



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

Area de Derecho

329

2ej.

LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL DEL
TRABAJADOR EN FUNCION A LAS
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LA LUZ
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TESIS PROFESIONAL

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

MARIA ELENA RODRIGUEZ ROSALES



ENEP
ARAGON

México, D. F.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES DE LAS RESPONSABILIDADES Y - SANCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	
A).- Origenes y Evolución de la Seguridad Jurídica Social en materia de Responsabilidades y Sanciones en el Derecho del Trabajo	1
1.- Manifiesto de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano de 1906	1
2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	21
3.- Ley Federal del Trabajo de 1931	29
4.- Ley Federal del Trabajo de 1970	53
B).- Definición de Seguridad Social	61
C).- Definición de Responsabilidad y Sanción	67
D).- Definición de la Seguridad Jurídica Social del Trabajador en función a las Responsabilidades y Sanciones en el ámbito de la Ley Federal del Trabajo	74

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DE LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL - DEL TRABAJADOR EN FUNCION A LAS RESPONSABILIDADES Y - SANCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	
A).- Definición de Naturaleza Jurídica	81
B).- Elementos de la Seguridad Jurídica Social	83
C).- Elementos de Responsabilidad y Sanción	88

D).- Elementos del Trabajador y Patrón	94
E).- Propuestas:	108
El Derecho del Trabajo debe estar integrado por - el Derecho Penal como sigue:	
1.- Se propone que haya Agentes del Ministerio - Público en forma permanente en los Organos - Jurisdiccionales Laborales para que conozcan de las Responsabilidades y delitos	111
2.- La Ley Federal del Trabajo debe establecer - las conductas consideradas como delitos	115
3.- Debe Desarrollarse el Derecho Penal del Tra- bajo a fin de tipificar las conductas que - establezca la Ley Federal del Trabajo	120

CAPITULO III

DISPOSICIONES, CRITERIOS Y ESTUDIOS DE LA SEGURIDAD - JURIDICA SOCIAL DEL TRABAJADOR EN FUNCION A LAS RES- PONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	
A).- Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos	126
B).- Ley Federal del Trabajo	132
C).- Reglamento Interior del Trabajo	144
D).- Jurisprudencias y Ejecutorias de la H. Suprema - Corte de Justicia de la Nación	149
E).- Ejecutorias de los H. Tribunales Colegiados de - Circuito en materia Penal y Laboral	154
CONCLUSIONES	157
BIBLIOGRAFIA	163

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo de investigación de tesis que se intitula: "LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL DEL TRABAJADOR EN FUNCION A LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES A LA LUT DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", como es de notarse el propósito o intención que se tiene con esta indagación es precisar el estado de protección o seguridad con que cuenta el laborioso dentro del sistema de producción que este nos rige, aunque estamos en el entendido de que ninguna ley por más radical o reformista que sea nunca logrará hacer respetar al trabajador frente al patrón.

Para esto, esta labor se integra por los capítulos siguientes:

Al Primero se le denomina: "Antecedentes Generales de las Responsabilidades y Sanciones en el Derecho del Trabajador". En este se infieren los principios y su evolución de la figura jurídica en estudio; así como, se establecen definiciones de Seguridad Social, Responsabilidad y Sanción y de manera amplia se explica el título de esta tesis.

En lo relativo, al Segundo se le llama: "Naturaleza Jurídica de la Seguridad Jurídica del Trabajador en Función a las

Responsabilidades y Sanciones en el Derecho del Trabajo" de aquí precisamos la significación de la Naturaleza Jurídica; Elementos legales de la Seguridad Jurídica, Social, de Responsabilidad y Sanción y del Trabajador y Patrón y, para terminar se asienta la propuesta o aportación que se hace y que se traduce a que se inculquen Agentes del Ministerio Público en los Organos Jurisdiccionales; que haya el establecimiento de conductas estimadas como delitos y se expone un impulso al Derecho Penal del Trabajo.

Finalmente, el Tercero se titula: "Disposiciones, Criterios y Estudios de la Seguridad Jurídica y Social del Trabajador en Función a las Responsabilidades y Sanciones en el Derecho del Trabajo". De su contenido obsérvese que en un orden jerárquico se invocan los cuerpos legales en materia del trabajo que se relacionan y se aplica al tena a tratar y de ahí se infieren en específico las obligaciones en que infringe el patrón en perjuicio del trabajador y para ilustrar con experiencia jurídica se reproducen Textos de Jurisprudencia y Ejecutorias de la N. Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados de Circuito para normarnos así la frecuencia de violaciones que se hacen a los trabajadores.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES GENERALES DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

A).- ORIGENES Y EVOLUCION DE LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL.

1.- Manifiesto de la Junta Organizadora del partido Liberal Mexicano de 1906.

Para establecer los principios de la Seguridad Jurídica del Trabajador y las Responsabilidades y Sanciones en que también podían incurrir los sujetos, para ello, es necesario aclarar que esta investigación se limita a los antecedentes inmediatos de la Constitución Federal de la República y la Ley Federal del Trabajo, puesto que, abordar la esfera internacional implica una labor que rebasaría la delimitación fijada en esta indagación que no está diseñada para ello.

Habida cuenta de lo dicho, preguntémosnos ¿Cuál era la Seguridad Social hacia los trabajadores en el siglo XIX? y ¿Cuáles eran las Responsabilidades y Sanciones que se presentaban ante la presencia del no cumplimiento de la Seguridad Social del trabajador?

Ahora bien, se procede a las respuestas de las dos interrogantes que anteceden y, para ello, se hace de una manera conjunta, esto es, que es en sentido negativo, o sea, que un derecho del trabajo o un derecho procesal del trabajo debidamente legislado en nuestra sociedad del siglo pasado, no existía y, por lo mismo, tampoco se fijaba responsabilidad alguna, puesto que, como es bien sabido: "Los juristas de entonces y la legislación universal solo conocían la división tradicional de Derecho Público y Derecho Privado y como parte de éste los contratos de prestaciones de servicios sociales regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 bajo la denominación de "Contrato de Obras" que incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores y alquileres y hospedaje, siendo de justicia subrayar que los autores del Código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, apartándose del Código Francés y de aquellos que comparaban al hombre con las cosas. No obstante, el trabajo en el Código Civil no era objeto de protección sino de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe (artículo 1578)". (1)

Es así, que existe evidencia de que al no haber estatuto que reglamentara la relación social de producción entre

(1) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Editorial Porrúa, S.A. 5a. Edición. México 1980. p. 143-144

trabajador y patrón, por lo tanto, al no haber una ley que reglamentara dichas relaciones, no se puede hablar de Responsabilidades y Sanciones directas o indirectas de las conductas de los patrones en perjuicio de los trabajadores.

Se puede afirmar, que al no existir la Seguridad Social, debidamente definida y favorecida con preceptos que fijaran las responsabilidades y sanciones Cúales eran las condiciones de trabajo en que se regían los trabajadores en el siglo pasado en México? Respondiendo a este reactivo es digno de considerari: "... En 1823, en las minas del país eran empleados 44 mil ochocientos obreros y en las siete fábricas de hilados y tejidos 2 mil ochocientos. En las minas, la Jornada era de 24 a 60 horas de trabajo consecutivo, siendo el salario de un real y medio por cada veinticuatro horas de labor. Un poco mejor retribuido era el trabajador en las nuevas fábricas de hilados y tejidos, donde el promedio del salario diario era como sigue: obrero, dos reales y medio; obrera; un real; niños un real a la semana". (2)

Como es de manifiesto no había un control de horario y salario en favor del trabajador y lo que privaba era el hecho de deshumanidad. Lo que se corrobora con: "En el mes de

(2) JOSE C. VALADES. El Socialismo Libertario Mexicano Siglo XIX. Prólogo y Recopilación: Paco Ignacio Taibo I. Colección Renovación, 1a. Edición. Universidad Autónoma de Sinaloa. México 1984. p. 11

mayo de 1863, los organizadores de las sociedades del ramo de sombrerería y de sastrería, recibieron con beneplácito la noticia de que los obreros de la fábricas de hilados y tejidos, San Idelfonso y la Colmena, ubicada en el Estado de México, querían organizarse a fin de emprender una defensa de sus intereses constantemente amagados por los patronos. Una numerosa comisión formada en su mayoría por obreros sombrereros y en la que figuraban Zalacosta y Villanueva, se dirigió desde luego al llamado de los trabajadores del ramo textil. El 15 de mayo, se efectuó en un punto intermedio de las fábricas mencionadas, un gran baile al que asistieron obreros, empleados y patronos a fin de celebrar la fundación de la Sociedad Mutua del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México.

Desde el mes de enero del año últimamente citado, los obreros de la fábrica de San Idelfonso, habían sufrido una rebaja en sus jornales a razón de medio real en cada vara de nanta. Además habían sido lanzados a la calle más de cincuenta trabajadores por pretendidas economías en la negociación. Por otra parte, la tienda de raya embargaba semanalmente el salario de la mayor parte de los obreros y, para finalizar, la negociación fijó a partir del 10. de mayo, el siguiente horario: de las cinco de la mañana a las seis cuarenta y cinco de la tarde, para las mujeres y de las cinco de la mañana a las siete cuarenta y cinco de la tarde para los hombres.

Creada la organización y considerando la situación agobiante que existía, los obreros de San Idelfonso determinaron abandonar el diez de junio el trabajo hasta en tanto no se les dieran mayores ventajas económicas. Al día siguiente, los trabajadores de la fábrica la Colmena, paralizaron sus labores. Fue la primera huelga que, organizadamente, se llevó a cabo en México.

Un corto, conciso y patético manifiesto, relatando los sufrimientos de que eran víctimas los obreros del ramo textil en huelga, fue dirigido a las autoridades imperiales, tal vez con la esperanza de tener protección. Vana esperanza. Podrá la autoridad dejar sin proteger a quien le sostiene, la alimenta y le dió origen?

Por medio del jefe político de Tlanepantla, Eulalio Núñez, al gobierno imperial ordenó, el 18 de junio, se dieran todas las garantías que solicitara el propietario de la fábrica de San Idelfonso y el 19, se presentó el propio Núñez a las puertas de la factoría afectada, al frente de veinticuatro hombres armados. Habiendo encontrado un gran número de obreros que obstruían su paso, ordenó que se hiciera fuego sobre ellos, hiriendo a tres o cuatro. Puesto de acuerdo con los patrones, ordenó que se reunieran hasta cincuenta trabajadores, los cuales una vez reunidos, fueron llevados en cuerda a Tlanepantla y de

ahí remitidos a Tepeji del Río, con la amenaza de que todo aquel que regresara o merodeara por las fábricas de San Idelfonso o la Colmena, sería fusilado en el acto". (3) Lo cual, demuestra por sí solo el estado de opresión y agresión a que se sometía al trabajador.

Así el Código Penal de 1871, en su artículo 925 establecía una prohibición, pues dicha disposición rezaba: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". (4)

A mayor abundamiento, es conveniente aludir otro suceso: "El 8 de Julio, los obreros de la fábrica la Fama Montañesa, abandonaron el trabajo y al día siguiente secundaron esta actitud en una forma unánime el resto de las factorías en donde existían socios de la Unión Mutua de Tejedores del Distrito de Tlalpan. Siete fueron las peticiones que los obreros hicieron a los patronos: "1a. Se pide respetuosamente a los señores propietarios de las fábricas de hilados y tejidos, que ordenen a

(3) *Ibid.* p. 24-25

(4) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Penal del Trabajo, Ediciones Botas. 1a. Edición. México. 1948 p. 136.

los señores correiteros un mejor tratamiento en las secciones del tejido y que se abstengan de abusar de su autoridad con las obreras; 2a. Es de pedirse y se pide, que en lo sucesivo se use mejor material que el hasta ahora usado, ya que esto redundaría actualmente en perjuicio de los bajos salarios que los artesanos obtienen; 3a. Se pide que en el pueblo de Contreras se deje establecer un comercio libre, pues siendo este pueblo de categoría dentro de la República no es posible admitir que se mantenga en calidad de propiedad particular; 4a. Se pide que las mujeres solamente trabajen doce horas para que atiendan los deberes de su hogar; 5a. Se pide que los menores de edad sean pagados por los propietarios de las fábricas; 6a. Se pide que en lo sucesivo los operarios y los empleados cubran sus cuentas de índole privada libremente; 7a. Se pide que se respete el libre derecho de los artesanos, haciendo ver que el respeto al derecho ajeno es la paz". (5) Y, así se podrían ir infiriendo otros eventos sociales que harían de manifiesto la salvaje represión perpetrada por el capitalista en contubernio con el gobierno como los movimientos del Real del Monte y de otras fábricas del Área textil, entre otras.

Así también, en lo relativo en materia de hechos generados por los trabajadores del mismo siglo pasado Qué

(5) JOSE C. VALDES. op. cit. p. 31-32

prevale el Código Penal de aquel tiempo? Contestando a esta pregunta, dicho Código Penal de 1871 para el Distrito Federal estableció dos tipos de Derecho Penal del Trabajo; uno relativo a los trabajadores en contra del patrón; y otro, respecto de los abusos de los patrones en contra de los trabajadores. En este trabajo únicamente nos ocuparemos de éstos últimos ilícitos por ser el tema central.

En principio, el artículo 384 fracción III estableció una pena de prisión de dos años para el dueño o alguno de sus familiares, cuando cometa robo en la casa del primero, contra sus dependientes o domésticos, o contra cualquier otro personal.

"El artículo 430.- Establece el fraude al salario cometido por hacendados en contra de los trabajadores. Dicha descripción delictiva decía: Los hacendados, los 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 cualquiera 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". (6)

"Artículo 988.- El que obligue a otro sin el consentimiento de éste, a prestar trabajos personales sin la retribución debida; será condenado al pago de una multa igual al monto de los salarios que debió dar sin perjuicio de satisfacer el importe de éstos.

Si empleare la violencia física o moral, se le impondrán además dos años de prisión". (7)

En este tipo, se hace alusión al consentimiento del trabajador, sin embargo, de la lectura del mismo precepto, se desprende que existía una prohibición absoluta para tener trabajadores que no recibieran retribución, al disponer que se usare la violencia física o moral.

Otra figura delictiva, fue la consignada en el artículo 989, en el que de manera general se prohíbe la privación de la libertad o le imponga condiciones que queda en especie de servidumbre. Dicho precepto rezaba "El que valiéndose del engaño, de la intimidación, o de cualquier otro medio, celebre con otro un contrato que prive a éste de su libertad, o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de

(6) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Penal del Trabajo. p. 133

(7) *Ibid.*, p. 137

servidumbre; será castigado con arresto mayor y multa de 200 a 2,000 pesos, y quedará rescindido el contrato, sea éste de la clase que fuere". (8)

Estas medidas, trataban de evitar la explotación del trabajador, bien en su salario o en su libertad, evitando que el trabajador quedara en especie de servidumbre. Es probable que en estas normas se hayan inspirado los liberales que formaron al Constituyente de 1917.

En lo referente, a cumplir a este numeral en desarrollo, cabe preguntarse Cuáles eran las condiciones de hecho en que se desenvolvería el trabajador y que son denunciadas en la exposición de motivos del Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación y a las propuestas de Sanciones y Responsabilidades para defender el estado infrahumano del trabajador? Al efecto Obsérvese: "Por mucho tiempo, la noble profesión del magisterio, ha sido de las más despreciadas, y esto solamente por que es de las peor pagadas. Nadie desconoce el mérito de esta profesión, nadie deja de designarla con los más honrosos epítetos; pero al mismo tiempo, nadie respeta de verdad ni guarda atención a los pobres maestros que, por lo mezquino de sus sueldos, tienen que vivir en lamentables condiciones de inferioridad social. El porvenir que se ofrece a la juventud que abraza el magisterio, la compensación que se brinda a los que

(8) Idea

llamamos abnegados apóstoles de la enseñanza, no es otra cosa que una mal disfrazada miseria, esto es injusto. Debe pagarse a los maestros buenos sueldos, como lo merece su labor; debe dignificarse el profesorado, procurando a sus miembros el medio de vivir decentemente". (9)

"Un gobierno que se preocupa por el bien efectivo de todo el pueblo no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo. Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz, que pone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable; en donde quiera que preste sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos. El capitalista soberano impone sin apelación las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero, y éste tiene que aceptarlas por dos razones; porque la miseria le hace trabajar a cualquier precio o porque, si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo. Así es como el trabajador mexicano acepta labores de doce o más horas diarias por salarios menores de setenta y cinco centavos, teniendo que tolerar que los patrones les descuenten todavía de su infeliz jornal diversas cantidades para médico, culto católico, fiestas religiosas

(9) OMAR CORTÉZ Y CHANTAL LÓPEZ. El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, y sus Antecedentes. Recopilación. Ediciones Antorcha. México 1985. p. 205

o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se le imponen.

En más deplorable situación que el trabajador industrial se encuentra el jornalero del campo, verdadero siervo de los modernos señores feudales. Por lo general estos trabajadores tienen asignado un jornal de veinticinco centavos o menos, pero ni siquiera este menudado salario perciben en efectivo. Como los amos han tenido el cuidado de echar sobre sus peones una deuda más o menos nebulosa, recogen lo que ganan esos desdichados a título de abono y sólo para que no se mueran de hambre les proporcionan algo de maíz y frijol y alguna otra cosa que les sirva de alimento.

De hecho, y por lo general, el trabajador mexicano nada gana desempeñando rudas y prolongadas labores, apenas obtiene lo muy estrictamente preciso para no morir de hambre. Esto no sólo es injusto; es inhumano y reclama un eficaz correctivo. El trabajador no es ni debe ser en las sociedades una bestia rutilante, condenada a trabajar hasta el agotamiento sin recompensa alguna, el trabajador fabrica con sus manos cuanto existe para beneficio de todos, es el productor de todas las riquezas y debe tener los medios de todo aquello que los demás disfrutan. Ahora le faltan los dos elementos necesarios: tiempo y dinero, y es justo proporcionárselos, aunque sea en pequeña escala. Ya que ni la piedad ni la justicia tocan el corazón

encallecido de los que explotan el pueblo, condenándolo a extenuarse en el trabajo sin salir de la miseria, sin mantener una distracción ni un goce, se hace necesario que el pueblo mismo, por medio de mandatarios democratas, realice su propio bien obligando al capital inmovible a obrar con menos avaricia y con mayor equidad.

Una labor activa de ocho horas y un salario mínimo de un peso es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador este siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote, y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después de su trabajo. Seguramente que el ideal de un hombre no debe ser ganar un peso por día, eso se comprende; y la legislación que señale tal salario mínimo pretenderá haber conducido al obrero a la meta de la felicidad. Pero no es eso de lo que se trata. A esa meta debe llegar el obrero por su propio esfuerzo y su exclusiva aspiración luchando contra el capital en el campo libre de la democracia. Lo que ahora se pretende es cortar de raíz los abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador y ponerlo en condiciones de lucha contra el capital, sin que su posición sea en absoluto desventajosa. Si se dejare al obrero en las condiciones en que hoy está, difícilmente lograría mejorar, pues la negra miseria en que vive continuaría obligándolo a aceptar todas las condiciones del explotador. En cambio, garantizándole menos horas de trabajo y un salario superior al que hoy gana la

generalidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejores conquistas, de unirse y de organizarse y fortalecer por arrancar al capital nuevas y mejores concesiones.

La reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio se hace necesaria, pues a labores tan especiales como éstas es difícil aplicarles el término general del máximo de trabajo y el mínimo de salario que resulta sencillo para las demás labores. Indudablemente, deberá procurarse que los afectados por esta reglamentación obtengan, garantías equivalentes a las de los demás trabajadores.

El establecimiento de ocho horas de trabajo es un beneficio para la totalidad de los trabajadores, aplicable generalmente, sin necesidad de modificaciones, para casos determinados. No sucede lo mismo con el salario mínimo de un peso, y sobre todo hay que hacer una advertencia en extremo importante. Las condiciones de vida no son iguales en toda la República; hay regiones en México en que la vida resulta mucho más cara que en el resto del país. En esas regiones los jornales son más altos, pero a pesar de eso el trabajador sufre allí tanta miseria como la que sufren con más bajos salarios los trabajadores en los puntos donde es más barata la existencia.

Los salarios varían, pero la condición del obrero es la misma: en todas partes no gana, de hecho, sino lo preciso

para no morir de hambre. Un jornal de más de \$ 1.00 en Mérida como de \$ 0.50 en San Luis Potosí mantiene al trabajador en el mismo estado de miseria, porque la vida es doblemente o más cara en el primer punto que en el segundo. Por tanto, si se aplica con absoluta generalidad el salario mínimo de \$ 1.00 no se logrará lo que se pretende, arrancar de la miseria a todos los trabajadores, sino solamente a algunos. Los que viven en regiones donde el costo de la vida es excesivo y que hoy perciben jornales de más de \$ 1.00 que no lo salvan de la miseria, continuarían en la misma desastrosa condición en que ahora se encuentran, sin obtener con la ley de que hablamos el más insignificante beneficio. Es, pues, preciso prevenir tal injusticia, y al formularse detalladamente la ley del trabajo, deberá expresarse las excepciones para la aplicación del salario mínimo de un \$ 1.00, estableciendo para aquellas regiones en que la vida es más cara, y en que ahora ya se gana ese jornal, un salario mayor de \$ 1.00. Debe procurarse que todos los trabajadores obtengan en igual proporción los beneficios de esta ley.

Los demás puntos que se proponen para la legislación sobre el trabajo son de necesidad y justicia patentes. La higiene en fábricas, talleres, alojamiento y otros lugares en que dependientes y obreros deban estar por largo tiempo; las garantías a la vida del trabajador; la prohibición del trabajo infantil; el descanso dominical; la indemnización por

accidentes y la pensión a obreros que han agotado sus energías en el trabajo; la prohibición de multas y descuentos; la obligación de pagar con dinero en efectivo; la anulación de la deuda de los jornaleros; las medidas para evitar los abusos en el trabajo a destajo, y las de protección a los medieros; todo esto lo reclaman y de tal manera las tristes condiciones del trabajo en nuestra patria, que su conveniencia no necesita demostrarse con ninguna consideración". (10)

Con lo antes reseñado por parte de los proceres que colaboraron en la redacción del inferido manifiesto se da una revisión esencial y determinante de las condiciones oprobiosas en que se desenvolvía el trabajador y las propuestas que en ella se encerraban en un amplio sentido la protección y la prohibición de condiciones de trabajo, de las responsabilidades y sanciones para que actuaran en forma negativa los trabajadores, lo cual, se demuestra con las palabras y reglamentación siguiente:

Es contar de tal: los abusos en que ha venido siendo víctima el trabajador, prevenir la injusticia al formularse detalladamente la ley del trabajo, la protección, etc., todo esto indica que se tendría que actuar en consecuencia en respeto de su propia condición de trabajador y por lógica y ahadidura se presentarían las responsabilidades y sanciones

(10) *Ibidem*, p. 209-212

correspondientes, luego entonces, en el segmento de puntos resolutivos dice:

"CAPITAL Y TRABAJO

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

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

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de las minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los años.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

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

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

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

33. Hacer obligatorio el descanso dominical". (11)

(11) Ibidem, p. 262-283

Sobresale la instauración de medida; y reglamentación necesarias para impedir que el trabajador fuese afectado.

En el periodo Preconstitucional Venustiano Carranza expide un decreto el 10. de agosto de 1916, en el cual, se sanciona a los huelguistas con pena de muerte:

"Artículo 10.- Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

Primero.- A los que inciten a la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propague; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que las defiendan o sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla una vez que se hubiese declarado.

Segundo.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se

quieran comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero.- A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo.

Artículo 20.- Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la ley del 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, y se castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, del 12 de diciembre de 1913". (12)

En suma: En la sociedad mexicana en el siglo XIX no existen antecedentes jurídicos sobre la Seguridad Social en cuanto a responsabilidades y sanciones, puesto que el trabajador era brutalmente explotado, y, en el Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación, ahí se condena la necesidad de que en su oportunidad se establece en forma directa la instauración de las mencionadas responsabilidades y sanciones.

(12) ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Penal del Trabajo. p. 138-139

2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El primitivo artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que entra en vigor el 10. de mayo de 1917; exceptuando lo del tema de elecciones es elemental saber si ahí se esbozaba lo de la figura jurídica de la Seguridad Social en razón a las Responsabilidades y Sanciones.

Cuál era el contenido integral del precepto antes invocado? Algunas de las fracciones del dispositivo en cita preveía a la Seguridad Social en razón a las responsabilidades y sanciones? Para dar cumplimiento a estas dos proposiciones nos limitamos a transcribir el artículo en alusión que reza:

TITULO VI

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuáles regirán el trabajo de los obreros, de los jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o

peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornadas, se abonará como salario por tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

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

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y

materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.)

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX.- Los paros serán ilícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación

del Consejo de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno;

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se

les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros confines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal

como el de cada Estado deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

Y, como es de verse en forma directa y plena se consignaba la figura sujeta a estudio en esta investigación, implicando la base y causa de justificación para que surgiese, esto es, en el ámbito de los derechos y obligaciones y dada la estructura jurídica de nuestro Derecho Positivo se presume la presencia de la forma de hacer cumplir las determinaciones de la ley por conducto del gobierno en representación del Estado, ya que, sería ocioso que estuviere impune las transgresiones practicadas a las obligaciones para el patrón.

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Una vez que fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, cabe preguntarnos Cuándo surgió la ley reglamentaria federal de su artículo 123? Cuál era la estructura en que se integraba la Ley Federal del Trabajo de 1931? Cuáles fueron las Responsabilidades y Sanciones establecidas en dicha ley?

Estas preguntas nos llevan a la siguiente exposición:

El 18 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, regulándose en ella todas y cada una de las instituciones del citado artículo 123 de nuestra Carta Magna. Así se estableció un conjunto de normas jurídicas que regulaban las relaciones de trabajo en general para toda la República, de lo cual, conviene reseñar la denominación de sus Títulos y Capítulos, es decir, que se integran de la forma siguiente:

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES.

TITULO SEGUNDO

CONTRATO DE TRABAJO.

CAPITULO I

Contrato Individual de Trabajo.

CAPITULO II

Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO III

De las Horas de Trabajo y de los Descansos Legales.

CAPITULO IV

Salario.

CAPITULO V

Salario Mínimo.

CAPITULO VI

Reglamento Interior de Trabajo.

CAPITULO VII

Trabajo de Mujeres y Niños.

CAPITULO VIII

Obligaciones de los Patrones.

CAPITULO IX

Obligaciones de los Trabajadores.

CAPITULO X

De la Modificación de los Contratos de Trabajo.

CAPITULO XI

Suspensión de Contratos.

CAPITULO XII

Rescisión de Contratos de Trabajo.

CAPITULO XIII

Terminación de los Contratos de Trabajo.

CAPITULO XIV

Trabajo de los Domésticos.

CAPITULO XV

Trabajo en el Mar y Vías Navegables.

CAPITULO XVI

Trabajo Ferrocarrilero.

CAPITULO XVII

Trabajo del Campo

CAPITULO XVIII

Pequeñas Industrias, Industria Familiar y Trabajo a Domicilio

TITULO TERCERO

Contrato de Aprendizaje.

TITULO CUARTO

Sindicatos.

TITULO QUINTO

Coalición, Huelgas y Paros.

TITULO SEXTO

Riesgos Profesionales.

TITULO SEPTIMO

Prescripciones.

TITULO OCTAVO

Autoridades del Trabajo y su Competencia.

CAPITULO I

Autoridades en General.

CAPITULO II

Juntas Municipales de Conciliación.

CAPITULO III

Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO IV

Juntas Federales de Conciliación.

CAPITULO V

Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO VI

Elección de Representantes ante las Juntas Centrales
y Federales de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO VII

Inspectores de Trabajo.

CAPITULO VIII

Procuraduría de Defensa del Trabajo.

CAPITULO IX

Comisiones Especiales del Salario Mínimo, y

Procedimiento para fijarlo.

CAPITULO X

Competencias.

TITULO NOVENO

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

CAPITULO II

Recusaciones

CAPITULO III

Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales.

CAPITULO IV

Procedimiento ante las Juntas Centrales y Federales de

Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO V

Providencias Precautorias.

CAPITULO VI

Tercerías.

CAPITULO VII

Conflictos de Orden Económico.

CAPITULO VIII

Ejecución de Laudos.

TITULO DECIMO

Responsabilidades.

TITULO UNDECIMO

Sanciones.

TRANSITORIOS

En principio, se establecen disposiciones generales, se reglamenta el Contrato de Trabajo Individual y Colectivo, se estableció la jornada de trabajo, se protege el salario, se da un derecho protector de mujeres y menores de edad, etc.,

Se desarrolló la previsión social, para garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, cuando eran víctimas del infortunio del trabajo y de la edad cesante.

En el ordenamiento en estudio se reglamentaron los trabajos especiales como: El doméstico, el trabajo en el mar y vías navegables, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo en el campo, la pequeña industria, industria familiar y trabajo a domicilio, así como el contrato de aprendizaje.

Para el caso de que el patrón empleará un número mayor de cien trabajadores determinados se le obligó a otorgarles casas higiénicas en venta a precios cómodos, a crear escuelas del artículo 123 Constitucional y de una manera general a prestarle los primeros auxilios en caso de riesgo de trabajo.

En especial la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció, el fraude al salario en su artículo 89 que dice: "El salario 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. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito Federal y Territorios Federales".

El Código Penal de 1931, en su artículo 385 reza:

"Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla para apoderarse ilícitamente de una cosa u obtener un lucro indebido.

Se impondrán multa de cincuenta mil pesos y prisión de seis meses a seis años".

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

...

IX.- Al que, para obtener un lucro indebido, ponga en circulación fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de cualquier materia, como signos convencionales en substitución de la moneda legal".

...

Dicho Código además del tipo descrito estableció

como Fraude específico en su fracción XVII del artículo 387 lo siguiente: "Al que valiéndose de la ignorancia o 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 o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega".

La disposición transcrita nos proporciona los elementos siguientes:

a).- Aprovechándose de la ignorancia; por ésta se entiende la ausencia de conocimientos culturales del trabajador, no lo hecho en sí de que no sepa leer o escribir, sino que, desconozca a que tiene derecho, máxime si no ha terminado la instrucción primaria el trabajador; a esta ignorancia es a la que se refiere el legislador.

b).- O de las malas condiciones económicas de un trabajador; el concepto de malas condiciones económicas se refiere a la necesidad que tiene un trabajador, bien para subsistir sólo o con su familia; pues de acuerdo con la crisis y la falta de trabajo, puede darse el caso de que cualquier patrón pueda contratar los servicios de un trabajador, pagándole un salario inferior al mínimo de la región e inclusive, no afiliarlo al Instituto Mexicano del Seguro Social.

c).- Pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponde por las labores que ejecuta; además de protegerse el salario mínimo, se protege el pago de las horas extras, asimismo se protege la jornada de trabajo, aguinaldo o gratificación de fin de año; y de una manera general todas las prestaciones en especie (IMSS; INFONAVIT.), que deben ser proporcionadas al trabajador.

d).- Finalmente al imponerle a firmar recibos o comprobantes que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega; aquí vamos a encontrar, que el patrón puede obligar al trabajador a firmar recibos o comprobantes que amparen sumas superiores a las que en realidad recibe. Evidentemente el medio de prueba va a ser un poco más difícil, pues únicamente quedarán como posibilidades la confesional y la declaración de los testigos, situación que quedará al arbitrio del Ministerio Público que conozca de la denuncia ya que bastará que el trabajador reconozca su firma para que el patrón haga valer los comprobantes o recibos.

En el normativo ISI de la Ley Federal del Trabajo se establece: "Todo caso que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedad o por la creación expreso de las circunstancias en que éstos artículos se mencionan, hará responsable a los patrones o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se

aplicarán las sanciones que esta ley y la penal imponen a dichos actos u omisiones".

Con esto quedan contestadas las preguntas formuladas al inicio de este inciso; desde luego, partiendo de la idea de Responsabilidades y Sanciones para los patronos; sin embargo, también se exponen algunas Responsabilidades y Sanciones de los trabajadores, a fin de establecer que al lado de un derecho nace una obligación.

Cuales eran las sanciones que la Ley Federal del Trabajo de 1931 imponía a los patronos que incurrian en responsabilidad?

En el ordenamiento que nos ocupa se establecieron los Titulos Décimo y Undécimo con los nombres de Responsabilidades y Sanciones.

TITULO DECIMO

RESPONSABILIDADES

"Artículo 549.- Las Juntas Centrales, la Federal de Conciliación y Arbitraje y el Jefe del Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, incurran en responsabilidad cuando se rehúsen, sin causa justificada, a recibir un contrato colectivo en los términos del artículo 45, o a registrar un Reglamento Interior de Trabajo o algún sindicato.

En estos casos se impondrá a cada uno de los responsables una multa de cien a quinientos pesos. En caso de reincidencia, se destituirá al responsable.

Artículo 650.- El Presidente de la Junta incurre en responsabilidad:

I.- Cuando conozca de un negocio para el que se encuentre impedido, de acuerdo con la ley;

II.- Cuando patrocine directa o indirectamente a alguna de las partes que litiguen ante la Junta, formulándoles sus peticiones o escritos o aconsejándolas;

III.- Cuando formule una resolución notoriamente injusta;

IV.- Cuando no provea oportunamente a la ejecución de los laudos;

V.- Cuando promueva una inhibitoria continúe el procedimiento, sin atender aquella;

VI.- Cuando retenga indebidamente en su poder un expediente o retarde la tramitación o emisión del fallo, y

VII.- Cuando reciba directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto.

Artículo 651.- Los representantes del capital y del trabajo incurren en responsabilidad:

I.- Cuando asesoren, patrocinen o aconsejen a alguna persona que tenga pleito pendiente en otro grupo especial

distinto al que estén adscritos;

II.- Cuando litiguen en algún otro grupo especial, salvo una causa propia, de su esposa o de sus hijos;

III.- Cuando falten sin causa justificada a la celebración de las audiencias que se efectúen ante la Junta de la que formen parte;

IV.- Cuando se nieguen a emitir su voto en cualquier acuerdo o resolución en negocio de que conozcan;

V.- Cuando se nieguen a firmar un acuerdo o laudo ya votados;

VI.- Cuando sustraigan de la oficina un expediente sin otorgar el recibo al secretario que corresponda;

VII.- Cuando transcurrido el término que se les conceda para estudiar un expediente se nieguen a devolverlo al ser requeridos para ello por el secretario de la Junta;

VIII.- Cuando sustraigan de algún expediente cualquiera constancia que obre en el mismo o modifiquen el contenido de las actas después de haber sido firmadas por las partes, las testen o destruyan en todo o en parte las fojas de un expediente, y

IX.- Cuando se encuentren comprendidos en cualquiera de los casos que se mencionan en el artículo anterior, excepción hecha del que se contiene en la fracción IV.

Artículo 652.- Incurren en responsabilidad los auxiliares del Presidente:

I.- Cuando no informen al Presidente oportunamente de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes del capital y del trabajo con quienes integra la Junta a la cual estén adscritos;

II.- Cuando se nieguen a aceptar alguna prueba ofrecida por las partes sin fundamento alguno y siempre que se demuestre que la prueba era indispensable para el esclarecimiento de los hechos;

III.- Cuando en la redacción de las actas alteren sustancial o dolosamente la confesión de las partes, la declaración de los testigos, peritos y demás personas que comparezcan ante la Junta;

IV.- Cuando incurran en cualquiera de las responsabilidades que se mencionan para el Presidente de la Junta, en las fracciones I, II, III, V y VII, y

V.- Cuando dejen de cumplir con las obligaciones a que se refieren los artículos 535 y 536.

Artículo 552.- Incurren en responsabilidad los secretarios:

I.- Cuando no engrosen los laudos en el término fijado por esta ley para este efecto;

II.- Cuando no informen oportunamente al Presidente de la Junta de la negativa de los representantes a firmar un acuerdo o un laudo;

III.- Cuando entreguen algún expediente para su

estudio a cualquier representante del capital o del trabajo y no le exijan el recibo correspondiente;

IV.- Cuando den fe de hechos falsos;

V.- Cuando engrosen los laudos en términos distintos de los consignados en la votación;

VI.- Cuando incurran en las responsabilidades a que se refieren las fracciones II, VI, y VII del artículo relativo a la responsabilidad del presidente de la Junta, y

VII.- Cuando dejen de cumplir con las obligaciones que le imponen los artículos 541, 543, 545, 547, 548 y 549.

Artículo 654.- Incurren en responsabilidad los notificadores:

I.- Cuando no se cercioren de que el lugar en que se deben hacer la notificación o notificaciones es cualquiera de los señalados por la ley;

II.- Cuando se notifiquen oportunamente a las partes, salvo causa justificada;

III.- Cuando hagan constar hechos falsos en las actas que levanten con motivo del ejercicio de sus funciones, y

IV.- Cuando se encuentren comprendidos en las fracciones II y VII del artículo relativo a las responsabilidades del Presidente.

Artículo 655.- Incurren en responsabilidad los miembros de las Comisiones del Salario Mínimo:

I.- Cuando no fijen en el término que señala esta Ley el monto del salario mínimo, y

II.- Cuando la resolución que fije el monto del salario mínimo sea notoriamente injusta.

Artículo 655.- Incurren en responsabilidad los inspectores de trabajo:

I.- Cuando asienten hechos falsos en las actas que levanten;

II.- Cuando no hagan constar en las actas las irregularidades que observen en el lugar de trabajo visitado;

III.- Cuando acepten dádivas de los patrones o de los trabajadores de la zona cuya vigilancia les esté encomendada;

IV.- Cuando divulguen los secretos de fabricación o de explotación de que tengan conocimientos con motivo del desempeño de sus funciones;

V.- Cuando no remitan dentro del término de cinco días las actas de visita que levanten, a la autoridad de que dependen o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso del artículo 215;

VI.- Cuando se extralimiten en el desempeño de sus funciones, y

VII.- Cuando no visiten con regularidad y en los términos del Reglamento respectivo los lugares de trabajo de la zona cuya vigilancia les esté encomendada.

Artículo 657.- No podrá litigar el suplente de un representante del capital o del trabajo en ningún Grupo de la Junta en la que esté en funciones el propietario. Tampoco podrá hacerlo el representante propietario con licencia, cuando esté en funciones el suplente.

Artículo 658.- Los representantes del capital, del trabajo y del gobierno estarán forzosamente impedidos para conocer de los asuntos en que intervengan, ya sea como partes o como asesores; los socios o empleados de sus bufetes particulares en el caso de que ejerzan la profesión de abogados o sean agentes de negocios.

