

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"CONTRADICCION ENTRE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y EL CODIGO PENAL DEL DISTRITO
FEDERAL EN RELACION AL FRAUDE
EN EL SALARIO".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE GUADALUPE RODRIGUEZ MARIN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

A MIS PADRES, NOE RODRIGUEZ Y GENEBIA
MARIN DE RODRIGUEZ, a quien debo
todo lo que tengo y lo
que soy.

A MI ESPOSA MARIA GUADALUPE, quien
gracias a sus consejos hizo
que renaciera en mí el
amor por el estu-
dio.

A MIS HIJAS, ALEJANDRA, CLAUDIA Y REBECA YURANIA,
ilusiones de mi vida.

A MIS HERMANAS, MERCEDES, MARIA DEL ROCIO
y MARIA DE JESUS, con admira-
ción, respeto y cariño.

A MIS HERMANOS, JESUS, RUBEN y MARCOS
por el cariño y apoyo que siem-
pre me han brindado.

A MIS MAESTROS, con agradecimiento
infinito.

**A LOS SEÑORES, DOCTOR ALBERTO TRUERA URBINA,
LICENCIADO HECTOR SIORDIA RAMOS Y CIRO SILVA
MURGUIA, por su valiosa orientación
en la elaboración de este
trabajo.**

**A TODOS MIS AMIGOS, porque la
amistad siempre nos
mantenga unidos.**

A LA MEMORIA DE LAS SIGUIENTES PERSONAS

LINO RODRIGUEZ MAHIN

JOSE ARVIZU DE LA ROSA

RODOLFO RODRIGUEZ

"NUESTROS TRABAJOS NO SON COMO LO
DESEAMOS, SINO COMO PUDIERE SER,
MENTES MAS ILLUMINADAS PODRAN AGREU
GAR LO QUE HUBIEREMOS OMITIDO "

S E N E C A .

PROLOGO

Surge como un reto para el estudiante universitario la elaboración de su Tesis Profesional, la cual representa una de las culminaciones de sus estudios profesionales. Ello implica un trabajo arduo en verdad, ya que la mínima o nula experiencia en la redacción y en el plasmado de las ideas representa el primer obstáculo a vencer.

Por lo anterior, nuestro trabajo adolecerá de un alto número de faltas, las cuales al ser criticadas nos ayudarán en trabajos subsecuentes.

Nuestro tema a estudio es el delito de fraude en el salario, problema de gran importancia y de graves repercusiones en nuestro País. Su nacimiento, se inicia cuando el patrón hombre fuerte económicamente hablando no conforme con los bienes adquiridos a costa de sus trabajadores, pretende incrementar aún más su riqueza en forma ilícita, esto es, pagando a los trabajadores a su servicio cantidades inferiores a las que legalmente debe entregar.

El delito de fraude en el salario en México, tiene toda una vida de existencia, los años pasan y actualmente no se protege en forma sólida y total el único recurso que tiene la élite obrera para subsistir en forma decorosa, pues hasta nuestros días, en múltiples lugares de nuestra nación, los patronos insisten en no pagar a sus trabajadores el justo salario legal correspondiente.

Es necesario por lo tanto, perfeccionar los instrumentos legales que tiene la clase trabajadora para efecto de desterrar para siempre la comisión de este delito; Cuando esto suceda la reivindicación de los tr**abajadores** cumplirá una etapa -- más.

Consideramos que, el tema a desarrollar representa -- una inquietud personal que será desahogada en parte, al momento de plasmar un pequeño grupo de ideas, las cuales podrían servir para frenar la elevada comisión de nuestro delito en análisis, haciendo mención que dicho desahogo será total el día en que se proteja en forma real y definitiva el salario de todos los tr**abajadores** en general.

José Guadalupe Rodríguez Marín

1 9 7 7

T E M A R I O

CONCORDANCIA ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL EN RELACION AL FRAUDE EN EL SALARIO.

CONTENIDO

CAPITULO I

EL SALARIO Y LAS COMISIONES QUE LO PROPONEN.

1. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
 - a.- Estructura.
 - b.- Funcionamiento.
2. La Comisión Regional.
 - a.- Estructura.
 - b.- Funcionamiento.

CAPITULO II.

VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SALARIO.

1. La inspección del trabajo.
2. Requisitos para el nombramiento de Inspectores.
3. Deberes, Atributos y Causas especiales de respon-
sabilidad de los Inspectores del trabajo.
4. La Vigilancia como Obligación.

CAPITULO III.

EL DELITO DE FRAUDE EN EL SALARIO A TRAVES DEL CODIGO - PENAL DEL DISTRITO FEDERAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRA- BAJO.

1. Síntesis Histórica del Código Penal del Distrito Federal.
 - a.- Código Penal de 1871.
 - b.- Código Penal de 1929.

- 2.- Código Penal de 1931.
- 3.- Anteproyectos de Código Penal para el Distrito Federal.
 - a.- Anteproyecto de 1949.
 - b.- Anteproyecto de 1958.
 - c.- Anteproyecto de Código Penal Tipo para La - República Mexicana, 1963.
- 4.- Síntesis Histórica de la Ley Federal del Trabajo
 - a.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
 - b.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 5.- Regulación del Delito de Fraude al Salario conforme a la edición del Artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DOGMATICO DEL DELITO DE FRAUDE EN EL SALARIO

- 1.- El Fraude al Salario en el Código Penal del Distrito Federal.
Estudio Dogmático.
- 2.- El Fraude al Salario en La Ley Federal del Trabajo.
Estudio Dogmático.
Opinión Personal.

CAPITULO QUINTO.

CONTRADICCIONES ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL - CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL EN RELACION AL FRAUDE EN EL SALARIO.

- 1.- Características Fundamentales del Tipo previsto en La Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Características Fundamentales del Tipo previsto en El Código Penal del Distrito Federal.
- 3.- Consideraciones Finales.
- 4.- Proposición de un Tipo Ideal.

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO

"EL SALARIO Y LAS COMISIONES QUE LO PROPONEN".

Antes de abordar el tema de nuestro primer capítulo, es necesario saber lo que la Ley nos dice al hablar sobre el salario.

El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

pero además señala el Artículo 84, que:

"el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Deduciendo de lo anterior, observamos que el Artículo 84 de la nueva Ley Federal del Trabajo es más completo en su definición, ya que el alcance que tiene en su enunciado es mayor, que el que emana del Artículo 82, pues el salario no sólo es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el desempeño de su trabajo, o sea que todo lo que el trabajador recibe de su patrón en relación a la prestación de sus servicios será el salario

Para profundizar más el tema, es necesario saber lo que señala la Ley al hablar ya no de salario simple, sino del salario mínimo que es el que nos interesa en este estudio.

El Artículo 123 Constitucional en su fracción sexta, párrafo segundo, nos señala:

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Pero además menciona la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 90 que:

"El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Para nosotros, tanto lo que menciona la fracción sexta del Artículo 123 Constitucional, como lo que señala el Artículo 90 de la Ley Federal, tienen errores y fallas en su contenido, pues por un lado en el Artículo Constitucional se señala que el salario mínimo debe ser bastante para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en cuanto a lo material, social y cultural para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Al respecto, nos hacemos esta reflexión: ¿Cómo es posible que una cantidad que se establece como salario -- les alcance por igual, a un jefe de familia que tiene dos o tres hijos, ó al típico jefe de familia mexicana que tiene seis o más hijos?. Por lo anterior creémos que el contenido del Artículo 123 Constitucional en lo que respecta a la fracción sexta, no va acorde el espíritu de la misma con la realidad de -- nuestros días.

Por otro lado, el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, parece ser contradictorio al Artículo 64 de la misma, ya que mientras que en el primero se dice que: "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo...", aquí es dónde encontramos la contradicción, pues como ya vimos el salario mínimo general o profesional, no sólo es lo que el trabajador recibe en efectivo por la prestación de sus servicios, si no además las primas, habitación, percepciones, comisiones, etc.

Consideramos que lo anterior, no es sino una falta de técnica jurídica y nada más, derivada ésta de la excesiva protección que se le quiere dar a la clase trabajadora dándo como resultado que en muchas ocasiones se den omisiones y contradicciones como en los casos anteriores.

Así pues, a grandes rasgos exponemos lo que las leyes señalan al hablar de salario y de salario mínimo. Establecido lo anterior, pasamos a abordar el tema central de nuestro primer capítulo.

1.- LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

Debido a los problemas que significaba la implantación de los salarios mínimos, fué necesario crear una nueva organización que diera un mejor funcionamiento. Es así como en 1962 bajo el régimen de Don Adolfo López Mateos, se llevan a cabo una serie de reformas a la fracción sexta del Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, que tuvieron como consumación el nacimiento de la actual Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Anteriormente y con base a la Constitución de 1917, se establecieron comisiones especiales que deberían formarse en cada municipio. Estas comisiones estaban subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de cada una de las entidades federativas, ésto era de acuerdo a lo pactado en el Congreso Constituyente de Querétaro, ya que se estableció que cada estado de la Federación debería expedir y aplicar dentro de su jurisdicción la Ley Local del Trabajo.

Las fijaciones de los salarios mínimos que se hicieron hasta 1931, revelaron un gran número de deficiencias derivadas de las divisiones municipales que en ese entonces se hacían, ya que éstas no guardaban ninguna relación con el mayor o menor grado de desarrollo económico que en ese entonces tenía nuestro País.

Desde 1929, se hizo notar la necesidad de uniformar las condiciones legales y materiales de las relaciones de trabajo, dando como resultado que en el año de 1931 se le diera el carácter de Federal a la Ley del Trabajo.

El ámbito territorial de aplicación de los salarios mínimos tuvo que ser modificado, ya que la base municipal se mostraba ineficaz y así, el desarrollo de nuestra nación, no podía estar limitado a las divisiones municipales, y por ende, deberían ser substituidas por las zonas económicas, mismas que estarían formadas por áreas relativamente homogéneas entre sí, a sus condiciones geográficas y económicas y por lo tanto, con

características socioeconómicas muy relacionadas. Estas zonas abarcaron un mayor número de municipios, ahorrando con ésto, - bastante trabajo a la Comisión Nacional.

Conjuntamente con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, nació la Dirección Técnica de dicha comisión, órgano de estudio e investigación, el cual se encargaría de informar y asesorar a la Comisión Nacional, en todo lo relacionado al posible número de zonas económicas en las cuales se puede dividir el país; puede asimismo la Comisión, proponer los salarios mínimos en cada una de las zonas, éstas proposiciones estarán previamente fundadas en estudios socioeconómicos llevados a cabo en las zonas correspondientes. (1)

J. Jesús Castorena en su "Manual de Derecho Obrero" señala que para un mejor funcionamiento de la Comisión Nacional, ésta deberá regirse en los principios siguientes:

1.- No se abandonaría la idea primitiva de la Constitución de 1917 de establecer un salario mínimo general y regional, pero aplicando a una o más zonas económicas.

2.- Se intuyen dos tipos más de salarios mínimos al lado de salario mínimo general, el del campo y el de los profesionales.

3.- La región no es ya la circunscripción municipal, sino la zona económica.

4.- Los salarios mínimos generales, de una o varias zonas económicas, deben ser de un monto tal que alcancen a satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia y las educativas de sus hijos.

5.- Los salarios mínimos profesionales se fijarán para ramas de la industria y del comercio, ó para profesiones, - oficios o trabajos especiales.

6.- El salario mínimo del campo se determinará, en -

1).- Cfr. Memoria de los trabajos de 1963, Tomo I, "Descripciones geográficas económicas de las zonas", Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Primera edición, México 1964 PP. II, III y XIX.

atención a las necesidades de los trabajadores de esa actividad.

