que ya se hizo referencia, señalaba que la expedición de una Ley Federal del Trabajo era una necesidad cuya atención resultaba inaplazable. Ciertamente, las relaciones laborales se regulaban exclusivamente con base en artículo 123, en un conjunto de normas consuetudinarias y en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se

traba, así, de normas un tanto imprecisas y en ocasiones hasta contradictorias, lo que hacía imposible mantener indefinidamente la carencia de una ley reglamentaria de las disposiciones constitucionales.

En muchos sentidos la nueva Legislación Laboral tuvo un carácter renovador no sólo para la materia de la cual se ocupó, sino, en general, para el derecho mismo. Definió los sujetos del Derecho del Trabajo, estableció el principio de la libertad del trabajo, vigilaba las reglas sobre la prestación de servicios y estatuyó las fuentes del derecho social. En materia contractual determinó las formas de contrato individual y colectivo, las formas de prestar el consentimiento, definió las condiciones obligatorias, las ilícitas y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando los efectos de éstos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior, las condiciones de trabajo para mujeres y menores, las obligaciones de los patrones y las de los trabajadores, así como la de los elementos que podrían modificar, suspender o declarar terminado el contrato de trabajo.

Mención aparte requiere la reglamentación de las formas especiales del trabajo, entre otras, el trabajo doméstico, el trabajo en el mar, el trabajo en vías de navegación, el del ramo ferrocarrilero, el del campo, el que se prestara en peque -

ñas industrias, de la industria familiar, el trabajo a domicilio y el trabajo que se desempeña bajo contrato de aprendizaje.

La nueva ley refrendo de libertad sindical, ya establecida por la Constitución, reafirmando que la organización sindical es materia que incumbe exclusivamente a los agremiados a quienes de nueva cuenta se les reconoció el derecho de huelga.

Hubo también otras materias que conviene destacar. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales fueron objeto de reglamentación, a partir del principio de riesgo profesional.

A las juntas de Conciliación y Arbitraje se les reconoció Jurisdicción Federal o Local, de acuerdo así la controversia afectaba industrias que estuvieran bajo la competencia federal, en el caso de las primeras o bien si se trataba de industrias locales, en el caso de las segundas.

También en títulos especiales se definieron las responsabilidades en que podrían incurrir los funcionarios públicos en cargos de hacer cumplir las disposiciones de la Ley y las sanciones que se aplicarían a los patrones que violaran las normas establecidas en el propio texto.

Estas disposiciones estaban contenidas en el Título Décimo y Undécimo de la Ley, del artículo 649 al 672 de las responsabilidades y del 673 al 685 de las sanciones.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva señala: "...La

Ley de 1931, adoptó una solución, la que no obstante alguna deficiencia, puede presentarse como una postura armónica con los principios del Derecho del Trabajo, por cuanto, y este es su principio fundamental, todos los actos que se relacionen con la vía y funcionamiento de las relaciones de trabajo, deben regirse por normas sustantivas y por procedimientos jurídicos:

a) El poder disciplinario del patrono, no existe; b) las sanciones, la Ley conservó el término medidas disciplinarias, podrán únicamente imponerse de conformidad con el acuerdo entre los trabajadores y el Empresario, plasmado en el regimiento interior de trabajo..."²⁹

Con el mismo objeto, el artículo 102 Fracción IX decía el Reglamento:

"...Además de las prevenciones que se estimen convenientes contendrá disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas, en los casos en que las Empresas impongan la suspensión del trabajo como medida disciplinaria, no deberán exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos, el Delegado del Sindicato y a falta de éste, un representante de los trabajadores..."³⁰

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

"La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo con figuró un proceso democrático de estudio y preparación de una

Ley Social".³¹

En efecto, para el año de 1960, Adolfo López Mateos, Presidente de la República, designó una comisión para que prepara ra un anteproyecto de Ley de Trabajo, ésta se integró por el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Dos años después, en noviembre de 1962, el Presidente de la República, ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la Reforma de la Ley del Trabajo de 1931.

Gustavo Díaz Ordaz, en 1967, designa una segunda comi sión integrada por las mismas personas adicionando al jurista Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo pro yecto de Ley; hecho lo anterior, el texto fue enviado a todos los sectores interesados en expresar su opinión.

"La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de Abogados para que la representara en la comisión, ignoramos si a los empresarios les dieron instruccio nes concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa".³¹

"...La clase patronal formó una comisión con distintos especialistas (entre otros, la integraban, Fernando Llanes Ra mos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrío, Baltazar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente

Salvador Labarde)...³²

En este sentido establecían como premisa los representantes del capital, que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente en lo relativo a los aspectos procesales.

En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Ante la Cámara desfilaron libremente representantes del capital y el trabajo e inclusive la comisión redactora, para normar y establecer una nueva Ley fundada y sostenida por las ideas y ansias de justicia del pueblo de México.

"...La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construída la civilización..."

Señala Néstor de Buen que: "La Ley anterior (1931), tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació de una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la

industrialización. Pero ambas son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que no podía ser de otra manera".

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se divide en dieciséis títulos, con 890 artículos y 12 artículos transitorios.

"La ley nueva es un perfeccionamiento de la doctrina de la Ley de 1931; conviene hacer notar, ante todo, que ninguna disposición atribuye al empresario la facultad de imponer las medidas disciplinarias, por la que únicamente podrá hacerlo si está facultado en el Reglamento y previo el cumplimiento de los procedimientos fijados; en consecuencia, nada impide y éste es el pensamiento concordante de la Ley nueva, que los trabajadores exijan que las medidas disciplinarias se decreten por una Comisión Mixta. Para conformar este punto de vista, la comisión suprimió el párrafo segundo de la Norma de 1931, del que alguien quiso depender en alguna ocasión que la facultad de imponer las sanciones correspondían a la Empresa, cualesquiera que fuesen los procedimientos que tuviera que seguir. Por otra parte, por consideraciones de carácter técnico se cambió la fórmula de 1931: formas de aplicación, por la de procedimientos para la aplicación, la multa como medida disciplinaria, tuvo que meditar la comisión en torno a la suspensión en el trabajo: la medida es grave, porque implica la no percepción del salario, razón por la cual, resolvió que nunca podría

exceder de ocho días. Con estas modificaciones la norma pudo finalmente redactarse de nueva cuenta:

El reglamento contendría disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días, el trabajador tendrá derecho de ser oído antes de que se aplique la sanción".³³

5. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 4 DE ENERO DE 1980

Con fecha 20 de diciembre de 1979, el ejecutivo federal por conducto del Secretario de Gobernación, Prof. Enrique Olivares Santana, envió una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, contenidas en tres artículos, mismos que proponían: a) la modificación a los títulos catorce, quince y dieciseis; b) la adición al artículo 47 y c) se derogan los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 464, 466, 467, 468, 470 y 471.

En su exposición de motivos, la iniciativa señaló:

"La necesidad inaplazable de reestructurar el derecho procesal del trabajo en el marco de nuestra legislación laboral, no implica la reforma o supresión de todos los artículos que actualmente rigen la materia".

"Como consecuencia de las reformas y adiciones en materia

procesal anteriormente propuestas, se estima necesario también introducir diversas adiciones en el título dieciseis de la ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quien deje de cumplir con las obligaciones que le impone la ley".³⁴

El Dip. Arturo Romo Gutiérrez en su intervención a nombre de la comisión encargada del estudio del dictamen, externó:

El título dieciseis denominado responsabilidades y sanciones, en lo general contiene una reubicación de preceptos de la ley actual, que obedece a la nueva estructura del ordenamiento. Como caso adicional presenta tres artículos diferentes a nuevas obligaciones, derivadas de la reforma a que la iniciativa se refiere.

En este título dieciseis, la comisión propone incluir en el artículo 1000, junto con el contrato ley, el contrato colectivo de trabajo, a fin de que se sancione en términos semejantes el incumplimiento de normas contenidas en ambos contratos".³⁵

El Dip. Armando Avila Sotomayor, representante de la derecha propuso una moción suspensiva y solicitó que el texto del citado proyecto fuera estudiado y debatido en un período extraordinario, en el entendido de que éste se realizaría con la anterioridad suficiente para que tal decreto pudiera entrar en vigor el 1o. de mayo de 1980.

Posteriormente, se produjo un debate en el que los

partidos políticos señalaron su posición respecto al tema, votándose en lo general; cabe señalar que el Partido Acción Nacional optó por abstenerse en la votación.

Al discutirlo en lo particular, se reservaron para su discusión los siguientes artículos: el Dip. Etienne Llano, 1008, 1007, 1009; el Dip. Evaristo Pérez Arreola, 1006, 1007, 1008, 1005, 1006, 1007, 1008 y 1010; el Dip. Aguilera, 891 y 987 y al 1008 sólo para efectos de que se le cambie la numeración y el Dip. Calcido, el 1004.

Ninguna propuesta de modificaciones a la iniciativa fue aprobada, quedando en sustancia, el texto sugerido por la comisión camaral.

En capítulo aparte realizaremos el análisis actual del Título dieciseis de la ley.

6. EL DERECHO LABORAL EN OTROS PAISES

A) ARGENTINA

En forma sintética señalaremos los antecedentes históricos relativos al desarrollo de la legislación laboral en la República Argentina.

Al efecto, se pueden concretar determinados ciclos del proceso de institucionalización laboral, mismos que pueden ser, a saber:

- a) Período precolonial, hasta el descubrimiento de América.
- b) Período colonial, hasta el año de 1810.
- c) Período de independencia de 1810 a 1853, de la organización constitucional.
- d) Período de la organización nacional de 1853, al de la iniciación del proceso legislativo laboral.
- e) El período de advenimiento de la legislación del trabajo, de 1904 a 1943, en el que surge un nuevo ritmo institucional.
- f) Períodos revolucionarios de 1943 hasta la actualidad.

Haciendo referencia a cada período señalado, podemos decir:

Durante el período precolonial argentino no se desarrolló algún carácter típico de organización social y laboral de los indígenas que habitaban esta zona, que pusiera de manifiesto un sistema de organización comunitaria con perfiles constantes.

En el período colonial y a raíz de la conquista española, predominó la "legislación de Indias" (encomienda, mita y yac nazgo), que si bien protegía al indio en sus tareas laborales, éstas se desvirtuaban en la práctica. Cabe mencionar a manera de excepción, que las misiones jesuitas en esta época, formaron organizaciones de tipo comunitario en lo relativo al trabajo y vida de los indígenas.

Asimismo, se constituyeron corporaciones gremiales, de

tipo jerárquico dentro del oficio consiguiente, aunque éste, en 1890 por atentar contra el "derecho de trabajar" fue conde-
nado, ya que el trabajo, "es el título más sagrado e impres-
criptible que conoce el género humano", según reza el dictámen
del entonces procurador del cabildo.

Con motivo de la revolución, surge como una de las prime-
ras medidas adoptadas; la suspensión de la encomienda, de la mi-
ta y del yaconazgo; la prohibición de introducción de esclavos
comercializándolos; la declaración de libertad de los esclavos
que se introdujeran en territorio argentino y de sus hijos.

Posteriormente, los gobiernos locales dictaron algunas
normas con el objeto de asegurar el trabajo en las actividades
agropecuarias, fijándose normas relativas a la relación labo-
ral que para estas actividades se denominó "conchavo", y llega-
ron a extremar las obligaciones del "peón", trabajador rural,
en el cumplimiento de sus tareas.

El período de la organización nacional de 1853, se ini-
ció con motivo de la sanción de la primera Constitución nacio-
nal, que se dictó en la República Argentina en ese mismo año.

En el artículo 14 de esta constitución, se proclamó el
derecho de todos los habitantes de la nación, de trabajar y
ejercer toda industria y de asociarse con fines útiles.

Para 1886 se dicta el Código Civil y el Código de Minas;
en el primero se consigna un capítulo titulado "de la locación

de servicios" y en él se establecen algunas normas relacionadas con la relación laboral, especialmente en el pago del trabajo; en el segundo, se establecen disposiciones relativas a la higiene y la seguridad en el trabajo de las explotaciones mineras.

En 1890 se dicta el Código de Comercio.

En 1904 se presenta al Congreso de la Unión el proyecto de "Ley Nacional del Trabajo", misma que, aunque no se aprobó significó un auténtico Código del Trabajo y un antecedente significativo, para la primera ley del trabajo de 1905.