Artículo 659.- Serán causas de destitución del Presidente de la Junta los casos de responsabilidad a que se contraen las fracciones I, II, III, V, VI, y VII del artículo 650. En los demás casos previstos por el mismo artículo, se aplicará una multa hasta de quinientos pesos, según las circunstancias que concurran.

Artículo 660.- Las penas que se impongan a los representantes del capital y del trabajo, podrán ser de suspensión hasta por un mes sin pago de sueldo o destitución; en la inteligencia de que aquel representante que haya sufrido por dos veces la pena de suspensión, será destituido de su cargo cuando se declare procedente la tercera acusación en su contra.

Artículo 661.- Será causa de destitución el hecho de litigar ante la Junta el representante propietario o el

suplente, cuando estén en funciones el suplente o el propietario, respectivamente.

Artículo 552.- Cuando decretada una suspensión se encuentre en funciones el representante propietario, se llamará desde luego al suplente.

Artículo 553.- Si la pena de destitución se dicta en contra del suplente en funciones, el Gobernador del Estado o Territorio, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, en su caso, designarán un representante sustituto entre tanto se hace la designación del propietario y suplente por las agrupaciones que deban elegirlos. Se seguirá el mismo procedimiento en el caso de que la destitución se decreta cuando no está nombrado el suplente y en el de que la pena que se imponga sea la suspensión y no hubiere suplente o propietario nombrados.

Artículo 554.- Procede la destitución de los auxiliares en los casos del artículo 559 y de los secretarios cuando incurren en las responsabilidades a que se refieren las fracciones II y VII del artículo 550; III del 552 y IV del 553. Las demás se castigarán con multa cuyo monto no podrá exceder del importe de quince días de sueldo. En cuanto a los notificadores, solo podrá destituírseles en los casos de las fracciones VII del artículo 550 y III del artículo 554 en los previstos por las fracciones II del artículo 554, se les aplicará una multa en las condiciones fijadas para los secretarios y auxiliares.

Artículo 665.- A los miembros de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, en los casos de responsabilidad, se les aplicará una multa que no podrá exceder de quinientos pesos.

Artículo 666.- Se sancionará con destitución, multa hasta de cien pesos, o suspensión hasta por un mes sin pago de sueldos, según la gravedad de la falta, a los inspectores que incurran en responsabilidad.

Artículo 667.- Para conocer de todas las quejas que se presenten por actos de los representantes del capital y del trabajo en el ejercicio de sus funciones se formará un jurado de Responsabilidades que se integrará en la forma siguiente:

I.- Para conocer de las responsabilidades que puedan resultar a los representantes del capital y del trabajo en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal se formará por un representante del Ejecutivo de la Entidad Federativa correspondiente o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, y por un representante, respectivamente, del capital y del trabajo.

II.- Para conocer de las Responsabilidades que puedan resultar a los representantes del capital y del trabajo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal será integrado por un representante de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y por un representante del capital y otro del trabajo.

Cada representante del capital y del trabajo a que

se refiere este artículo, tendrá un suplente. Ambos serán designados en las Convenciones a que se refiere el artículo 367.

Artículo 668.- Las quejas contra los representantes del capital y del trabajo se dirigirán al Presidente de las Juntas Centrales o Federales correspondientes.

Artículo 669.- Recibida una queja se citará desde luego a una reunión del Tribunal, el cual, asistido de un secretario, oírà al acusado, quien podrá designar defensor, y previa la recepción de las pruebas que el Tribunal estime convenientes y las que ofrezca el acusado, se fallará por mayoría de votos, imponiendo la sanción o disciplina a que haya lugar. El Tribunal podrá imponer una multa hasta por quinientos pesos al acusador o denunciante que promueva una acusación notoriamente injusta o impertinente.

Artículo 670.- Las sanciones que se impongan a los Presidentes de las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, a los miembros de las Comisiones de Salario Mínimo y a los Inspectores del Trabajo, serán aplicadas por los Ejecutivos de los Estados o Territorios, Jefe del Departamento del Distrito Federal o por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, según el caso. Las sanciones que se impongan a los auxiliares del Presidente, secretarios y demás empleados y subalternos de las Juntas, serán aplicadas por los Presidentes de las mismas.

Artículo 671.- La persona que estime que los funcionarios o empleados a que se refiere el artículo anterior, han incurrido en responsabilidad, se dirige a la autoridad que

conforme a dicho artículo debe imponer la sanción respectiva, denunciando los hechos y acumulando los elementos probatorios de ellas. Con el escrito de denuncia y pruebas, después de oído al funcionario o empleado de que se trata, se resolverá lo que proceda.

Artículo 672.- Las sanciones a que se refiere este Título se aplicarán sin perjuicio de la Responsabilidad penal que pueda resultar al funcionario o empleado de que se trate.

TÍTULO UNDECIMO

SANCIONES

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

Artículo 674.- La falta de cumplimiento de las reglas relativas a remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato colectivo de trabajo declarado de observancia obligatoria en una región determinada será sancionada con una multa de \$50.00 a \$5,000.00 teniendo en cuenta el beneficio económico que por la infracción obtenga el patrón. La sanción será aplicada por la falta de cumplimiento a las reglas de que se trata, cometidas en cualquier tiempo comprendido en una semana. En los casos en que las faltas hayan sido cometidas en dos o más semanas se acumularán las

multas respectivas. La reincidencia será sancionada con la misma multa aumentada en una cuarta parte de su importe. Para los efectos del presente artículo serán considerados como coautores quienes integren los Consejos Administrativos y los Administradores o Gerentes de las sociedades mercantiles consideradas como patrones.

Artículo 575.- Al patrón que no observe en la instalación de su establecimiento los preceptos legales sobre higiene o no adopte las medidas adecuadas que para prevenir los riesgos en el uso de la maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo ordenen las leyes, reglamentos y disposiciones gubernativas, se le impondrá una multa hasta de mil pesos que se aumentará hasta dos mil en caso de no cumplirlas dentro del plazo que le concede la autoridad del trabajo respectiva.

Artículo 576.- Se impondrá al patrón una multa hasta de quinientos pesos:

I.- Cuando exija de las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, el desempeño de labores que requieran esfuerzo material considerable o les niegue los descansos que les concede el artículo 79;

II.- Cuando obligue a las mujeres y a los menores de dieciséis años a desempeñar labores insolubles o trabajos nocturnos;

III.- Cuando viola la prohibición consignada en el artículo 12;

IV.- Cuando falsee los datos que se le pidan sobre

el trabajo a domicilio, en los casos en que utilice tal sistema de servicios, y

V.- Cuando no cumpla con las obligaciones que imponen al patrón, en el trabajo del campo, las fracciones I y II del artículo 196.

Artículo 677.- Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza esta ley, se le impondrá una multa de veinte hasta cien pesos. Igual sanción se aplicará al patrón que no conceda a los trabajadores los días de descanso semanal obligatorio, y a los de vacaciones; al que emplee niños menores de doce años; al que no cumpla con las prohibiciones de la fracción VII del artículo 111 o con las obligaciones que le imponen los artículos 9, 110, fracciones I, VIII, X y XVII; 158, 174, 195, fracciones IV y V; 200, 201, 202 y 203.

Artículo 678.- Al patrón que falte al cumplimiento de las obligaciones impuestas por las fracciones XI, XV, XVIII, XIX, XX y XXI del artículo 110 o viole la prohibición del artículo 111 en sus fracciones III, IV y VI, se le impondrá una multa de diez a cincuenta pesos. Igual sanción se le aplicará cuando no extienda las constancias o testimonios a que se refieren los artículos 28 y 110, fracción XIV; cuando no dé oportunidad a los domésticos para asistir a las escuelas nocturnas o cuando falte al cumplimiento de los artículos 214 y 215.

Artículo 679.- La misma sanción a que se contrae

el artículo anterior se aplicará a los sindicatos y a las federaciones de sindicatos que no cumplan con las obligaciones que les imponen respectivamente, los artículos 248, 249, fracciones II y III, y parte final del 255.

Artículo 680.- Al patrón que lleve a cabo un paro en las condiciones previstas por el artículo 279, se le aplicará una multa hasta de dos mil pesos.

Artículo 681.- Se aplicará una multa de cincuenta pesos, que podrá aumentarse hasta doscientos, al patrón que viole el Reglamento Interior de Trabajo.

Artículo 682.- Se impondrá una multa de veinte a cincuenta pesos al patrón que rehuse firmar un contrato de trabajo ya concertado, en los casos a que se refiere el artículo 30.

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

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

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

En esta disposición, se deja abierta la posibilidad de multar a los patrones, por violaciones no previstas en el presente capítulo; o sea, que como el derecho del trabajo es dinámico y expansivo por excelencia, no está cerrado al catálogo de los derechos de los trabajadores; por ello, se deja esa posibilidad de aplicar sanciones en las violaciones que realicen los patrones de manera genérica, pues el derecho del trabajo, fue considerado en principio, como un *tercium quid*, esto es, que no pertenece al Derecho Público ni al Derecho Privado, sino a un Derecho de Clase eminentemente Social, de perfiles propios y alcances insospechados; y de ahí, que se dijera que era un derecho *sui generis*.

Para terminar, señalaremos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, previó sanciones para los sindicatos; pero esto, fue porque el derecho del trabajo regula las relaciones entre los patrones y trabajadores; trabajadores y sus sindicatos y de éstos con el Estado.

En síntesis: La Ley Federal del Trabajo de 1931, hace un desarrollo del artículo 123 Constitucional estableciendo

todas y cada una de las instituciones plasmadas de la fracción I a la XXXI; reglamenta primero de manera general el trabajo de los mexicanos en toda la república; y, se crean las reglamentaciones especiales en las que no se puede conservar la jornada de trabajo y el salario mínimo.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 10. de mayo de 1970, se promulga una nueva Ley Federal del Trabajo, que abroga la de 1931. Para ello, surgen las interrogantes siguientes: Qué instituciones conservó de la ley de 1931 la de 1970? Se perfeccionó la Responsabilidad y Sanción de los patrones?

Este nuevo ordenamiento, mantuvo el marco mínimo legal del ordenamiento que le antecedió; pues no se modificaron la protección al salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, etc., ya que únicamente las cambió de número de disposición y agregó el aguinaldo, el derecho de preferencia y ascenso, prima de vacaciones, reparto de utilidades, prima de antigüedad, etc.

Respecto de las reglamentaciones especiales conservó las existentes e incluyó: trabajadores de confianza, trabajadores de buque, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio

público en zonas bajo jurisdicción federal, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo en hoteles, restaurantes y bares, y otros establecimientos análogos, eliminó el contrato de aprendizaje y reglamentó posteriormente el de capacitación

Se mantuvo la responsabilidad por fraude al salario en el artículo 102 cuyo texto fue cambiado, eliminándose lo relativo al "Código Penal"; sin embargo, sigue tipificando este delito en el Código Penal de 1931 vigente en el Distrito Federal en materia común y, por ello, debe aplicarse en virtud de tratarse de un ilícito de fraude específico; por tal motivo, en el Capítulo posterior se estudiará la posibilidad de que exista un Ministerio Público en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se mantuvieron las responsabilidades para los patrones por violación del derecho protector de mujeres y menores de edad; del contrato individual del trabajo y de la privación social, es decir, se mantuvo la responsabilidad en riesgo profesional, el derecho habitacional, etc.

Asimismo, se mantuvo el Capítulo de Responsabilidades y Sanciones variando el Título y el monto, primero las cuantificó por una cantidad fija y posteriormente por importe de días de salario, el citado Título dispone:

TITULO DIECISEIS
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

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

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

Artículo 878.-- Se impondrá multa:

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

II.- Se deroga.

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

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

V.- De quinientos a diez mil pesos al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para

prevenir los riesgos de trabajo. La multa se aumentará hasta veinte mil pesos si dentro del término que determina el Inspector del Trabajo no se subsanan las irregularidades; y

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 883.- Se impondrá multa de cien a cinco mil pesos al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos

semejantes.

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

Artículo 885.- Se impondrá multa de cien a mil pesos al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior del Trabajo.

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

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

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

Artículo 888.- La autoridad después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.

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

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 de Trabajo tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

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

I.- Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta de dos mil pesos, cuando el monto de la comisión no exceda 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 cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario

general de la zona correspondiente.

III.- Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta de diez mil pesos si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

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

En el artículo 891, se incorpora un fraude al salario casi idéntico al tipo establecido en el artículo 387 fracción XVII del Código Penal vigente, cuyo texto es: "Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega".

Como puede verse, al infringirse el artículo transcrito, se establece una antijuridicidad consistente en: a).- La conducta del patrón se encuadra en el fraude específico; b).- Esa misma conducta está tipificada en la Ley Federal del Trabajo, por lo que, vamos a situarnos en una doble punibilidad tipificada en el Código Penal y en la Ley Federal del Trabajo, dándose un concurso real de normas compatibles.

Como novedad en el artículo 890, se faculta únicamente, a los trabajadores, patrones y a los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, para denunciar las violaciones a las normas de trabajo, por lo que puede considerarse un delito perseguido de oficio con una limitación en los denunciantes.

En conclusión: La Ley Federal del Trabajo de 1970, realizó avances trascendentes en materia de Responsabilidades y Sanciones, agregando las establecidas en los artículos 883, 887, 888, 889, 890, 891; además se faculta a los Presidentes de las Juntas Especiales, Juntas Federales Permanentes de Conciliación, Locales de Conciliación y los Inspectores de Trabajo, a denunciar al C. Agente del Ministerio Público el delito de fraude al salario; a las responsabilidades de los patrones se agregó la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados y aguinaldo.

Del aserto anterior podemos colegir, que las responsabilidades en que incurren los patrones por incumplimiento del contrato individual del trabajo o incumplimiento de una o varias obligaciones contraídas, están debidamente sancionadas en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Dentro de los avances dignos de mención se encuentra la facultad de poder denunciar al Ministerio Público el

fraude que cometen los patrones y la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para realizar esas denuncias. Además se va a dar una antijuridicidad por violación a la Ley Federal del Trabajo y adecuación de la conducta del patrón al tipo previsto en el Código Penal, dándose un concurso real.

B).- DEFINICION DE SEGURIDAD SOCIAL.

Es de manifiesto, que los vocablos del presente inciso a estas alturas del siglo XX, implican una importancia en el ámbito universal por el reconocimiento que formalmente se le ha hecho a la clase de los trabajadores y la consolidación de la clase capitalista, es así que débese determinar el sentido de su significado.

Para el tratamiento de la denominación de Seguridad Social, se examina por separado los dos términos desde la perspectiva etimológica y de la lengua castellana común. Es por lo que, ¿Qué es Seguridad y Social? Con respecto a lo primero se sostiene que:

Su raíz etimológica de la palabra Seguridad proviene del: "Latín securitas, la cual deriva del adjetivo securus de segura. Que en sentido general significa estar libre

de cuidados". (13)

La lengua castellana la define como: "Confianza, ramo de la Administración Pública que vela por la tranquilidad de los ciudadanos". (14)

Su semántica jurídica es:

"Fianza u obligación de indemnizar a favor de alguno, regularmente en materia de intereses". (15)

Una vez definida la palabra Seguridad, cabe exponer el término Social.

Desde el punto de vista etimológico el término Social proviene del: "Lat. Societas, adj. relativo a la sociedad.

En sentido simple significa: "Orden Social.// Medidas sociales, leyes que tienden a mejorar la condición de los asalariados". (16)

(13) RAMÓN GARCÍA PELAYO Y GROSS. Diccionario Enciclopédico de todos los conocimientos. Pequeño Larousse. Ediciones Larousse España. p. 217

(14) Iden.

(15) Iden, p. 233

(16) Iden.

Una vez expuestos ambos vocablos, corresponde definir la Seguridad Social: "Como el conjunto de leyes, y de los organismos que las aplican, que tienen por objeto proteger contra determinados riesgos sociales (accidentes, enfermedad, paro, vejez, etc.)." (17)

Desde el punto de vista doctrinal: "...Es el conjunto de medidas que tiende a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le imponen conseguirlo por sus propios medios". (18)

Beveridge, citado por Ignacio Morones Prieto (19) la define como: "Un sistema de protección contra todas las contingencias extendido a la totalidad de la población".

Por su parte Arce Cano la escribe como: "...medio para abolir la miseria, garantizando a todo necesitado ingresos y salud a través del reparto equitativo de la renta nacional por conducto del fisco". (20)

Del concepto transcrito a juicio nuestro, el autor

(17) JUAN PALOMAR DE MIGUEL, op. cit. p. 1231

(18) IGNACIO MORONES PRIETO. op. cit. p. 150

(19) GUSTAVO ARCE CANO. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Editorial Porrúa, México 1972 p. 700

(20) MARID DE LA CUEVA, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II Edit. Porrúa, S.A. México 1986 4a. Edición p. 55

habla de un aseguramiento de ganancias para que viva el trabajador y su familia mientras puede trabajar y cubrir las contribuciones del sistema.

Ahora bien, en relación a los vocablos en estudio, Mario de la Cueva sostiene: "Que es una idea ética, en la que los valores humanos que son los valores éticos, privan sobre los de la economía, que son de naturaleza material". (21)

El maestro Alberto Trueba Urbina señala: "Ciertamente el Derecho de la Previsión Social para los trabajadores nació del artículo 123 Constitucional; pero este derecho es tan solo punto de partida para llegar a la Seguridad Social de todos los seres humanos. Así quedarían protegidos y tutelados no solo los trabajadores, sino los económicamente débiles. Nuestros textos Constitucionales pasaron de la previsión a la seguridad social pues en la fracción XXIX, reformada, del artículo 123, se considera de utilidad pública la expedición de la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros fines análogos". (21)

Como puede verse, dentro de la humanidad que puebla el orbe, al encontrarse integrada en urbes y estados diferentes

(21) TRUEBA URBINA ALBERTO, op. cit. p. 385

hacen que la seguridad social se encuentre circunscrita al desarrollo técnico y económico de cada país; razón por la que, no es igual en países altamente industrializados que en los estados del tercer mundo.

De lo anterior, se infiere, al desenvolverse la definición de seguridad social, esta queda circunscrita como ya vimos, a su recurso económico y desarrollo técnico, sin embargo, la Organización de las Naciones Unidas a través de sus organismos busca un desarrollo universal de esa institución, mediante sus programas de Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO); Organización Educativa, Científica y Cultural de las Naciones Unidas (UNESCO); y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En suma: Profundizando sobre la potencia que presenta la seguridad social en el derecho sustantivo y procesal del trabajo incluso en la vida de toda colectividad, es de manifiesto que los trabajadores por ser el músculo e instrumento determinante para la generación de la riqueza y por ser la clase mayoritaria en toda la sociedad, sus alcances se orientan a las formas de vida y de trabajo que se adoptan en la fuente de trabajo cualquiera; básicamente del trato del patrón hacia el trabajador; de la convivencia familiar en toda la colectividad, lo cual, dicho de otra forma, por ser los que producen todo y casi no consumen nada, históricamente se ha pretendido

favorecerles y beneficiarlos como según dicen los capitalistas de la libre empresa y que en esa misma dirección se ha normado toda postura de gobierno, todos esos buenos deseos en la realidad llegan a ser aspiraciones y regulaciones jurídicas aunque la experiencia demuestre que el trabajador con todo y la llamada "Seguridad Social" sigue siendo explotado, marginado y percibiendo salarios de risa o de ridículo, y por ello, es una de las fundamentales banderas que se pueden hacer notar en que la referida seguridad no se cumplimenta en forma integral para salvaguardar a los trabajadores.