7.- Para la fijación de los salarios mínimos se constituyen las Comisiones Regionales, y la Nacional de integración tripartita, las primeras determinan los salarios mínimos de cada región en que se divide la República, y la segunda los aprueba o los modifica. (2)

Es de virtual importancia dar a conocer la gran cantidad de factores que se tomaron en consideración para que la Comisión Nacional señalara los salarios mínimos en cada una de las zonas económicas, según se menciona en la memoria de los Salarios Mínimos. Para la fijación de los salarios (mínimos), se tomaron en cuenta los siguientes factores:

- 1.- Localización geográfica y límites.
- 2.- Integración territorial.
 - a.- Municipios integrantes.
 - b.- Extensión de la zona.
- 3.- Medio físico.
 - a.- Geología.
 - b.- Orografía.
 - c.- Hidrografía.
 - d.- Climas.
 - e.- Suelos y vegetación.
 - f.- Aguas para riego.
- 4.- Características de la población
 - a.- Población total por zonas.
 - a'- Por sexos.
 - a''- Urbana y Rural.
 - b.- Densidad de población.
 - c.- Taza de incremento demográfico.

2).- Cfr. Manual de Derecho Obrero, J. Jesús Castorena, Editorial Fuentes Impresores, S.A., sexta edición, México 1973. P. 132.

- d.- Población económicamente activa.
- 5.- Características económicas de las zonas.
 - a.- Actividades Agropecuarias
 - a'- Agricultura.
 - b'- Ganadería.
 - c'- Avicultura.
 - d'- Apicultura.
 - e'- Silvicultura.
 - f'- Pesca.
 - b.- Industria.
 - a'- Extracturas.
 - b'- De transformación.
- 6.- Servicios.
 - a.- Comunicaciones y transportes.
 - b.- Comercio y servicios.
 - c.- Instituciones de Crédito.
 - d.- Turismo.

Aunado a todo lo anterior, se tomó en consideración los salarios anteriores que habían estado en vigencia en dichas zonas. (3)

Con los datos anteriores, el funcionamiento de la Comisión tenía que ser más completo y por lógica los salarios tendrían que ser más justos y mayor remunerados que como se establecían anteriormente.

Es indispensable para nosotros señalar la importancia que le dá el Maestro Alberto Trueba Urbina a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ya que se refiere a ella como una "Autoridad Social del Trabajo, creadora de derecho objetivo y derivada de la Constitución Social". (4)

a.- Estructura.

Para saber como se integra la Comisión Nacional de -

3).- Cfr. Ob. Cit. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, PP. 61 y 62.

4).- Cfr. Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, -- Editorial Porrúa, S.A., Tercera Ed. México 1975, PP. 453 y 454.

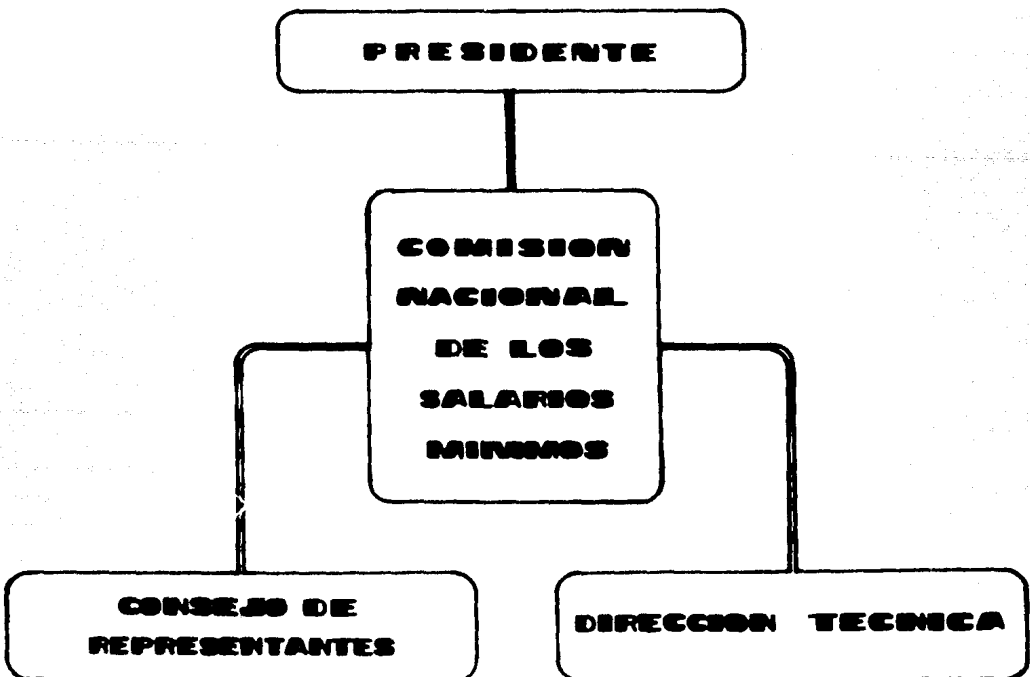
los Salarios Mínimos, nos vemos en la necesidad de acudir a la Ley Federal del Trabajo, y observando los artículos 551, 552, 554 y 558, concluimos que esta autoridad laboral en su estructura está integrada tripartitamente, es decir, en su formación intervienen los tres sectores siguientes:

1.- La representación gubernamental, constituida básicamente en la Presidencia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

2.- La representación obrera, que lo mismo interviene en el Consejo de Representantes y en la Dirección Técnica de la Comisión.

3.- La representación patronal, que al igual que la anterior, también interviene en el Consejo de Representantes y en la Dirección Técnica.

Para una mejor explicación de esta estructura, nos vemos en la necesidad de elaborar un pequeño organigrama en el cual trataremos de demostrar la estructuración completa de la actual Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.



El cuadro anterior lo podemos explicar de la siguiente manera:

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es nombrado por el Presidente de la República, - cumpliendo previamente con los requisitos que la Ley establece y que son:

a.- Ser Mexicano.
b.- Poseer Título de Licenciado en Derecho o en Economía.

c.- No pertenecer al Estado Eclesiástico.
d.- No haber sido condenado por delito intencional y sancionado con pena corporal.

Ahora bien, el Consejo de Representantes de la propia Comisión, está integrado de la siguiente forma:

a.- El representante del gobierno será el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; asimismo será el Presidente del Consejo. Son nombrados también dos asesores con voz informativa, los cuales son designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

b.- La representación obrero-patronal, está integrada en la forma siguiente: Con un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince representantes propietarios y suplentes, nombrados por los trabajadores sindicalizados y patrones.

En cuanto a la Dirección Técnica su estructura es como sigue:

a.- Un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

b.- El número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

c.- Con un número igual, determinado éste, por la propia Secretaría, de asesores técnicos auxiliares, mismos que son nombrados por los representantes de los trabajadores y los patrones. (5)

5).- Cfr. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa, 2da. Ed., México 1976.

En las memorias de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se señala que los asesores de la Dirección Técnica se dividen para su trabajo en los cinco grupos siguientes:

- 1.- Grupo de estudios jurídicos.
- 2.- Grupo de estudios geográficos.
- 3.- Grupo de estudios económicos.
- 4.- Grupos de niveles de vida.
- 5.- Grupo de estadística. (6)

b.- Funcionamiento.

La forma como trabaja la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es un tanto complejo, es por esto que recurrimos a la Ley Federal del Trabajo, ya que en el capítulo relativo a los deberes y atribuciones de las personas que integran esta autoridad, es donde encontramos el funcionamiento de la misma.

Los Artículos de la Ley, que regulan lo anterior, — son los siguientes:

El Artículo 553, regula los deberes y atribuciones del presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. El 557, señala los deberes y atribuciones del Consejo de Representantes, así como el Artículo 561, mismo que a la vez regula lo relativo a los deberes y atribuciones de la Dirección Técnica. Es también necesario tomar en consideración lo que omana del Artículo 563, pues éste regula los deberes y atribuciones del Director Técnico.

De la lectura de los anteriores Artículos deducimos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, trabaja de la siguiente forma:

Empieza a funcionar la Comisión Nacional, desde el momento mismo en el cual la Dirección Técnica por medio de sus grupos de trabajo, inicia los estudios relativos al número de zonas económicas en los cuales se va a dividir la República.

6).- Cfr. Ob. Cit. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, PP. VIII y IX.

Una vez establecido el número de las zonas, los grupos de estudio, llevarán a cabo una labor socio-económica en cada una de las zonas existentes para ilustrar y asesorar a las Comisiones Regionales sobre los salarios que pueden establecerse en su jurisdicción.

Una vez propuestos estos salarios, las Comisiones Regionales los discutirán y los aprobarán si es que los consideran justos, para que posteriormente pasen al criterio de la Comisión Nacional para que ésta los apruebe o los modifique por medio del Consejo de Representantes.

Cuando han sido ya aprobados los salarios mínimos generales de la totalidad de las zonas, la comisión los manda publicar en toda la República para su vigencia. (7)

Como podemos observar, cada uno de los órganos que constituyen la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tienen funciones muy independientes entre sí, pues por un lado el órgano supremo, o sea el presidente, sólo desarrolla una labor de coordinación entre el Consejo de Representantes, y por otro lado es el Consejo, donde se encuentra la tarea de discutir y aprobar los salarios que van a estar en vigencia. Por otro lado, encontramos a la Dirección Técnica, quién en nuestro punto de vista, es el órgano más importante, ya que es quién realmente contempla a fondo los problemas que implica nuestros salarios. Los estudios que efectúa son muy completos, pues los factores que utiliza para ello son muy amplios. Pero de que sirve todo lo anterior nos preguntamos, si posteriormente la Comisión Nacional va a modificar los salarios, si no es que ya antes fueron modificados por las Comisiones Regionales.

Esto último, implica que el funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos sea en gran cantidad de veces incongruente con la realidad.

Crémos que los salarios que deberían aprobarse, son los que propone la Dirección Técnica, pues son los únicos que

7).- Cfr. Ob. Cit. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.

están basados en estudios socio-económicos y por ello mismo -- los que más se acercan a la realidad.

2.- LA COMISION REGIONAL.

Como ya vimos en páginas que anteceden, las Comisiones Regionales aparecieron en el año de 1962, al desaparecer -- las Comisiones Municipales, ya que el desarrollo económico del país necesitaba una nueva organización que fuera más acorde -- con la realidad.

La creación de estas nuevas Comisiones Regionales, -- llevaría una finalidad muy importante para la clase trabajadora, misma que se traduciría en lograr un mejor conocimiento de la realidad social y económica de cada una de las zonas, lo -- grandando con ésto, salarios más justos y mayor remunerados. Al entrar en funciones estas comisiones, desaparecieron por completo los salarios insignificantes de cuatro y cinco pesos que hasta el año de 1961 existían en muchos lugares de la República; dichos salarios eran denigrantes para la clase trabajadora pues es de considerarse que ningún ser humano podría subsistir con esas miserables cantidades y menos aún, una familia como se -- pregona en el Artículo 123 Constitucional. (8)

Actualmente las Comisiones Regionales asesoradas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y por conducto -- de la Dirección Técnica, tienen un mejor funcionamiento, ya -- que en la actualidad los salarios mínimos que se están otorgan -- do, van de acuerdo aproximadamente con la realidad socio-econó -- mico-social que existe en nuestro país, y es de pensarse que -- ésto último es ya un triunfo más de la clase trabajadora de Mé -- xico.

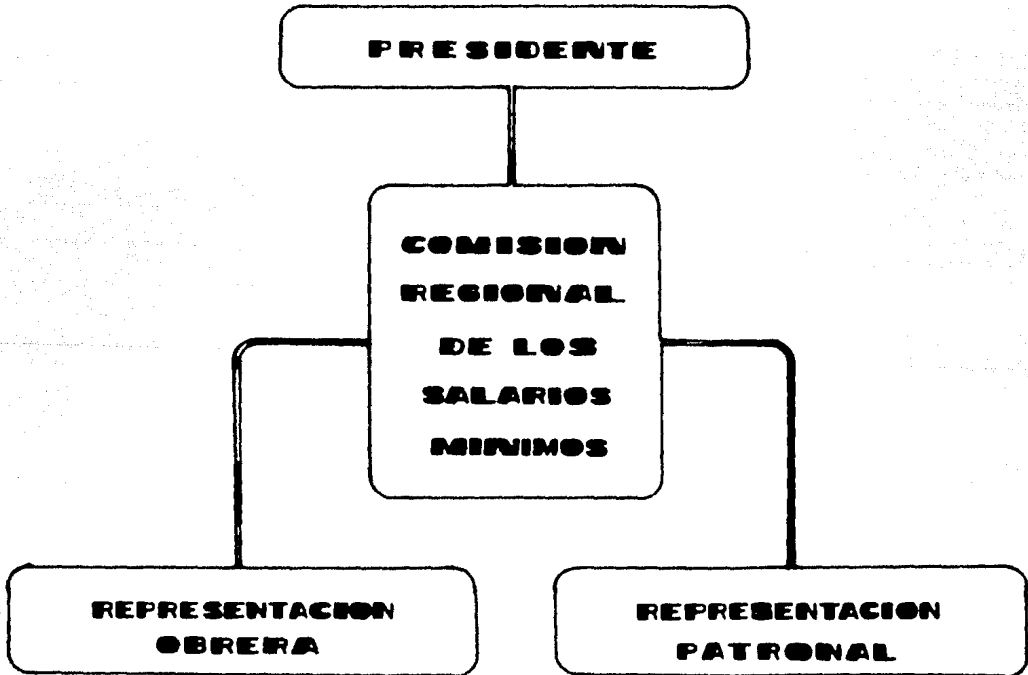
a.- Estructura.