En 1907 se emitió una segunda ley, misma que protegió el trabajo de las mujeres y los niños.

En 1943 se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión, sustituyendo a las provincias argentinas, en cuanto a su jurisdicción en materia laboral.

"El siguiente proceso revolucionario del año de 1955, mantuvo el citado ministerio, pero reintegró a las provincias su jurisdicción y competencia en las funciones del poder de policía laboral (control y sanciones), con excepción de las cuestiones laborales que tuvieran incidencia en la economía nacional e internacional".³⁶

En 1957 se reformó la Constitución Argentina, en cuyo artículo 14 estableció: "El trabajo en sus diversas formas,

gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".

"Queda garantizado a los gremios; concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical, y las relaciones con la estabilidad de su empleo".

"El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, e tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados, con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de la familia; la compensación económica familiar, y el acceso a una vivienda digna..

Por leyes dictadas en el año de 1969, se establece un régimen uniforme de jubilación para los trabajadores autónomos.

En 1972 se crea el Consejo Nacional Económico, integrado por diversos sectores; representantes del Estado y de los diversos sectores gremiales, quienes actúan como órgano consultivo en problemas tales como: precios, salarios, empleo, seguridad social, salud, vivienda, producción, comercio exterior o interior, moneda, crédito, mercado de capitales e inversiones.

- Trabajador y Patrón

En razón de las características particulares que ofrecen determinadas profesiones laborales, el derecho laboral argentino ha establecido regímenes legales especiales para las mismas, a modo de estatutos que reglan aspectos propios de estas actividades laborales.

Estas particularidades son para los casos de:

- a) Trabajadores de la actividad agropecuaria.
- b) Tambero mediero
- c) Empleados bancarios
- d) Trabajadores marítimos
- e) Viajantes de comercio
- f) Trabajadores a domicilio
- g) Periodistas
- h) Personal del servicio doméstico

- i) Trabajadores deportistas
 - j) Trabajadores de la construcción
 - k) Los empleados públicos del Estado
 - l) Encargados de casas colectivas de renta, o porteros de viviendas.
 - m) Docentes de establecimientos particulares
 - n) Trabajadores aeronáuticos
 - ñ) Personal de actividades gastronómicas
 - o) Profesionales de la sanidad humana
 - p) Choferes particulares
- Responsabilidades y sanciones

La Constitución Argentina reformada en el año 1957, consignó dos principios:

- a) La estabilidad del empleado público, y b) la protección contra el despido arbitrario.

El primer principio consagró la plena vigencia del derecho al empleo, mientras dure la buena conducta del empleado, pues en caso contrario, puede motivar sanciones de diverso grado hasta llegar a la cesantía con causa, mediante la instrucción de un sumario, en el que se pruebe la causal. En caso contrario, si no se realiza el debido proceso, los tribunales declaran nula y sin valor la cesantía, obligando al Estado al reintegro del empleado a su cargo, con la obligación del pago de todos los sueldos que se le privó con motivo de la cesantía.

En cambio, el segundo principio se limitó a establecer la protección contra el despido sin causa, circunstancia que puede originar en la legislación positiva un doble enfoque, o sea el de la estabilidad propiamente dicha, con reposición al empleo si es despedido sin causa al trabajador, o bien una indemnización por el despido infundado que sustituye los efectos de la pérdida del empleo.

Para el caso de la suspensión del trabajador en sus tareas laborales, la legislación argentina establece la circunstancia que pueda darse, ya como medida disciplinaria, o bien por otras causas, que se asimilan a la fuerza mayor.

A tal efecto, la ley 11.729 determinó que es facultad del empleado, disponer la suspensión del trabajador hasta un período de treinta días, debiendo justificarse la causa, si se produce un rechazo por parte del trabajador.

La ley sólo autoriza al empleador a extender el período de suspensión en el trabajo hasta noventa días, solamente "en caso de fuerza mayor debidamente comprobada", pues de no justificarse tal situación ante el reclamo del trabajador, éste tiene derecho al pago de las retribuciones que debió percibir.

B) URUGUAY

a) Antecedentes

El derecho del trabajo en Uruguay puede dividirse

en cuatro etapas, a saber:

1) Los orígenes.- Abarca desde fines de 1914 hasta mediados de la década de los veinte. Como característica de este período, inicial o fundador, se requiere decir no solamente que alguna de las leyes, como la jornada de 8 horas --primera en el mundo--, alcanzaron todas las actividades industriales y comerciales, públicas y privadas, sino que el legislador va al encuentro de los problemas sociales antes que éstos hayan alcanzado mayor intensidad.

2) La constitucionalización en 1934.- Para esta época se promulga la tercera Constitución uruguaya, en donde se incluye la definición jurídica del trabajo en el cuadro de los derechos, deberes y garantías, hasta la regulación básica del derecho sindical.

3) La regulación del Contrato de Trabajo en los años de la Segunda Guerra Mundial y hasta 1968.- Aquí, se reglamentó por primera vez, el contrato de trabajo. Para 1944 entró en vigencia la Ley de Consejos de Salarios y Asignaciones Familiares y se organizó un régimen de indemnizaciones por despido.

Se dictaron nuevas normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, vacaciones anuales, bolsas de trabajo, estatutos para el trabajo a domicilio, en arroceras, montes, bosques y turberas y para el trabajo rural en general, sustituyendo y ampliando, en este último caso, la Ley del

Salario Mínimo Rural de 1923.

En 1958, se dictaron nuevas leyes sobre vacaciones anuales, despido y salario de maternidad; en 1961, se incorporó el sueldo anual complementario. En 1964, nuevas normas sobre aprendizaje industrial, mismas que propiamente no se han llevado a la práctica.

En 1966, se definió el convenio colectivo de trabajo.

En este período, son importantes las normas sobre previsión social: el seguro de paro general, nuevos beneficios, jubilatorios, modificaciones a la Ley de Accidentes y seguro obligatorio, seguros de enfermedad para diversos gremios.

Para 1966 es sancionado el nuevo texto de la Constitución General Uruguaya, éste no introdujo variantes a la de 1934 en lo general, aunque es de señalarse la modificación de las estructuras administrativas (autonomía dentro del poder ejecutivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Banco de Previsión Social).

A raíz de los sucesos económicos de 1968, los mecanismos normales para la negociación salarial fueron controlados por la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos (COPRIN), de integración tripartita, aunque el sector gubernamental tiene más representantes que los otros dos sectores reunidos, lo que demuestra un tripartismo aparente.

Al margen de la COPRIN, son poco relevantes las normas

laborales sancionadas desde 1968.

4) La subordinación de la política económica.- "en todo caso, luego de la sanción de la ley número 13.720, no solamente la política laboral está supeditada a la política económica, sino que la instrumentación de esta política se ha desplazado del campo de la legislación al de los actos administrativos. De ese modo, no es necesario que se operen modificaciones visibles en los textos legales, para que se produzcan cambios importantes en el régimen aplicable a las relaciones laborales".³⁷

b) Responsabilidades y sanciones.

En cuanto a las obligaciones de los empleadores y trabajadores, el derecho laboral uruguayo no presenta particularidades y la jurisprudencia se maneja con los criterios universalmente admitidos por la doctrina.

La principal obligación del empleador es, desde luego, la de pagar el salario por el monto, en el tiempo y forma debidos, lo cual conduce a la consideración de las cuestiones atinentes al salario y a su fijación y salvaguardia, que serán tratadas algunas páginas más adelante.

En cuanto a las restantes obligaciones patronales, las principales tienen que ver:

a) Con el respeto a la dignidad del trabajador, que impone un trato respetuoso e igualitario entre ambas partes y la abs-

tención de todo acto que de alguna manera pudiera afectar los derechos fundamentales de la persona. El empleador no sólo debe abstenerse de no incurrir en actos que podrían tipificarse como ilícitos, o contrarios a la moral o las buenas costumbres, sino también de cualesquiera otros que sean simplemente poco delicados o que perjudiquen la reputación profesional de los trabajadores. La doctrina y la jurisprudencia han aceptado que esta obligación tiene como corolario la de garantizar que dentro del establecimiento, todo el personal que ejerce potestades de dirección o representativas del empleador proceda de la misma forma, siguiendo la regla establecida en varias leyes respecto de infracciones o contravenciones, de considerar a los patronos responsables por las infracciones y contravenciones "declaradas contra sus directores, gerentes agentes o empleados" (artículo 3o., Ley 12.030).

b) Además del corolario ya indicado para el apartado anterior, en este caso hay que señalar que la obligación alcanza de manera inequívoca al respecto de la libertad de conciencia sindical, en los términos especificados por los convenios internacionales 87 y 98, ratificados por el Uruguay y por la Ley número 12.030 de 1953.

c) Con la de proporcionar trabajo, cuando la no realización de las tareas asignadas o convenidas, afecta el buen nombre o el prestigio profesional, perjudique la calificación que se

posee o impida adquirirla, o en cualquier otro caso que la inactividad dañe moral o patrimonialmente al trabajador.

d) Con no exigir un esfuerzo superior a lo razonable, dentro de las condiciones pactadas y los límites fijados por las normas laborales y los usos y costumbres profesionales.

e) Con la garantía de la higiene, seguridad y moralidad en los lugares de trabajo y demás dependencias, esta obligación es particularmente intensa respecto de los menores y las mujeres, en todas las situaciones en que el trabajador deba permanecer o pernoctar en el establecimiento, y en las actividades insalubres. (Diversas leyes y decretos, han reglamentado las condiciones de higiene y seguridad de los lugares de trabajo, con carácter general, a partir de la número 5.032 de 21 de julio de 1914.

f) Con el suministro de los elementos necesarios no sólo para la protección y prevención de riesgos industriales (que es una consecuencia de la obligación anterior, expresamente consignada en las leyes y decretos reglamentarios), sino además, de los adecuados para el cumplimiento de las tareas en las mejores condiciones de eficiencia y comodidad. Aunque la regla parece ser que los utensilios y herramientas de trabajo los suministre el empleador, se acepta la validez de pactos en contrario, conforme a los usos y costumbres profesionales.

f) Con la entrega al trabajador de todos los recaudos que

requiera para probar los extremos del contrato durante su vigencia, o a su finalización. Esta obligación incluye la de llenar los formularios o producir las certificaciones que el trabajador necesite para ampararse en beneficios sociales o como justificativo de la ocupación desarrollada.

h) Con la versión, en tiempo y forma de los aportes retenidos al trabajador por cotizaciones para la seguridad social, o por otros conceptos autorizados por la ley o los convenios colectivos. Conforme a las diversas leyes, el incumplimiento de esta obligación se sanciona conforme al artículo 351 del Código Penal uruguayo (apropiación indebida).

i) Con el fiel cumplimiento de las demás obligaciones impuestas a los empleadores por las leyes, convenios internacionales, reglamentos, laudos, convenios colectivos, etcétera, de alcance general o especiales para la actividad de que se trate. En cuanto a los trabajadores:

La obligación principal del trabajador es la puesta a disposición de su actividad como tal y, desde luego, la ejecución personal del trabajo encomendado.

En torno a ese elemento básico, se agrupan otros, vinculados a la forma en que debe cumplirse la prestación de los servicios.

A esos efectos, la doctrina y la jurisprudencia uruguayas, han aceptado que los trabajadores están especialmente

obligados a:

a) Cumplir con la tarea pactada, con diligencia razonable y conforme a las instrucciones recibidas de personas habilitadas para comunicarlas. La notoria mala conducta excluye la obligación de indemnizar por despido, cuando el trabajador incurre en faltas de asistencia o de impuntualidad reiteradas.

b) Colaborar en todo lo relativo a la seguridad, higiene y moralidad del establecimiento y sus dependencias y, en general, en el cumplimiento estricto de todas las leyes laborales y de seguridad social.

c) Guardar consideración y respeto a la dirección, a sus representantes y a los compañeros de trabajo, así como a los clientes y demás personas que deban tratar, con motivo de la relación de trabajo.

d) Abstenerse de todo acto que cause perjuicio o ponga en peligro la integridad física de las personas o perjudique los útiles, maquinarias, materias primas, productos elaborados o el prestigio de la empresa.

e) No realizar competencia al empleador o desviar la cliente la o servirse de bienes o útiles sin autorización, en provecho propio o para fines ajenos al interés de la empresa.

f) No divulgar secretos de la empresa, dentro de las limitaciones previstas por las leyes.

g) Cumplir con las restantes obligaciones que surjan del contrato o que estén especificadas en los reglamentos internos, siempre que éstos reúnan las condiciones formales para tener la efectividad de aquél, según surja de la ley o sea admitido por las prácticas profesionales y cuando no contraríen normas de superior jerarquía.