No obstante, lo ya reseñado, es imperioso asentar nuestra definición sobre la Seguridad Social, de la cual, se afirma que: "Es la institución social que tiene el espíritu de procurar, cuidar y mantener el equilibrio del respeto de los derechos de los trabajadores en lo individual y colectivo".

C).- DEFINICION DE RESPONSABILIDAD Y SANCION..

Para poder estudiar la Responsabilidad en el Derecho del Trabajo, una vez que hemos desarrollado los incisos anteriores, nos surgen las preguntas siguientes: Qué es la Responsabilidad? En que consiste la Responsabilidad en que puede incurrir el patrón? Para poder contestar las interrogantes propuestas empezaremos por señalar que:

La raíz etimológica de la responsabilidad, surge del: "(Latín responder) que significa, inter alio; "prometer", "pagar" ...En sentido más restringido "responsum" (responsable) significa " El obligado a responder de algo o de alguien". (22)

La lengua española la define como: "F. Deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otro a consecuencia de un delito, de una culpa o daño o de otra causa legal". (23)

La dogmática jurídica recoge el siguiente significado: "Un individuo es responsable cuando, de acuerdo con el orden jurídico, es susceptible de ser sancionado (Kelsen). En

(22) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo XVIII, Argentina. Bibliográfica Omeba. p. 115

(23) Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Tomo IV, Edit. Ramón Sopena, S.A., Barcelona 1962. p. 1204

este sentido presupone un deber (del cual debe responder un individuo), sin embargo, no debe confundirse en él. El deber o la obligación es la conducta que, de acuerdo con un orden jurídico, se debe hacer u omitir; quien la debe hacer u omitir es el sujeto obligado. La responsabilidad señala quien debe responder del cumplimiento o incumplimiento de tal obligación". (24)

A mayor abundamiento sobre el término que nos ocupa Mario de la Cueva la define de acuerdo con la doctrina tradicional en dos sentidos: "En sentido individualista, consiste en que únicamente el hombre o una persona jurídica podía ser declarado responsable de las consecuencias de un hecho positivo o negativo. Y en sentido subjetivista, es porque la causa o razón de la imputación era la culpa del autor del acto dañoso". (25)

Para los efectos de la presente tesis ilustraremos con los siguientes ejemplos:

a).- Cuando un patrón contrata a un trabajador y no paga el salario mínimo (Artículo 85 de la Ley Federal del

(24) JOAQUÍN ESCOBICHE, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo III, Cardenas Editor, Madrid 1979, p. 246

(25) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. 53

Trabajo). En este caso la responsabilidad deriva de un negocio jurídico, ya que el resultado es el incumplimiento de una deuda, en virtud de que el hecho de pagar menos salario del que le corresponde a un trabajador la ley lo castiga como fraude específico con fundamento en el artículo 387 fracción XVII del Código Penal en vigor.

b).- Deriva de una responsabilidad de un acontecimiento fortuito cuando el patrón o empresario establece una empresa y no instala medios de seguridad e higiene, y como consecuencia el trabajador sufre un accidente de trabajo o adquiere una enfermedad profesional (artículo 132 fracción XVIII de la Ley Federal del Trabajo).

En conclusión: La responsabilidad en materia de derecho del trabajo, deriva del incumplimiento de las obligaciones de la relación contractual, pudiendo ser a cargo de los patrones o de los trabajadores; y puede darse o no durante la vigencia del contrato o relación laboral, ya que el ser siempre se da y el deber ser puede darse o no; en caso de los patrones, puede recaer en personas físicas o morales, esto es, cuando la empresa está representada por una sociedad cualquiera o por un particular. En el primer caso la responsabilidad penal recae sobre los Directores, o Gerentes.

Una vez que hemos expuesto la Responsabilidad cabe

preguntarnos Qué es la Sanción?

La sanción es estudiada por varios autores, para cuyo efecto recurriremos en un principio a su raíz etimológica y posteriormente a una de las definiciones con el propósito de poder establecer una definición de dicha institución jurídica.

La palabra Sanción proviene del latín "sancio, onem, onis. Estatuto o ley// Pena que la ley establece para el que infringe". (26)

En sentido simple es: "El acto solemne por el que autoriza el jefe del Estado cualquier ley o estatuto. Pena o recompensa que asegura la ejecución de una ley. (sin. de castigo). Autorización o aprobación". (27)

En el lenguaje cotidiano doctrinario el autor García Maynez la define como: "Una reacción del derecho en relación con una actitud voluntaria del individuo, pero esa reacción no es, necesariamente, un mal que acompañe a otro; puede ser un bien que sigue a otro bien". (28)

(26) Diccionario Enciclopédico Abreviado. Tomo IV, 1a. Edición, Buenos Aires-México. España-Cepie. 1940 Argentina. p. 155

(27) RAMÓN GARCÍA PELAYO Y GROSS. Diccionario Enciclopédico de todos los Conocimientos. Editorial Larousse. España 1979 p. 609

(28) EDUARDO GARCÍA MAYNEZ, Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, S.A. 37a. Edición. México 1985. p. 310

La teoría jurídica confiere al vocablo Sanción dos acepciones: "La primera, es la pena o castigo normativamente establecido que debe aplicarse a quien comete una ilicitud. La segunda, se refiere al acto mediante el cual el legislador crea, en la esfera de las funciones que le asigna el ordenamiento jurídico, una norma de derecho positivo". (29)

Por su parte José Maggiore, escribe: "La sanción es la inevitable consecuencia de la adecuación o inadecuación a la ley; por ello expresa tanto el mal que sigue a la transgresión cuanto el bien consecuente a la obediencia. La punición para la culpa y la recompensa para el mérito". (30)

Por su parte Francisco Carnelutti la define como: "La consecuencia que deriva de la inobservancia de un precepto". (31)

Expuesta someramente la sanción como elemento característico de la ley, podemos enfrentar el estudio de la sanción en el Derecho del Trabajo, de manera específica en lo que respecta a patrones o personas morales.

Con relación al tema, Alberto Trueba Urbina, al (29) Ibidem.

(30) MARIO ALBERTO CAMPELLO. Sanción y Premio en el Derecho, Edit. Lozada, S.A., Buenos Aires: 1945 p. 20

(31) EDUARDO GARCIA MAYNEZ, op. cit. p. 307

referirse a la sanción en el Derecho del Trabajo escribe:
"Tratándose de delitos laborales, las sanciones deben funcionar
tomando en cuenta la causa económica que motiva delitos, así como
el estado de necesidad laboral y la diferencia de condiciones
económicas entre obreros y patrones". (32)

Por su parte Mario de la Cueva, define las
Sanciones de Trabajo como: "Aquellas que la ley impone a los
empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo". (33)

Las sanciones pueden ser clasificadas en forma
simple y mixtas o complejas.

La forma simple de la sanción la constituyen:

a).- El cumplimiento forzoso: Se da entre el
contenido del deber primario (obligación incumplida) y la sanción
o deber jurídico secundario (obligación nueva), se exige la
observancia de la norma incumplida.

b).- Indemnización: Prestación económica
equivalente al deber jurídico primario.

c).- Castigo.

(32) ABERTO TRUEBA URBINA. Derecho Penal del Trabajo. op. cit.
121

(33) MARIO DE LA CUEVA. op. cit. p. 102

La forma mixta o compleja.- es la combinación o suma de las formas simples.

Para ilustrar lo anteriormente expuesto, a continuación señalaremos los ejemplos siguientes:

1.- Cumplimiento forzoso más castigo: Cuando el patrón pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponde al trabajador por las actividades que ejecuta.

Cumplimiento.- Salario justo.

Castigo.- Pena de prisión y multa para el patrón.

2.- Indemnización más castigo: Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comida.

Indemnización.- Se le pagará como tiempo efectivo de la Jornada de trabajo.

Castigo.- Multa para el patrón.

En suma: La sanción es el resultado de la responsabilidad por incumplimiento de una obligación patronal; misma que se encuentra reglamentada en el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establecen las sanciones económicas para patrones y trabajadores. Es importante anotar, que la presente tesis únicamente se refiere a las sanciones impuestas a los patrones y por ello no se tratan las sanciones

que se plasman en el mismo Título para los trabajadores.

D).- DEFINICION DE LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL DEL TRABAJADOR EN FUNCION A LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL AMBITO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es obligatorio que siempre al elaborar un trabajo de investigación como el presente se debe atender a la premisa que dice: "Al empezar una nueva obra debemos explicar nuestro Título y nuestro propósito". (35) De tal manera que pesa sobre nosotros el imperativo impostergable de indicar las causas, motivos o razones de esta investigación y, por lo mismo explicar su significación.

Antes de abordar la explicación de la definición de este inciso, es indispensable saber ¿Qué es la Seguridad Jurídica? En forma breve y concisa nos limitamos en advertir que dicho término proviene del: " Lat. securitas- F. Calidad de Seguro// ... (36) y, que sin duda dicho vocablo está en función a: "Seguro - a (securus, a; im; sin i cura; cuidado)". (37)

(35) PEDRO JOSE PROUDHON, Justicia y Libertad. Impreso por Tramacolor. Edit. La Vida Múltiple. España 1967. p. 3

(36) JUAN PALOMAR DE MIGUEL. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones, S.A. de L.R. 1a. Edición. México 1981. p. 1094

(37) AGUSTIN MATEOS M. Compendio de Etimologías Grecolatinas del Español. 2a. Edición. Editorial Esfinge, S.A. México 1966. p. 77

Así también, se sostiene que: "Es la garantía que representa la organización estatal en orden al mantenimiento del derecho y a la consiguiente protección del individuo nacional o extranjero". (38)

Con relación a la Seguridad Jurídica, Fernando Labardini Méndez escribe: "Es un valor jurídico fundamental porque de ellos depende la existencia de todo orden jurídico genuino, encaminado hacia el bien común". (39)

Por su parte Delfos señala que es: " La garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serían objeto de modificaciones, de ataques violentos o que, si estos llegan a producirse, le serán aseguradas por la sociedad, (protección y seguridad)". (40)

Radbruch traído como consulta personal por Fernando Labardini, entiende por Seguridad Jurídica:

"1o.- Que el derecho sea positivo, que se halle estatuido por leyes.

2o.- Que este derecho estatuido, sea un derecho basado en hechos y que se remita a los juicios de valor del Juez

(38) RAFAEL DE PINA, Diccionario de Derecho. 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1955. p.

(39) FERNANDO LABARDINI, op. cit. p. 150

(40) Idea.

en torno al caso concreto, mediante criterio general, como la "buena fe" o las "buenas costumbres".

3o.- Que en estos hechos en que se base el derecho, puedan establecerse con el menor margen de error.

4o.- El derecho positivo no debe hallarse expuesto a condiciones demasiado frecuentes, no debe hallarse a merced de una legislación incidental que dé todo género de facilidades para troquelar caso concreto en forma de ley.

Asimismo señala que consiste en:

a).- Protección de los bienes de las personas, que solo pueden ser afectados por la autoridad del Estado, mediante el cumplimiento de los procedimientos que establecen las normas jurídicas.

b).- Establecimiento en las normas jurídicas, de la competencia de los actos de la autoridad del Estado, a fin de neutralizar las discrecionalidad en la protección de tales actos jurídicos.

c).- El debido cumplimiento de las normas jurídicas, en las que la competencia de la autoridad del Estado esté claramente determinado, así como también, los derechos humanos o fundamentales y los mecanismos para hacerlos respetar".

(41)

Se reitera que es garante de los bienes de los

(41) Ibid, p. 152

individuos y de sus derechos, que solamente pueden ser afectados mediante los procedimientos establecidos en las mismas leyes, por autoridad que tengan competencia para conocer de esos procedimientos, con el propósito de que se conserve el orden jurídico y de ahí que los órganos jurisdiccionales apliquen la ley en casos de incertidumbre.

Para el maestro Ignacio Burgoa es: "El conjunto de modalidades jurídicas a que tienen que sujetarse un acto de cualquier autoridad para producir válidamente, desde el punto de vista jurídico, y que se traduce en una serie de requisitos, condiciones y elementos". (42)

El mismo autor señala que in genere, al conceptuarse como contenido de varias garantías individuales consagradas por la ley fundamental, se manifiesta como la substancia de diversos derechos subjetivos públicos individuales del gobernado oponibles y exigibles al estado y a las autoridades, quienes tienen la obligación de acatarlos u observarlos". (43)

Con esto damos por estudiada la Seguridad Jurídica ahora bien, nos corresponde estudiar la Seguridad Social y cabe

(42) IGNACIO BURGÓA ORIHUELA, Garantías Individuales, Editorial Porrúa, S.A. 21a. Edición, México 1988. p. 533.

(43) Idea.

preguntarnos Qué es la Seguridad Social?

El maestro Ignacio Burgoa, nos dice al respecto:
"Que es un vínculo jurídico existente entre dos clases sociales económicamente diferentes desde un punto de vista general e indeterminado, o entre individuos particulares y determinados pertenecientes a dichas clases sociales, entre empresas y patrones y trabajadores". (44)

Por su parte Beveridge la define como: " Un sistema de protección contra todas las contingencias extendidas a la totalidad de la población". (45)

En relación con el tema en estudio el insigne profesor Mario de la Cueva la define como: " Una idea ética, en la que los valores humanos, que son los valores éticos, privan sobre los de la economía, que son de naturaleza material". (46)

Una vez empleados los conceptos de Seguridad Jurídica y Seguridad Social, estamos en aptitud de determinar que se entiende por Seguridad Jurídica Social de los Trabajadores en Función a las Responsabilidades y Sanciones en el Ámbito de la Ley Federal del Trabajo.

(44) Ibid, p. 535

(45) ARCE CANO GUSTAVO, op. cit. p. 250

(46) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. p. 55

Con antelación, dejamos precisado, que el contenido de la seguridad social, al desenvolverse dentro del ámbito de cada uno de los sujetos de derecho internacional público, esto es, dentro de las fronteras de los estados, varía de acuerdo con su desarrollo tecnológico y económico, siendo de menor amplitud, en los países subdesarrollados o del tercer mundo; en los países industrialmente desarrollados la desocupación es menor; en cambio en aquellos la desocupación es la mayor parte de la población, teniendo que abundar el comercio y la caridad, o si se quiere, los niños o menores no van a tener las mismas oportunidades de educarse y de trabajar, a diferencia de las mismas grandes potencias.

Al conjugarse en nuestro país la Seguridad Jurídica que abarca a todos los individuos y el nuevo concepto de Seguridad Social que hasta ahora únicamente va a verse en la clase trabajadora, se va a formar una Seguridad Jurídica Social; de esta suerte, podemos afirmar que el orden jurídico y la estructura legislativa mexicana otorga las garantías individuales a toda clase trabajadora, y por otra parte, se le otorga una Seguridad Social que deriva del artículo 123 Constitucional, cuyos derechos o facultades subjetivas, son garantizadas mediante la garantía social del trabajo.

Es así que el propósito de este trabajo, es exponer el significado de su título, es decir, que versa en que todos y cada

uno de los trabajadores regulados por el artículo 123 Constitucional apartado "A", por la Ley Federal del Trabajo y demás leyes reglamentarias, cuentan con una tutela y cuidado que tiende a protegerlos de cualquier tipo de atropello y conducta ajurídica generada por el proceder de la parte patronal y, para ello, se han fijado figuras jurídicas que comprenden las infracciones en que puede concurrir la parte patronal y las correcciones que se aplican para lograr así una debida estabilidad en las relaciones sociales de producción.

En suma: Es el cuidado o atención de que goza la clase trabajadora para poder desempeñar sus obligaciones o derechos en el marco del respeto y reconocimiento de su persona en los tratos personales y laborales, puesto que, sopena de no hacerse así la parte patronal concurre como autor o propiciador del conflicto que se presenta y la aplicación del castigo que corresponda a cada caso concreto conforme a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DE LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL DEL TRABAJADOR EN FUNCION A LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJADOR.

A).- DEFINICION DE NATURALEZA JURIDICA,

Sin el afán de elaborar juicios profundos sobre la naturaleza jurídica, puesto que, no es el tema central de esta investigación, no obstante ello, es de indicar que sobre las citas despréndase que las normas jurídicas, tienen elementos o características que les dan personalidad propia y tienen plena aplicación en la vida social.

Es menester, destacar que todo trabajo jurídico en razón al tema que se trate, debe ser explicada su naturaleza que lo integra, esto es, lo que nos proponemos a realizar sobre la base de los incisos que integran este capítulo.

Por principio ¿Qué es la Naturaleza Jurídica? Es de contestar que: "Es el conjunto de propiedades que permiten definir, entre los objetos un sector que presenta características comunes, (la juricidad) y al cual llaman (lo jurídico). (47)

Así también, se afirma que: "Son las partes o

(47) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEGA. op. cit. p. 639

elementos que van a constituir y a representar a una figura jurídica determinada". (48) Luego entonces, los términos en invocación de Naturaleza Jurídica que en la medida en que nos penetremos que en toda norma o figura de carácter jurídico se establece en principio, desenvolvimiento y fines, por lo que, se ensancha el marco de estudio y, por ello, cualquier institución jurídica de que se trate es de manifiesto que contiene propiedades, potencia, interrelación, facultades, forma tamaño, peso, edad, influencia, y en sí todo lo indispensable para obtener un examen ordenado de todos y cada una de las características del precepto respectivo.

Es así, que la Naturaleza Jurídica de cualquier precepto se traduce en tener partes elementales que la identifican, esto es, que significa como: El conjunto de características que le integran personalidad propia concurriendo por sus bases desenvolvimiento y consecuencia.

(48) JUAN PALOMAR DE MIGUEL, op. cit. p. 902

B).- ELEMENTOS DE LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL.

¿Qué es la Seguridad Jurídica Social? ¿Cuáles son sus elementos? y En qué consiste el contenido de cada uno de estos?

Antes de proceder a dar respuesta a las proposiciones interrogativas en referencia conviene considerar lo que dice Alberto Trueba Urbina: "Las enciclopedias toman la idea de Justicia Social de Gustavo Radbrush para explicar la Seguridad Social y escribe: La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común". (49)

Y agrega: " No solo el derecho sustantivo de la nueva ley es proteccionista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el derecho procesal, aún cuando no autoriza a través de éste que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de la producción: sin embargo, no obstante la desigualdad notoria que exista entre el obrero y el patrón, se adopta al contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, de paridad procesal, como puede verse en el dictamen de la Cámara de Diputados.

(49) ALBERTO TRUEBA URBINA, op. cit. p. 16

Cuando la Justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o a los propietarios, no es Justicia social; es tan sólo disfrazar de socialista al jussuum quique tribuere de los romanos. La función de Justicia social no es tan sólo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado. Este concepto de justicia social que emerge del artículo 123 Constitucional difiere esencialmente de la idea de la nueva ley laboral. En efecto, el concepto de "Justicia Social", según el autor principal de la ley, es Aristotélico y Radbruniano, materialista y espiritualista ... múltiples ideas, frases literarias, menos lo que proviene del ideario de nuestro gran estatuto fundamental del trabajo, que es esencialmente protector y redentor o como expresa el mensaje del artículo 123, reivindicatorio de los derechos del proletariado, que no nos cansaremos de repetir para estimular a nuestros discípulos y lectores". (50)

De la definición ya dicha, podemos desprender los elementos siguientes:

1.- Es Colectivista, pues se encuentra como elementos de las sociedades divididas en clases, se finca en la

(50) *Ibid*, p. 17

naturaleza del hombre y en la solidaridad social; de ahí que exista estatutariamente. Así, el autor Alberto Trueba Urbina nos dice: "Las Garantías son tuteladas en beneficio de todos, mediante la libertad individual se preserva la libertad colectiva; la propiedad individual es también entendida como parte de una propiedad social. El derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario". (51)

2.- Es Proteccionista, de la clase trabajadora o del débil frente a los empresarios o patrones, pues abandonar esta concepción, se daría el abuso y el ataque a los derechos de los seres humanos que perciben únicamente ingresos mediante su trabajo. A este respecto el citado tratadista escribe: "Es proteccionista de la actividad humana, "subordinada o dependiente". (52)

Su protección se enfoca no solo para el trabajo económico, sino para el trabajo en general al autónomo. Para todos los sujetos de derecho del trabajo, o sea, a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica o fuera de éste.