8).- Cfr. Ob. Cit. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, P. XXVI.

Al estudiar la estructura de las Comisiones regionales, observamos que éstas son un símil pero en pequeño de la Comisión Nacional, pues también están integradas tripartitamente, es decir, también intervienen los tres sectores siguientes:

- a.- Representantes del Gobierno.
- b.- Representantes de los trabajadores.
- c.- Representantes patronales.

Consideramos que como lo hicimos anteriormente al estudiar a la Comisión Nacional, también será necesario exponer la estructura de la Comisión Regional en un pequeño organigrama para una mejor comprensión.



Para explicar el cuadro anterior, nos vemos en la necesidad de acudir nuevamente a la Ley Federal del Trabajo, -- misma que en los Artículos 564 y 565 señala textualmente lo siguiente:

Artículo 564.-

" Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos funcionarán en cada una de las zonas económicas en que se divida el territorio nacional".

De la lectura de este Artículo, se desprende que habrá en el país tantas Comisiones Regionales como zonas económicas existan.

Artículo 565.-

" Las Comisiones Regionales se integrarán cada cuatro años, de conformidad con las disposiciones siguientes:

I.- Con un representante del Gobierno, que fungirá como Presidente, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con los Gobernadores de las Entidades Federativas comprendidas en la zona. El Presidente será asistido por un Secretario;

II.- Con un número igual, no menor de dos, ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores ó los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y

III.- En aquéllas zonas en que no existan trabajadores sindicalizados, los representantes serán designados por los trabajadores libres."

Es de virtual importancia observar que la Ley al hablar de lo relacionado al nombramiento de los representantes de los trabajadores en este Artículo, dá cabida a que en el caso de que en una zona no existan trabajadores sindicalizados, los representantes serán nombrados por los trabajadores llamados libres, ésto es con el fin de que ninguna zona económica se quede sin una Comisión Regional debidamente integrada.

b.- Funcionamiento.

La forma en que trabaja o deben trabajar las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, es la siguiente:

Estás funciones asesoradas por la Dirección Técnica

de la Comisión Nacional, ya que este organo es quién los va a informar sobre los estudios socio-económicos efectuados en una zona.

Con base a estos estudios, la Dirección Técnica ilustrará a las Comisiones Regionales sobre los salarios que se hayan deducido en su jurisdicción y que son los que van de acuerdo a la realidad económico-social.

Una vez propuestos estos salarios, las Comisiones Regionales, los discutirán para aprobarlos y posteriormente mandarlos para su aprobación definitiva a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ya que es esta autoridad laboral quién en última instancia los aprueba modificándolos previamente.

Una vez aprobados los salarios mínimos de todas las zonas económicas, la Comisión Nacional los mandará publicar para su vigencia. (9)

Del análisis de este último tema, deducimos que realmente las Comisiones Regionales no tienen razón de ser, ya que al final, el último criterio que predomina es el de la Comisión Nacional, ya que es ella quién dice cuál es el o los salarios que deberán darse en las zonas económicas.

Como observamos anteriormente, si la Dirección Técnica con base a sus estudios que son muy completos, da los salarios que ella considera los más apropiados, que caso tiene que para su aprobación tenga que pasar por las Comisiones Regionales.

Nosotros creemos, que los salarios que deben aprobarse en definitiva, son los que propone la Dirección Técnica ya que éstos son los más completos y son los que van acorde con la realidad social y económica del país.

9).- Cfr. Ob. Cit. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.

CAPITULO SEGUNDO

"VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SALARIO"

Como ya lo hemos venido haciendo a través del desarrollo de este trabajo, antes de entrar de lleno al análisis de este segundo capítulo, hemos de hacer una pequeña introducción tratando con ésto de dar un enfoque más concreto a los temas que se suceden.

En el capítulo anterior, estudiamos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con ayuda de las Comisiones Regionales, determinan los salarios que rigen a la colectividad en un período determinado, los cuáles, buenos o malos, justos o injustos, tienen una vigencia determinada, custodiada ésta por las diferentes Autoridades Laborales que existen en nuestro País.

Todas las Autoridades Laborales son importantes, por lo que un estudio profundo de cada una de ellas, sería de mucha validez, pero para el contenido de este trabajo, sólo nos limitaremos al estudio de la Inspección del Trabajo, ya que es la Autoridad Laboral, la que interesa en el desarrollo de este capítulo.

1.- LA INSPECCION DEL TRABAJO.

La Inspección del Trabajo es una de las Autoridades del Trabajo y Servicio Social, denominación contenida en el título once de la Ley Federal del Trabajo. Esta Autoridad Laboral, tiene una de las funciones más importantes en el ámbito laboral de nuestro País, ya que su objetivo primordial es la vigilancia en el cumplimiento de las normas de trabajo.

La Inspección del trabajo es "una autoridad adminis-

trativa con funciones laborales" según lo señala el maestro - Trueba Urbina, ya que es una autoridad que depende del Ejecutivo Federal o de los Jefes del Poder Ejecutivo en las Entidades Federativas. (10)

La existencia de esta autoridad en nuestro País es de gran trascendencia para la élite obrera, ya que un buen funcionamiento inspeccional traería como consecuencia, beneficios a favor de la clase trabajadora. Desgraciadamente en la práctica esta autoridad no tiene la jerarquía que se merece, ya que consideramos que la actividad que desarrolla no cumple con el cometido para lo que fué creada. Así lo considera el autor antes citado, en el comentario que hace del Artículo -- 540 de la Ley Federal del Trabajo, ya que señala, que "dicha autoridad tiene una función social muy importante, que desgraciadamente no cumple, ya que sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones". (11)

Deduciendo de los que señala el Maestro Trueba Urbina, consideramos que la Inspección del Trabajo falla en el cometido para lo que fué creada, ya que el simple levantamiento de infracciones no es suficiente para un cumplimiento estricto por parte de los patrones de las normas del trabajo.

Creemos a manera de observación que al adicionarse el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, adición que tuvo como finalidad el llevar a cabo una mejor función inspeccional, misma que se vió truncada por lo siguiente:

En esta adición publicada el 8 de abril de 1970 se intervino en la materia Federal, lo cual fué bueno, pero pen-

10).- Cfr. Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, México 1975, P. 454.

11).- Cfr. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, " - Nueva Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, 28a. Edición, México, 1976, PP. 275 y 276.

samos que se olvidaron de los trabajadores que no pertenecen a esta esfera y que son la mayoría en la República. (12)

De lo anterior deducimos que la Inspección del Trabajo para su funcionamiento tiene dos ámbitos de aplicación, por un lado el Federal y por otro el Local; el primero va a tener su campo de acción en las empresas que por disposición de la Ley (Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo), son Federales, mismas que van a ser vigiladas por la Dirección de Inspección del Trabajo con sede en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Ciudad de México; por otro lado, el ámbito local cuya esfera de aplicación es como sigue: Por disposición de la Ley no intervendrán en la esfera Federal y se entiende que en cada Entidad Federativa habrá oficinas o departamentos de inspección del trabajo, cuyo ámbito de acción será el de las empresas, negociaciones o centros de trabajo que estén dentro de su jurisdicción territorial.

Para saber cuáles son las funciones de la Inspección del Trabajo, tenemos que acudir a la Ley Federal del Trabajo, ya que el Artículo 540 establece las funciones de esta autoridad en sus dos modalidades: Federal y Local.

Artículo 540.- "La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.
- III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos.
- IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que

12).- Cfr. Diario Oficial de la Federación de 8 de abril de 1970, Tomo CCXCLX, No. 32, PP. 18 y 19.

le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Las demás que le confieran las leyes."

Analizando las funciones que desempeña o que debe desempeñar la inspección del trabajo, hacemos énfasis en lo comentado en párrafos anteriores: que si se conjugaran más ó menos bien estas funciones, se daría un paso más hacia la reivindicación de la clase obrera, y a la vez, ya no se daría como hasta ahora, el delito de fraude al salario.

2.- REQUISITOS PARA EL NOMBRAMIENTO DE INSPECTORES

Es el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, el que señala los requisitos indispensables para ser inspector del trabajo y que a la letra dice:

- I.- "Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación secundaria;
- III.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.
- IV.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal."

Al estudiar el contenido de estos requisitos, observamos que la fracción II, pide como requisito académico - el haber terminado la educación secundaria, y en la fracción IV, se señala como otro requisito el demostrar suficientes conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones. Creemos que estos dos requisitos son incongruentes entre sí, ya que en nuestro personal punto de vista, una persona que sólo terminó la secundaria, no está -

plenamente capacitada para desempeñar el puesto de Inspector del Trabajo, pues pensamos que dichas personas no tienen los suficientes conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, para el ejercicio de su actividad. Por otro lado, se habla de la preparación técnica para el ejercicio de su función; opinamos que dicha preparación quizás la pueda adquirir por medio de cursos de capacitación, pero el conocimiento del Derecho del Trabajo, indudablemente que no lo podría recibir por este medio, ya que éste no sería suficiente para un aprendizaje profundo y conciente del Derecho Labo
ral.

Nos atrevemos a decir que las personas idóneas para desempeñar el puesto de Inspector del Trabajo, son los Li
enciados en Derecho ó los Pasantes en Derecho, ya que son ellos los que pueden realizar un mejor trabajo por los conocimientos previos que han recibido del Derecho del Trabajo.

Si la Inspección del Trabajo contara con estas personas en su grupo de Inspectores, esta autoridad se convertiría por su calificación en una autoridad temida por los patrones infractores y esto traería como resultado una disminu
ción del delito de fraude en el salario.

Cuando nos encontrábamos en la etapa de recolección de material para la elaboración del presente trabajo, nos entrevistamos con el Lic. Jorge Sotelo Medina, del Departamento de Evaluación y Dictamen de la Inspección del Trabajo Federal, y en una charla que tuvimos, le propusimos la idea de que fueran los Licenciados en Derecho quienes desempeñaran el puesto de Inspector del Trabajo, ya que con éstos la Inspección tendría un mejor funcionamiento en beneficio de la clase trabajadora, a lo que él nos contestó que: " esa idea era buena, pero que desgraciadamente era imposible, ya que sería muy costoso tanto para la Federación como para las Entidades Federativas tener en la Inspección del Trabajo per

sonal de esa categoría", y por lo tanto creía que ni en la Federación, ni en las Entidades Federativas habría presupuesto para este tipo de personal.

Nos hacemos esta pregunta al respecto ¿ en realidad tanto en la Federación como en los Estados no podrían desembolsar un poco más de dinero en beneficio de la clase trabajadora?; nosotros creemos que sí podría haber presupuesto para ello, y de ser así, tendríamos como Inspectores a personal altamente calificado en la materia y no empleados capacitados muy elementalmente. Con estas personas como Inspectores, la vigilancia a las normas de trabajo sería más completa y se daría solución a muchos problemas de carácter social como por ejemplo, el frenar el delito de fraude al salario, motivo central de este trabajo.

3.- DEBERES, ATRIBUTOS Y CAUSAS ESPECIALES DE RESPONSABILIDAD DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.