La cuestión de las multas, impuestas por los empleados a título de sanción disciplinaria, sólo es considerada por el derecho positivo uruguayo en relación con el trabajo a domicilio, donde la Ley número 9.910 de 1940 dice expresamente que están prohibidas. Con todo, es opinión dominante en la doctrina que la multa sería una retención sobre los salarios, y que, en razón de ello, dado que desde 1908, están prohibidas por la ley todas las retenciones no expresamente autorizadas, no podrían imponerse multas en ningún tipo de actividades. La referencia expresa de las multas por la ley de 1940, se explica por la frecuencia con que se pretendía abusar por este medio contra los intereses de los obreros a domicilio y dadas las dudas que podrían plantearse sobre la aplicabilidad de la ley de 1908 a actividades en las que la relación laboral suele cuestionarse.

Respecto a suspensiones disciplinarias, el decreto del 27 de abril de 1962, al tratar de las comisiones paritarias, dentro del régimen de licencia anual, alude al asunto, aunque sin entrar a considerar el problema en general.

En los hechos, la aplicación de suspensiones como sanción en el derecho uruguayo es inadecuada y solamente provoca resistencia de parte de los trabajadores, cuando median abusos.

La Jurisprudencia ha entendido que las suspensiones de este tipo, que puedan calificarse como abusivas, por falta de motivación, por desviación de poder o por exceso en la sanción, dan derecho al cobro de los salarios perdidos, sin perjuicio de que eventualmente puedan ser miradas como equivalentes al despido.

Por consiguiente, en la práctica profesional uruguaya, la cuestión de las suspensiones disciplinarias deriva a un examen de su regularidad y a una vigilancia de la forma en que son aplicadas.

Con arreglo al decreto citado de 1962, en los establecimientos en que existan comisiones paritarias, de acuerdo con la Ley número 12.590, éstas se hallarían sometidas a su control. A tales fines, el artículo 50 manda que la dirección de los establecimientos comunique diariamente al secretario de la respectiva comisión, una relación circunstanciada de las sanciones disciplinarias aplicadas. La comisión, podrá levantar informaciones sumarias, con audiencia del interesado. Las actuaciones relativas serán públicas y se elevarán de oficio o a petición de parte a la Inspección del Trabajo.

C) VENEZUELA

a) Antecedentes

La legislación laboral venezolana puede reseñarse en dos grandes períodos:

- 1) Desde la Constitución de la República Independiente de Venezuela (desmembrada de la Gran Colombia en 1830), hasta la Ley de Talleres y establecimientos públicos de 1917.
- 2) Desde la última fecha, hasta nuestros días.

1) En este primer período se sancionaron códigos, leyes y ordenes de policía que en estricto sentido no regularon aspectos laborales, aunque se insertaban reglas de aplicación regional sobre el trabajo de jornaleros, artesanos y sirvientes.

Estas reglas se aplicaban simultáneamente con las previstas en los códigos civiles (1896 y 1916) los cuales hasta 1942 solían incluir entre las especies de contratos de arrendamiento, el de las personas "que comprometen su trabajo al servicio de otra".

Las leyes de minas 1904, 1909 y 1915 contenían disposiciones muy particulares referentes al trabajo subterráneo en las minas: en accidentes de trabajo, base del régimen más elaborado que la ley de 1928 (Ley del Trabajo) adoptó posteriormente.

Para 1917 comienza propiamente la legislación laboral

venezolana con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, aunque el código civil de 1916 sobre el arrendamiento de servicios, así como las diseminadas en los códigos, leyes y ordenanzas de policía, continuaban en vigor, en todo cuanto no hubiere sido especialmente regulado.

- 2) Ley del Trabajo de 1928, Ley del Trabajo de 1936, Ley del Trabajo de 1973 y Constitución de la República de 1961.

Ley del Trabajo de 1928.- Esta ley desplaza a las leyes de minas y código civil, mencionados con anterioridad, aunque esta de 1928 propiamente fue letra muerta.

En ella se estableció la obligación patronal de pagar las indemnizaciones previstas, por primera vez con carácter general, en los casos de accidentes y enfermedades profesionales. (En las anteriores leyes, la responsabilidad, de naturaleza jurídica civil, de los patrones (arrendador) se daba, salvo en el caso de culpa del obrero o sirviente).

Ley del Trabajo de 1936.- Inspirada por la Ley Federal del Trabajo de 1931 de México, el Código del Trabajo de Chile de 1931, con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo y con las reformas sucesivas de 1945, 1947 y 1966, la Ley del Trabajo de 1936 se encuentra vigente. Ella, acoge los lineamientos de diversos convenios internacionales de la OIT ratificados con mucha posterioridad por Venezuela; hace el pri -

mer reconocimiento expreso de los derechos de asociación, de contratación colectiva y de huelga, acerca de los cuales la Ley de 1928 guardaba silencio.

El 30 de noviembre de 1938 fue sancionado el reglamento de dicha ley, misma que después de múltiples reformas, el 31 de diciembre de 1973 fue derogado.

Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973.- Este reglamento incorpora los textos dispersos de algunos decretos-leyes, reglamentos y resoluciones, dictadas desde 1945. Le son señalados graves vicios, pues en su propósito de consolidar algunas conquistas sociales incurre en el extremo de modificar la letra, el propósito y razón de expresas disposiciones legales; crea situaciones jurídicas no previstas en el campo normativo de la ley; introduce conceptos, que a su vez, requieren ser reglamentados y, finalmente, invade materias de la llamada reserva legal, al regimentar por decreto reglamentario la garantía constitucional de la libertad de trabajo. Diversas demandas de nulidad ha sufrido dicho ordenamiento.

Principios Constitucionales.- La constitución venezolana publicada en 1961, declara el derecho al trabajo de todo ciudadano, enuncia el deber de procurarle colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa (Art. 84); la irrenunciabilidad por el trabajador de las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo (Art. 85); la limitación de la duración

máxima de la jornada diurna y nocturna; el descanso semanal obligatorio y las vacaciones pagadas en conformidad de la ley (Art. 87).

Deja la constitución venezolana a la ley la provisión de medios conducentes a la obtención de un salario justo, y a asegurar a todo trabajador un salario mínimo; a garantizar igual salario para igual trabajo, sin discriminación alguna; a fijar la participación que debe corresponder a los trabajadores en los beneficios en las empresas; y a proteger el salario y las prestaciones sociales con la inembargabilidad en la proporción y casos que fijen, y con los privilegios y garantías que ella misma establezca.

b) Trabajador y Patrón

La legislación venezolana establece que trabajador es aquél que ejecuta personalmente obras o servicios de cualquier clase por cuenta ajena y bajo la dependencia del patrono, por una remuneración equitativa y satisfactoria.

La propia Ley del Trabajo venezolana distingue entre empleado y obrero con siete finalidades específicas:

a) En cuanto a la duración máxima de los contratos a término, para permitir a los obreros vincularse mediante contratos a plazo fijo de una duración no mayor de un año, y a los empleados, de cinco años;

- b) Para establecer los plazos de pago del salario;
- c) Para fijar la jornada semanal;
- d) Para el recuento del porcentaje obligatorio de trabajadores venezolanos, que debe efectuarse en relación con el número de obreros y de empleados, separadamente;
- e) Régimen de trabajadores del Estado, ya que los empleados públicos de la administración nacional se rigen por la ley de carrera administrativa;
- f) Para la provisión de sillas en los establecimientos comerciales e industriales: el patrono debe mantener un número suficiente de sillas a disposición de sus empleados, y de sus obreros, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.
- g) Para la colocación de padres de familia en las obras públicas. El artículo 245 de la ley obliga a dar preferencia a los padres de familia, hasta en un 60% de los obreros, en todas las clases de obras organizadas por las autoridades públicas.

No obstante, el reglamento de la Ley del Trabajo de 1973 establece un punto de vista diferente, al distinguir entre "empleados de dirección" y "trabajadores de confianza", éste no es muy afortunado, ya que según el texto de ambos conceptos coinciden en algunos aspectos, tanto que puede decirse que todos los empleados de dirección son trabajadores de confianza.

Patrono, señala el artículo 2o. de la ley laboral venezolana, es "la persona natural o jurídica que por cuenta propia

o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número".

El concepto de patrono en el reglamento multimencionado, confunde al tratar de ampliar el concepto dado por la Ley del Trabajo, al referir en su artículo 2o. "se entiende por patrono la persona natural o jurídica que en nombre propio y por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, sea cual fuere el número de trabajadores que ocupe".

Cuando la explotación de la empresa o faena se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos en los términos previstos en los artículos siguientes".

c) Responsabilidades y Sanciones

En Venezuela, la legislación laboral ha establecido la responsabilidad patronal, para con el empleado u obrero las siguientes:

a) Por despido injustificado, retiro injustificado o pérdida del trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador con tratado a tiempo determinado.

b) Por daños intencionales o culposos en los útiles de trabajo del empleado u obrero.

- c) Por resolución anticipada e inmotivada del contrato a término o por una obra determinada;
- d) por accidentes y enfermedades profesionales;
- e) Penal y civil proveniente de delito ligado a una causa de violación del contrato, excluida la de la letra b);
- f) Por daños morales;
- g) Por abuso de derecho de despido.

En la legislación venezolana, se da la "Responsabilidad contractual del trabajador para con el patrono".

- a) Por omisión del preaviso, en caso de retiro injustificado acaecido en contratos por tiempo indeterminado;
- b) Por daños materiales causados con intención negligencia;
- c) Por dar lugar a su despido injustificado en el supuesto de contratos por tiempo indeterminado o determinado;
- d) Por resolución anticipada e injustificada del contrato a término para una obra determinada;
- e) Penal y civil proveniente de delito ligado a una causa de violación del contrato, excluida la de la letra b).
- f) Por daños morales;
- g) Por negarse a ejecutar el contrato sin causa justificada;
- h) Por abuso de derecho de retiro.

La constitución de la república venezolana de 1961

establece: "Art. 89. La ley determinará la responsabilidad que incumba a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos".

"En Venezuela a veces, la infracción de los preceptos no acarrea una sanción para el trabajador, tal como se nota en el artículo 261 de nuestra ley, relativo a la violación de normas sobre higiene y seguridad industrial. Al menos con respecto al trabajador, el estado transforma su poder de policía, de naturaleza compulsiva, en un poder tutelar que confía más en la educación y persuasión que en el castigo, para lograr la obediencia a la disposición dictada en resguardo a la salud y la vida del mismo asalariado".³⁸

D) ESPAÑA

a) Como premisa, cabe destacar las características del trabajo en Roma, mismas que son, a saber:

- 1) Tránsito de ser llevado a cabo, en principio, por los esclavos, y más adelante, coexistencia de este tipo de trabajo con otro realizado por hombres libres.
- 2) Influencia del sentido dominical de la esclavitud sobre la incipiente organización del trabajo libre.
- 3) Sentido genérico de estimar poco digno el trabajo, debido al llevado a cabo por parte de los esclavos.

España sometida a la dominación romana, conoció también las directrices antes señaladas, sin tener particularidades dignas de especial mención, aunque se conservan datos de haber existido en España varios colegios, como los de albañiles, de Tarragona y Barcelona; carpinteros, de Cartagena; el de los trabajadores de bronce, de Italica, y otros varios.

Cabe establecer que la organización gremial española se basaba en el sistema tripartito de: aprendices, oficiales y maestros.

"Los primeros esbozos de reglamentación de trabajo se manifiestan ya en las primitivas ordenanzas, estableciendo la prohibición de trabajar en los días festivos, la sanción pecuniaria en caso de infracción, la institución de aprendizaje y otras varias; en dichas ordenanzas se procura atender, además, al cumplimiento de otros fines distintos del puramente profesional, como el religioso, el caritativo, etc. que no son como podría creerse, exclusivos de las cofradías. Las funciones primordiales del gremio en la vida industrial son: la policía, la reglamentación del trabajo y el aprendizaje; tampoco quedan olvidadas ni la advocación religiosa ni la beneficencia y aun la protección social de sus miembros componentes".³⁹

El trabajo y su desenvolvimiento en España desde el siglo XIX hasta nuestros días, puede resumirse en 5 períodos:

1) Desde 1834 a 1903.