Nivelar a los trabajadores frente a los patrones a todo el que presta un servicio frente al que lo recibe a fin de

(51) Ibid, p. 228

(52) Ibid, p. 229

que se cumplan los principios de justicia social que son la parte esencial del derecho del trabajo el cual se aplica al trabajador como persona y como integrante de la clase obrera dentro del estado de Derecho Social". (53)

3o.- Es Reivindicatoria, con relación a la reivindicación el citado autor afirma: "Es la devolución de todo aquello que no se les ha pagado durante la explotación del trabajo humano que aún no termina".

Y agrega: " Tiene por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica. Esto es, el pago de la plusvalía desde la colonia hasta nuestros días, lo cual, trae consigo la socialización del capital, porque la formación de éste fue originado por el esfuerzo humano. Cuando sean ejercidos con libertad se conseguirá la socialización del capital. Ya que no se han ejercido con finalidades reivindicatorias sino como equilibrio entre los factores de producción". (54)

En suma: "La Seguridad Jurídica Social descansa en el colectivismo, en el proteccionismo y en la reivindicación de

(53) Ibid. 235

(54) Ibid, p. 236 y 239

derechos al proletariado que realiza continuamente para socializar los bienes de la producción, superándose y mejorándose el concepto de justicia romano que es: *justitia est constan perpetuas voluntas, jus suum quique tribuere* (La justicia es la constante y perpetua voluntad de darle a cada quien lo suyo).

C).- ELEMENTOS DE RESPONSABILIDAD Y SANCION.

Cuáles son los elementos de la Responsabilidad?
Antes de proceder a dar respuesta a la proposición en referencia conviene dar una definición de Responsabilidad: "Que consiste en que únicamente el hombre o una persona jurídica podía ser declarado responsable de las consecuencias de un hecho positivo o negativo". (55)

Una vez expuesta la responsabilidad diremos que los elementos de esta institución jurídica son:

- a).- Los sujetos.
- b).- La afectación del bien jurídico tutelado.
- c).- La relación.
- d).- La infracción.

En lo relativo al inciso a), los sujetos de la Relación Laboral son: los trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones; según se trate de personas físicas o morales que actúen en defensa de sus intereses, y que constituyen las personas afectadas con el incumplimiento del patrón. El patrón puede ser una persona física o moral, en cuyo caso, responderá el representante o apoderado y es quien comete la violación que da

(55) MARIO DE LA CUEVA, op. cit. p. 53

origen a la responsabilidad, es decir, es el sujeto activo.

Como la relación en el derecho del trabajo se constituye de manera tripartita, pues independientemente de la vinculación jurídica entre patrones y trabajadores existe la institución que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, esto es, las Autoridades Administrativas de trabajo que son: En materia federal la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en materia local los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según los artículos 523 y 1008 todas estas autoridades intervienen para decidir sobre la responsabilidad y aplicar la sanción o sanciones contenidas en el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto al inciso b), que es la Afectación del Bien Jurídico Tutelado, consiste en la violación del conjunto de derechos de los trabajadores que tienen el carácter de irrenunciables, que se refieren a las jornadas de trabajo, salario, riesgos de trabajo, reparto de utilidades, normas de seguridad e higiene, derecho de educación, ejercicio de los derechos políticos, etc., o sea, todas las contenidas en dicho Título.

En lo que concierne al inciso c), la Relación o vínculo jurídico existente entre los trabajadores o patrones, puede definirse como una relación de supra a subordinación, en la

que, el patrón recibe los servicios, es quien tiene la dirección y dependencia frente a los trabajadores; por lo que, al alterarse la relación mediante cualquier incumplimiento de las obligaciones o limitación del ejercicio de un derecho de los trabajadores va a dar nacimiento a la responsabilidad y en consecuencia a la sanción.

Es un contrato o relación onerosa, porque nunca puede ser a título gratuito; Es un contrato o relación conmutativa, por que ambas partes saben de las ganancias ciertas de la prestación, es decir, en cuanto al salario percibido y producción del bien o servicio, finalmente por tratarse de un contrato que no es igual a los contratos civiles, en ocasiones se hace parcialmente aleatorio, o sea, que se realice el trabajo a destajo o por unidad de obra.

En cuanto al inciso d), cuando el patrón por sus conductas se adecue en que transgreda derechos de los trabajadores previstos en el Título de Responsabilidades y Sanciones en la ley de la materia, por lo mismo, es de observar que automáticamente el patrón concurre en responsabilidad por haber incumplido en su obligación de respetar los derechos de los trabajadores y que en su oportunidad será sancionado por ello, el sujeto pasivo es el trabajador y el sujeto activo el patrón.

En conclusión; Los elementos de la responsabilidad

son los sujetos trabajadores, Patrones y las Autoridades de Trabajo en sus respectivas circunscripciones, quienes se encargan de vigilar el cumplimiento de la ley y de sancionar a los patrones que incumplan con las obligaciones.

ELEMENTOS DE LA SANCION.

Finalmente, para saber Cuáles son los elementos que configuran a la sanción? es necesario dar una definición de a Sanción que consiste: "En aquellas que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo".

Una vez que fue expuesta la definición de la Sanción damos respuesta a la interrogante propuesta, señalando que son:

- a).- Sujetos
- b).- Bien jurídico tutelado
- c).- Relación
- d).- Violación

Por principio en el inciso a), se hace de manifiesto que los sujetos que intervienen van a ser los ya relacionados en el inciso anterior y, también lo es para cuando se presente la sanción, es decir, Trabajador, Patrón y Autoridades Administrativas Laborales, por lo que, el castigo que

debe soportar el sujeto patrón por la violación a las normas jurídicas que amparan los derechos de los trabajadores son los previstos en el ya multicitado título de la materia.

Por lo que corresponde al inciso b), el Bien Jurídico Tutelado por el conjunto de normas de la Ley Federal del Trabajo es proteger a los trabajadores frente al patrón o empresa, ya que, la ley es proteccionista de los trabajadores permitiéndoles la reivindicación de sus derechos, esto es, el bien jurídico protegido es la justicia social que según Trueba Urbina es: "No tan solo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado". (), Dicho de otra forma, el elemento que es jurídicamente protegido, es el sujeto pasivo o trabajador en función a las normas jurídicas que le protegen.

En cuanto al inciso c), al existir un vínculo jurídico que relaciona al trabajador con el patrón o empresa, la ley protege al más débil, o sea, se da un trato desigual para los desiguales, obligándose al patrón o empresa a cumplir con todas las normas de trabajo y en caso de contrato colectivo, a cumplir con lo estipulado en el mismo, porque casi siempre los contratos colectivos otorgan prestaciones superiores en beneficio de los trabajadores teniendo que cumplir las partes con todo lo pactado y en caso de laguna, se aplicará la ley que suplirá la

deficiencia. Para dar certeza de la observación de las normas de trabajo por parte de los patrones, existe al lado una institución encargada de vigilar el cumplimiento de la ley, ya sea, de los derechos de los trabajadores en si, como de la medida de seguridad e higiene, la educación primaria, etc.; esta institución, en materia federal es el Titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y en materia local, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Finalmente en relación al inciso d), la infracción de las obligaciones de dar, hacer y no hacer, van a crear una responsabilidad que trae como consecuencia la sanción; esta sanción en el estado, siempre se encuentra en el orden jurídico centralizado, cuyos órganos son los encargados de imponer las sanciones y coaccionar a los infractores que han incumplido las obligaciones.

En suma, La sanción es aplicada por la Institución encargada de tutelar los derechos de los trabajadores; la sanción deriva de una responsabilidad cometida por los patrones o trabajadores, las Autoridades de Trabajo, son las que tienen la competencia para aplicar dichas sanciones; estas sanciones pueden ser combatidas por recursos propios de la ley mediante el Juicio de garantías.

D).- ELEMENTOS DEL TRABAJADOR Y DEL PATRON.

ELEMENTOS DEL TRABAJADOR.

Ciertamente, para establecer los elementos de la parte trabajadora se debe precisar su condición que guarda en la legislación laboral en nuestra sociedad.

En efecto, ¿Quiénes son trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo? ¿Cuáles son sus características personales? y ¿Cuáles son los elementos que rigen su personalidad jurídica?

Para responder a la primera interrogante es depender lo dispuesto por los artículos 8, 23, 115, 355, 356, 384 y 591 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que para identificar al sujeto activo del trabajo como trabajador lo hacemos como sigue:

- a).- Trabajador
- b).- Mayores de 14 años y menores de 16
- c).- Mayores de 16 años
- d).- Beneficiarios del trabajador fallecido
- e).- Coaliciones
- f).- Sindicatos
- g).- Federación
- h).- Confederación

Habida cuenta de lo dicho se tiene el panorama jurídico expuesto de quiénes son los que asumen la investidura por la parte trabajadora y con meridiana claridad se desprende que es de manera directa o indirecta.

En lo referente, a la proposición interrogativa que sigue, es menester responderla en:

a).- Trabajador.- "Es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."El mismo precepto 80. de la ley, complementa la definición diciendo"... Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

De esto desprendemos, que la persona física independientemente de su preparación técnica o grados de estudios presta servicios personales a un patrón, esto es, que no puede mandar en sustitución a otra persona sino que es él el obligado principal. Por otra parte, en la relación o vínculo jurídico que lo une al patrón, queda subordinado, o sea, presta los servicios bajo la dirección y dependencia del patrón directamente o indirectamente en el trabajo, (Jefe del taller, Gerente de ventas, etc.) la persona física va a tener una reglamentación especial, cuando lo requiere su edad o su sexo, tal como lo

veremos en los siguientes renglones.

b).- La persona física debe tener capacidad jurídica, de goce y de ejercicio y es por ello, que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 reglamentó el trabajo de los menores en la siguiente forma:

Mayores de 14 años y menores de 16: necesitan para ser sujetos de trabajo, la autorización de.- "Sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan (artículo 131).

Esta disposición se complementa con el artículo 691 última parte que dispone: "... Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante". Esta institución, es eminentemente protectora del trabajo de los menores atendiendo a su capacidad de ejercicio, esto es, de ejercitar sus derechos mediante un representante de manera invariable, por considerar que aunque el trabajo es necesario para subsistir, la capacidad laboral es más amplia que la capacidad en derecho civil.

cl.- Los mayores de 16 años y menores de 18, tienen capacidad para contratar. En el artículo 23 de la Ley en estudio, se reglamenta la libertad de contratar libremente a los mayores de 16 años, dicha disposición en su parte conducente dispone: "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley ..." Este precepto debe relacionarse con el artículo 691, que textualmente dice: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto..."; Esta institución, puede haber sido retomada de los grados de capacidad civil, que permite la emancipación, para los menores de 18 años, a fin de que puedan cumplir con sus obligaciones y puedan disponer libremente de los bienes adquiridos durante su trabajo; por ello, el derecho del trabajo que es un derecho de clases, contempla las necesidades del ser humano y amplía la capacidad en materia laboral, a fin de que subsistan los menores de edad.

Con relación al sexo, al ser el derecho del Trabajo eminentemente social tuvo que contemplar a la mujer en lo relativo a la perpetuación de la especie humana, es decir, proteger a la maternidad mediante normas específicas, completándolas con la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social; De esta suerte, la mujer queda reglamentada igual que el

varón en lo que respecta a minoría y mayoría de edad, aserto que se desprende del artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres". Los artículos siguientes del 165 al 172 con excepción del 168 y 169 que se encuentran derogados, reglamentan todo lo relativo al embarazo, maternidad, lactancia, labores peligrosas, etc.; De esta suerte, queda completa la parte del derecho del trabajo, del derecho protector de mujeres y menores de edad, quedando contemplada la persona física, sexo y edad, así como capacidad de trabajo. Estas situaciones del género humano deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables tal como lo establecen los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo.

d).- La Ley Federal del Trabajo de 1970, extiende su manto protector hasta los beneficiarios de los trabajadores; pues independientemente de la subrogación del Seguro Social en las prestaciones para la esposa o concubina y los hijos menores de los trabajadores o mayores que se encuentren estudiando, otorga derechos a los beneficiarios, en los términos dispuestos por el artículo 115 que reza: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

El legislador, con una idea de justicia social,

dejó asentado que al tratarse de un derecho de clase no era necesario tener el carácter de albacea o declaración de heredero Ab intestato, para ejercitar las acciones de trabajo por los beneficiarios, sino que basta exhibir como medio de prueba para acreditar su personalidad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el acta de defunción y las actas de nacimiento y matrimonio en el conflicto correspondiente.

e).- La Ley reconoce el derecho que tienen los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, tal como lo disponen los artículos 354 y 355 que dicen: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores ... "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o ... para la defensa de sus intereses comunes". El derecho a coalición, es diferente a la garantía específica de libertad consagrada en el artículo 9 Constitucional, derecho subjetivo que permite la asociación de los gobernados, con las limitaciones correspondientes; en cambio, la asociación de trabajadores o derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, está derivada de la libertad de trabajo del artículo 5o. de nuestra Ley fundamental, autorizada en la garantía social consagrada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, en su fracción XVI; por ello, el derecho a coaligarse en defensa de sus intereses es propio de la clase trabajadora o patronal, partes de la producción o prestación de servicios.

f).- Sindicato.- Es la persona moral o asociación

profesional que representa a los trabajadores en los contratos colectivos o individuales; los fines del sindicato son: mejorar, defender los intereses de los trabajadores (artículo 356). En las asociaciones de los trabajadores, pueden formar parte los menores de edad que tengan más de catorce años (artículo 352) pero no pueden formar parte los trabajadores de confianza (artículo 363). Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (artículo 359).

Los sindicatos se pueden formar, de conformidad con lo establecido por el artículo 360 en: Gremiales, De empresa, Industriales, Nacionales de industria y De varios oficios. Las asociaciones profesionales llamadas sindicatos de trabajadores, son quienes celebran los contratos colectivos y los contratos ley, por tener personalidad jurídica propia una vez que quedan registrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales.

g).- La Federación.- Es la reunión de varios sindicatos de trabajadores de una misma rama industrial o empresas industriales; los requisitos que deben llenar son los establecidos en el artículo 385.

h).- Confederación.- Se integra con la federación

de los sindicatos de los trabajadores teniendo que llenar los mismos requisitos que las federaciones de los sindicatos de trabajadores de todas las ramas del trabajo en general. Las Confederaciones como la CTM, la CROM. Intervienen en la política del país, integrando el sector obrero en sus respectivas partes.

Finalmente, para saber los elementos del Trabajador, respondemos que son:

10.- El Sujeto.- Es una persona física cuya capacidad de goce y de ejercicio está debidamente reglamentada en la ley, desde los 14 años, tomando en cuenta el sexo para la perpetuación de la especie humana. Cuando las personas físicas se asocian, los sindicatos van a tener personalidad jurídica propia de una persona moral, cuyas funciones ya fueron tratadas en renglones anteriores. La personalidad de la persona física, va a estar formada por su edad, pues basta con que cumpla 14 años para que pueda ejercitar sus acciones, esta capacidad laboral es diferente a las demás.

20.- Obligación: Es la prestación de servicios personales, pueden ser materiales o intelectuales, o de ambos géneros.

30.- Naturaleza de la prestación: Es personal y subordinada, es personal la prestación de servicios, porque el

trabajador obligado no puede mandar a otro para que lo substituya; sino que es él quien únicamente queda obligado a la prestación de servicios, ya que no es transferible la obligación. La persona obligada, queda subordinada al patrón, esto es, bajo la dirección y dependencia de él o de quien lo represente. (Dirección y dependencia fundamental para que se dé la relación de trabajo).

40.- Lugar.- Es el espacio físico donde se desarrolla el cumplimiento de las obligaciones es el local o centro de trabajo; por ello, la ley ha establecido que el pago se hará en el lugar donde presta el servicio el trabajador, evitando que éste se pague en fondas, cantinas, etc.; a fin de que los trabajadores no tengan que ir a lugar distinto para cobrar su salario, con excepción de este último.

En conclusión: Es evidente que los elementos del trabajador son: El sujeto, el objeto, la naturaleza de la prestación y el lugar, que adviniculados se llega así al status jurídico del trabajador, no sin antes precisar que tiene varias modalidades legales el obrero en la legislación mexicana.

ELEMENTOS DEL PATRÓN

Para establecer los elementos del Patrón, es necesario señalar su condición jurídica que reglamenta la ley en

estudio.

QuiéN es patrón conforme a la Ley Federal del Trabajo? Cuáles son sus características personales? y Cuáles son los elementos que rigen su personalidad jurídica?

Para el primer cuestionamiento, es necesario dejar precisado que se desprenden de los artículos 10, 13, 355, 356 y 384 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- a).- Patrón
- b).- Empresa
- c).- Coaliciones
- d).- Sindicatos
- e).- Federación
- f).- Confederación

Ahora bien, se procede a dar respuesta a la segunda interrogante que antecede, y para ello se hace de la manera siguiente:

a).- Patrón; "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (artículo 10)". La persona física que tiene el carácter de patrón, tiene que ser capaz y por ende mayor de edad; sin embargo cuando se

tratarse de menores será el tutor quien contrate a nombre de él bajo la vigilancia del curador, esto es, se esta a la capacidad del derecho común. Cuando se trate de persona física, los patrones deberán señalar en el escrito en que constan las condiciones de trabajo, su domicilio, estado civil, edad, sexo y nombre, además, de los requisitos para los trabajadores contratados (artículo 25).

b).- Empresa; En el artículo 13 de la ley en estudio, se establecen que se consideran patrones; "Las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores ..." Las personas morales, contratarán a los trabajadores a través de sus representantes legales, de conformidad con la escritura de la Sociedad o Asociación.

Los patrones cuando se trate de persona moral deberán señalar en el escrito en donde constan las condiciones de trabajo, su domicilio y su nombre, además de los requisitos que se señalan en el artículo 25o.

c).- Coaliciones; Conforme al artículo 354 los patrones tienen derecho a coaligarse para la defensa de sus intereses comunes, pudiendo ser esta temporal.

d).- Sindicato; La ley faculta a los patrones a formar sindicatos que seguirán las mismas formas establecidas en el artículo 361 pudiendo ser formados de una o varias ramas de actividades y en nacionales de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

e).- Confederación; Igual que los trabajadores, los patrones pueden formar federaciones de sus sindicatos, a fin de defender sus intereses comunes en la rama de la industria o actividades que realiza; como ya se dijo la idea es defender los precios de los satisfactores que produce y adquirir la materia prima al mismo precio para realizar el procesamiento de transformación.

e).- Por último, las Federaciones del patrón se reúnen para formar Confederaciones, tal como sucede con la CDPAFMEX.