En esta parte de nuestra exposición, vamos a analizar actividades que desarrollan los Inspectores del Trabajo, sean estos Federales o Locales, ya que están regidos por las mismas disposiciones que emanan de los Artículos 541, 542 y 547, de la Ley Federal del Trabajo; Artículos que señalan los derechos y las obligaciones que tienen los Inspectores, así como las causas especiales de responsabilidad en las que pueden incurrir si se abstienen de cumplir con dichas obligaciones.

En el Artículo 541 se establecen los deberes y atributos que tienen los Inspectores, mencionando los siguientes:

- I.- "Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que de

terminan las medidas preventivas de riesgos de trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II.- Visitar a las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno, - previa identificación.

III.- Interrogar solos, o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.

IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obligan las normas del trabajo.

V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo ó un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII.- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VII.- Los demás que les confieran las leyes."

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

En el Artículo 542 de la misma Ley, se señalan las obligaciones de los inspectores y observamos que son las siguientes:

I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante trabajadores y los patrones.

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuan-

do sean requeridos por sus superiores o cuando reciban al una denuncia al respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquén, con intervención de los trabajadores y del patrón haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V.- Las demás que les impongan las leyes."

De la lectura de los dos últimos artículos, deducimos que los derechos y atribuciones que tienen los inspectores del trabajo en nuestro País, son muy completas, ya que estas son de verdadera vigilancia, y creemos que en este aspecto no hay el mayor problema.

En cuanto a las causas de responsabilidad en que pueden incurrir los Inspectores, el Artículo 547 de la Ley Laboral señala las siguientes:

- I.- "No practicar las inspecciones a que se refiere el Artículo 542 fracciones II y III;
- II.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- III.- La violación de las prohibiciones a que se refiere el Artículo 544;
- IV.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; y
- V.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico.
- VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omite el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio."

Analizando estas responsabilidades en que pueden incurrir los Inspectores, no tiene mayor relevancia, ya que sí, una persona que desempeña un cargo no cumple con el acuerdo estamos en que incurriría en responsabilidad y por

lo tanto deberá ser quitado de inmediato del puesto que ocupa. Por otro lado en la fracción sexta, observamos algo muy importante para el estudio que estamos desarrollando, ya que si se cumpliera con esta fracción, se presionaría mucho a los patrones infractores y ésto traería como resultado una disminución lógica en el delito de fraude al salario.

4.- LA VIGILANCIA COMO OBLIGACION

Como ya se expuso en renglones anteriores, las facultades y obligaciones que tienen los Inspectores del Trabajo, para el desarrollo de sus funciones, son muy completas, luego entonces pensamos que el problema de la Inspección del Trabajo en México, esta nó en las facultades y obligaciones que tiene su personal, sino en la actividad real que efectúan, ya que la obligación que tienen de vigilar las normas de trabajo la cumplen pero sólo parcialmente, ya que en lo que se refiere a la vigilancia al pago del salario, no es lo ideal que se quisiera. Para poder comprobar lo anterior, nos bastó caminar por las calles de nuestra ciudad y comprobar la infinidad de veces que se comete el delito de fraude al salario; preguntamos a algunos trabajadores de diversas ramas tales como panaderías, farmacias, tlapalerías, talleres mecánicos, tiendas de ropa, tiendas de ultramarinos, abarrotes, gasolinerías, trabajadores en mercados, talleres de costura, etc., sobre el salario que percibían, contestando en su gran mayoría que el salario que obtenían era menor al que se señala como mínimo. Siguiendo adelante en nuestra encuesta, a los mismos trabajadores les preguntamos sobre los Inspectores del Trabajo y sus visitas a éstos centros de trabajo y la gran mayoría nos contestó con frases como éstas: "aquí nunca vienen, nunca los hemos visto, no les conocemos, etc.," e incluso muchas personas ni siquiera conocían de la existencia de esta autoridad, ya que habían personas que de notaban confusión entre los Inspectores del Trabajo y los empleados del Seguro Social que visitan a los patrones.

Por lo anterior, pensamos que la solución al problema de la Inspección del Trabajo, está en que de verdad de be llevarse a cabo una estricta vigilancia, tanto en el ámbi to Federal como en el local, y no sólo dedicarse a visitar - algunas empresas, fábricas o establecimientos de los denominados grandes, a los cuáles sólo van a infraccionar por te- ner deficiencias en algunas normas del trabajo, que de ningu na manera son las que están relacionadas con el salario, ya que generalmente estos centros de trabajo en ese aspecto sí cumplen.

Para terminar, opinamos que la vigilancia debe ser más general, es decir, la inspección debe visitar a la mayoría de los centros de trabajo en el País, y no estar esperan zados a que les lleguen las denuncias. En relación con esto se nos viene a la memoria unos párrafos que leímos cuando -- cursábamos el primer curso de Derecho del Trabajo, en un comentario que hace el Doctor Báltazar Cavazos Flores, al Artí culo 540 de la Ley Federal del Trabajo y que dice al respecto: "Las autoridades del trabajo se niegan a proporcionar -- inspectores a los patrones que lo solicitan para que den fé de hechos, aduciendo que preconstituirían pruebas en contra de los trabajadores". (13)

Se olvida el autor antes mencionado que los inspec tores del trabajo no están al servicio de los patrones, y -- por lo tanto no deben solicitarlos ellos, sino los trabajado res que son los únicos a los cuales se les violan sus dere- chos y siempre son los perjudicados, es más, los inspectores aún sin ser llamados deben acudir a cumplir con su obliga- ción.

13).- Cavazos Flores Báltazar, "Manual e Interpretación de - La Nueva Ley Federal del Trabajo", Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1971, P. 368

CAPITULO TERCERO

"EL DELITO DE FRAUDE AL SALARIO A TRAVES DEL CODIGO PENAL - DEL DISTRITO FEDERAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

Una vez concluidos los capítulos que anteceden, vamos a exponer en esta parte de nuestro estudio la forma en que se ha venido conceptuando a esta conducta a través de los diferentes ordenamientos penales y del trabajo. Lo anterior, nos permitirá hacer una breve reseña histórica y a la vez, un análisis comparativo del ilícito que nos preocupa en las leyes ya referidas.

1.- SINTESIS HISTORICA DEL CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL.

Dos códigos penales anteriores al actual -1931-, ha tenido el Distrito Federal: el "Código de Martínez de Castro" ó Código de 1871, y el "Código de Almaráz ó Código de 1929. Hemos de recurrir a estos códigos, así como a los Anteproyectos de Código Penal para el Distrito Federal y Código Penal tipo para la República Mexicana, a fin de conocer la tipificación, que ha tenido nuestro delito a estudio en los susodichos ordenamientos; apuntando en su oportunidad, los comentarios que creemos necesarios y describiendo en igual forma el tipo que de este delito hace el Código Penal Vigente.

a.- CODIGO PENAL DE 1871. (14)

14).- Cfr. Código Penal de 1871 Edición Oficial.

El Código Penal de 1871 para el Distrito Federal, tipifica en el Artículo 413 el delito de fraude en su forma genérica, definiéndolo en forma similar al tipo previsto en el Artículo 386 de nuestro Código Penal vigente. En este Código observamos también, que en el Artículo 430 se prevé una especie de delito de fraude al salario, tipificándolo de la forma siguiente:

"Artículo 430.- Los hacendados dueños de fábricas o talleres que en pago del salario o jornal de -- sus operarios les den tarjetas, o planchuelas de metal o de otra materia, vales o cualquier otra cosa que no corra como moneda en el comercio; serán castigados de oficio con una multa del duplo de la cantidad a que asciende la raya de la última semana en que se haya hecho el pago de esa manera. La mitad de esa multa se aplicará a los -- operarios en proporción al jornal que ganen."

En este Código Penal no se tipifica el delito de fraude al salario cuando un patrón no paga el justo salario a sus trabajadores; pero en el artículo antes referido, se señala una sanción, aún cuando no es una sanción corporal si no pecuniaria al patrón que no pagaba a sus trabajadores con moneda de curso legal, es decir, aceptable en las transacciones comerciales, constituyendo ello, una protección para la clase trabajadora. Algo importante de este Código, es que esta conducta ilícita era considerada como un delito que se perseguía de oficio.

b.- CODIGO PENAL DE 1929. (15)

"El Código de Almaráz", introduce un nuevo vocablo para el delito de fraude, pues en éste ordenamiento no es -- utilizada la palabra fraude, sino que al fraude se le denomi.

15).- Cfr. Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1929.

na estafa, y lo definía de la siguiente manera:

"Artículo 1151.- Hay estafa;

I.- Siempre que engañando a uno, o aprovechándose del error en que éste se halla, se hace otro ilícitamente de alguna cosa ó alcanza un lucro indebido con perjuicio de aquél."

En concreto, la definición del delito de estafa, - con algunos cambios de forma pero no de fondo, es exactamente igual a la definición que del delito de fraude hace el Artículo 386 del Código Penal vigente.

Es, en el Artículo 1166 donde observamos la tipificación que este Código hace del delito de estafa en el salario, regulándolo en la forma siguiente:

"Artículo 1166.- Los hacendados, dueños de fábricas o talleres mineros o empresarios, o directores de obras ó trabajos que en pago del salario - o jornal de sus operarios o trabajadores, les den fichas o tarjetas planchuelas y otros objetos de cualquier materia, en substitución de la moneda legal, pagarán una multa igual al duplo de la cantidad a que ascienda la última raya en que se hubiere hecho el pago de esa manera, la mitad de esa multa se aplicará a los operadores o trabajadores en proporción a su salario o jornal".

En este Código no hubo modificaciones o apertaciones importantes al respecto, ya que lo único nuevo que apareció, fué el cambio de nombre al delito substituyendo la palabra fraude, por la de estafa.

Nos encontramos también, tipificada la conducta ilícita que realizaban los patrones al no pagar a los trabajadores el salario que legalmente les correspondía por sus servicios prestados, aún cuando, y como ya se hizo notar,

si se sancionaba el hecho de que los patrones pagaran a sus trabajadores con objetos diversos a la moneda de curso legal

2.- CODIGO PENAL DE 1931. (16)

Nuestro Código penal vigente (17 de Septiembre de 1931), regula el delito de fraude genérico en el Artículo - 386 y el delito de fraude específico al salario, en el Artículo 387 fracción XVII. Estas conductas están tipificadas - de la siguiente manera:

"Artículo 386.- Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido.

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I.- Con prisión de tres días a seis meses y multa de veinte a doscientos pesos, cuando el valor de lo defraudado no exceda de esta última cantidad.

II.- Con prisión de dos meses a tres años y multa de doscientos a dos mil pesos, cuando el valor de lo defraudado excediera de doscientos pesos, pero no de doce mil; y

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

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

Artículo 387.- Las mismas penas señaladas en el Artículo anterior, se impondrán:

16).- Cfr. Código Penal para el Distrito Federal de 1931, - Edit. Porrúa, Vigésimanovena Edición, México 1976:

XVII.- Al que valiéndose de la ignorancia o de las nulas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, entregue cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haya entregado más comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;"

Observamos de estos Artículos que nuestro Código - actual, significó un adelanto en relación a los Códigos antes referidos, ya que éste, si tipificó el delito de fraude al salario e inclusive, prevé una sanción corporal y otra pecuniaria bastante fuerte para los patrones infractores. A pesar de lo anterior, consideramos que el trabajo de los legisladores quedó truncado, ya que los elementos que tiene este delito para su configuración son muy difíciles de demostrar, y nos referimos principalmente a los elementos subjetivos — que son: el valerse el patrón de la ignorancia de un trabajador a su servicio o aprovecharse de las nulas condiciones económicas del trabajador.

Siendo necesario la concurrencia de los elementos subjetivos para que se configure el delito, y existiendo serias dificultades para demostrarse, consideramos que hubiera sido mejor que el tipo únicamente considerara como delito la conducta ilícita del patrón al no pagar al trabajador el salario legal, por las labores ejecutadas.