- 2) Desde este año hasta 1926.
- 3) De 1926 a 1931.
- 4) Desde esta fecha hasta el 18 de julio de 1936.
- 5) Desde esta fecha hasta nuestros días.

Primer período.- Se inicia con la abolición del régimen corporativo. Se caracteriza por su protección a las mujeres y los niños. No existe un departamento ministerial del trabajo, y su aplicación correspondía al Ministerio de Gobernación.

Segundo período.- Son tres los hechos fundamentales que se produjeron en esta fase; el primero, la creación del Instituto de Reformas Sociales, por real orden de 23 de abril de 1903, y reglamentado por disposición de 15 de agosto del mismo año, modificada en 1904; el segundo, la formación, por ley de 27 de febrero de 1908, del Instituto Nacional de Previsión, y, por último, el nacimiento del Ministerio del Trabajo, en 1920.

Las características esenciales de este período son: la aparición de los organismos que fundamentalmente crearon y orientaron tanto el estudio como la legislación en materia de trabajo y previsión, y fruto de ello la aparición de muy diversas Leyes en materia laboral. Como más fundamentales, podemos citar las siguientes:

- Ley de 3 de marzo de 1904, sobre descanso dominical.
- Ley de 8 de enero de 1907, sobre protección a la mujer obrera antes y después del alumbramiento.

- Real Decreto de 18 de julio de 1907, prohibiendo las cantinas y tiendas patronales.
- Ley creando los Tribunales Industriales, el 19 de abril de 1908.
- Ley de Huelgas de 27 de abril de 1909, con un sentido mixto de admitirlas y reglamentarlas, con intentos de organismos de conciliación y arbitraje.
- Ley de 27 de diciembre de 1910, sobre jornada máxima en las minas.
- Ley de 27 de julio de 1911, sobre aprendizaje.
- Ley vulgarmente llamada de la "Silla", de 27 de febrero de 1912.
- Jornada máxima en la industria textil, por Real Decreto de 24 de agosto de 1913.
- Real Decreto de 3 de abril de 1909, implantando, con carácter general, la jornada de ocho horas.
- Real Decreto de 10 de octubre de 1919, fijando en siete horas la duración de la jornada de trabajo en las labores subterráneas de las minas de carbón.
- Real Decreto de 3 de abril de 1919, sobre descanso nocturno en panaderías y similares.

También, y durante este período, se adhiere España, por Ley de 7 de agosto de 1918, al pacto de la Sociedad de las

Naciones, ratificando convenios internacionales y tomando parte activa en las deliberaciones de tipo social.

Tercer período.- Por Real Decreto de 23 de agosto de 1926 se promulgó el primer código del trabajo español, que aun que tiene un contenido marcadamente parcial, pues sólo se refiere a algunas cuestiones laborales, presenta el acusado interés de significar la primera regulación específica en España de la importante materia del contrato de trabajo, dándose, además, en él una nueva reglamentación sobre tribunales industriales.

Asimismo merece especial mención el Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926, que establece la Organización Corporativa Nacional, que lleva consigo los Comités Paritarios como órganos jurisdiccionales de trabajo y como base de tal organización, que culmina en la Comisión Delegada de Consejos de Corporación.

Entre otras disposiciones de este período, podemos citar las siguientes:

- Real Decreto de 21 de junio de 1926, sobre familias numerosas.
- Real Decreto de 23 de agosto de 1926, regulando el trabajo a domicilio.
- Real Decreto-ley de 22 de marzo de 1929, estableciendo el Seguro de Maternidad.

Durante este lapso de tiempo se suprimió el Instituto de

Reformas Sociales, siendo sustituido, en el aspecto consultivo, por el Consejo de Trabajo.

La vida laboral internacional también se desarrolla ampliamente, ratificándose en muy diversos convenios.

Cuarto período.- La transformación que España sufre a consecuencia de la segunda República de 1931, inspira esta etapa.

En primer término se afianzan, mediante los Decretos de 24 de junio y 10 de julio de 1931, todas las conquistas sociales realizadas en épocas anteriores, al declararse expresamente subsistentes las normas legales que las crean y regulan. Lo fundamental de este período, que en lo internacional ratifica profusión de convenios, está constituido, a nuestro juicio, por tres disposiciones:

a) Ley de 21 de noviembre de 1931, sobre contrato de trabajo, que da una regulación extensa y detallada a esta materia.

b) La Ley de 27 de noviembre de 1931, referente a los Jueces Mixtos, que regula detalladamente estos organismos, que tan decisiva influencia tienen en el aspecto laboral de este período.

c) El Decreto de 6 de mayo del mismo año, que crea una Sala específica en el Tribunal Supremo para entender de los recursos en materia social.

Adicionalmente:

El Decreto de 16 de junio de 1931, modifica los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento civil sobre embargo de salarios.

La Ley de Colocación Obrera, de 27 de noviembre de 1931, con su Reglamento de 6 de agosto de 1932; y

La Ley de 8 de abril de 1932, sobre Asociaciones profesionales.

Asimismo, y por Decreto de 2 de septiembre de 1933, se traspan por el Estado, a la Generalidad de Cataluña, los servicios de Trabajo.

Quinto período.- Respondiendo a una necesidad nacional -mente sentida, se produce el 18 de julio de 1936 el Alzamiento, al que cabe en su haber realizar una profunda revolución en el campo del Derecho del Trabajo.

En este período la Ley de Contrato de Trabajo se modifica en su espíritu, por las reformas hechas, especialmente por Leyes de 11 de julio, 21 de noviembre y 2 de septiembre de 1941, habiéndose dado una nueva redacción por medio de los Decretos de 26 de enero y de 31 de marzo de 1944.

En el orden jurisdiccional se sustituyen los antiguos Jurados Mixtos por un órgano puramente técnico y judicial: la Magistratura del Trabajo, creada por Decreto de 13 de mayo de 1938, cuya Ley Orgánica es de 17 de octubre de 1940 y su Reglamento de 14 de noviembre de 1958. El Tribunal Central de Traba

jo toma vida por el Decreto de 11 de julio de 1941, reorganizándose, y ampliando su competencia por la Ley de 22 de diciembre de 1949, en cuya fecha se crea también el nuevo recurso en interés de la Ley. Otra, de 17 de julio de 1953, modifica la materia de recurso. En 4 de julio de 1958 se promulgó un texto de Procedimiento laboral, que ha sido objeto de una nueva redacción por el Decreto de 17 de enero de 1963, y otra, la actualmente vigente, para amoldarlo a la nueva legislación de Seguridad Social, mediante el Decreto 909/1966, de 21 de abril.

En materia de seguros sociales, se implantó el subsidio familiar por Ley de 18 de julio de 1938; se creó el de vejez, en sustitución del antiguo retiro obrero, ampliando posteriormente al de invalidez por el Decreto de 18 de abril de 1947; el de enfermedad, mediante la Ley de 14 de diciembre de 1942, cuyo Reglamento es de 11 de noviembre de 1943. En lo tocante a enfermedades profesionales, se inicia su protección mediante el Decreto de 3 de septiembre de 1941 sobre silicosis, y más adelante, se da vida al seguro de enfermedades profesionales, por Decreto de 10 de enero de 1947, materia regulada con más moderno criterio en el Decreto de 13 de abril de 1961 y la Orden de 9 de mayo de 1962. Un interesante camino de unificación de los seguros sociales se inicia con el Decreto de 29 de diciembre de 1948, desenvuelto por el de 7 de junio de 1949. Asimismo, el órgano administrador de tales seguros, el Instituto Nacional de Previsión se reorganiza mediante el Decreto de 14

de julio de 1950, modificándose por los de 21 de diciembre de 1951, 25 de enero de 1952 y 22 de mayo de 1953. Materia ésta, complementada por las Ordenes de 24 de enero y 24 de junio, ambas de 1958, así como por el Decreto de 19 de febrero de 1959.

El movimiento mutualista se inicia con la Ley de 6 de diciembre de 1941, reglamentariamente desenvuelto en 26 de mayo de 1942, alcanzando actualmente una gran extensión, con carácter obligatorio. La Orden de 24 de octubre de 1946 crea en el Ministerio de Trabajo un servicio de Montepíos y Mutualidades laborales, dictándose otra en 16 de mayo de 1950, que sienta normas generales sobre estas cuestiones. La de 10 de septiembre de 1954 aprueba el Reglamento general de Mutualismo Laboral, significando un paso más para unificar estas materias.

El gran desarrollo de estos seguros, así como la necesidad de simplificar y coordinar tan interesante y vasta materia, motivaron la elaboración de un Plan Nacional de Seguridad Social, que culminó con la promulgación de la Ley de Bases de 28 de diciembre de 1963. Se desarrolla en el Texto articulado que contiene el Decreto 907/1966, de 21 de abril, y dada la profunda novedad que ha supuesto en el régimen español, ha sido objeto de una abundante y extensa legislación.

La reglamentación del trabajo fue objeto, primero de un Decreto de 29 de marzo de 1941, y luego, de la Ley de 16 de octubre de 1942.

Se establecieron convenios colectivos sindicales, implantados por la Ley de 24 de abril de 1958.

La ordenación sindical se inicia en firme a virtud de la Ley de 6 de diciembre de 1940, habiéndose promulgado una nueva Ley sindical, en 16 de febrero de 1971.

A partir de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Banca Privada, de 28 de abril de 1942, se establece en la casi generalidad de las Ordenanzas laborales un sistema de participación en los beneficios.

El Decreto de 18 de agosto de 1947 crea los llamados Jurados de Empresa. Su Reglamento es de 11 de septiembre de 1953. La Ley de 21 de julio de 1962 ha significado un paso manifiesto hacia el establecimiento de un sistema de cogestión.

Junto a las disposiciones anteriores podemos citar a: Delegaciones Inspecciones de Trabajo, vacaciones, maternidad, anticipos reintegrables a trabajadores sobre sentencias recurridas, etc., y como inspiración superior e informadora de todas ellas, el Fuero del Trabajo.

b) Trabajador y Patrón

El artículo 6o. de la Ley de Contrato de Trabajo, ampliado por la ley de 21 de julio de 1962, para determinar el concepto de trabajador, recurre al sistema enumerativo del siguiente modo:

Trabajadores, lo son:

1) Los aprendices. Reciban o no un salario o paguen ellos al empresario algún suplemento, en cuanto no se derive relación distinta de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje.

Se excluyen como trabajadores:

1) Los funcionarios públicos, que se regirán por su legislación especial; y

2) Tampoco es aplicable esta Ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos o de otros semejantes: director general, secretario general, director o gerente de la empresa, subdirector general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo.

Respecto al concepto patrón, la legislación española no contiene un concepto genérico.

El artículo 50. de la Ley del Contrato de Trabajo manifiesta:

Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietario o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviere que asociar a su trabajo un auxiliar o ayudante, el

empresario de aquél lo será también de éste.

El Estado, las diputaciones provinciales, y los ayuntamientos, o bien las entidades oficiales representativas de estas instituciones quedan equiparadas a los empresarios definidos en los párrafos anteriores, respecto de las obras o servicios públicos que se ejecuten directamente o por administración.

c) Responsabilidades y sanciones.

La responsabilidad y sus consecuencias sancionadoras en el derecho español pueden tener muy diverso alcance "...desde tratarse de simples infracciones puramente de régimen interior, pasando por su consideración de faltas administrativas sancionadas por organismos del Estado, hasta llegar a hablarse de un incipiente derecho penal del trabajo".⁴⁰

La responsabilidad en el derecho español, se encuentra fundamentalmente constituido, aparte de lo fijado en cada reglamento nacional de trabajo o convenio colectivo sindical sobre sanciones, por el Decreto de 5 de enero de 1939, con la modificación en él introducida a virtud del de 9 de mayo de 1942.

Al respecto se estiman como faltas en el trabajo, sin perjuicio del carácter delictivo que puedan tener algunas de ellas, en actividades especiales, con arreglo a disposiciones legales vigentes:

a) El abuso de autoridad por parte de los empresarios, jefes o encargados respecto a los trabajadores a sus órdenes.

b) Los actos de los trabajadores contra los derechos o los intereses de la empresa, a la falta de disciplina y respecto a sus jefes.

c) La falta de rendimiento debido en el trabajo.