Para dar contestación a la última proposición se mencionan los siguientes:

1o.- Sujeto.- Persona física o moral, es una persona física cuando es dueño de toda empresa o taller; es una persona moral, cuando la empresa pertenece a una Sociedad Civil o Mercantil, en este caso existe un gerente general que es quien representa a la persona moral y en caso de fraude, el responsable

es la persona física, ya que la persona moral no puede ser sujeta a prisión, sino únicamente responsable en lo económico.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en sus artículos 12, 16 y 41, los casos de la responsabilidad cuando existe intermediario, empresa o patrón sustituto, disponiendo:

"Artículo 12.- Intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras que prestan sus servicios a un patrón".

"Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa".

"Artículo 41.- ... El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses...".

b).- Objeto de la obligación: Es el pago de la contraprestación o salario por los servicios recibidos, que se

realizan bajo su dirección y dependencia. Esta obligación es subsistente durante un lapso de seis meses, cuando el patrón es substituido.

c).- Naturaleza; En la relación laboral, el patrón queda supraordinado al trabajador, pues él o su representante dirige los servicios prestados, quedando el trabajador subordinado, o sea, a obedecer las órdenes recibidas y la manera de realizar el trabajo.

d).- Lugar; El patrón contratará en el centro de trabajo, quedando obligado a pagar el salario en ese centro así como a cumplir con las obligaciones de prevención de los riesgos profesionales y a proporcionar las sillas para el descanso de los trabajadores y demás prestaciones que señala la ley.

En conclusión.- Los elementos del patrón son: El sujeto, persona física o moral; El objeto, la contraprestación o el salario por los servicios recibidos; La naturaleza, de la obligación que es eminentemente de derecho laboral o derecho de clase y el lugar circunscribiendo todo el cumplimiento de las obligaciones al centro de trabajo, pudiendo coaligarse y formar sindicatos, federaciones y confederaciones para el desarrollo económico y político del Estado.

f).- P R O P U E S T A.

EL DERECHO DEL TRABAJO DEBE ESTAR INTEGRADO POR EL DERECHO PENAL,
COMO SIGUE:

A continuación, nos permitimos proponer el desarrollo del Derecho Penal del Trabajo; para cuyo efecto, ha menester contestar las cuestiones siguientes:

Es necesario desarrollar el Derecho Penal del Trabajo? como consecuencia de lo anterior Será necesario adscribir a uno o más Agentes del Ministerio Público en las Juntas de Conciliación y Arbitraje Local y Federal?

Para contestar las cuestiones anteriores es indispensable en primer término, determinar el concepto de Derecho Penal del Trabajo.

Vanini citado por Trueba Urbina dice: "El Derecho Penal del Trabajo en sentido estricto es un conjunto de normas jurídico penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tiendan a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de éste, con el siguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción. Y en sentido lato son las normas relativas del Código Penal que contemplan los

delitos de servicios, o de abandono individual o colectivo del trabajo".

Por su parte Delitala citado por el mismo autor escribe: "Al examinar el Derecho Penal que tutela el trabajo y la economía, no engloba ambas tutelas punitivas bajo el mismo título; sino que las separa metódicamente en dos ramas: Tutela Penal del Trabajo y Tutela Penal de la Economía, ya que, el Derecho Económico regula la producción como derecho de la organización y el Derecho Laboral reglamenta la prestación de servicios humanos". (55)

Pérez Leñero citado por Eugenio Cuello Calón opina que es: "El conjunto de normas jurídicas laborales que regulan el ejercicio del poder punitivo del Estado conectado con el delito laboral como presupuesto, y a la pena laboral como consecuencia jurídica". (56)

Aunque Franco Sodi no da una definición escribe un concepto adecuado a nuestra legislación, que dice: "El artículo 123 Constitucional; al dar bases para la organización de nuestro derecho laboral y al elevarlo a una rama de derecho público ha provocado la creación de nuevos tipos de delitos configurados por

(55) ALBERTO TRUEBA URBINA. Derecho Penal del Trabajo. op. cit. p. 97

(56) Ibid, p. 98

las maquinaciones que el patrón realice a fin de retener todo o en parte el salario, retrasar su pago o burlar determinados derechos que la Constitución reconoce a la clase obrera, tratando especialmente de evitar que sea envilecido por aquellos medios el salario". (57)

Finalmente, Alberto Trueba Urbina piensa: "El Derecho Penal Laboral está integrado por normas jurídicas que tipifican y sancionan los actos u omisiones de los trabajadores o empresarios y de sus organizadores, cuando infringe dichas normas en sus relaciones como factores activos de la producción". (58)

Esta definición, explica con precisión, lo que es el Derecho Penal del Trabajo, sujetándose a los tipos penales descritos a que son delitos de acción o de omisión, bien cometidos individualmente por los trabajadores, empresarios u organizaciones sindicales; pero pensemos que la definición es más apegada al Derecho Penal que al Derecho del Trabajo en sí; razón por la que, tentativamente creemos, que el Derecho Penal del Trabajo esta constituido por: "El conjunto de normas penales, que tienden a tutelar el contrato individual y colectivo y la relación de trabajo a fin de evitar los abusos o excesos de los patrones y trabajadores respectivamente, como personas físicas o morales de la economía de nuestro país. Pues el Derecho Penal es

(57) Ibid. p. 99

(58) Ibid. p. 100

una rama del derecho circunscrito al principio de Derecho Alterum non ledere, cuya teoría se finca en los sujetos activos y pasivos del delito y el bien jurídico tutelado, bien siendo este la economía nacional".

1.- Se propone que haya Agentes del Ministerio Público en forma permanente en los Organos Jurisdiccionales Laborales para que conozcan de las Responsabilidades y Sanciones.

En virtud, de la basta cantidad de actos y hechos que motivan perjuicios inicuos al trabajador, a su salud, a su familia, a su patrimonio y de plano a su estabilidad personal en la vida social con la cantidad de innumerables conductas perpetradas por el patrón que conculcan a la Ley Federal del Trabajo, se estima que es necesaria la fundación de una Institución encargada expresamente para ejercitar las acciones que den mérito a la existencia de controles adecuados para respetar así los intereses del trabajador, o en su defecto, la adscripción del C. Agente del Ministerio Público en los Organos Jurisdiccionales laborales.

Si bien es cierto, que existen Instituciones Administrativas Laborales para un control para los patrones; también es cierto, que las circunstancias exigen la existencia de una Institución que se encargue de hacer cumplir y respetar los intereses del trabajador desde la perspectiva administrativa o la

actividad del Ministerio Público.

Cuál sería la misión de la Institución que se recomienda? En qué constituirían sus finalidades? así también, Porqué se considera necesaria la presencia del Ministerio Público ante los Organos Jurisdiccionales Laborales? y Cuáles serían las acciones penales que deberían de ejercer los Ministerios Públicos para así proteger a los trabajadores?

Para contestar las dos primeras preguntas, se tiene que atender a la estructura administrativa, esto es, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Titular en quien delega sus funciones el ejecutivo de la Unión en los términos del artículo 90 de la Constitución.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en el artículo 40 establece los asuntos de competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el que de manera genérica se establece entre otras cosas la vigilancia del cumplimiento del artículo 123 Constitucional, Ley Federal del Trabajo o Ley Reglamentaria y demás normas relativas al trabajo, además, se le faculta para integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales; Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, etc. Si se constituye una institución encargada de denunciar los delitos que cometen los patrones a los trabajadores, dicho órgano quedaría en las mismas

Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales, dejando al margen las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales, dado el carácter Federal de la Ley.

Respecto de la segunda proposición las Finalidades del órgano que se creara ya fuera con representantes del Estado exclusivamente sería denunciar al Ministerio Público los delitos que se ha hecho referencia, resultando una incongruencia legal, pues su actividad sería únicamente la de denunciar y coadyuvar con el Ministerio Público si a lo anterior agregamos, que existen ordenamientos penales o de defensa social que no admiten la coadyuvancia, las finalidades de la institución sería parcialmente anulada, reduciéndose su actividad a simple denuncia.

La tercera pregunta se responde de la manera siguiente; el Ministerio Público tiene como función la persecución de los delitos, y durante el proceso penal la representación social, es parte en el proceso y ofrece pruebas. Ahora bien, en las leyes Orgánicas del Ministerio Público Federal y Local, se establecen sus funciones y su adscripción; por lo que de conformidad con nuestra estructura legislativa, es más factible adscribir un Ministerio Público a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Local y Federal.

Para adscribir al C. Agente del Ministerio Público

se propone que se reforme el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo que en su párrafo segundo dispone: ... "Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación, y los Inspectores de trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general".

La reforma que se propone, se complementaria diciendo: Adscrito a cada Junta de Conciliación y Arbitraje habrá un Agente del Ministerio Público que conocerá de los delitos que se originen con motivo de la aplicación de la presente ley. Con esta reforma, se protegerá integralmente el Derecho del Trabajo; ya que conocería de los delitos cometidos por los trabajadores en perjuicio de los patrones y de éstos en contra de aquellos.

Con lo anterior, se evitaría en gran parte aquellos convenios en que los trabajadores son obligados a renunciar cuando el patrón los amenaza con denunciarlos por robo cometido a la empresa; pues la Procuraduría de la Defensa del Trabajo estaría en posibilidad de incoar una averiguación.

Finalmente, respecto a la última pregunta, los

Ciudadanos Agentes del Ministerio Público que estuvieron adscritos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Local y Federal, conocería de las acciones o persecución de los delitos que se originen por parte de los patrones en perjuicio de los trabajadores, en lo relativo a los fraudes establecidos en el artículo 387 fracciones IX y XVII del Código Penal. Además, podrían existir delitos imprudenciales cometidos por el patrón y dolosos, tendientes a incumplir a las normas de trabajo; por otra parte, los trabajadores tendrán la ventaja de ser representados en el procedimiento penal como sujetos pasivos de los delitos.

Conclusión: Nuestra estructura legislativa permite la adscripción de un C. Agente del Ministerio Público a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para cuyo efecto, se propone la reforma del artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, pues sería la única forma de garantizar a los trabajadores y la persecución de los delitos que cometan en su perjuicio los patrones en la aplicación de la ley; Además tendrán la representación adecuada en el procedimiento penal que sea incoada a los patrones.

2.- La Ley Federal del Trabajo debe establecer las conductas consideradas como delitos.

Antes de señalar figuras jurídico penales laborales

que estén orientadas a tutelar y proteger los derechos de los trabajadores por violación a los mismos por parte del patrón, es menester indicar por principio la importancia del Derecho Penal Laboral.

Por principio, ¿Qué es el Derecho Penal? y en forma básica ¿Cuáles son los elementos Positivos y Negativos del delito? ahora bien ¿Cuáles son las figuras jurídicas que se deben establecer en la Ley Federal del Trabajo para que tengan una armonía con el Derecho Penal para su aplicación y así proteger a la clase trabajadora.

Con relación a la primera pregunta, recurriremos a la opinión de algunos tratadistas:

El autor Francisco Pavón Vasconcelos define el Derecho Penal de la siguiente manera: "Como el conjunto de normas jurídicas de Derecho Público interno, que definen los delitos y señalan las penas o medidas de seguridad aplicables para lograr la permanencia del orden social". (50)

El eminente maestro Celestino Porte Petit dice: "Es el conjunto de normas jurídicas que prohíben determinadas

(50) FRANCISCO RAVÓN VASCONCELOS, Parte General. Nociones de Derecho Penal Mexicano. Tomo I. Editorial Jurídica Mexicana. México 1961

conductas o hechos u ordenan ciertas conductas, bajo la amenaza de una sanción". (61)

Al respecto el citado autor señala que esta definición comprende a las normas prohibitivas preceptivas en su caso, así como a los delitos de mera conducta y de resultado material, y dentro del término sanción abarca la pena y medida de seguridad.

Carrancá y Trujillo Raúl, citado por Castellanos Tena lo considera objetivamente como: "El conjunto de leyes mediante las cuales el Estado define los delitos, determina las penas impunes a los delincuentes y regula la aplicación concreta de las mismas a los casos de incriminación". (62)

Castellanos Tena afirma que: "Es la rama del derecho público interno relativo a los delitos, a las penas y a las medidas de seguridad, que tiene por objeto la creación y la conservación del orden social". (63)

(61) CELESTINO PORTE PETIT, Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal. Editorial Porrúa, S.A. 4a. Edición. México 1978.

(62) CARRANCA Y TRUJILLO RAUL, cit. por, FERNANDO CASTELLANOS TENA, Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Editorial Jurídica Mexicana. 1a. Edición. México 1959. p. 7

(63) FERNANDO CASTELLANOS TENA, Lineamientos de Derecho Penal. p. 7

Para señalar la respuesta a la segunda interrogante señalamos que la legislación penal mexicana, admite la teoría de la Heptatonia del delito, quedando dogmáticamente explicada en los términos siguientes:

El delito tiene siete elementos positivos y siete negativos que son: "Conducta o Hecho; Tipicidad; Antijuricidad; Imputabilidad; Culpabilidad; Condiciones Objetivas de Punibilidad y Punibilidad. Estos elementos tienen su respectiva parte negativa, a saber: Ausencia de Conducta o de Hecho; Atipicidad; Causas de Justificación; Inimputabilidad; Inculpabilidad; Ausencia de Condiciones Objetivas de Punibilidad y Excusas Absolutorias. La doctrina ha sostenido que en el Derecho Penal no existen lagunas, pues se trata de un derecho completo en que existen descripciones de conductas penales por ello, Edmundo Mezger, decía: "Que el delincuente no viola la ley, sino que se ajusta a ella, ya que no prohíbe ni autoriza la conducta, sino que el delincuente se adecua al tipo". (64)

En los derechos eminentemente sociales o de clase, es necesario incluir en sus textos los delitos correspondientes ya que sus normas tienen un carácter social, o sea de clase social. Así, de esta suerte, algunos autores al referirse a estos delitos escriben:

(64) CELESTINO PORTE PETIT, op. cit. p. 46

Cuello Calón citado por Alberto Trueba Urbina dice:
"Los delitos sociales, son aquellos que se cometen con ocasión de la lucha de clases o de conflictos entre el capital y el trabajador". (65)

Para Carrancá y Trujillo citado también por el mismo autor, entiende que son: "Los que se dirigen contra las relaciones de trabajo de orden social o económicas, o sea, las relaciones que nacen del choque de las fuerzas que intervienen en la producción". (66)

Más adelante el mismo autor Trueba Urbina da el siguiente concepto: "Los delitos laborales se producen en las relaciones de trabajo y en el fragor de las luchas de clases, la causa eminente de los mismos es el factor económico". (67) "En este tipo de delitos tiene aplicación rigurosa la concepción marxista y solamente a través de ella pueden tener una acertada supresión.

Por razones de técnica legislativa, los delitos laborales deben tipificarse en los Códigos Penales, aunque esto no ha sido inconveniente para incluirlos en leyes especiales,

(65) CUELLO CALÓN, cit. por. ALBERTO TRUEBA URBINA, op. cit. p. 11

(66) CARRANCA Y TRUJILLO RAUL, cit. por. ALBERTO TRUEBA URBINA, Derecho Penal del Trabajo. p. 112

(67) Ibid. p. 115

muchas veces en los propios Códigos de Trabajo, como acontece en la América Latina y en general en la legislación del mundo capitalista. En este mundo impera el principio "Nullum crimen nulla poena sine lege penale", en tanto que en el derecho soviético se sustituye este principio por la aplicación analógica que se funda en otro apotegma latino: Ubi eade, est ratis, eadem est juris dispositio". (68) (Donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición).

De todo lo expuesto, podemos inferir, que dada la evolución y dinamismo del Derecho del Trabajo, es evidente que deben establecerse los delitos en la misma Ley Federal del Trabajo complementadas por el Código Penal de 1931; para poder sancionar debidamente a los patrones.

3.- Debe desarrollarse el Derecho Penal del Trabajo a fin de tipificar las conductas que establece la Ley Federal del Trabajo.

En virtud, de que la figura jurídica de responsabilidad y sanción enfocadas para ser aplicadas preferentemente al patrón por la conculcación que hace de los derechos de los trabajadores, es familiar a la institución del delito, aunque son de orden distinto por las dos ramas del derecho respectivas, o sea del Derecho del Trabajo y del Derecho Penal, lo cual, no quiere decir que pueden proponerse y

(68) Idem.

desarrollarse el Derecho Penal en el Derecho del Trabajo a fin de tipificar y garantizar el cumplimiento de las conductas que establece la Ley Federal del Trabajo.

En que consiste desarrollar el Derecho Penal en el Derecho del Trabajo? Cuáles son los delitos o tipos que se pueden prever específicamente como del Derecho Penal en el Derecho del Trabajo? y Porqué es recomendable que haya una aplicación del Derecho Penal en el Derecho del Trabajo en el orden federal común?

Para contestar la primera pregunta es necesario señalar que el derecho del trabajo es un derecho dinámico por excelencia, expansivo, eminentemente social, de perfiles propios y alcances insospechados. Esta rama del derecho, descansa en la naturaleza del hombre, esto es, que es necesario el trabajo para tener una existencia digna de ser vivida, en la necesidad social; o sea, que la sociedad subsiste debido a que sus seres humanos la desarrollan mediante una actividad determinada o un trabajo que complementa el proceso del cumplimiento social; y, la solidaridad social que implica igualdad de oportunidades para que los seres humanos tengan un desarrollo material y espiritual adecuado a sus más altos ideales y sus más caros anhelos.

Sentados estos tres principios, podemos inferir, que al ser dinámico y social el Derecho del Trabajo, el Derecho

Penal debe ser desarrollado siguiéndole por todo su estatuto jurídico, esto es, que el Derecho Penal debe actualizarse para proteger las nuevas normas y progresos en el Derecho del Trabajo y en el Derecho económico, es decir, crear tipos delictivos a las nuevas normas y responsabilidades por las conductas de los patrones y trabajadores; pues de no hacerlo, estas dos clases sociales entrarían en una lucha más fuerte que la que mantienen actualmente; por lo tanto se debe entender que el Derecho en general, debe de partir de las realidades más auténticas de la sociedad colectivamente y del hombre individualmente y si éste es trabajador, debe de tener la Seguridad Jurídica Social adecuada mediante el desarrollo uniforme y simultáneo del Derecho Penal y el Derecho del trabajo, a fin de crear lo que se ha llamado Derecho Penal del Trabajo que tipifica conductas patronales y de los trabajadores, tutelando los derechos de los trabajadores como de los patrones o empresa.

En conclusión: El Derecho Penal del Trabajo, debe desarrollarse para responder a la lucha de clases, del lado del trabajador y del lado del patrón; pues de no ser así, el Derecho Penal quedaría atrás ante la evolución del Derecho del trabajo y se rompería con el principio general del Derecho *Aiterum non lettere* (no dañar a otro).

Una vez expuesto lo anterior, estamos en aptitud de resolver la segunda pregunta formulada. Desde luego, ya existen

en el artículo 387 del Código Penal vigente, sus fracciones IX y XVII el fraude específico; en el artículo 385 del mismo ordenamiento, se prevee el fraude genérico que podría aplicarse a los patrones o empresas que obtienen un lucro indebido engañando al trabajador; sin embargo, a juicio nuestro puede crearse un tipo en la Ley Federal del Trabajo consistente en que se castigue por fraude genérico al patrón que engañe al trabajador para alcanzar una ganancia superior a través de los servicios que devenga, bien que no se le pague las horas extras conforme a la ley o que no le otorgue las prestaciones en dinero o en especie por días de descansos laborados en vacaciones. Esta tipificación en la Ley Federal del trabajo, daría mayor seguridad y eficacia a los derechos de los trabajadores.