Nos atrevemos a decir que los anteriores elementos hacen que este delito no obstante su su diaria comisión y a pesar de la sanción que impone el Código en cuestión, es — prácticamente letra muerta. Para demostrar lo anterior, hicimos una encuesta en algunos Juzgados Penales del Fuero Común, en el Distrito Federal, y constatamos que en la mayoría de ellos por mucho tiempo, nunca han tenido conocimiento de este delito. Ahora bien, si a los juzgados del Distrito Fe

deral nunca llega persona alguna consignada por este delito teniendo la base legal para combatirlo, que puede esperarse a nivel nacional y sobre todo en aquéllos estados en donde esta conducta no está tipificada como delito, ya que las únicas Entidades Federativas que si contemplan en su Código Penal al delito de fraude en el salario son:

1.- Estado Libre y Soberano de Chiapas, Artículo - 249 fracción XVII. (17)

2.- Estado Libre y Soberano de Chihuahua, Artículo 368 fracción XVIII. (18)

3.- Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, Artículo 379 fracción VII. (19)

Aparte de los anteriores, cabe mencionar a los nuevos estados de Baja California Sur y Quintana Roo, los cuales tomaron para su vigencia temporal el Código Penal del Distrito Federal.

No obstante que en estos Códigos se tipifica el delito de fraude al salario, pensamos que también en estas Entidades prácticamente es letra muerta, pues al definir al delito lo definen en los mismos términos que en el Código del Distrito Federal, pues consideran como elementos del tipo la penuria y la ignorancia de los trabajadores.

17).- Cfr. "Código Penal para el Estado Libre y Soberano del Estado de Chiapas", Edit. Cajica, Puebla 1963.

18).- Cfr. "Código de Defensa Social para el Estado Libre y Soberano de Chihuahua", Edit. Cajica, Puebla 1962.

19).- Cfr. "Código Penal para el Estado Libre y Soberano del Estado de Tamaulipas", Edit. Cajica, Puebla 1964.

3.- ANTEPROYECTO DE CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Una vez analizamos los códigos que tuvieron vigencia en el Distrito Federal, así como nuestro Código punitivo vigente, y una vez estudiado y demostrado que en materia de fraude al salario la legislación al respecto fué nula pasaremos en esta parte de nuestro estudio a desarrollar un análisis de los Anteproyectos de Código Penal que se dieron de 1949 a la fecha. Expondremos, lo que en un momento dado estuvo en proyecto para ser ley.

a.- ANTEPROYECTO DE 1949. (20)

Este anteproyecto trataba de ser para el Distrito Federal y Territorios Federales en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia Federal. En cuanto al delito de fraude al salario, este anteproyecto no avanzó gran cosa, ya que no se prevé este delito. Por nuestra parte, — desconocemos las causas por las cuales no se tipificó a esta conducta en este anteproyecto, pues las personas que intervinieron en la comisión redactora, consideramos, eran los mejores representantes y conocedores de los problemas de la legislación penal en México, ya que dicha comisión estuvo integrada por los Licenciados: Luis Garrido, Celestino Forte Petit, Francisco Argüelles y Raúl Carrancé y Trujillo.

b.- ANTEPROYECTO DE 1958. (21)

Este fué un anteproyecto para el Distrito Federal

20).- Cfr. "Anteproyecto de Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales", Edición de la Secretaría de Gobernación, México 1949.

21).- Cfr. "Anteproyecto de Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales, Revista -Criminalia, Núm. 10, Año XXIV, Octubre de 1958, México.

y Territorios Federales. La comisión redactora de este trabajo estuvo integrada por Juristas de gran nombre en nuestro País: ellos fueron los Licenciados: Celestino Porte Petit, Ricardo Franco Guzmán, Francisco H. Favón Vasconcelos y Manuel del Río Govea. Este trabajo tuvo un buen avance en cuanto a delitos laborales, pues contiene un capítulo especial de ellos, regulados bajo el denominador común de: "DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL".

La importancia de los preceptos nos permite hacer la transcripción correspondiente:

"Artículo 191.- Se impondrán de tres días a un año de prisión al patrón que:

I.- Pague los salarios de los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas ó en moneda que no sea del curso legal;

II.- Retenga en todo ó en parte, los salarios de los trabajadores en concepto de multa, deuda ó por cualquier otro que no este autorizado legalmente;

III.- Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos ó cualquier otro lugar de vicio;

IV.- Obligue a los trabajadores a realizar jornadas sin descanso que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas; y

V.- Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciseis años.

Artículo 192.- Cuando los delitos a que se refiere el Artículo anterior aparezcan cometidos por una persona jurídica de derecho privado, la prisión se impondrá al patrón, gerente, director, administrador ó encargado que hubiere ordenado los hechos sin perjuicio de que el juez, si lo

estima conveniente, imponga la sanción de suspensión de actividades por un término hasta de un año o disolución de la misma".

Una vez estudiado los Artículos anteriores, consideramos que a este anteproyecto en el capítulo de referencia le faltó darle el toque final en cuanto a su cometido, pues no se tipificó el fraude en el salario, o sea, cuando el patrón ni paga el salario justo a sus trabajadores.

En este intento legislativo, se señala claramente quiénes pueden ser sujetos activos del delito y con ésto, -- significaba un adelanto en relación al anteproyecto anterior -1949-, el cuál no señalaba claramente a el sujeto activo -- del delito; además este anteproyecto señala una pena corporal y una sanción para la empresa o negociación, que puede consistir en la suspensión de actividades, temporal o en su caso, la disolución definitiva de dicha empresa o negociación. Creemos que sí en este anteproyecto se hubiera tipificado la conducta a estudio y además hubiese tenido vigencia, desde hace mucho tiempo el problema del fraude al salario se hubiese solucionado en gran proporción en nuestro País.

c.- ANTEPROYECTO DE CODIGO PENAL TIPO PARA LA REPUBLICA MEXICANA. 1963. (22)

Sí a todas luces se observa que los Códigos Penales de los Estados son copias fieles del Código Penal del Distrito Federal, porqué nó hacer un Código Penal Tipo para su aplicación en todo el País. Así, este estudio representa un anteproyecto de Código Penal para tener aplicación --

22).- Cfr. "Anteproyecto de Código Penal Tipo para la República Mexicana, Revista Mexicana de Derecho Penal, -- Núm. 33, Marzo 1964, México.

en toda la República. En este estudio, al igual que en el anterior, se previó un capítulo especial para los delitos laborales y se les clasificó con el nombre de: "DELITOS CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL", los cuales quedaron tipificados de la siguiente forma:

"Artículo 222.- Se impondrán de un mes a tres años de prisión y multa de cien a mil pesos al patrón que:

....

IV.- Se haga prestar un servicio personal, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo y no pague los salarios devengados ó bien pague menor salario que el mínimo legal;

...

VI.- Pague los salarios de los trabajadores en mercancía, vales, fichas o tarjetas, ó en moneda que no sea de curso legal.

...

XIII.- Valiéndose de la ignorancia, ó de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente les correspondan por las labores que ejecuta, o le haga otorgar recibos ó comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega."

Este estudio venía influenciado del anterior -1958 pues como observamos, tipifica una serie de delitos encuadrados dentro del rubro: Delitos contra el Trabajo y la Previsión Social. Es importante hacer notar que ya no se especificó claramente los sujetos activos del delito, además de que se surpimió la pena que señalaba el anteproyecto anterior y que se refiere a la suspensión temporal o definitiva

para las empresas o negociaciones que cometan los delitos laborales y de la provisión social.

Sin embargo, este trabajo tiene adelantos importantes, ya que aquí sí se consagra como delito el hecho que un patrón no pague a sus trabajadores el salario justo, pero - consideramos que se sigue adoleciendo de un defecto que ya - anteriormente señalamos y que se refiere a que en la fracción XIII del Artículo 222 de este anteproyecto, vuelve a señalarse como elemento del delito, las nulas condiciones económicas de un trabajador o la ignorancia de éste; por lo que pensamos que la fracción XIII del Artículo 222 sale sobrando ya que no tiene razón de existir, puesto que la fracción IV de éste mismo Artículo, es muy amplia, ya que señala como y cuando se comete el delito.

Nos atrevemos a pensar que si este anteproyecto se hubiese puesto en aplicación, hubiera dado muy buen resultado, pues se daría un paso muy importante, en lo que a legislación penal se refiere, puesto que ayudaría a frenar el delito de fraude al salario a nivel nacional, ya que este Código se aplicaría a ese nivel.

4.- SINTESIS HISTORICA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una vez estudiado en renglones que anteceden el delito de fraude al salario o en el salario en los diferentes Códigos punitivos que ha tenido el Distrito Federal, así como los diferentes anteproyectos que en un momento dado pudieron tener vigencia, pasaremos en esta parte de nuestra tesis a analizar a la Ley Federal del Trabajo, para conocer lo que

se ha legislado en relación con este delito en materia laboral; para tal efecto, menéster es acudir a la Ley federal -- del Trabajo de 1931. y posteriormente a la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como a las reformas que se hicieron a esta Ley y que han tenido aplicación desde el año de 1975.

a.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. (23)

Para saber como se ha regulado en la Ley laboral -- la conducta ilícita de los patrones al no pagar a sus trabajadores el salario legal por sus servicios prestados, es necesario que se transcriban los preceptos contenidos en esta primera Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 84.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo.

Artículo 89.- El salario deberá págarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, la violación de este precepto se castigará con la sanción que establezca el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales.

Artículo 111.- Son obligaciones de los patrones:

....

II.- Hacer los pagos de las cantidades que correspondan a cada trabajador en los términos del contrato y con sujeción a la Ley. "

Esta Ley no señala como delito el que un patrón no pague a los trabajadores su justo y legal salario. El Artículo 84 menciona que: salario es la retribución que debe pa-

23).- Cfr. "Ley Federal del Trabajo de 1931", Edit. Porrúa, S.A., Ed. 3lo., México 1959.

gar el patrón al trabajador...", aquí únicamente se señala el pago como una obligación patronal y en el Artículo 89, se menciona un tipo de fraude al salario que inclusive remite para su sanción al Código Penal del Distrito Federal, pero no se prevé como delito de fraude el hecho de no pagar a los trabajadores el salario legal.

En el artículo **111**, vuelve a marcarse como obligación patronal el hecho de pagar a los trabajadores su auténtico salario, y encontramos, que la sanción administrativa que se impone a el incumplimiento de esta obligación, se desprende del Artículo 674 y la cual consiste en una multa de cincuenta a cinco mil pesos.

b.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. (24)

De importancia fundamental para nuestro trabajo, es el acudir a nuestro ordenamiento laboral en vigor en su texto original, para conocer la forma en que se conceptúa a la conducta ilícita en estudio. Para ello, se hace necesario la transcripción de los preceptos relativos a ese fin:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

24).- Cfr. Trueba Urbina Alberto y Otro, "Nueva Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones;

....

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa ó establecimiento;

Artículo 378.- Se impondrá multa;

....

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

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

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

Con gran pompa se dió a la luz pública la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970; no obstante el óptimo trabajo desarrollado por las personas que intervinieron en la creación de esta Ley; en materia de fraude al salario, no se aportan avances significativos en relación con la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues también en esta Ley se señala como delito el hecho de que un patrón no pague a sus trabajadores el salario justo legal correspondiente.

De los Artículos expuestos en renglones que anteceden, observamos lo siguiente: En el Artículo 82 se menciona que es una obligación patronal el pagar el salario a sus trabajadores; posteriormente, el Artículo 85 señala que el

salario a pagar nunca debe ser menor al señalado como mínimo legal correspondiente; asimismo, el Artículo 101 menciona -- que el salario en efectivo deberá pagarse en moneda del curso legal en el País. Más adelante, en el capítulo de responsabilidades y sanciones en el Artículo 878 se impone sanción de quinientos a diez mil pesos, al patrón que no pague a sus trabajadores el salario mínimo, pero aquí; la ley sólo protege el pago del salario mínimo y se hace caso omiso al pago -- justo de los trabajadores que ganan más del salario mínimo -- general. Asimismo, interpretando el Artículo 886 de esta -- Ley, enténdemos, que cuando un patrón no paga el salario correspondiente al trabajador (no incluimos el salario mínimo) se le sanciona, o se le debe sancionar con una multa de cien a diez mil pesos; ó sea, consideramos, que el hecho de no pagar el patrón al trabajador su justo salario, es una conducta no prevista exactamente en esta Ley, pero regulada por este precepto.

En cuanto a la aplicación de las sanciones por la violación al no pago justo por parte de los patrones a los -- trabajadores, observamos, que quién aplica las multas son; -- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios, y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cada uno de ellos dentro de su competencia.