Sanciones que pueden imponerse por dichas faltas:

a) Privación de cargos y categorías sindicales.

b) Multas hasta de 1,000 pesetas cuando se trate de empresarios o un máximo de la séptima parte del salario de un mes si el sancionado fuera otro trabajador.

c) Suspensión o pérdida de la categoría en el trabajo y de los derechos de antigüedad.

d) Indemnización a la empresa de daños y perjuicios, sin que pueda exceder del importe del salario de un mes.

La sanción de despido que privativamente incluía el mencionado texto legal queda suprimida para pasar a ser regulada según las normas específicas y ventilable exclusivamente ante la magistratura.

"Sanción complementaria.- Cuando la naturaleza de la falta cometida lo exija o lo requiera la reincidencia o la ejemplaridad del caso, el delegado del trabajo, aparte de la sanción que proceda imponer, y mientras las jerarquías sindicales

no tengan las debidas atribuciones, interesará de la autoridad gubernativa la corrección oportuna, de acuerdo con las disposiciones vigentes y las que en lo sucesivo se dicten al efecto, o bien, su caso, si procediere, pasará el tanto de culpa a los tribunales de justicia".⁴¹

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

CAPITULO III

**RESPONSABILIDADES CONTEMPLADAS
EN EL TITULO DIECISEIS DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE**

1. CONCEPTO DE PATRON

Hasta ahora hemos venido hablando reiteradamente de patrono y de trabajador, familiarizándonos con tales expresiones sin habernos detenido a examinar su significado e importancia dentro del Derecho del Trabajo.

La versión más aceptable sobre el origen de la palabra patrono en el Derecho del Trabajo, es la que lo hace proceder del término latino patronus, que en castellano, según la Real Academia, sirve para designar al titular de un derecho de patronato.

Más, al tratar de establecer un concepto claro de patrón, como sujeto de una relación del trabajo, encontramos que hay "tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas que el simple problema de la denominación del "acreedor del trabajo..." es motivo de polémicas más allá del derecho..."⁴²

Al respecto existe una amplia lista con diversas aceptaciones para identificar al "acreedor del trabajo", tales como, empleador, patrón, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, locatario y desde luego acreedor de trabajo.

El Código Civil de 1870, conceptúo al patrón como "la Persona a quien se prestó el servicio".⁴³

Con fines jurídicos-laborales, la ley de 1931 definió en

su artículo cuarto al patrón "toda persona física o moral que emplee al servicio de otra persona, en virtud de un contrato de trabajo".⁴⁴

La Ley de 1970 señala que es la "Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos".⁴⁵

En el artículo 123 constitucional de la Carta Magna de 1917, se emplean las expresiones; patrón, patrones, empresas y empresarios.

La Ley de 1931, hablaba de patrón, empresas o instituciones. La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 utilizó la misma terminología, agregando establecimiento a las ya mencionadas.

Para efectos del presente estudio, utilizaremos los términos patrón, empresario y empleados.

Cesarino Junior, manifiesta que "hoy se considera como empleador, no a la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituye y que, por lo tanto, con su personal, constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa".⁴⁶

Alfredo Sánchez Alvarado define al patrón como la "persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los

servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".⁴⁷

Juan D. Pozzo establece "... El empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja su dependencia en su beneficio mediante retribución".⁴⁸

Néstor de Buen manifiesta que el "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".⁴⁹

Mario de la Cueva coincide en su concepto, con el texto inmerso en la Ley Federal del Trabajo de 1970 que refiere "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Cabe establecer que alrededor del concepto de patrón, flotan conceptos tales como intermediario, patrón sustituido y sustituido, así como otros sujetos que no teniendo el carácter de intermediarios, se asimilan al patrón, como lo es el caso de los que carezcan de los "...elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores...".⁵⁰

En el Derecho Mexicano, el representante del patrón (todas las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en una empresa o establecimiento, entre ellas los directores, administradores y gerentes), que como lo indica su

nombre, no es sujeto de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. Más "en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores" Art. 11,⁵¹ ya que si una persona actúa como representante del patrono, el trabajador se encuentra obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se apoya en el texto del artículo 134 fracción VI que reza "son obligaciones de los trabajadores...III) desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Sabemos por regla general, que la relación de trabajo se establece entre dos personas. Una, el patrón, fue comentado en el anterior inciso, la otra, el trabajador, ha de ser, como lo señala el artículo 8o. de la ley "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" y no como lo establecía el artículo 3o. de la Ley de 1931 "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", de la que se desprendía la tesis, que nunca prosperó, de si las personas morales podían ser trabajadores.

Por ello, cuando hablamos sobre el concepto de patrón, señalamos que éste podría ser tanto una persona física como

una persona moral pero para el caso del trabajador, necesariamente se requiere que el mismo sea una persona física, "...lo que excluye desde luego a las personas morales, (de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral".⁵²

En tal tenor, de acuerdo con la ley, el trabajador siempre es una persona física, quien, mediante el pago de un salario, presta a otra persona física o bien a una sociedad, asociación, empresa, establecimiento o unidad económica, un trabajo personal, el cual se obliga a desempeñar de acuerdo con las instrucciones recibidas del patrón, de sus representantes y del personal a cuyo cargo están las funciones de dirección, supervisión o vigilancia. Es en este sentido, que el artículo 8o. nos habla de un trabajo personal subordinado.

Tal y como se presenta en el concepto de patrón, el trabajador puede recibir diversos términos que van desde operario hasta productor, pasando por prestador de trabajo, acreedor de salario, deudor de trabajo, obrero, etc.

Así, "...nuestra ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de "empleados" refiriéndose a los trabajadores de oficina".

En términos generales, a excepción de la fracción

VII del artículo 50. en la cual se utiliza el término "obrero" (refiere Mario de la Cueva que se hizo así para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución General de la República), la común denominación que maneja nuestra Ley Laboral, es la de trabajador.

Respecto al trabajador de confianza sólo referimos a manera de concepto que son aquellos que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización o realizan trabajos personales al patrón, dentro de la empresa o establecimiento.

El maestro Miguel Bermudez Cisneros, al hablar del trabajador, diferencia al mismo, en dos conceptos, el primero: el trabajador dependiente y el segundo: trabajador de confianza, para efectos del presente estudio, sólo nos referimos al citado en primer término.

Respecto al primero, señala "... tradicionalmente se ha aceptado como un hecho que el derecho del trabajo nació como una institución protectora de los trabajadores dependientes; de aquellos que a cambio de un salario, perdían su independencia y pasaban a formar parte de los que debían someterse a la voluntad de quien pagase estipendio. En la actualidad aún se habla de que el derecho del trabajo es solamente aplicable a los trabajadores dependientes. Una de las diferencias entre el derecho del trabajo y el derecho de seguridad social consiste,

en que este último no se limita al trabajador en el sentido del primero, sino que extiende su acción a otros o bien a todos los sectores de la población... o bien como el brotoschin afirma en otra de sus obras... por ello resulta obligado tratar primeramente el concepto de trabajador dependiente definido por Cabanelas de la siguiente manera: "Trabajador dependiente es el que efectúa una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente contra un salario o medio de subsistencia" o bien como lo define Krotosichin "es trabajador dependiente quien personalmente presta trabajo a otro, llamado "Patrono" mediante una relación por la cual el trabajador, por su propia voluntad, llega a depender de éste".⁵³

Respecto a empleados y obreros refiere: "Esta distinción como sucede con algunas otras, día a día va perdiendo importancia y es que el mismo legislador al decir de Krotosichin" no ha fallecido ningún criterio para la diferenciación entre empleado y obrero.

"Por ello se recurre generalmente a afirmar que el empleado se le suele pagar por sueldo fijo mensual. Mientras que el obrero se le paga por lo general por jornal, por hora, pieza o medida; que en una domina más el trabajo intelectual y en otro domina el trabajo material, pero en fin esto tiene sólo un valor relativo y al decir del mismo maestro, "bien podría prescindirse de esta distinción y contentarse con el concepto

uniforme de trabajador dependiente..."⁵⁴

3. LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

Como sabemos, la magna declaración de 1917, estableció normas protectoras de los trabajadores en general. Las leyes federales del trabajador establecieron los derechos mínimos de los trabajadores.

En tal sentido, es comprensible que en una legislación cuya principal preocupación es proteger a la clase trabajadora, difícilmente puede señalarse algún tipo de norma que establezca la responsabilidad a la que se pueda hacerse acreedor un trabajador.

Más, el legislador sin descuidar su análisis profundo del Derecho, no pasa por alto la posibilidad de que puedan incurrir los trabajadores en conductas contrarias, a derecho, aunque, señala de Buen "... su eficacia es muy relativa".

Por regla general, la responsabilidad del trabajador está contenida en el artículo 32 de la ley, misma que establece: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo de lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona", comentario normativo cuyo fundamento lo encontramos en el último párrafo del artículo 5o. de la Constitución General de la República.

Al respecto, el artículo 21 constitucional, señala que "si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana", mismo sentido que aplica la Ley del Trabajo vigente. En caso de ser procedente, el trabajador pagará los daños y perjuicios ocasionados por él intencionalmente o por imprudencia.

En caso del derecho laboral mexicano, para el supuesto de que los hechos realizados por el trabajador constituyan algún ilícito de carácter penal, debe darse parte al representante de la sociedad, el ministerio público, para los efectos a que haya lugar, en el supuesto de responsabilidad civil generada de la responsabilidad penal (abusos de confianza, fraudes, etc.), no opera la hipótesis contemplada en el artículo 110 fracción I Ley laboral que establece que, los derechos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo".

En el caso del salario, de Buen manifiesta que no habrá

responsabilidad alguna, pero cuando los trabajadores cometan errores, pérdidas o averías, responderán hasta por el importe de un mes de salario y no podrán descontarse más del 30% del salario mínimo (artículo 110 fracción I), restringida por un plazo breve de prescripción: un mes.

4. LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON: GENERALIDADES

La Ley Federal del Trabajo vigente, señala los supuestos en que un patrón puede incurrir en responsabilidad con respecto a varios sujetos laborales, como lo son:

1. Sus trabajadores
2. Los trabajadores de terceros
3. Terceros dependientes de los trabajadores
4. El Estado

De Buen establece la clasificación de la responsabilidad patronal en el siguiente tenor:

- a) Frente a los trabajadores propios o ajenos
- b) Frente a terceros dependientes de los trabajadores y
- c) Frente al estado

Para efectos del presente estudio, tomaremos la primera de las clasificaciones enunciadas.

En los casos 1 y 2, la responsabilidad se puede derivar de una relación laboral directa o de una relación de solidaridad con otro patrón o con un intermediario.

Con respecto a terceros dependientes (tercer caso), la responsabilidad del patrón se deriva de los siniestros sufridos por sus trabajadores, en favor de sus beneficiarios.

El patrón puede incurrir en responsabilidad frente al Estado, por el incumplimiento de obligaciones laborales a su cargo.

Las infracciones que dan origen a esta responsabilidad se sancionan mediante la aplicación de multas de carácter económico, traduciéndose en multas con apoyo en el título dieciséis de la Ley Laboral, que va del artículo 992 al 1010.

a) La responsabilidad patronal frente a sus trabajadores.

Dijimos con anterioridad que la responsabilidad patronal ante los trabajadores se puede derivar de una relación laboral directa o de una relación de solidaridad con otro patrón o con un intermediario.

En una relación laboral directa, la responsabilidad para el patrón se desprende del despido injustificado de un trabajador, y a elección de éste último deberá reinstalarlo o bien cubrirle una indemnización equivalente al importe de 3 meses de salario, (artículo 123 fracción XXII), así como todas las demás prestaciones establecidas en la Ley.

Idéntico caso representa el retiro del trabajador por causas imputables al patrón. Cuando se ejecuta la acción de reinstalación, el patrón tendrá la obligación, si la junta de

conciliación y arbitraje resuelve a favor del trabajador, de reinstalarlo y pagarle el importe de los salarios vencidos des de la fecha del despido hasta la de la ejecución del laudo.