También podría agregarse a la Ley Federal del Trabajo una conducta típica relativa a la falsedad en declaraciones judiciales y en informes dados a una Autoridad. Así, tomando el tipo descrito en el artículo 247 fracción I del Código Penal en vigor, se podría establecer en la Ley Federal del Trabajo el delito de falsedad en informes dados a los inspectores que se realizan en las empresas, pues las existentes no constriñen a los patrones a proporcionar los informes correspondientes a los trabajadores de los centros de trabajo.

En suma, es necesario desarrollar el Derecho Penal del Trabajo, a fin de poder garantizar a los trabajadores sus

derechos, permitiéndoles la reivindicación de los mismos, mediante la relación estrecha entre las ramas del Derecho Penal y del Derecho del Trabajo, cuyo propósito es evitar el daño de uno a otro, esto es, cumplir con el principio general de Derecho *Alterum non lettere*.

La tercera pregunta, implica un desarrollo de la jerarquía de nuestra estructura legislativa, esto es, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 133, nos señala como ley suprema la Constitución, las leyes que emanen del Congreso de la Unión y los tratados; sin embargo, abajo de las Leyes Federales, cada estado en su respectiva jurisdicción tienen una Constitución local, sus Códigos Civiles y Penales; y a veces sus Códigos de Procedimientos Civiles y Penales por separado.

Ahora bien, del artículo 123 de la Constitución Federal se derivó la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que se aplica en toda la República, y por ello, como ya vimos, los Gobernadores y el Jefe del Departamento del Distrito Federal son las Autoridades del trabajo, tal como lo disponen los artículos 523 y 1008, esto en lo que se refiere a los trabajos de competencia local o materia común; entratándose de trabajo de materia federal de los señalados en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional la Autoridad máxima es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tal como lo dispone el artículo 40 de

la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

De todo lo expuesto, se infiere que la Ley Federal del Trabajo en vigor tienen ese carácter federal y por ello, está íntimamente relacionado con el Código Penal vigente en el Distrito Federal para materia de fuero común y en toda la República en materia de fuero federal; y por esta razón, al referirnos al Derecho Penal del Trabajo lo hacemos relacionado íntimamente con el Código Penal citado.

Respecto de la materia penal o Código de Defensa Social de los Estados, estos también han tipificado conductas respecto de las relaciones de trabajo tal como sucede en los Códigos de Michoacán, Yucatán y Puebla, con lo que queda demostrado que en la práctica los códigos Penales han desarrollado su Derecho Penal conjuntamente a la Ley Federal del Trabajo.

En conclusión: El Derecho Penal del Trabajo debe desarrollarse en dos aspectos: A).- En el Código Penal vigente en el Distrito Federal que se aplica en toda la República en asuntos del orden federal a fin de que haya congruencia en las dos ramas federales, es decir, Ley Federal del Trabajo y Código Penal Federal y. B).- Los Estados han desarrollado en ocasiones, su Derecho Penal del Trabajo en materia común incluyendo el multiplicado Código Penal en el Distrito Federal, que tiene dos ámbitos de aplicación Federal y local.

C A P I T U L O I I I

DISPOSICIONES, CRITERIOS Y ESTUDIOS DE LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL DEL TRABAJADOR EN FUNCION A LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

A).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En virtud, de que las disposiciones que se consignan en la ley suprema en lo relativo a la Seguridad Juridica Social del Trabajador sobre la base de las Responsabilidades y Sanciones en el Derecho del Trabajo en México, al examinar sus treinta y un fracciones se debe advertir si la enunciada figura juridica ahí se contiene.

En efecto, de manera expresa y directa no se infiere la citada institución; aunque, es evidente que el término Responsabilidad y Sanción se pueden desprender de una forma general más no en la forma particular que nos ocupa, dejando a la Ley Federal del Trabajo su reglamentación, por ello resaltó la terminología Seguridad Juridica Social del trabajador, para ello bastenos observar las fracciones XXVII y XXIX del dispositivo 123 apartado "A" de la Carta Magna que dice:

"XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligación a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multas.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra, y

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación, involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderías, y de cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares".

La protección jurídica de la fracción XXVII, está constituida por ocho incisos encaminados a dar la seguridad y eficacia a las normas de trabajo en las relaciones y contratos individuales de trabajo. Este precepto engloba las instituciones en la forma siguiente:

En el inciso a), evita que se viole en perjuicio de los trabajadores la jornada de trabajo, Fracciones I, II, III y IV de Nuestra Carta Magna.

En los incisos del b) al f), anula todas las cláusulas del contrato que afecten al salario, esto es, protege la institución consagrada en la fracción VI que corresponde al salario.

En los incisos g) y h), se protege al trabajador contra el abuso de los patrones, anulando las renunciaciones que estos hagan respecto de las indemnizaciones correspondientes a riesgos de trabajo (enfermedades y accidentes), es decir, protege los derechos de los trabajadores contenidas en las fracciones V, XIV, XV y XIII que disponen:

"V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los

derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

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

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

XVII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada... La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la

obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono ...

Por otra parte se mantiene el principio del artículo 10. Constitucional como garantía específica de igualdad, que reza: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece". Además, en la fracción IX se establece un equilibrio entre los factores de la producción de utilidades que realiza la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Para la protección jurídica de los trabajadores, se aumenta en el mismo artículo 123 Constitucional la seguridad social mediante la expedición de una Ley del Seguro Social de utilidad pública que no solamente es aplicada a los trabajadores individualmente, sino que abarca a su familia, esto es, a sus derecho habientes, a la esposa, concubina y actualmente al concubino, asimismo consagra la fracción XXIX del mencionado artículo los seguros que deberá contener la Ley Del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Una prestación social más es la establecida en la fracción XXV que las agencias de colocación deberán prestar su

servicio gratuito, a fin de buscar ocupación a todos los seres humanos de la sociedad que están en aptitud de trabajar.

La misma Constitución en su fracción XIII consagra una medida jurídica social que es el derecho que tienen los trabajadores de recibir capacitación y adiestramiento a fin de elevar su nivel de vida.

En conclusión: En la Constitución se crean la Seguridad Jurídica y Social de los trabajadores, a fin de garantizarles tanto a ellos como a sus derecho habientes en el futuro un conjunto de prestaciones jurídicas y sociales que protegen tanto los derechos del trabajador como a sus derecho habientes como una integración familiar. Esta medida de seguridad jurídica social, facilita que los patrones cumplan con sus obligaciones y es congruente, con las Responsabilidades y Sanciones que establece la ley reglamentaria. Pues ya que la Seguridad Jurídica Social consagrada en el artículo 40. Constitucional a pesar de ser para todos los habitantes no ha cobrado actualidad debido al subdesarrollo económico de nuestra nación.

B).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una vez que hemos expuesto la Seguridad Jurídica Social de los trabajadores en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos cabe preguntarnos "La Ley Reglamentaria o Ley Federal del Trabajo mantuvo esta seguridad jurídica social de los trabajadores" La mejoró con mayor amplitud? En caso afirmativo en que consistió la mejoría?

La Ley Federal del Trabajo de 1970 desarrolló todas las instituciones del artículo 123 Constitucional; sin embargo, el devenir social ha hecho que se superen en algunos aspectos; manteniendo dentro de sus fuentes señaladas en el artículo 17, un conjunto sustantivo y adjetivo para solucionar los casos no previstos en la Ley, en sus Reglamentos, en sus Tratados y llegando, hasta la justicia social como un medio de mejorar y superar la justicia. Dicho precepto dispone: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Ahora bien, dada la limitación del presente trabajo, en virtud de desarrollarse un tema concreto: LA SEGURIDAD JURIDICA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN FUNCION A LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; únicamente glosaremos el Título Dieciséis en Función a las Responsabilidades y Sanciones que se aplican a los patronos por violación a las normas de trabajo.

Empezaremos por expresar, que la base de las Responsabilidades y Sanciones en que incurren los patronos, es el artículo 992 que textualmente expresa:

"Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

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

Todos los demás preceptos, hacen referencia a la disposición transcrita aumentando o duplicando las sanciones, tomando como base el salario mínimo general; A continuación, procedemos a la glosa de los restantes preceptos:

1.- El artículo 993, contienen una medida de Seguridad Jurídica Social, relativa a la utilización del 90% de trabajadores mexicanos, en materia de técnicos y profesionales cuando no los hubiere se empleará un 10% de trabajadores extranjeros, esta medida no se aplica a Directores, Administradores y Gerentes generales (artículo 7), por lo que, la sanción prevista en el artículo que se comenta es de 15 a 155 veces el salario mínimo general. Es probable, que en esta medida de seguridad se encuentre prevista la inversión de capitales, dejando a salvo los derechos de los inversionistas.

2.- En el artículo 994, se van a encontrar un conjunto de medidas de Seguridad Jurídico Sociales en favor de los trabajadores, realizándose la protección siguiente:

a).- Sanción de 3 a 155 veces el salario mínimo general a los patrones que violen los artículos 61, 69, 76 y 77 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, que violen la jornada de trabajo diurna, nocturna o mixta (ocho, siete y siete horas y media); Al que no proporcione el día de descanso después de seis días laborados; Al patrón que no otorgue las vacaciones después de un año de trabajo, de seis días cuando menos con aumento sucesivo de dos días hasta llegar a doce, y después dos días por cada año de servicios discontinuos.

b).- Sanción de 15 a 215 días de salario mínimo general, cuando no cumpla con el reparto de utilidades

establecido en el Capítulo VIII Título III.

c).- En la fracción III del numeral 994 que se analiza, se sanciona al patrón con una multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general por violar las obligaciones contenidas en el artículo 132 y que son:

Proporcionar al trabajador local seguro para guardar las herramientas de su propiedad (fracción IV); En las fracciones VII y VIII la obligación de proporcionar al trabajador por escrito constancia de los días laborados y salario percibido, así como constancia escrita del tiempo de servicio laborado, siempre que lo solicite el trabajador; Existen dos medidas de política social, en favor de los trabajadores, relativas al ejercicio de su voto, de comisiones permanentes hasta por un lapso de seis años, pudiendo el patrón contratar los trabajadores interinos que podrán ser de planta si el trabajador no regresa después de seis años. El tiempo que dure comisionado un trabajador se le computará como tiempo efectivo de trabajo (fracción IX y X). Estas medidas de Seguridad Social permiten a los trabajadores; intervenir en el buen funcionamiento del estado y cumplimiento de sus derechos políticos con la seguridad de su empleo.

La medida de seguridad jurídica social contenida en las fracciones XII y XIV de las disposiciones que se glozán, es la relativa a la educación, en la que se da intervención a los patrones mediante su cooperación. Dicha medida establece: "Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil

trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio a más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar las becas cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos".

Esta medida es de seguridad social pues para los efectos del artículo 3o. Constitucional o garantía social se dispone en las fracciones I inciso c) en que todos los hombres tienen derecho a la educación en igualdad de circunstancias, sin distinción de raza, sexo, credo, de grupos, o de individuos. Por otra parte, la educación se entiende a grados superiores y de capacitaciones, haciéndose un grado completo de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, siendo extensiva esta obligación a uno de los hijos de los trabajadores.

Finalmente, la fracción XXII del artículo 132, establece una medida de seguridad jurídica social a cargo del patrón, consistente en hacer el descuento de las cuotas sindicales en los términos de los estatutos sindicales, siempre

que este comprobada la falta por parte del trabajador; esta medida, favorece la existencia de la representación de los trabajadores por su sindicato a fin de que intervengan en la política del país.

d).- En la fracción IV se establece una sanción de 15 a 315 veces el salario mínimo general duplicándose la sanción al patrón que infrinja la obligación plasmada en el artículo 132 fracción XV, o sea, dar capacitación o adiestramiento al trabajador. Esta obligación se encuentra plasmada en el Capítulo III bis en cuyo artículo 153-A se consagra el derecho que tienen los trabajadores de recibir capacitación y adiestramiento a fin de elevar su nivel de vida; Esta medida de seguridad jurídica social, se entiende como el derecho que tiene el trabajador a recibir capacitación y adiestramiento relativo a mejorar su nivel de vida.

e).- En la fracción V, se establece una sanción de 15 a 315 veces el salario mínimo general que se duplica cuando el patrón insista en no permitir que las autoridades de trabajo no realicen la inspección y vigilancia en su establecimiento; Esta medida jurídica social se encuentran plasmadas en las fracciones XVI, XVII y XXIV del artículo 132 relativo a las obligaciones de los patrones y S12-D.

f).- En la fracción VI del artículo 994 se impone

multa al patrón de 15 a 135 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones y obligaciones de no hacer establecidas en el artículo 133 fracciones II, IV, VI y VII, y que son:

a).- Que se obligue a los trabajadores hacer su consumo en determinado lugar o tienda.

b).- Obligar a los trabajadores por coacción o cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación, hacer colectas o suscripciones en centros de trabajo y; realizar cualquier acto que restrinja.

3.- En el artículo 995 de la multicitada ley, se establece una sanción de 3 a 155 veces el salario mínimo general al patrón que viole las normas de trabajo de las mujeres y de los menores de edad cuyas normas se encuentran en el Título Quinto y Quinto bis de los artículos 164 al 180, estos preceptos no se gozan por ser parte del núcleo del derecho del trabajo que se encuentran integrados por el Contrato Individual de Trabajo, Derecho Protector de menores y mujeres y la Previsión Social.

Respecto de los artículos 996 al 998, no se expone debido a que se trata de Reglamentaciones Especiales y la presente tesis tiene como objetivo fundamental el estudio general de la Seguridad Jurídica Social en materia de Responsabilidades y Sanciones; sin embargo, es necesario dejar apuntado, en que son

obligaciones similares respecto del trabajo de buques, trabajo del campo, a domicilio y trabajo doméstico.

4.- En el numeral 999 se impone la sanción de 3 a 155 veces el salario mínimo general al patrón que infrinja las normas de trabajo en los hoteles, restaurantes y demás establecimientos análogos; esta obligación, también se encuentra prevista en el artículo 132 fracción V relativa a las obligaciones de los patrones.

5.- La medida de seguridad jurídica social prevista en el artículo 1000 en el cuerpo normativo en estudio, sanciona a los patrones con multas de 15 a 315 veces el salario mínimo general acumulándose las multas; y en caso de reincidencia se aumentará a un 25%, por incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato colectivo de trabajo o contrato ley. Esta medida de seguridad jurídica social, se refiere a las acciones o sindicatos y no a las relaciones o contrato individual de trabajo.

6.- El artículo 1001, establece una sanción de 3 a 30 veces el salario mínimo general a los patrones que violen el Reglamento Interior de Trabajo; no se hace mayor glosa de este precepto, por ser tema del inciso siguiente.

7.- El artículo 1002, dispone una medida de seguridad jurídica social en beneficio de los trabajadores, amplia y genérica; pues se refiere a todo el contenido normativo de la ley, atendiendo a la gravedad de la falta, quedando la sanción dentro de un mínimo de 3 a un máximo de 315 días de salario mínimo

8.- El artículo 1003, faculta a denunciar al patrón que pague cantidades inferiores al salario mínimo a los trabajadores, a los Presidentes de las Juntas Especiales, de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, Locales de Conciliación y a los Inspectores de Trabajo; esta medida de seguridad jurídica social implica medidas de Derecho Penal del Trabajo.

9.- El precepto 1004, tipifica la conducta de los patronos que paguen cantidades inferiores al salario mínimo general o entreguen comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega. Estos tipos de ilícitos penales, son descritos de la siguiente manera:

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

II.- Con prisión de tres meses a dos años y multa

que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente; y

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

10.- En el artículo 1005, se establece una medida de seguridad jurídica social en beneficio de los trabajadores, en contra del incumplimiento de los Procuradores del trabajo, o apoderado, o representante del patrón, imponiendo una sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar, cuando no asistan a más de dos audiencias o cuando dejen de promover durante tres meses.

Esta medida, parece un poco ilógica; pues a juicio nuestro, con el solo hecho de no asistir a una audiencia perjudican al trabajador, máxime si ésta se refiere al desahogo de pruebas, pues dejan en estado de indefensión al trabajador; por lo demás; si se trata de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimientos de pruebas, y la demanda está debidamente presentada, se tiene por ratificada sin perjuicio al trabajador; por lo demás, el Procurador o Apoderado

que deje de promover más de tres meses ha dejado que caduque la acción.

11.- En el artículo 1006 y 1007, en primer término se tipifica el delito para los que presenten documentos o testigos falsos, imponiéndose una pena de privación de libertad de seis meses a cuatro años de prisión y una sanción económica de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general; en el artículo 1007 se prevé la responsabilidad de los Procuradores y Apoderados, responsabilidad que se traduce en daños y perjuicios que se ocasionan al trabajador, se aplicarán las mismas penas que en el artículo anterior.

12.- En el artículo 1008, 1009 y 1010, se establece que las sanciones serán impuestas por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por los Gobernantes de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o en quien deleguen sus facultades; Se otorga la garantía de audiencia al patrón, esto es se escuchará y se aplicarán las sanciones administrativas correspondientes; en el último de los artículos citados, se establece que las sanciones serán impuestas por las autoridades que menciona la ley.

En conclusión; Con todo lo expuesto, se colige que la Seguridad Jurídica Social de los trabajadores se encuentra exhaustivamente expuesta por la Ley Federal del Trabajo,

incluyendo el Derecho Penal del Trabajo, cuyo tipo se encuentra debidamente previsto en los artículos comentados, con su pena de prisión y su mínimo y su máximo de multas impuestas, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 992.

C).- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Cómo se puede definir el Reglamento Interior de Trabajo? Quién interviene en la elaboración de ese Reglamento? En que momento empieza a tener vigencia? En caso de existir omisiones en el Reglamento que contravenga a la ley quién las subsana y de qué manera? Cuáles son las medidas de Seguridad Jurídica Social que señala la Ley Federal del Trabajo como normas mínimas para formar parte de ese Reglamento? finalmente, Qué sanción existe en caso de responsabilidad del patrón?

Es bien cierto, que todas y cada una de las interrogantes en inferencia implican una visión general del Reglamento Interior de Trabajo, como figura jurídica dentro del área de las relaciones colectivas de trabajo, por lo que, para dar respuesta a la primera cuestión se contesta conforme a la definición que el artículo 422 de la Ley de la materia dice: "... Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento ..."

De lo que antecede nos limitamos en advertir que son las normas o reglas de carácter obligatorio para mantener las relaciones sociales de producción en la fuente de empleo.

A las proposiciones segunda, tercera y cuarta

inclusive, son contestadas con la transcripción de lo siguiente:

"Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

II.- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III.- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

Artículo 425.- El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento".

Luego entonces, ¿Qué es lo que contiene o le da integración al Reglamento Interior del Trabajo? para ello encontramos la contestación en lo que establece el:

"Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III.- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV.- Días y lugares de pago;

V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las Autoridades;

IX.- Permisos y licencias;

X.- Disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y,

XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para

conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".

Ahora bien, si el patrón incurre en Responsabilidades y Sanciones en perjuicio del trabajador por transgredir las disposiciones del artículo antes transcrito y que son:

Artículos 61, 69, 76 y 77.- relativos a la duración de la jornada y descansos contenidos en su contrato ley o contrato colectivo de trabajo.