5.- REGULACION DEL DELITO DE FRAUDE AL SALARIO CON
FORME A LA ADICION DEL ARTICULO 891 A LA LEY -
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Tomando en consideración que desde 1931 a 1974 no hubo forma de detener la comisión desmedida de este delito, era urgente que se plasmará en una ley las sanciones para

los patrones infractores, además de que también era necesario que se tipificara como delito el no pagar los patrones a sus trabajadores el salario justo legal correspondiente.

Por lo anterior y a iniciativa de la Cámara de Diputados, en el mes de diciembre de 1974, se creó el Artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo, el cual vino acompañado de varias reformas en los siguientes artículos; Artículo 547 fracción VI, Artículo 600 fracción VI, Artículo 643 fracción IV y el Artículo 890, y como ya se mencionó, se adicionó el Artículo 891 y en el cual está centrado el motivo de esta tésis. Los preceptos mencionados quedaron pues de la siguiente manera:

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

I.- Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta de dos mil pesos, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona correspondiente.

II.- Con prisión de tres meses a dos años y multa de cinco mil pesos si la falta de pago o las diferencias hasta por dos meses del salario mínimo general.

III.- Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta de diez mil pesos si la falta de pago o las diferencias exceden a los tres meses de salario mínimo general.

Si el patrón de la negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio, paga al trabajador lo que adeuda, más los intereses morato-

rios, antes de formular conclusiones al Ministerio público, se le condenará únicamente al pago de la multa.

Artículo 890.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.

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

Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:

....

VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial ó de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Artículo 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

....

VI.- Denunciar ante el Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial ó de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

Artículo 643.- Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales;

....

IV.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una asociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores." (25)

Según se señala en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados de fecha cinco de diciembre de 1974, que no obstante que en el Código Penal del Distrito Federal en el Artículo 387 fracción XVII, se tipifica el delito de fraude en el salario, por el hecho de que un patrón no pague el salario justo a un trabajador a su servicio, era necesario legislar nuevamente sobre este delito, ya que en el mismo Artículo y su fracción, se señala como elementos del delito la penuria del trabajador o su ignorancia y tomando en consideración que hasta la fecha el espíritu del legislador tendiente a la protección del trabajador no se había concretizado, era de virtual importancia, plasmar en la Ley Federal del Trabajo, una disposición que obligará por completo a los patronos a pagar a los trabajadores su salario justo legal correspondiente. (26)

Con un buen razonamiento, nace el artículo 891 de la Ley Laboral, mismo Artículo sobre el cual exponemos - nuestros puntos de vista, los que sin lugar a dudas adolecerán de imperfección, pero que están basados en consideraciones de tipo académico, más que de tipo jurídico, ya que en este campo apenas nos iniciamos y aún nos falta trecho que recorrer.

25).- Cfr. Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, Tomo II Número 39, Diciembre 1974, PP.385 y 386, Méx.

26). Cfr. Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, Ob. Cit. P. 385.

Con la adición de este Artículo se dá un pago gigantesco en el propósito de frenar el delito de fraude al salario por el pago injusto que hacen los patrones a los trabajadores, pues aquí, ya no se toman como elementos del tipo - el aprovechamiento por parte del patrón infractor, de la penuria o de la ignorancia de un trabajador a su servicio, mismos elementos que aún se contemplan en el Código Penal del Distrito Federal; aquí se tipifica el delito, sólo con el hecho de que el patrón pague a sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo general o bien entregue comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores, a las que efectivamente haya entregado.

La penalidad que señala este Artículo, vá ligado a la cuantía de lo defraudado por el patrón, en sí, la sanción corporal no es muy elevada pues se impone al patrón infractor cárcel de tres meses a dos años, pero en cuanto a la sanción pecuniaria, ésta puede alcanzar hasta diez mil pesos. Consideramos que estas sanciones que prevee el Artículo en cuestión, deberían ser un poco más fuertes pues con ello los patrones pensarían en forma detenida sobre la comisión del delito.

En la parte final del Artículo a estudio, se señala que una vez cometido este delito, el patrón podrá liberarse de la pena corporal, siempre y cuando, pague al trabajador la cantidad que le adeuda, más los intereses moratorios, siempre y cuando se cumpla con el requisito de que dicho pago se lleva a cabo antes de que el Ministerio Público formule conclusiones y en este caso sólo se impondrá al patrón la multa correspondiente; consideramos de gran importancia lo anterior, pues con ello se protege al salario del trabajador ya que en última instancia es lo que interesa.

Las reformas que tuvo la ley, en los Artículos 890 547 fracción VI, 600 fracción VI y 643 fracción IV, están ligadas a el Artículo 891, pues en los Artículos de referencia señala como obligación de los Sindicatos, Federaciones, Confederaciones, Presidentes de las Juntas Especiales, Federales Permanentes, Locales de Conciliación y la Inspección del Trabajo, denunciar ante el Ministerio Público a los patrones que cometan este delito.

Para terminar con esta etapa de nuestro estudio, - cabe mencionar lo siguiente: Con el nacimiento del Artículo 891 de la Ley Laboral, se ironará la comisión del delito de fraude al salario, pero sólo en cuanto al salario mínimo se refiere, ya que el salario que protege dicho artículo es el mínimo general, luego entonces mientras no se legisle sobre proteger el salario general, seguirá dándose este delito en nuestro País.

CAPITULO CUARTO

"ANALISIS DOGMATICO DEL DELITO DE FRAUDE AL SALARIO"

Al desarrollar el contenido de este capítulo, analizaremos en forma somera el delito de fraude al salario. El análisis que de dicho delito se haga, tendrá que ser sin profundizar en la dogmática penal, ya que de no hacerlo así nos saldríamos de la temática de nuestro estudio, pues nuestra tesis tiene un enfoque de lleno laborista, aún cuando para este trabajo nos auxiliamos en gran forma del Derecho Penal.

Por lo anterior, expondremos en esta etapa de nuestro estudio, la existencia en el Distrito Federal de dos tipos de delito de fraude al salario, previstos en dos ordenamientos jurídicos diferentes, como son: el Código Penal del Distrito Federal y la Ley Federal del Trabajo. Haremos una evaluación dogmática de los dos delitos, señalaremos cuáles son sus elementos característicos y por último, propondremos un tipo ideal, que pudiera darse para solucionar en parte el problema que significa, el fraude al salario en nuestro País

1.- EL FRAUDE AL SALARIO EN EL CODIGO PENAL DEL -- DISTRITO FEDERAL.

Este delito lo encontramos encuadrado en el Artículo 387 fracción XVII del Código Penal del Distrito Federal, regulado dentro de los delitos patrimoniales y en forma especial, como delito de fraude específico.

ESTUDIO DOGMATICO

"Al que valiéndose de la ignorancia o de las nulas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, entregue cantidades inferiores a las que -

legalmente le corresponden por las labores que --
ejecuta ó le haya entregado más comprobantes de --
pago de cualquier clase que amparen sumas de dine-
ro superiores a las que efectivamente entrega".

ELEMENTOS DEL DELITO

1.- CONDUCTA.-

a) La Conducta

1.- Acción y Omisión

2.- Unisubsistente

CLASIFICACION
EN ORDEN A

1.- Material

b) El Resultado

2.- Instantáneo

3.- De daño o Lesión

2.- TIPICIDAD.

a) Objeto Jurídico Protegido: El patrimonio de
los trabajadores en general, representado -
por su salario.

b) Objeto Material: Las cantidades que dejar -
de pagarse o bien los comprobantes que ampa-
ran pagos mayores.

Propio

Activo

Uni ó Plurisubjetivo

ELEMENTOS
DEL TIPO

c) Sujetos

Personal

Pasivo

Unisubjetivo

d) Medios Comisivos Típicos: Valerse el pa- -
trón de la ignorancia o de las nulas condi-
ciones económicas de un trabajador a su ser-
vicio.

e) Relación Obrero Patronal.

Clasificación
en orden al
Tipo

- 1.- Fundamental.
- 2.- Autónomo.
- 3.- Anormal
- 4.- Casuístico

3.- ANTIJURIDICIDAD: La conducta contraria a Derecho.

4.- IMPUTABILIDAD: Capacidad de que el sujeto goza en el campo del Derecho Penal.

5.- CULPABILIDAD: Este delito sólo puede cometerse en forma Dolosa.

6.- PUNIBILIDAD: Con prisión de tres días a seis meses y multa de veinte a doscientos pesos, cuando el valor de lo defraudado no exceda de esta última cantidad;
Con prisión de seis meses a tres años y multa de doscientos a dos mil pesos, cuando el valor de lo defraudado excediere de doscientos pesos pero no de doce mil;
Con prisión de tres a doce años y multa hasta de cuarenta mil, si el valor de lo defraudado fuere mayor de doce mil pesos. (Artículo 386 fracciones I, II y III, del Código Penal del Distrito Federal.

ASPECTOS NEGATIVOS DEL DELITO

1.- AUSENCIA DE CONDUCTA: No hay

2.- ATIPICIDAD:

- a) Ausencia del Objeto Jurídico Protegido
- b) Ausencia del Objeto Material.
- c) Ausencia de calidad en el Sujeto Activo.
- d) Ausencia de calidad en el Sujeto Pasivo.
- e) Ausencia de los Medios Comisivos Típicos
- f) Ausencia de La Relación Obrero-Patronal.

- 3.- CAUSAS DE JUSTIFICACION: El Estado de Necesidad en el Sujeto Activo.
- 4.- INIMPUTABILIDAD: Artículo 15 fracción II del Código Penal del Distrito Federal.
- 5.- INCULPABILIDAD:
 - a) Por un error esencial de Hecho.
 - b) Por una No Exigibilidad de otra Conducta.
- 6.- EXCUSAS ABSOLUTORIAS: No hay.

Expuesto el cuadro anterior, pasaremos a explicarlo a efecto de llevar a cabo una mejor exposición del tema.

1.- CONDUCTA.

En el delito previsto en el Código multicitado, en contramos que en cuanto a la conducta es un delito de Acción y de Omisión, pues en el se prevé un obrar o hacer y un abstenerse, ya que el sujeto activo del delito actúa al pagar - el salario o al dar comprobantes y se abstiene de dar las - cantidades que legalmente corresponden al sujeto pasivo por las labores que ejecuta. Asimismo, también en cuanto a la - conducta, consideramos que este delito es Unisubsistente, es decir, basta que el patrón en un solo acto omita pagar el salario justo a su trabajador o bien entregue comprobantes que amparen sumas mayores a las que realmente se pagan, para que el tipo se integre.

En cuanto al resultado, consideramos que es un delito material, pues su producción da un resultado objetivo;

asimismo, es instantáneo, ya que para su consumación basta que se de un sólo acto de la conducta. Por último señalamos que dicho delito es de lesión, porque una vez consumado daña el bien jurídico protegido, el cual está representado por los salarios justos y reales de los trabajadores.

2.- ATIPICIDAD.

En cuanto a este elemento, primeramente analizaremos los elementos del tipo. En cuanto al objeto jurídico protegido, no hay mayor problema pues siendo un delito previsto en el Código, como un delito patrimonial, lógicamente el bien jurídico que tutela la norma, es el patrimonio de los trabajadores en general; este patrimonio se restringe en este delito únicamente al salario legal correspondiente a los trabajadores. En cuanto al objeto material, éste va a estar representado por las cantidades que dejan de pagarse a un trabajador o bien por los comprobantes que entrega el patrón a los trabajadores, en los cuales aparecen cantidades mayores a las que realmente les paga. En cuanto a los sujetos del delito, encontramos que el sujeto activo es propio, es decir, se necesita tener el carácter de patrón para poder ser sujeto activo del delito; asimismo puede ser un o pluri subjetivo, tomando en consideración que pueden cometer el delito un sólo patrón o bien varios de ellos, es decir, cuando una negociación pertenece a dos o más patrones, es necesario hacer notar, que aquí no incluimos a las personas que son socios en una sociedad mercantil, pues consideramos que en estas empresas será sujeto activo el administrador de la sociedad o bien la persona que legalmente la represente. En cuanto al sujeto pasivo, exponemos que es personal, ya que para serlo se necesita tener el carácter de trabajador; asimismo es unisubjetivo, porque con cada trabajador puede cometerse el delito. Tomando en consideración los medios comisi-

vos típicos es de virtual necesidad para que se de este delito, la demostración de los elementos subjetivos, es decir, tiene que darse el hecho de que el patrón se aproveche de la ignorancia del trabajador o de sus nulas condiciones económicas. Asimismo y también como elemento del tipo se debe tomar en cuenta la relación obrero-patronal y por lo tanto, la referencia personal en la calidad en los sujetos activo y pasivo, y a los que ya anteriormente nos referimos.