Para este caso, el patrón no estará obligado a reinstalar al trabajador en los casos señalados por el artículo 49 de la Ley y su responsabilidad sólo consistirá en el pago de indemnización, tomando su cuantificación en razón de la temporalidad del contrato de trabajo.

b) Terceros dependientes de los trabajadores

Dijimos, al señalar generalidades sobre el tema que comentamos, que la responsabilidad del patrón, respecto a terceros dependientes, se deriva de los siniestros sufridos por sus trabajadores.

Tal responsabilidad surte efectos a favor de sus beneficiarios.

Los patrones, tienen responsabilidad frente a trabajadores de un tercero, cuando una empresa ejecuta obras o servicios en forma exclusiva y principal para otra, y no dispone de los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones surgidas de las relaciones laborales con sus trabajadores.

En tal caso el beneficiario directo de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa ejecutora.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 35,

sólo reconocía como responsabilidad laboral del patrón respecto a los trabajadores de un tercero; la derivada a cargo del antiguo empresario, en los casos de sustitución laboral. Esta responsabilidad se extendía por un término de seis meses contados a partir de la sustitución y comprendía la totalidad de las obligaciones legales y contractuales nacidas antes de la fecha de la sustitución.

"Los trabajadores para convertirse en trabajadores ajenos, su responsabilidad nacería del hecho de que el patrón sustituto incumpliera sus antiguas obligaciones".

Así también, la ley vigente establece que los patrones tienen responsabilidad frente a trabajadores de un tercero cuando una empresa ejecuta obras o servicios en forma exclusiva y principal para otra, y no dispone de los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones surgidas de las relaciones laborales con sus trabajadores.

En tal caso, el beneficiario directo de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa ejecutora.

c) Responsabilidad patronal ante el Estado

El Estado como rector de la sociedad mexicana actúa y asume, en la relación laboral, funciones "...graves de fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones patronales y de la observancia de reglas sobre seguridad e higiene."⁵⁵

En efecto, como vigilante permanente de la comunidad, el Estado establece los órganos encargados de ejecutar la ley.

De esta forma y de una manera general, se establece en el artículo 523, que "la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- III. A las autoridades de las entidades y sus direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V. Al servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento.
- VI. A la Inspección del Trabajo.
- VII. A las comisiones nacional y regionales de los salarios mínimos.
- VIII. A la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Sin embargo, es necesario precisar que el órgano de vigilancia por excelencia es la Inspección del Trabajo, aunque

este órgano de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no decide sobre la aplicación de una sanción o sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ley a cargo de sus destinatarios, verifica el cumplimiento de las obligaciones laborales y da fe, mediante las actas de inspección respectivas, de las infracciones que a su juicio, se han cometido.

CAPITULO IV

**SANCIONES CONTEMPLADAS EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE**

1. CLASIFICACION CONVENCIONAL DE LAS SANCIONES LABORALES

Para el mejor análisis de las sanciones establecidas en el título dieciseis de la ley laboral federal, es prudente establecer una clasificación convencional de las mismas y analizar lo que ha significado y significa el salario mínimo al trabajador y para el patrón, puesto que para uno es el sustento familiar, para el otro, es la cantidad en multa que sanciona la ley.

En tal sentido, cabe establecer que las infracciones previstas en la Ley Federal del Trabajo vigente, son de:

- a) Naturaleza administrativa.
- b) Naturaleza Penal

En el primer caso naturaleza administrativa la sanción es en última instancia, solamente pecuniaria, y se calcula sobre la cuota diaria del salario mínimo general y vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Para el segundo caso --de naturaleza penal--, la pena va más allá de la sanción pecuniaria, ya que, si la conducta contraria a la norma se tipifica como delito, éste se sancionará con pena privativa de la libertad y con multa.

En este último caso, tienen la obligación de denunciar al ministerio público aquellos actos u omisiones configurativos

de un ilícito penal de naturaleza laboral, los presidentes de las juntas especiales, los de las juntas federales permanentes de conciliación y los inspectores del trabajo.

Al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina, en su libro titulado "Nuevo Derecho del Trabajo" al expresar su idea sobre el delito laboral refiere que: "El derecho penal social es una norma jurídica de auxilio, en determinados casos, del derecho del trabajo, aun cuando se trata de disciplinas jurídicas autónomas con principios, doctrinas, contenidos, instituciones propias, pero enlazadas en su acción conjunta por la biología, la sociología, la economía y la filosofía, en función de tutelar los derechos de los trabajadores.

Por esto expresamos en una obra nuestra que cuando el derecho laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el derecho penal, con su sistemática dominadora y rígida, inexorable, y en este momento las corrientes científicas de las dos disciplinas se amalgaman, sus elementos actúan conjuntamente a fin de realizar la seguridad de la tutela jurídica en favor de los trabajadores; de tal modo se reafirma la fuerza del derecho social y de la efectividad práctica de la norma. Sucede lo mismo cuando dos ríos se confunden en uno solo: forman una corriente más caudalosa y potente. En consecuencia, al desembo-
car el derecho penal y el derecho laboral en el vértice de las

relaciones de trabajo, surge una nueva concepción jurídica: el derecho penal del trabajo.

Desde entonces estimamos que el derecho penal es la norma que auxilia e impone el cumplimiento del derecho del trabajo, que como hemos dicho multitud de veces, es derecho de los trabajadores para su protección y reivindicación. En esta virtud, el derecho penal cumple una función social y es punto de partida para la socialización de la legislación penal en la especie.

Frente a la situación actual que confronta nuestro país con motivo de la gran crisis económica, el legislador consideró conveniente crear figuras delictivas nuevas en las relaciones obrero-patronales, a efecto de que los trabajadores y la clase obrera no sufrieran mengua en sus respectivos patrimonios sociales, y especialmente en lo que se refiere a la protección de sus salarios".⁵⁶

Las sanciones administrativas se harán efectivas a través del Secretario de Trabajo y Previsión Social, de los gobernadores de los Estados o del jefe del Departamento del Distrito Federal. Estas autoridades a su vez, podrán delegar dicha facultad en personal subordinado, siempre y cuando el acuerdo respectivo se publique en el periódico oficial que corresponda.

Respecto al salario cabe hacer las siguientes consideraciones y análisis por períodos sexenales.

- Aspectos formales de la fijación de los salarios mínimos legales.

El sistema de fijación de los salarios mínimos legales adoptado en México se ha caracterizado por los siguientes elementos: Opera, en primer lugar, a través del establecimiento de órganos con poderes de decisión, cuya función es dictar resolución sobre el monto del salario mínimo. En segundo lugar, la participación en dichos órganos es tripartita. El Estado participa directamente como agente social. De hecho, la mexicana fue la primera constitución que reconoció explícitamente la incumbencia del Estado en lo que a asegurar niveles mínimos de vida se refiere. Participan además tanto los trabajadores como los empresarios. El carácter de la fijación ha sido regional, aunque a lo largo de la última década puede comprobarse una tendencia hacia la unificación en un solo salario mínimo de carácter nacional. Finalmente, el sistema institucional de fijación constituye el método principal y no complementario para fijar los salarios, esto es, otros mecanismos de fijación como sería la contratación colectiva desempeñan un papel subordinado en lo que a salarios mínimos se refiere.

Salario Real

En este caso, el comportamiento a ser alcanzado por un gobierno admite tres posibilidades lógicas: aumentarlo,

mantenerlo relativamente constante o disminuirlo. Si se aumenta, a su vez, caben dos posibilidades en términos de objetivos. Si el aumento experimentado en el salario mínimo real es mayor en términos porcentuales al aumento en la productividad, el objetivo de la política de salarios mínimos sería lograr una redistribución funcional del ingreso a favor del "factor" trabajo y/o expandir el mercado interno. Si el aumento porcentual en el salario mínimo real fuese igual o menor al aumento en la productividad, el objetivo sería sólo expandir el mercado interno.

En el caso de mantener el salario real relativamente constante cabrían dos posibilidades, dependiendo del comportamiento que experimentará el empleo como resultado de una política deliberada por parte del gobierno. Si el empleo creciera a una tasa mayor a la de la población económicamente activa (PEA), el objetivo de la política de salarios mínimos sería mejorar la distribución personal del ingreso. Si, por el contrario, el empleo creciera a una tasa igual o menor que la de la PEA, el objetivo sería aumentar las ganancias dentro del ingreso nacional.

Finalmente, si se disminuye el salario mínimo real, el objetivo gubernamental tendría que ver con una política antinflacionaria y/o con una política de disminución del déficit externo.

COMPORTAMIENTO DEL SALARIO MINIMO REAL*
 A NIVEL NACIONAL DURANTE EL PERIODO 1965-1982
 (1965 = 1.00)

Año	Salario real diario	Salario real promedio del régimen	Cambio porcentual del salario real promedio del régimen
1965	16.02		
1966	17.86		
1967	17.13		
1968	18.73		
1969	18.01	18.38	
1970	19.77		
1971	18.79		18.6
1972	21.20		
1973	19.80		
1974	21.47	21.80	
1975	22.34		
1976	24.21		3.8
1977	24.63		
1978	24.17		
1979	23.37	22.62	
1980	21.35		
1981	22.57		
1982	19.62		

* Se trata del promedio aritmético simple de los salarios reales zonales, cada uno de los cuales se ha obtenido mediante su índice de precios respectivo.

FUENTE: Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

- Análisis por sexenios

Lázaro Cárdenas

Salario Real

Durante el régimen de Lázaro Cardenas es posible afirmar que el comportamiento del salario mínimo real refleja una política tendiente, fundamentalmente, a mejorar la distribución funcional del ingreso a favor de los asalariados y a expandir el mercado interno.

Situación económica general

Los hechos más importantes que se produjeron durante este período, con relación a la cuestión salarial fueron, por una parte, el aumento de la inflación entre 1936 (5.5%) y 1937 (18.2%) y su posterior disminución en 1938 (13.2%) y 1939 (1.9%); y, por la otra, los reajustes cambiarios que se llevaron a cabo. Así, la cotización del peso contra el dólar pasó de \$3.60 (1937) a \$4.52 (1938) y \$5.19 (1939).

Vale la pena destacar que Cárdenas, a diferencia de los siguientes presidentes, conformó, basándose --en parte-- en la institución de salarios mínimos, los mecanismos que permitirían controlar --en el sentido de que se dieran ordenada, sistemática y centralmente- las acciones de los trabajadores en lo que se refiere a las negociaciones salariales.

Manuel Avila Camacho

Salario Real

Este régimen, a diferencia del anterior, implementó una política de salarios mínimos que, por lo que respecta al salario real, ni buscó una redistribución del ingreso a favor de los asalariados ni pretendió expandir el mercado interno. En otras palabras, parece ser que la fijación de salarios mínimos se utilizó como un instrumento para lograr objetivos de política económica general, en detrimento de los ingresos de los trabajadores. Así, al cambiar el gobierno, el salario real disminuyó 13.2% y entre 1942 y 1946 se redujo en otro 18.7%. De esta manera, el salario real promedio para el sexenio se ubicó 31.1% por debajo del salario real promedio del sexenio cardenista.

La cotización del peso contra el dólar pasó de \$5.40 a \$4.85.

Fue puesta en vigor la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente.

En otras palabras, si bien los determinantes de la política de salarios mínimos fueron fundamentalmente económicos, los factores políticos desempeñaron un papel clave, ya que constituyeron la condición de posibilidad de la política de salarios mínimos llevada a cabo.

Miguel Alemán Valdés

Salario Real

En el régimen alemanista, al igual que en el régimen anterior, se implementó una política de salarios mínimos que, en términos del salario real, significó un fuerte deterioro para los trabajadores. Esto es patente si consideramos que durante las dos primeras fijaciones (1948 y 1950), el salario mínimo nominal en el D.F. no fue modificado, a pesar de los fuertes niveles de inflación registrados en los períodos bianuales previos a cada una de estas fijaciones (41.1% durante 1946-1947 y 11.7% durante 1948-1949). Así las cosas, el promedio del salario real para el sexenio se ubicaría 21.8% por debajo del correspondiente al sexenio avilacamachista y 46.2% por debajo del cardenista.

La inflación durante los primeros cuatro años se desaceleró fuertemente partiendo de niveles relativamente altos (1946 = 25.4%, 1947 = 12.4%, 1948 = 6.0% y 1949 = 5.3%) para volverse a acelerar en los dos últimos (1950 = 6.2% y 1951 = 12.5%).