Artículo 132 fracciones IX, X y XV.- que se refieren a permisos y licencias para voto y comisiones sindicales o estatales del trabajador y proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores para evitar el riesgo de trabajo.

Artículos del 164 al 180.- se señala lo relativo al derecho protector de mujeres y menores en trabajos insalubres y peligrosos.

Artículo 512-D.- Hace referencia a las modificaciones que deben efectuar por orden de las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta ley, de sus reglamentos o

de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes.

Y para ello se aplicará el artículo 16 de ley en cita.

Por otra parte, la institución jurídica denominada Reglamento Interior de Trabajo es común encontrarla en fuentes de empleo medianas y grandes, esto se ha corroborado con investigación de campo que se ha realizado, ya que, es común y como consecuencia del Contrato colectivo de trabajo y de los contratos ley que se aplican a las mismas fuentes de empleo, además de que se cataloga como documentos de fácil acceso y comprensión para el desarrollo de los trabajos de la fuente de empleo y, esto es lo que sucede en relaciones productivas de trabajo.

En suma: El Reglamento Interior de Trabajo, es de jerarquía inferior a lo dispuesto por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal de la República, Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley y en este orden de mención puede venir la aplicación del mencionado reglamento, en el cual, se fijan las condiciones que regulan la función de la prestación de servicios entre trabajador y patrón e incluso todo aquello que se pacte y que no este en contra de los referidos cuerpos legales, deben ser obligatorios.

D).- JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

La intención de este apartado es situar la praxis que en su oportunidad ha emitido el Tribunal más Alto de la Nación en lo relativo a conductas perpetradas por el patrón en contra del trabajador y que se pueden catalogar en materia de Responsabilidades y Sanciones en que incurre el primero en el sostenimiento de las relaciones de producción, por lo que, es necesario tratar las Tesis de Jurisprudencia y Ejecutorias que comprenden en ciertas medida y se allegan al caso que nos ocupa, por ello mismo, primeramente trátese a la jurisprudencia que dice:

SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE,

Si el patrón no pagó al trabajador el salario que le había asignado por sus servicios, es evidente que éste último pudo rescindir su contrato de trabajo, aduciendo falta de probidad de parte de aquél, y tiene derecho a reclamar la indemnización legal correspondiente.

Quinta Epoca:

Tomo XLII	Pág. 931	R. 1980/31	Cervantes Lucio. Mayoría de cuatro votos.
Tomo LI	Pág. 1508	A.D. 2113/36	Carballo Albert. Unanimidad de votos.
Tomo LI	Pág. 1508	A.D. 4821/36	Rodriguez Josefina. Unanimidad de cuatro votos.
Tomo LI	Pág. 609	A.D. 8669/38	Lee Gechon Juan. Unimidad de cuatro votos.

En virtud, de que se han examinado diversas fuentes de información que contienen criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y, se observa que de manera directa y expresa no hay abundantes Tesis que se correlacionan con el instituto de investigación, no obstante nos / limitamos a relacionar las Tesis de Ejecutorias que más pueden administrarse con la Institución en estudio y, a continuación son:

DELITOS LABORALES, VIOLACION AL ARTICULO 891
FRACCION III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Si bien es cierto que la fracción III del artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo establece en su primer párrafo, que se impondrá pena de prisión de tres meses a dos años y multa hasta de diez mil pesos, al patrón que no cumpla con la obligación de pagar el salario mínimo general de la zona correspondiente, también lo es que, en su segundo párrafo, prevee la posibilidad de que el inculcado se libere de la pena privativa de libertad si cubre al trabajador lo que le adeuda, más los intereses moratorios, antes de que el Ministerio Público formule conclusiones, en cuyo caso el hecho imputable se sancionará únicamente con multa. Por tanto, si el patrón hace la

(69) H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Jurisprudencia. Poder Judicial de la Federación, Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Sección Segunda.

consignación de determinadas cantidades ante la autoridad judicial instructora, dentro del término que la ley le concede, y si con ella se cubren totalmente los salarios adeudados, así como los intereses moratorios como pago para los efectos legales correspondientes y, por ello, solo quedará a criterio del juzgador la imposición de la multa prevista en el segundo párrafo de la fracción III del artículo mencionado.

1a. Sala, Inforce 1981, Segunda Parte, Tesis 21, Páp. 15

A.D. 3555/79. Aurelio Landeros Castañeda.- 22 de octubre de 1980.- 5 votos.- Ponente: Manuel Rivera Silva (70)

SALARIO MINIMO, EL PAGO INFERIOR AL, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO.

El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

A.D. 2835/81. Lidia Reyna García Flores, 8 de enero de 1982. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

170: SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral. Servicio de Información sobre Asuntos Laborales. 1980-1981. 1a. Reimpresión. México 1985. p. 15.

Precedente:

A.D. 4237/75. Ramón Jaramillo García, 24 de noviembre de 1975. 5 votos. Ponente: Ramón Cahedo Aldrete. Secretario Francisco Zapata Mayorga. (71)

SALARIO MINIMO, FALTA DE PAGO DEL.

Si el patrón no cubre a un trabajador el salario mínimo de la zona en que desarrolla sus labores incurre en falta de probidad u honradez, puesto que su proceder se aparta de la rectitud, bondad e integridad de ánimo al no otorgar a su subordinado la cantidad que conforme al artículo 123 fracción VI del apartado "A" Constitucional y 90 de la Ley Federal del Trabajo que es la suma menor que debe cubrirle por los servicios prestados en una jornada, con la causal de rescisión prevista por la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

A.D. 5488/75 Juana López Vda. de Carrillo, 8 de febrero de 1975. Cuarta Sala, Sección Segunda. Precedentes que no constituyen jurisprudencia. Tesis 74, p. 42.

Tesis Relacionada.

A.D. 4337/75 Ramón Jaramillo Morza, 24 de noviembre de 1975. Tesis 74, p. 47 (72)

TRABAJO. CONTRATO SE. El artículo 123 Constitucional previene: "que la duración de la jornada máxima, será de ocho horas; que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que

(71) Supra.

(72) Iden.

estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo"; de donde se deduce que, por contravenir a la Constitución, son nulas las condiciones que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, aún cuando sólo lo sea por la duración diaria de las labores, o cuando traiga para el trabajador la consecuencia de privarlo de subvenir a las necesidades urgentes de la vida; por tanto, si una Junta de Conciliación y Arbitraje declara que una jornada mayor de ocho horas, está pagada con el salario estipulado, por haber convenido en ello el trabajador, viola, en perjuicio a éste, las garantías del artículo 14 Constitucional, porque las renunciadas de los preceptos prohibitivos que contiene la Constitución, no producen ningún efecto, quedando subsistente el contrato sólo en las demás estipulaciones y el trabajador con derecho a reclamar el importe de horas extras.

T. XXXI, p. 1884, Amparo Administrativo en Revisión 2661/28, Terrazas Gabino, 24 de marzo de 1931, unanimidad de 5 votos. (73)

(73) EZEQUIEL, G. L. y ENRIQUE, G. L. (Compiladores) La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia. 1917-1984. 2a. Edición. T. I. U.N.A.M. Imprenta Universitaria 1935-1985. México. p. 338

E).- EJECUTORIAS DE LOS H. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA PENAL Y LABORAL.

En razón y con motivo de las discutidas reformas a la Ley Orgánica del Poder Federal y que es reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Carta Magna que se hacen a partir de 1985 e incluso a la Ley de Amparo, se tiene que los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de Trabajo han estado emitiendo Tesis de Ejecutorias y para ilustrar a este inciso nos permitimos transcribir las siguientes:

DELITOS CONTENIDOS EN LA LEY LABORAL, POR CARACTER FEDERAL Y DE OBSERVANCIA EN TODA LA REPUBLICA, EXCLUYEN LA APLICACION DE LA NORMA ORDINARIA CUANDO AMBOS SANCIONAN LOS MISMOS HECHOS.

El artículo 249 fracción XVII del Código Penal del Estado de Chiapas, castiga con pena corporal al patrón que valiéndose de la ignorancia y de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden. Este precepto resulta inaplicable para fundar la orden de aprehensión reclamada, porque en el Diario Oficial de la Federación de fecha veinticuatro de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro, aparecen publicadas las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo, entre de las que se adiciona el artículo 891 en el que se establece sanción privativa de libertad para el 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 y como ambas normas prevén la comisión de los mismos hechos de delito, debe aplicarse la estatuida en la Ley Laboral por tratarse de una Ley Federal, reglamentaria de la Constitución General de la República, aplicable por tanto en todo el territorio nacional, que prevalece sobre la norma local, atendiendo el principio de supremacía contenida en el artículo 133 del Pacto Federal, consecuentemente, al haberse dictado orden de aprehensión al quejoso con apoyo en un artículo del Código Penal del Estado de Chiapas, que resulta inaplicable en los términos indicados, se violó en perjuicio del artículo 14 de la Constitución General de la República, que eleva a garantía individual el principio de la legalidad de que todo juicio debe fundarse en la ley exactamente aplicable al delito de que se trate y seguirse con las formalidades esenciales del procedimiento.

A.R. 254/76. Martín Esponda Pola. 20 de Agosto de 1976. Tribunal Colegiado de Circuito. Tesis 17. (74)

EDUCACION, OBLIGACION QUE EN MATERIA DE, ESTABLECE LA FRACCION XXI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A".

Para los efectos de fijar la competencia, la obligación patronal en materia educativa a que se refiere el

(74) TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. Jurisprudencia. Poder Judicial de la Federación. Tesis de Ejecutorias. 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. México 1985. p. 452.

inciso b), número 3, párrafo segundo, de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, apartado "A", no tiene que ver con los conflictos surgidos con motivo de la relación de trabajo existentes entre una institución educativa y sus empleados, sino que incide en la obligación que en materia educativa, por cuanto a proporcionarla, tienen los patrones en general en términos de ley.

A.R. 294/79. Julio Antonio Guerrero Aguilar. 27 de marzo de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretaria: Guadalupe Diga Sánchez. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Tesis 6. (75)

(75) Ibid. p. 215

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

1a.- En el siglo XIX no existían antecedentes jurídicos sobre la Seguridad Social en cuanto a las Responsabilidades y Sanciones en la sociedad mexicana, puesto que, el trabajador era brutalmente explotado y en el Programa Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación de 1906 se proponen de forma directa la instauración de las mencionadas responsabilidades y sanciones; ya que, no existían las instituciones relativas a la jornada de trabajo, salario mínimo, descansos, vacaciones, etc.

2a.- En la Constitución Federal de 1917, se consigna la figura de la Seguridad Jurídica Social en el artículo 123 Apartado "A" fracciones XXVII y XXIX implicando la base y causa de justificación para que surgiesen; ya que, la estructura de nuestro Derecho Positivo se presume la forma de hacer cumplir las determinaciones de la ley por conducto del gobierno en representación del Estado, ya que sería ocioso que no estuviere impune las transgresiones practicadas a las obligaciones del patrón.

3a.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, hace un desarrollo del artículo 123 Constitucional regulando todas y cada una de las instituciones plasmadas de la fracción I a la XXX estableciendo el trabajo general y crea algunas reglamentaciones especiales.

4a.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, realiza avances trascendentes en materia de Responsabilidades y Sanciones, agregando las establecidas en los artículos 883 y del 887 al 891. Así también, faculta a las Autoridades de Trabajo a denunciar al C. Agente del Ministerio Público el delito de fraude al salario que cometen los patrones.

5a.- Podemos afirmar que la Seguridad Social, es la institución social que tiene el espíritu de procurar, cuidar y mantener el equilibrio del respeto de los derechos de los trabajadores en lo individual y colectivo.

6a.- La Responsabilidad deriva del incumplimiento de las obligaciones de la relación contractual, pudiendo ser a cargo de los patrones o trabajadores; puede darse o no durante la vigencia del contrato de trabajo o relación contractual, en caso de los patrones puede recaer en persona física o moral, es decir, cuando la empresa está representada por una sociedad o un particular, en el primer caso la responsabilidad penal recae sobre los Directores o Gerentes.

La Sanción, es el resultado por el incumplimiento de una obligación patronal, misma que se encuentra reglamentada en el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo en la que se establecen sanciones económicas para los patrones.

7a.- La Seguridad Jurídica Social del trabajador en función a las Responsabilidades y Sanciones en el ámbito de la Ley Federal del Trabajo es tutela de la clase trabajadora para poder desempeñar sus obligaciones o derecho en el marco del respeto y reconocimiento de su persona en los tratos personales y laborales, puesto que, so pena de no hacerse así la parte patronal concurre como autor o propiciador del conflicto que se presenta y la aplicación del castigo que corresponde a cada caso concreto conforme a la Ley Federal del Trabajo.

8a.- La Seguridad Jurídica Social descansa en el colectivismo, proteccionismo y en la reivindicación de derechos del proletariado que se realiza continuamente para socializar los bienes de la producción, superándose y mejorándose en el concepto de justicia romano que es: "Justitia est constan perpetua voluntas, jussum quique tribuere" (La justicia es la constante y perpetua voluntad de darle a cada quien lo suyo).

9a.- Los elementos de la Responsabilidad son los sujetos trabajadores, patronos y autoridades de trabajo en sus respectivas circunscripciones, quienes se encargan de vigilar el cumplimiento de la ley y de sancionar a los patronos que incumplan con las obligaciones.

La Sanción es aplicada por la institución encargada de tutelar los derechos de los trabajadores; y deriva de una

responsabilidad cometida por los patrones o trabajadores, las autoridades de trabajo, son las que tienen competencia para aplicar dichas sanciones; estas sanciones pueden ser combatidas por recursos propios de la ley.

10a.- Los elementos del Trabajador son: El sujeto, El objeto, La naturaleza de la prestación, y El lugar que administrativamente constituye el status jurídico del trabajador, no sin antes precisar que tienen varias modalidades legales el operario en la legislación mexicana.

Los elementos del Patrón son: El sujeto, persona física o moral; El objeto, la contraprestación o el salario por los servicios recibidos; La naturaleza, de la obligación que es eminentemente de derecho laboral o de derecho de clase y El lugar circunscribiendo todo el cumplimiento de las obligaciones al centro de trabajo, pudiendo coaligarse y formar sindicatos, federaciones y confederaciones para el desarrollo económico y político del Estado.

11a.- Del estudio realizado, se llega a la siguiente Propuesta:

a).- Debe adscribirse un C. Agente del Ministerio Público a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Local y Federal.

b).- Debe reformarse el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo en la forma siguiente: Adscrito a cada Junta de Conciliación y Arbitraje habrá un Agente del Ministerio

Público que conocerá de los delitos que se originen con motivo de la aplicación de la presente ley.

11.- Deben de incorporarse a la citada ley los delitos de:

10.- Al patrón que engañe al trabajador para alcanzar una ganancia superior a través de los servicios que devenga; bien que no se le paguen las horas extras o que no se le otorgue las prestaciones en dinero o en especie. (Artículo 386 del Código Penal vigente Fraude genérico).

20.- En la Ley Federal del Trabajo debe establecerse el delito de falsedad en informes dados a los Inspectores de Trabajo por los patrones. (Artículo 246 fracción I del Código Penal vigente en orden Federal).

12a.- El Reglamento Interior del Trabajo, es de jerarquía inferior al artículo 123 Constitucional apartado "A"; a la Ley Federal del Trabajo; Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley y en ese orden de mención puede venir la aplicación del mencionado Reglamento, en el cual, se fijan las condiciones que regulan la función de la prestación de servicios entre trabajador y patrón incluso todo aquello que se pacte y que no esta en contra de los referidos cuerpos legales.

13a.- Se afirma que en función a las jurisprudencias y Ejecutorias transcritas que se vinculan con el tema de esta tesis, deben ser mejoradas y enriquecidas y no

limitarse a aspectos enunciativos de los atropellos que comete el patrón en contra del trabajador y que quedan impunes, para ello se deben ampliar los criterios de los Magistrados y Ministros Federales para fijarles severos correctivos a los patronos.

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

- ARCE, Cano Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Ed. Porrúa, S.A. México, 1972.
- BURGDA, Orihuela Ignacio. Garantías Individuales. Ed. Porrúa, S.A. 21a. Edición. México, 1988.
- CAMPELLO, Mario Alberto. Sanción y Premio en el Derecho. Ed. Lozada, S.A. Buenos Aires, 1948
- CARRANCA, Y Trujillo Raúl. Derecho Penal Mexicano. Ed. Porrúa, S.A., 14a. Edición. México 1974.
- CORTEZ, Omar y Chantal López. El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, y sus antecedentes. Ed. Antorcha. México 1985.
- CUELLO, Calón Eugenio. Derecho Penal Parte General. Ed. Bosch. 17a. Edición. Vol. I 1975.
- DE BUEN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. 2a. Edición. Tomo I. México 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador. Ed. Porrúa, S.A. 14a. Edición. Tomo II. México 1986.
- DICCIONARIO, Enciclopédico Abreviado. Ed. Buenos Aires-México. Tomo IV. España-Cepia. 1940.
- ENCICLOPEDIA, Jurídica Omeba. Tomo XVIII, Argentina, Bibliográfica Omeba.
- ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Cárdenas Editor. Tomo III. Madrid 1979.
- EZEQUIEL, G. L. y ENRIQUE, G. L. La interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia, 1917-1984. 2a. Edición. T. I. U.N.A.M. Imprenta Universitaria 1935-1955. México. p.
- GARCIA, Alonso Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Ed. Bosch. 1958.
- GARCIA, Pelayo Ramón y Gross. Diccionario Enciclopédico de todos los Conceptos. Pequeño Larousse. Ed. Larousse. España 1975.
- PALOMAR, De Miguel Juan. Diccionario para Jurista. Mayo Ediciones, S.A. de R.L. 1a. Edición. México 1981.

- PAVON, Vasconcelos Francisco. Parte General Nociones de Derecho Penal Mexicano. Ed. Juridica Mexicana. Tomo I. México 1961.
- PINA, Rafael De. Diccionario de Derecho. Aumentado y Actualizado Ba. Edición. Ed. Porrúa, S.A. México 1979.
- PORTE, Petit Celestino. Apuntamientos de la Parte General del Derecho Penal. Ed. Porrúa, S.A. 4a. Edición. México 1978.
- PROUDHON, Pedro José. Justicia y Libertad. Impreso por Trama Color Ed. La vida múltiple España 1977.
- TENA, Ramirez Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1908-1987. Revisada, Aumentada y Puesta al Día. Ed. Porrúa, S.A. 14a. Edición. México 1987.
- TEJA, Zabre Alfonso. Ley Federal del Trabajo de 1931. Colección de Leyes Mexicanas. Ediciones Botas. México.
- TRUEBA, Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa, S.A. 1a. Edición. 1978.
- _____ Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. 5a. Edición. México 1980.
- _____ Derecho Penal del Trabajo. Ed. Botas. México 1946.
- TEXTOS JURIDICOS CONSULTADOS.
- CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, S.A., México 1990.
- CODIGO Penal, Ed. Porrúa, S.A. 1990.
- H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia Tesis de Ejecución 1917-1985. Apéndice al Semanario de la Federación. Quinta Parte. Sala Cuarta. México 1985.
- LEY Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. 1990.
- MANUAL De Acceso a la Jurisprudencia Laboral. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. 1980 - 1981.
- Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Poder Judicial de la Federación. Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Sexta Parte México 1985.