Ahora bien, en cuanto a la clasificación en orden al tipo, observamos que este delito es fundamental pues tiene plena independencia, aún cuando aparezca en el Código Penal como un delito de fraude específico. Consideramos que es un delito autónomo, pues como se ha dicho es un delito que tiene vida por sí mismo, es anormal, porque el legislador al establecer el tipo incluyó en el elemento normativos o subjetivos como son; el aprovecharse el patrón de la penuria o de la ignorancia de un trabajador a su servicio, es casuístico, ya que el tipo prevé dos modalidades para su comisión; por un lado, que se paguen cantidades inferiores a las que legalmente correspondan, y segundo que el patrón entregue a su trabajador comprobantes que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.

3.- ANTIJURIDICIDAD.

Este elemento no tiene mayor explicación, pues la antijuridicidad no es más que lo contrario a derecho.

4.- IMPUTABILIDAD.

La imputabilidad también no requiere mayor explicación, pues este elemento no es sino la capacidad de que rer y entender en el campo del Derecho Penal.

5.- CULPABILIDAD.

Este delito es eminentemente doloso, pues el objetivo primordial del sujeto activo es obtener un lucro indebi

do, mismo que va ligado con el hecho de que dicho sujeto activo tenga que aprovecharse de la penuria de un trabajador a su servicio, ya que en caso contrario, no podría tipificarse como delito.

6.- FUNIBILIDAD.

La norma penal en cuestión, provee dos tipos de sanciones para los patrones infractores: por una parte, señala una pena corporal y por otro lado, impone una sanción pecuniaria o multa. En cuanto a la primera de ellas, se señala un mínimo de tres días y un máximo de doce años de prisión para el patrón que cometa este delito; por otro lado, la sanción pecuniaria es de veinte a cuarenta mil pesos. Las dos sanciones señaladas van ligadas a la cantidad defraudada.

ASPECTOS NEGATIVOS DEL DELITO.

En sí, la exposición de los elementos negativos -- del delito en el mismo cuadro se explican, por lo tanto, no viene el caso exponerlos por segunda ocasión, por lo tanto, sólo haremos mención a los aspectos negativos que creamos -- convenientes.

Expusimos en el cuadro antes apuntado, que puede darse una causa de justificación por un estado de necesidad en el sujeto activo, cuando el bien sacrificado sea de menor valía que el bien salvado., verbi gracia, cuando un patrón -- aprovechándose de las nulas condiciones económicas de su trabajador le paga la mitad de su salario, por el hecho de que tiene que pagar un documento de crédito, ya que en caso contrario se embargara la negociación; creemos que en este extremo ejemplo, el bien de menor valía es el salario, pues el bien de mayor valía será la empresa que es la que da el

sustento a el trabajador, Consideramos, que es difícil que puedan darse las causas de justificación, pero este estado - de necesidad podría ser una de ellas.

En cuanto a la inculpabilidad, encontrámos que tam bién se podría dar, aún cuando sea en forma difícil, primero por un error esencial de hecho e invencible y por una no exigibilidad de otra conducta.

2.- EL FRAUDE AL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRA BAJO.

Este delito lo encontrámos tipificado en el Artícu lo 891 de la Ley Federal del Trabajo a partir del año de - - 1975, está encuadrado dentro del título dieciseis denominado "responsabilidades y Sanciones". Este delito por estar pre- visto en una ley diferente a la penal, consideramos que es - un delito de los llamados especiales.

ESTUDIO DOGMATICO

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

ELEMENTOS DEL DELITO

1.- CONDUCTA.

Clasificacion
en orden a

a) La Conducta

1.- Acción y Omisión

2.- Unisubsistente.

b) El Resultado

1.- Material

2.- Instantáneo

3.- De daño o Lesión

2.- TIPICIDAD.

- a) Objeto Jurídico Protegido: El patrimonio de los trabajadores que perciben el salario mínimo general, representado en su salario.
- b) Objeto Material: Las cantidades que dejan de pagarse o bien los comprobantes que amparan sumas mayores.

Elementos del Tipo	1.- Activo	Propio
	c) Sujetos	Unio Plurisubjetivo.
		Personal
	2.- Pasivo	Unisubjetivo

d) Relación Obrero Patronal.

Clasificación en orden al Tipo	1.- Fundamental.
	2.- Autónomo.
	3.- Normal.
	4.- Casuístico

3.- ANTIJURIDICIDAD: La conducta contraria a Derecho.

4.- IMPUTABILIDAD: Capacidad de querer y entender en el campo del Derecho Penal.

5.- CULPABILIDAD: Este delito sólo puede cometerse en forma dolosa.

6.- PUNIBILIDAD: Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta de dos mil pesos, cuando el monto de la omisión

no exceda del importe de un mes - de salario mínimo general de la - zona correspondiente.

Con prisión de tres meses a dos - años y multa de cinco mil pesos - cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de sala-- rio mínimo general de la zona co-- rrespondiente.

Con prisión de tres meses a dos - años y multa hasta de diez mil pe-- sos si la omisión excede a los -- tres meses de salario mínimo gene-- ral de la zona correspondiente.

ASPECTOS NEGATIVOS DEL DELITO

1.- AUSENCIA DE CONDUCTA: No hay

2.- ATIPICIDAD:

- a) Ausencia del Objeto Jurídico Protegido.
- b) Ausencia del Objeto Material.
- c) Ausencia de Calidad en el Sujeto Activo
- d) Ausencia de Calidad en el Sujeto Pasivo.
- e) Ausencia de Relación Obrero Patronal.

3.- CAUSAS DE JUSTIFICACION: El estado de necesi-- dad en el Sujeto Acti-- vo.

4.- INIMPUTABILIDAD: Artículo 15 fracción II del - Código Penal del Distrito Fe-- deral.

5.- INCULPAEILIDAD:

- a) por un Error Esencial de Hecho
- b) Por una No exigibilidad de otra Conducta.

5.- EXCUSAS ABSOLUTORIAS: No hay.

Aparentemente tanto este delito como el previsto en el Código Penal del Distrito Federal, tienen similitud en varios de sus elementos, pero una vez analizados los dos tipos en estudio, observamos que son muy diferentes uno del otro como lo veremos más adelante.

1.- CONDUCTA.

Este delito contenido en la Ley Federal del Trabajo, es en cuanto a la conducta un delito de Acción y de Omisión, pues también aquí, se preve un obrar o hacer y un abstenerse por parte del sujeto activo del delito, es decir, el patrón actúa al momento de pagar al trabajador, o bien, al momento de entregar al trabajador los comprobantes mencionados, y se abstiene de pagar lo que la ley señala como salario mínimo general. Asimismo, este delito es Unisubsistente pues el patrón infractor en un sólo acto comete el delito.

En cuanto al resultado este delito es Material, ya que su producción da un resultado objetivo; es intántaneo en virtud de que para que se consume basta que el patrón actúe una sólo vez como se dispone en el tipo. Asimismo este delito es de lesión, pues una vez consumado daña el bien jurídico protegido, el cual esta representado por los salarios justos y reales de los trabajadores perceptores del salario mínimo general.

2.- TIPICIDAD.

Primeramente y en cuanto a los elementos del tipo consideramos que este delito sigue los mismos lineamientos

que el previsto en el Código Penal, pero también es importante señalar que en esta parte de la dogmática penal es donde encontramos las diferencias entre los dos delitos a estudio.

El objeto Jurídico Protegido en este delito lo es también el patrimonio de los trabajadores, sólo que aquí, la ley es bastante clara al señalar textualmente cuáles son los trabajadores que se están protegiendo, y por lo tanto en este delito el bien que tutela la norma es el patrimonio de los trabajadores que perciben el salario mínimo general.

El Objeto material, se identifica con las cantidades que el patrón se abatiene de pagar, o bien por los comprobantes que el mismo patrón entrega y donde aparecen cantidades superiores a las que realmente entrega.

En cuanto a los sujetos del delito, encontramos que el sujeto activo es propio, pues para ser sujeto activo del delito necesita tener la calidad de patrón, además, dicho sujeto activo puede ser unisubjetivo ó plurisubjetivo, es decir, el delito lo puede cometer uno o varios patrones en perjuicio de un sólo trabajador. En cuanto al sujeto pasivo éste es personal, pues para tener el carácter de sujeto pasivo del delito se necesita ser trabajador y además ser receptor del salario mínimo general. Por último, vemos que el sujeto pasivo es unisubjetivo, ya que al cometerse el delito éste se comete con cada trabajador en lo individual.

Es muy importante señalar que también es elemento del tipo la relación obrero patronal.

En la clasificación en orden al tipo, vemos que este delito es fundamental o básico, pues tiene plena indepen-

dencia de otros delitos. Es autónomo, ya que tiene vida por sí mismo. Es normal ya que su descripción es objetiva y no contiene elementos subjetivos o normativos. Es un delito de los llamados casuísticos, pues el tipo señala para su comisión dos modalidades diferentes.

3.- ANTIJURIDICIDAD.

Este elemento no tiene mayor explicación, pues la antijuridicidad no es más que lo contrario a derecho.

4.- IMPUTABILIDAD.

La imputabilidad también no requiere mayor explicación, pues este elemento no es sino la capacidad de querer y entender en el campo del Derecho Penal.

5.- CULPABILIDAD.

Este delito es eminentemente doloso, ya que el fin que trata de alcanzar el patrón infractor es un lucro indebido.

6.- PUNIBILIDAD.

Para el que comete este delito se le imponen dos - sanciones, una corporal y otra pecuniaria; la primera de - - ellas realmente es baja, ya que se impone carcel de tres meses a dos años al patrón infractor, por otro lado encontramos que la sanción pecuniaria o multa es bastante fuerte para los patrones que cometen esta conducta ilícita, ya que la multa es de dos mil a cuarenta mil pesos, asimismo encon-

trámos que la sanción pecuniaria o multa es bastante fuerte para los patrones que cometen esta conducta ilícita, ya que la multa es de dos mil a cuarenta mil pesos, asimismo encontramos que la sanción que impone este artículo puede aumentar o disminuir en la multa cuando aumente o disminuya el valor de lo defraudado; por otro lado observamos que la sanción corporal, es igual para el patrón que comete el delito por una semana, ó para el patrón que lo comete durante un año.

ASPECTOS NEGATIVOS DEL DELITO.

También aquí los elementos negativos del delito no necesitan mayor explicación, ya que en el mismo cuadro se explican, por lo tanto sólo desglosaremos los que realmente sean necesarios.

También en este delito, se puede dar una causa de justificación por un estado de necesidad en el sujeto activo del delito, cuando el bien sacrificado sea de menor valía que el bien salvado. En cuanto a la inculpabilidad, encontramos que se puede dar por un error esencial de hecho e invencible o bien por una no exigibilidad de otra conducta; para terminar consideramos que tanto las causas de justificación, como las causas de inculpabilidad en este delito es muy difícil que se den pero en un momento dado se pueden dar

OPINION PERSONAL

Pues bien, una vez estudiados los delitos de fraude al salario en cuestión, consideramos que aún cuando los - dos están previstos en ordenamientos vigentes, no cumplen -- con una protección totalitaria para los trabajadores en general, pues bien es cierto que el Código Penal del Distrito Federal protege a todos los trabajadores en general, también - es cierto que por los elementos subjetivos que contiene ha-- cen que sea muy difícil su tipificación; por otro lado, el - delito señalado en la Ley Federal del Trabajo, es una conducta más fácil de tipificar, pero sólo protege a los trabajadores que perciben el salario mínimo.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos que para que se proteja a toda la élite trabajadora, debe legislar se nuevamente sobre el fraude al salario, y al hacerlo consideramos que debe tomarse en cuenta a todos los trabajadores en general sin importar clases o características.