La paridad cambiaria contra el dólar se vio fuertemente alterada a lo largo del período sexenal (1947 = 4.85, 1948 = 5.74, 1949 = 8.01 y 1950 = 8.65).

La política de salarios mínimos del régimen alemanista estuvo orientada a disminuir el nivel del salario real. Parece

haber sido la forma fundamental que se utilizó para controlar el proceso inflacionario.

Adolfo Ruiz Cortines

Salario Real

Un aumento del salario real promedio para el sexenio con relación a la administración anterior del 28.3% (tasa acumulativa anual del 5.1%). De esta manera, el salario real promedio del sexenio se ubicaba en el mismo nivel que tuvo durante el régimen de Avila Camacho. La inflación es de 14.4% en 1952 y de -1.7% en 1953, para pasar a un nivel de alrededor del 5.0% en el resto del sexenio, a excepción de 1955 en que se registra un crecimiento de los precios del 15.8% que probablemente está relacionado con la modificación en el tipo de cambio que se registra en 1954, el cual pasa de 8.65 pesos por dólar a 12.50.

Adolfo López Mateos

Salario Real

El régimen de López Mateos se caracteriza por impulsar la redistribución del ingreso a favor de los asalariados y, en consecuencia, la expansión del mercado interno.

A excepción de 1958 en que el incremento en el nivel de precios fue de 11.5% la inflación cae a niveles muy bajos a través de todo el período de López Mateos. El producto crece

a tasas por encima de las de la población y no se registran modificaciones en la paridad cambiaria.

De esta forma, el salario real promedio para el sexenio se ubica en un nivel 36% (tasa acumulativa anual del 6.3%) por encima del correspondiente al régimen de Ruiz Cortines.

Gustavo Díaz Ordaz

Salario Real

Durante este sexenio, al igual que en los dos anteriores, el salario real mantendrá su tendencia al alza, con lo cual el salario real promedio del D.F. para el sexenio aumentará 28.9% (tasa acumulativa anual del 5.2%) con relación al observado durante el régimen de López Mateos. Sin embargo, y esto es particularmente destacarlo, el ritmo de crecimiento del salario real disminuye, pues en el régimen de López Mateos, como ya vimos, el aumento del salario real promedio del D.F. para el sexenio fue de 36% (tasa acumulativa anual del 6.3%).

Al igual que en el sexenio de López Mateos, la dispersión salarial y el ordenamiento salarial fueron utilizados para lograr objetivos económicos.

La inflación, prácticamente desaparece (la tasa más alta se registra en 1966 = 4.3%), y se mantiene la paridad cambiaria en relación con el dólar.

Luis Echeverría

Salario Real

Durante el régimen de Luis Echeverría, el salario mínimo nacional en términos reales continuó su tendencia ascendente, pero, al igual que en el sexenio anterior, el ritmo del alza volvió a disminuir. La inflación reaparece con un carácter acelerado desde el comienzo del sexenio (1971 = 3.2%, 1972 = 6.4%, 1973 = 16.5% y 1974 = 32.8%), atenuándose en alguna medida al final del mismo (1975 = 17% y 1976 = 14.4%). Después de 22 años de paridad cambiaria, el tipo de cambio se altera para ubicarse en alrededor de 22.00 pesos por dólar.

El salario mínimo nacional en términos reales continúa aumentando --aunque a un ritmo ligeramente menor que en los dos sexenios anteriores-- a pesar de que la situación económica general presenta síntomas de deterioro tanto en lo que respecta a la inflación, la cual se acelera entre 1971 y 1974, como en lo tocante al déficit en cuenta corriente.

José López Portillo

Salario Real

El régimen de José López Portillo se caracterizó por dejar de utilizar, a diferencia de los cuatro sexenios anteriores, el nivel del salario mínimo real como un instrumento de promoción del mercado interno y, en consecuencia, desempeñó un papel clave para redistribuir el ingreso en favor de las

ganancias. En otras palabras, parece que en este período el ni vel del salario real desempeñó un papel clave para enfrentar problemas económicos generales.

La inflación en el primer año del régimen aumenta en relación con el sexenio echeverrista (1976 = 14.4% y 1977 = 29.1%) para disminuir a un nivel de alrededor del 18% durante los dos años siguientes y volver a ubicarse alrededor del 27% en los últimos dos años.

La política de salarios mínimos del régimen lópez portillista parece haber estado determinada por la lucha anti-inflacionaria del gobierno.

2. SANCIONES LABORALES DE

NATURALEZA ADMINISTRATIVA

El último capítulo de la ley laboral vigente, establece en sus artículos 993 y 1002 las sanciones administrativas a que se hace merecedor quien infringe la norma de trabajo.

En tal sentido, el artículo 993 de la ley establece una multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no utilice exclusivamente o el porcentaje de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos.

Cuantificado gradualmente, el artículo 994 sanciona de 3 a 155, a quien altere la duración máxima de la jornada de trabajo; no brinde cuando menos un día de descanso, por cada

seis días de trabajo, con goce de sueldo; viole el disfrute anual de vacaciones con goce de sueldo o el proporcional que corresponda.

El propio artículo incrementa la sanción de 15 a 315, al patrón que incumpla las normas sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 117 al 131). Sanciona, de 3 a 95 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132 sobre: el establecimiento de un local seguro para instrumentos y útiles de trabajo, siempre que deba permanecer el trabajador en el lugar en que presta sus servicios; la expedición de una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; la expedición cuando lo solicite o se separe de una constancia escrita relativa a sus servicios, al trabajador; conceder el tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo, para actividades electorales, censales o de jurado; permiso para desempeñar una comisión del sindicato o del Estado; el establecimiento y sostén de las escuelas "artículo 123 constitucional", sostén de estudios de trabajador(es) hijo de trabajador(es) mediante becas y hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción IX, que establece las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

Continúa el propio artículo, señalando que se hará

efectiva la aplicación de 15 a 315 veces el salario mínimo, al patrón que no cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de los artículos 153-A al 153-X.

Prosigue el artículo 994 de la ley estableciendo la sanción de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, no observe las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo, duplicándose la sanción, si la irregularidad no es subsanada dentro del término que al efecto haya determinado la autoridad.

Por último establece la sanción de 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que exija que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; obligue a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura; haga o autorice colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo y ejecute cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

Calculando en los términos del artículo 992, el artículo 995 sanciona de 3 a 155 veces el salario mínimo al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los

menores.

Al armador, naviero o fletador, el artículo 996 impone de 3 a 31 veces el salario mínimo general, si se abstiene de proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado. En el caso de tráfico interior o fluvial, la alimentación de los trabajadores se declara como obligatoria. El propio artículo sanciona de 3 a 155 veces el salario mínimo general cuando omita repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salud en los casos de separación por causas no imputables al patrón.

Para el caso del trabajo de campo y del trabajo a domicilio, la violación a las normas protectoras implicará una multa de 15 a 115 veces el salario mínimo general (Art. 997).

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

El patrón que viole en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, las normas protectoras del trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.

"Artículo 1000.- El incumplimiento de las normas

relativas a la remuneración de los trabajadores, 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 de 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, aumentará en un veinticinco por ciento".

Al patrón, dice el artículo 1001, que viole las normas convenidas 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.

3. SANCIONES LABORALES DE CARACTER PENAL

Por su relevancia, resulta pertinente destacar el ilícito penal contemplado por el artículo 1004 de la ley laboral al sancionar con prisión y multa 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, así como al entregar comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las efectivamente cubiertas. La penalidad se incrementará en razón del número de días de salario mínimo

defraudado.

Por ello en la fracción I del propio artículo, sanciona con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 20 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión no exceda el importe de un mes de salario mínimo, general de la zona. La fracción II refiere "con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente".

Para el caso de que exceda a los tres meses de salario mínimo, se sancionará con prisión de tres meses a tres años y multa de 100 veces el salario mínimo.

La tutela de los derechos de los trabajadores es un deber que cumple el Estado a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y con el carácter de obligación profesional los apoderados o representantes de los trabajadores. Por ello su incumplimiento configura los tipos previstos por el artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo que ordena imponer sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo de residencia de la junta, a quienes teniendo la representación antes indicada:

- a) Sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias.
- b) Se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

En tales términos, el espíritu de esta disposición --po demos observar--, conlleva la intención sana de evitar la corrupción en los tribunales laborales, derivadas del entendimiento indebido que se da, en ocasiones, entre abogados patronales y "coyotes" con título o sin él, que se ponen en acuerdo para dejar de asistir a audiencias en perjuicio del trabajador.

Cabe mencionar que la medida es acertada a todas luces, salvo para aquellos que por lamentables fallas humanas se colocan en los supuestos señalamientos en el artículo que se comenta; aunque, cabe señalar sólo que puede sancionar al representante del trabajador a querrela del mismo y más nunca de oficio.

Respecto a la presentación en juicio de documentos o testigos falsos, el artículo 1006, tipifica este incito penal, al cual corresponde la pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general urgente en el lugar y tiempo de residencia de la junta.

Cuando se trate de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

Esta pena se aplicará sin perjuicio de la responsabilidad

por daños y perjuicios que le resulte al apoderado o representante, reza el artículo 1007.

La primera disposición --artículo 1006--, tiene como objetivo el de terminar de una buena vez con la práctica de utilizar en los conflictos laborales testigos falsos, pero a la vez implica una responsabilidad para los funcionarios de las juntas, quienes deben dictar sus resoluciones en conciencia y a buena fe guardada, aplicándoles, en su caso, las disposiciones contenidas en la nueva ley de responsabilidades de los funcionarios públicos.

En forma de cuadro analítico señalamos la tabla general de violaciones a la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos.

TABLA DE VIOLACIONES DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
24	No celebrar contratos de trabajo por escrito. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
31	No cumplir con lo pactado en los contratos. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
35	Contratar eventualmente a los trabajadores. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
39	No prorrogar la relación laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
61	Permitir jornada de trabajo diurna, nocturna o mixta, superior a la legal. Sancionado con multa de 3 a 155 veces el S.M.G.	994-I
63	No conceder un descanso de media hora en la jornada continua de trabajo. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002

ARTICULO
VIOLADO

ARTICULO QUE
SANCIONA

66	Permitir a los trabajadores laborar más de 3 horas diarias y de 3 veces en una semana tiempo extra. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
67	No pagar el tiempo extra laborado. Sancionado con multa de 3 a 315 el S.M.G.	1002
68	No pagar a los trabajadores el excedente del tiempo extraordinario en un 20%. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
69	No conceder el séptimo día de descanso obligatorio. Sancionado con multa de 3 a 155 veces el S.M.G.	994-I
71	No otorgar la prima adicional del 25% a los trabajadores que laboran los domingos. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
73	No pagar por los servicios prestados, salarios dobles en días de descanso. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
74	No conceder los días de descanso obligatorios. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
75	No pagar salario doble por servicios prestados en días de descanso obligatorio. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
76	No conceder las vacaciones anuales a que tienen derechos los trabajadores. Sancionado con multa de 3 a 155 veces el S.M.G.	994-I
77	No conceder las vacaciones anuales a que tienen derecho los trabajadores que prestan sus servicios discontinuos o por temporada. Sancionado con multa de 3 a 155 veces el S.M.G.	994-I
78	No conceder en forma continua las vacaciones a que tienen derecho los trabajadores. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
79	Compensar a los trabajadores con remuneración por vacaciones. Sancionado con multa de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
80	No pagar la prima adicional del 25% a los trabajadores en vacaciones. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
81	No entregar a los trabajadores constancia de antigüedad en vacaciones. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
85	Pagar salario al mínimo general hasta 20 veces el S.M.G. cuando el monto de la omisión no exceda del importe del mes de S.M.G. en la zona correspondiente.	1004-I
	Hasta 50 veces el S.M.G. cuando el monto de la omisión sea mayor al importe del mes, pero no exceda de 3 meses el S.M.G. de la zona correspondiente.	1004-II
	Hasta 100 veces el S.M.G. si la omisión excede a los 3 meses de S.M.G. de la zona correspondiente.	

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
87	No pagar el aguinaldo dentro del plazo legal a los trabajadores conforme a derecho. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
88	No pagar el salario dentro del plazo legal sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
96	Pagar salario inferior al mínimo profesional. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
97	Hacer descuentos indebidos al salario mínimo general. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
101	No pagar el salario en efectivo, moneda de curso legal. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
107	Imponer multa a los trabajadores. Sancionado de 3a 315 veces el S.M.G.	1002

ARTICULO

VIOLADO

ARTICULO QUE

SANCIONA

109 No hacer el pago en días laborables o dentro de las horas de trabajo. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.