CAPITULO QUINTO.

"CONTRADICCION ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL EN RELACION AL FRAUDE AL SALARIO"

Una vez expuesto el capítulo anterior, pasaremos a exponer el tema central de nuestra tesis, es decir, concluiremos sobre si hay o no contradicción entre los dos ordenamientos que contemplan el delito de fraude al salario.

1.- CARACTERISTICAS FUNDAMENTALES DEL TIPO PREVISTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Del análisis dogmático que de este delito hicimos en el capítulo anterior, concluimos que sus características fundamentales son las siguientes: Primeramente encontramos que la clase obrera a la que da protección es a los trabajadores que perciben el salario mínimo general; asimismo encontramos que otra característica fundamental o básica es que este delito no prevé para su configuración elementos subjetivos. Por otro lado, encontramos otra característica que no se encuentra en el otro delito a estudio, esto es lo que nosotros denominamos el arreglo antes de la sentencia, el cual está previsto en la parte final del artículo 891 de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual a su letra dice lo siguiente:

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

Consideramos que esta última característica tiene un factor muy importante para la clase trabajadora, ya que a

dicha clase le importa poco si el patrón infractor va a la cárcel o nó, pues lo único que si verdaderamente le importa es el pago de su salario justo legal correspondiente; por lo anterior consideramos muy atinado el que se haya puesto esta observación en la ley, pues lo importante para el trabajador es que se le pague el salario omitido y los intereses moratorios, contados éstos a partir de la fecha de la omisión hasta el día en que se efectúa el pago total.

Otra característica fundamental, pero que ya no va ligada a el análisis dogmático del delito, es la observancia que tiene este delito en todo el País, esto es por estar previsto en una ley de observancia federal.

2.- CARACTERISTICAS FUNDAMENTALES DEL TIPO PREVISTO EN EL CÓDIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL

También tomando como base el análisis dogmático -- que del delito hicimos en el capítulo anterior, concluimos -- que sus características fundamentales son las siguientes: -- Primeramente encontramos que este delito trata de proteger a todos los trabajadores en general, pues no hace distinción -- de clase o jerarquía en particular; por otro lado, una característica muy importante que tiene este delito para su configuración, es el hecho de que el patrón infractor se aproveche de las malas condiciones económicas o de la ignorancia -- de un trabajador a su servicio, la falta de estos elementos subjetivos hace que no se pueda tipificar como delito la conducta fraudulenta de los patrones infractores.

Por otro lado, observamos otra característica fundamental de este delito, la cual va ligada con la observancia que este delito tiene únicamente en el Distrito Federal,

ya que el Código del Distrito Federal es local.

3.- CONSIDERACIONES FINALES.

Una vez expuestas las características fundamentales de los dos delitos de fraude al salario en estudio, concluimos que en el Distrito Federal no hay contradicción entre la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal del Distrito Federal en relación al fraude al salario.

No hay tal contradicción porque en realidad estamos ante la presencia de dos delitos de fraude al salario — muy diferentes, luego entonces, concluimos este estudio señalando que en el Distrito Federal se contemplan dos delitos de fraude al salario, uno que tutela a la clase trabajadora en general y por otro lado el que protege a la clase trabajadora que percibe el salario mínimo general.

4.- PROPOSICION DE UN TIPO IDEAL.

Tomando en consideración lo difícil de tipificar el delito previsto en el Código Penal del Distrito Federal, además de que en la Ley Federal del Trabajo sólo protege a la élite obrera que percibe el salario mínimo, nos vemos en la necesidad de proponer un tipo que nos ayude a dar protección a toda la clase trabajadora de nuestro País.

Para efecto de que el delito tuviera una observancia en toda la República, sería necesario que se señalara ya sea en la Ley Federal del Trabajo, por ser de observancia en todo el País, o bien, en un Código Penal Tipo para su aplicación en todos los lugares de nuestra Nación. Nuestro tipo ideal podría quedar de la siguiente forma:

FRAUDE AL SALARIO

"Comete el delito de fraude al salario, el patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que entregue a uno o varios de sus trabajadores cantidades inferiores a las que legalmente les correspondan por las labores que ejecutan, o bien entregue a dichos trabajadores, comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que realmente entrega."

Como se puede observar, en este tipo la idea es proteger a todos los trabajadores en general, ya que sólo se menciona la palabra trabajador sin señalar características de ninguna especie.

En cuanto a la sanción que pudiera tener este tipo ideal, nos avocamos por el que señala la Ley Federal del Trabajo, es decir, siendo nosotros partidarios de las sanciones económicas o multas, aceptamos que en este delito la sanción debe ser eminentemente económica, aún cuando, también consideramos que también debe tener una sanción corporal.

Por otro lado creemos importante, que este delito observe también la consideración de que, el patrón pueda librarse de la sanción corporal, no así la sanción pecuniaria, cuando liquide al trabajador lo adeudado y sus intereses antes de que el Ministerio Público formule conclusiones.

Consideramos, que de existir un tipo así se resolvería en gran proporción el problema del fraude al salario en nuestro País.

CAPITULO SEXTO

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El salario que actualmente se les paga a los trabajadores en México, no corresponde a lo que realmente deben recibir por las labores que ejecutan.

SEGUNDA.- El salario Mínimo General, actualmente - no alcanza para que puedan subsistir en condiciones normales y decorosas un trabajador y su familia.

TERCERA.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos puede ser la Autoridad Laboral que reivindique a la clase trabajadora, ya que un buen funcionamiento de ella dará — por resultado un salario justo real y verdadero para la élite obrera.

CUARTA.- Los salarios que emita la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, son los únicos que deben prevalecer pues dichos salarios están fundamentados en verdaderos estudios socio-económicos que se llevan a cabo en las zonas económicas en las cuáles se divide el País.

QUINTA.- La Inspección del Trabajo, fracasa en su cometido de vigilar el cumplimiento por parte de los patro---

nes del pago legal correspondiente a sus trabajadores, lo anterior motivado por la incapacidad jurídica que tienen los Inspectores del Trabajo, ya que los requisitos que la Ley La boral les solicita, no son las de unas personas que tengan los conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

SEXTA.- Las personas lógicamente idóneas para desarrollar el cargo de Inspectores del Trabajo, serían o bien los Licenciados en Derecho, ó bien los Pasantes de la misma carrera, ya que son las personas que realmente conocen el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

SEPTIMA.- Hasta el año de 1974, tanto la Ley Laboral como los Códigos Penales de las Entidades Federativas, - incluyendo el Distrito Federal, tenían una nula observancia del delito de fraude al salario, pues no obstante que en el Distrito Federal, Chiapas, Chihuahua y Tamaulipas, en sus Códigos Penales correspondientes, contemplaban este delito, - prácticamente era letra muerta, pues nunca se castigaba a los patrones infractores por lo difícil de configuración del tipo.

OCTAVA.- En el año de 1975, se tipifica en la Ley Federal del Trabajo, el delito de fraude al salario mínimo general, con lo que se protege a todos los trabajadores de la República Mexicana que perciben este tipo de salario.

NOVENA.- Existen en el Distrito Federal dos delitos de fraude al salario, por un lado el previsto en el artículo 387 fracción XVII del Código Penal en vigor, el cual se refiere al salario de cualquier trabajador y por otro lado el señalado en el artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo, el cual va encaminado a proteger a los trabajadores que perciben el salario mínimo general.

DECIMA.- En virtud de que hasta nuestros días únicamente se protege el salario de los trabajadores perceptores del salario mínimo general, es necesario que los legisladores actúen de inmediato, legislando sobre la protección de los salarios de todos los trabajadores en general sin hacer exclusiones de ninguna especie.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- 1.- CASTORENA J. JESUS.- "Manual de Derecho Obrero".- Editorial Fuentes Impresoras, S.A.- Tercera Edición México 1975.
- 2.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- "Manual e Interpretación de La Nueva Ley Federal del Trabajo".- Confederación Patronal de la República Mexicana.- México -- 1975.
- 3.- COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.- "Descripciones Geográficas Económicas de Las Zonas".- Memoria de los Trabajos de 1963 Tomo I.- Primera Edición México 1964.
- 4.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- "Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A.- Trigésimo primera Edición México 1959.
- 5.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.----- "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada".- Editorial Porrúa, S.A.- Vigésimo Octava Edición México_ 1976.
- 6.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A.- Tercera Edición México -- 1975.

LEGISLACION

- 1.- CODIGO PENAL DE 1871.- Edición Oficial México.
- 2.- CODIGO DE DEFENSA SOCIAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA.- Editorial Cajiga.- Puebla 1963.
- 3.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIOS FEDERALES.- México 1929.
- 4.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Editorial Porrúa, S.A.- Vigésimo Novena Edición México 1976.
- 5.- CODIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIAPAS.- Editorial Cajiga.- Puebla 1963.
- 6.- CODIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TA MAULIPAS.- Editorial Cajiga.- Puebla 1964.

DOCUMENTOS Y REVISTAS

- 1.- CAMARA DE DIPUTADOS.- "Diario de Los Debates".- Tomo II Número 39, México 1974.
- 2.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.- Ocho de Abril de 1970.
- 3.- REVISTA CRIMINALIA.- "Anteproyecto de Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales".- Número 10, año XXIV, México, Octubre de 1958.
- 4.- REVISTA MEXICANA DE DERECHO PENAL.- "Anteproyecto de Código Penal Tipo para la República Mexicana".- México, Marzo de 1964.
- 5.- SECRETARIA DE GOBERNACION.- "Anteproyecto de Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales".- México 1949.

I N D I C E

" CONTRADICCION ENTRE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y EL CODIGO PENAL DEL DISTRITO
FEDERAL EN RELACION AL FRAUDE
EN EL SALARIO ".

CAPITULO PRIMERO.-

<u>EL SALARIO Y LAS COMISIONES QUE LO PROPONEN</u>	Págs.
1.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.-	3
a.- Estructura.-	6
b.- Funcionamiento.- v	9
2.- La Comisión Regional.-	11
a.- Estructura.-	11
b.- Funcionamiento.-	13

CAPITULO SEGUNDO.-

<u>VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL SALARIO</u>	
1.- La Inspección del Trabajo.-	15
2.- Requisitos para el nombramiento de Inspectores.-	18
3.- Deberes, Atributos y Causas especiales de responsabilidades de los Inspectores del Trabajo.-	20
4.- La Vigilancia como Obligación.-	23

CAPITULO TERCERO.-

<u>EL DELITO DE FRAUDE EN EL SALARIO A TRAVES DEL CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</u>	Págs.
1.- Síntesis Histórica del Código Penal -- del Distrito Federal.-	25
a.- Código Penal de 1871.-	25
b.- Código Penal de 1929.-	26
2.- Código Penal de 1931.-	28
3.- Anteproyectos de Código Penal para el Distrito Federal.-	31
a.- Anteproyecto de 1949.-	31
b.- Anteproyecto de 1958.-	31
c.- Anteproyecto de Código Penal Tipo para la República Mexicana, 1963.-	33
4.- Síntesis Histórica de la Ley Federal - del Trabajo.-	35
a.- Ley Federal del Trabajo de 1931.-	36
b.- Ley Federal del Trabajo de 1970.-	37
5.- Regulación del Delito de Fraude al Salario conforme a la edición del Artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.-	39

CAPITULO CUARTO.-

1.- El Fraude al salario en el Código Penal del Distrito Federal.-	45
--	----

	Págs.
Estudio Dogmático.-	45
2.- El Fraude al Salario en la Ley Federal del Trabajo.-	52
Estudio Dogmático.-	52
Opinión Personal.-	59

CAPITULO QUINTO.-

CONTRADICCIONES ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL EN RELACION AL FRAUDE EN EL SALARIO.

1.- Características Fundamentales del Tipo previsto en la Ley Federal del Trabajo	60
2.- Características Fundamentales del Tipo previsto en el Código Penal del Distrito Federal.-	61
3.- Consideraciones Finales.- v v	62
4.- Proposición de un Tipo Ideal.-	62

CAPITULO SEXTO.-

<u>CONCLUSIONES.-</u>	64
<u>BIBLIOGRAFIA.-</u>	67