1002

110 Hacer descuentos indebidos al salario. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.

1002

121-I No dar copia a los trabajadores de la Declaración Anual del Impuesto sobre la Renta. Sancionado de 15 a 315 veces el S.M.G.

994-II

177 No haber hecho el reparto de utilidades a los trabajadores. Sancionado de 15 a 315 el S.M.G.

994-II

122 No efectuar el reparto de utilidades dentro de los 60 días que marca la Ley. Sancionado de 15 a 315 veces el S.M.G.

994-II

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
132-II	No pagar a los trabajadores la indemnización conforme a las normas de trabajo. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
132-IV	No proporcionar local seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo. Sancionado de 3 a 95 veces el S.M.G.	994-III
132-V	No disponer de asientos suficientes para los trabajadores. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
132-VI	No guardar la debida consideración a los trabajadores. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
132-VII	No expedir a petición de los trabajadores constancia escrita de los días trabajados y salarios devengados. Sancionado de 3 a 95 veces el S.M.G.	994-III

ARTICULO
VIOLADO

ARTICULO QUE
SANCIONA

132-III No expedir a los trabajadores que se separen de la empresa, constancia de servicios. Sancionado de 3 a 95 veces el S.M.G.

994-III

132-IX No conceder a los trabajadores el tiempo necesario para cumplir con sus deberes cívicos. Sancionado de 3 a 95 veces el S.M.G.

994-III

132-X No permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar comisión sindical o del Estado. Sancionado de 3 a 95 veces el S.M.G.

994-III

132-XIV No sostener los estudios técnicos industriales o prácticos a uno de los trabajadores o a uno de los hijos de éstos, en atención a que cuenta con más de 100 y menos de 1000 trabajadores. Sancionado de 3 a 95 veces el S.M.G.

994-III

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
132-XI	No poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de los trabajadores los puestos de nueva creación, vacaciones temporales. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
132-XV	No capacitar técnica o profesionalmente a los trabajadores. Sancionado de 15 a 315 veces el S.M.G.	994-IV
132-XXIV	No permitir la visita del Inspector de Trabajo. Sancionado de 15 a 315 veces el S.M.G.	994-V
132-XXV	No contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas de los trabajadores. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002
132-XXVI	No hacer los descuentos al FONACOT, que establece la ley. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002

ARTICULO
VIOLADO

ARTICULO QUE
SANCIONA

- 133-II Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas y lugares determinados. Sancionados de 15 a 155 veces el S.M.G.
- 133-VII Ejecutar actos que restrinjan los derechos de los trabajadores. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.
- 133-IV Obligar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.
- 133-VI Autorizar colectas en el centro de trabajo. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.
- 136 No aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores al INFONAVIT. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.
- 158 No determinar por escrito las anti-guedades de los trabajadores. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.

994-VI

994-VI

994-VI

994-VI

1002

1002

ARTICULO
VIOLADO

ARTICULO QUE
SANCIONA

166 Permitir laborar a mujeres embarazadas o lactantes en situaciones insalubres o peligrosas, trabajo industrial; después de las 10:00 de la noche así como horas extraordinarias. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.

995

170-I Permitir trabajo peligroso para la salud de las madres trabajadoras durante el embarazo. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.

995

170-II No conceder el descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al embarazo. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.

995

170-IV No permitir dos períodos en media hora cada uno a las madres trabajadoras para alimentar a sus hijos lactantes. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.

995

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
174	Utilizar servicios de menores de 16 años en lugares que afecten su moralidad o buenas costumbres, peligro - sos, insalubres y después de las 10:00 de la noche. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.	995
177	Permitir jornada superior a la legal a los menores. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.	995
178	Permitir a los menores jornada extraordinaria de trabajo, así como laborar los domingos y los días de descanso obligatorios. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.	995
179	No conceder las vacaciones anuales a que tienen derecho los menores. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.	995
317	No inscribirse previamente en el Registro de Patrones del Trabajo a domicilio. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.	997

ARTICULO VIOLADO		ARTICULO QUE SANCIONA
318	No hacer constar por escrito las condiciones del trabajo a domicilio. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.	997
319	No presentar por escrito las condiciones de trabajo a domicilio en la visita de inspección. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.	997
320	No llevar el libro de registro de los trabajadores a domicilio. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.	997
321	No entregar a los trabajadores a domicilio la libreta del trabajo a domicilio. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.	997
327	No pagar el salario del día de descanso obligatorio a los trabajadores a domicilio. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.	997
328	No conceder las vacaciones anuales a que tienen derecho los trabajadores a domicilio. Sancionado de 15 a 155 veces el S.M.G.	997

ARTICULO	VIOLADO	ARTICULO QUE	SANCIONA
146	Reservarse los patronos o tener participación en las propinas de los trabajadores. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.	999	
348	No proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva de hoteles, restaurantes, etc. Sancionado de 3 a 155 veces el S.M.G.	999	
423	Haber violado normas contenidas en el reglamento interior de trabajo. Sancionado de 3 a 30 veces el S.M.G.	1001	
425	No dar copia a los trabajadores del reglamento interior de trabajo y no encontrarse en lugar visible. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002	
487-VI	No indemnizar a los trabajadores por riesgos de trabajo. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002	
504-I	Carecer de medicamentos de emergencia Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.	1002	

ARTICULO
VIOLADOARTICULO QUE
SANCIONA

504-II No contar con enfermería en razón de tener más de cien trabajadores a su servicio. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.

1002

504-III No contar con hospital, en razón de tener más de trescientos trabajadores a su servicio. Sancionado de 3 a 315 veces el S.M.G.

1002

CONCLUSIONES

El análisis que hemos llevado a cabo nos permite inferir los siguientes elementos explicativos.

- 1.- La existencia de un amplio "Ejercicio Industrial de Reserva" bajo la forma de "Subempleo" ha sido un factor político determinante en la aplicación de los salarios mínimos.
- 2.- Los momentos de grandes movilizaciones obreras en México hasta la década de los setentas han tendido a ocurrir en periodos en que se produce un creciente y continuado deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores, como lo fué en la época de Avila Camacho y Miguel Aleman.
- 3.- Conforme al poder adquisitivo del salario mínimo se va deteriorando, la influencia de este sobre los salarios efectivamente pagados va disminuyendo.
- 4.- Es claro que la falta de trabajadores calificados y la posición tan débil en que estos se encuentran, no pueden ejercer fuerza en su apoyo a la mayoría proletaria.
- 5.- La reforma al título dieciseis de la ley federal del trabajo, por el deseo de reformar, no representa una solución real al problema de la negligencia e irresponsabilidad de patrones, obreros ó administradores de justicia, ya que sin la voluntad de autoridades para la efectiva aplicación y el respeto de las partes de la relación laboral para su cabal cumplimiento, no representaría en sí una reforma renovadora.
- 6.- A menudo, las personas más marginadas de la sociedad son las que reciben el menor de los beneficios de la ley del trabajo y el peor trato de la administración de justicia con sus loables excepciones.
- 7.- El trabajador proletario se ve limitado en su afán de defensa, debido a una deficiente o nula educación sobre sus derechos mínimos como trabajador.

- 8.- La corrupción y/o negligencia de algunos sectores gubernamentales, ha producido un reiterado deterioro de la economía -- proletaria.
- 9.- Se proponer un examen de las políticas y lineamientos de los inspectores del trabajo que redunde en un fiel apego a las necesidades actuales.
- 10.- Brindar facultad expresa al ministerio público para perseguir de oficio las omisiones en la responsabilidades de las partes de la relación laboral.

- (1) Gutiérrez y González, Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". pág. 47.
- (2) Idem
- (3) Idem
- (4) Gutiérrez y González, Ernesto. Op. cit. pág. 132.
- (5) Margadant S., Guillermo F. "Derecho Privado Romano". pág. 305.
- (6) De Pina, Rafael. "Diccionario de Derecho". pág. 201.
- (7) Petit, Eugene. "Tratado Elemental de Derecho Romano". pág. 313.
- (8) Margadant S., Guillermo F. Op. cit. pág. 307.
- (9) Idem
- (10) Citado por Gutiérrez y González, Ernesto. Op. cit. pág. 134.
- (11) Idem
- (12) Idem
- (13) De Pina, Rafael. Op. cit. pág. 204.
- (14) Bermudez Cisneros, Miguel. "Obligaciones en el Derecho del Trabajo". pág. 27.
- (15) De Buen, Nestor. "Derecho del Trabajo". pág. 187.
- (16) Margadant S., Guillermo F. Op. cit. pág. 367.
- (17) De Buen, Nestor. "Derecho del Trabajo". pág. 550.
- (18) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". pág. 123.
- (19) Idem
- (20) García, Trinidad. "Introducción al Estudio del Derecho". pág. 46.
- (21) Idem
- (21) Bis op. cit. pág. 49.

- (22) De la Cueva, Mario. Op. cit. pág. 101.
- (23) Idem. pág. 102.
- (24) De Buen, Nestor. "Derecho del Trabajo". pág. 270.
- (25) García, Trinidad. "Introducción al Estudio del Derecho". pág. 130.
- (26) Idem
- (27) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". pág. 150.
- (28) De Buen, Nestor. Op. cit. pág. 184.
- (29) De la Cueva, Mario. Op. cit. pág. 146.
- (30) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista del Trabajo y Previsión Social. pág. 74.
- (31) De la Cueva, Mario. Op. cit. pág. 56.
- (32) Idem
- (33) De Buen, Nestor. Op. cit. pág. 359.
- (34) Cámara de Diputados. Diario de Debates. pág. 40.
- (35) Idem
- (36) Krotoschin, Ernesto. "Curso de Legislación del Trabajo". pág. 56.
- (37) Enciclopedia Jurídica Omeba. pág. 632.
- (38) González Charry, Guillermo. "Derecho del Trabajo". pág. 216.
- (39) Hernaiz Marquez, Miguel. "Tratado Elemental del Derecho del Trabajo I". pág. 74.
- (40) Op. cit. pág. 82.
- (41) Op. cit. pág. 85.
- (42) Bermudez Cisneros, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". pág. 72.
- (43) Op. cit. pág. 82.

- (44) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo" Pág. 79.
- (45) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". pág. 174.
- (46) Citado por De la Cueva, Mario. Op. cit. pág. 112.
- (47) Idem
- (48) Idem
- (49) De Buen, Nestor. Op. cit. pág. 113.
- (50) De la Cueva, Mario. Op. cit. pág. 113.
- (51) De Buen, Nestor. Op. cit. pág. 145.
- (52) De la Cueva, Mario. Op. cit. 145.
- (53) Krotoschin, Ernesto. Op. cit. 55.
- (54) De la Cueva, Mario. Op. cit. 114.
- (55) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. pág. 86.
- (56) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". pág. 95.

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

1. Bermudez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.
Cámara de Diputados, Diario de Debates. México, 1980.
2. Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Cuarta Edición, México, 1977.
3. De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S. A. 2a. Edición. México, 1977.
4. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo 10. Editorial Bibliográfica. Buenos Aires, Argentina.
5. García, Trinidad. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa. México, 1977.
6. González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Editorial Temis Bogota. 3a. Edición. Bogotá, Colombia, 1974.
7. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. 9a. Edición. México, 1977.
8. Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica. México, 1980.
9. Hernández Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo I. Instituto de Estudios Políticos, 11a. Edición, Madrid, 1972.

10. Krotoschin, Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo. Editorial de Palma. Buenos Aires, 1950.
11. Margadant S., Guillermo F. El Derecho Privado Romano. Editorial Esfinge. 7a. Edición, México, 1977.
12. O. Rabasa, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano, ésta es tu Constitución. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, 1982.
13. Petit, Eugène. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Epoca, S. A. México, 1977.
14. Pina Vara, Rafael De. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S. A. 9a. Edición, México, 1980.
15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Ley Federal del Trabajo. 5a. Edición actualizada y comentada. México, 1982.
16. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México, 1981.
17. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista del Trabajo y Previsión Social. Tomo IX, México, 1941.
18. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. 1a. Edición. México, 1973.