

862  
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LAS SANCIONES AL PATRON  
POR INCUMPLIMIENTO  
A LAS NORMAS DEL TRABAJO**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**

**RITA ROSAS MARTINEZ**

**ASESOR: DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**MEXICO, D.F 1993**





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.

LAS SANCIONES AL PATRON POR INCUMPLIMIENTO  
A LAS NORMAS DE TRABAJO.

PAG.

Introducción.....1

I. GENERALIDADES.

1. Concepto de responsabilidad .....	2
2. Concepto de culpabilidad .....	5
3. Definición legal de las faltas y sanciones .....	10
4. Definición de delito .....	15
5. Concepto de obligación .....	18

II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RESPONSABILIDAD PENAL EN QUE  
INCURRE EL PATRON EN MEXICO.

1. La Constitución Mexicana de 1917 y el Artículo 123 Constitucional .....	22
2. La Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	31
3. La Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	36

III. LA RESPONSABILIDAD EN EL AMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO  
MEXICANO.

1. Surgimiento de la responsabilidad .....	41
2. Importancia de la responsabilidad .....	44
3. Responsabilidad del trabajador .....	46

4. Responsabilidad del patrón .....	47
A. Del patrón frente de sus trabajadores .....	50
B. Del patrón frente al Estado .....	54
IV. ANALISIS JURIDICO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS AL PATRON POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE TRABAJO.	
1. Obligaciones del patrón.....	58
2. Clasificación de las sanciones por incumplimiento....	59
A. Obligaciones simples.....	59
1. Obligaciones de dar.....	60
2. Obligaciones de hacer.....	65
3. Obligaciones de no hacer.....	68
4. Obligaciones de tolerar.....	73
B. Obligaciones complejas.....	76
3. Sanciones por incumplimiento.....	81
A. Penales.....	83
B. Administrativas.....	84
V. PROYECTO DE REFORMAS Y ADICIONES A LA SECCION SEGUNDA DEL TITULO DIECISEIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
1. Proyecto de reformas y adiciones.....	87
2. La intervención del Ministerio Público.....	96
3. La actuación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	101
CONCLUSIONES.....	105

**BIBLIOGRAFIA.....107**

**OTRAS FUENTES.....111**

**LEGISLACION.....112**

## INTRODUCCION

La responsabilidad es la obligación que le surge a un sujeto como consecuencia de la comisión de un acto ilícito, por lo cual deberá dar cuenta de ello a quien lo sufre.

La culpabilidad es el reproche del hecho al autor por su conducta antijurídica.

Las faltas son acciones u omisiones ilícitas cometidas por un individuo y que constituyen violaciones a la ley que dan como resultado la imposición de una sanción mínima. Por otro lado se encuentra el delito que es también la violación de una norma pero tipificada penalmente y sancionada por la ley de esa materia.

La obligación es la relación jurídica que se establece entre una persona llamada acreedor, que puede exigir de otra llamada deudor, una prestación o una abstención de carácter patrimonial.

Las garantías más importantes de los trabajadores el legislador de 1917 lo plasmó en la Constitución General de la República, en su artículo 123, otorgándole una gran importancia, pues regula los derechos más elementales que debe gozar todo

trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 es la primera en México que establece un título sobre sanciones y responsabilidades, el cual establece la forma en que el patrón se sancionaría en caso de incumplir alguna de las normas laborales.

La Ley Federal de 1970 tomando los antecedentes dejados por la Ley de 1931, dedica el Título Dieciseis a las Sanciones y Responsabilidades en el cual se encuentran dos tipos de sanciones que sean pecuniarias o administrativas así como la penal o de prisión.

La responsabilidad derivada de los derechos y obligaciones de la relación laboral, surge exactamente como consecuencia del incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas por la Constitución Federal en su artículo 123, Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo o Reglamento Interior de Trabajo.

La importancia de la responsabilidad radica principalmente en el concepto mismo de la responsabilidad laboral, el presupuesto básico de la responsabilidad consiste en la existencia de un daño o perjuicio que afecte a una determinada persona.

El trabajador como sujeto de derechos y obligaciones laborales tiene la capacidad de incurrir en responsabilidad, ésta

se encuentra regulada por el Título Dieciseis de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo unicamente la sanción pecuniaria consistente en una semana de su salario.

Así también el patrón puede incurrir en responsabilidad frente a sus trabajadores y frente al Estado, en primer caso la responsabilidad se origina de una relación directa, en el segundo la responsabilidad deriva fundamentalmente de índole económica.

Las obligaciones que tiene el patrón hacia el trabajador son múltiples, clasificadas en la Ley Federal del Trabajo como obligaciones de dar, de hacer, de no hacer de tolerar y complejas.

Las sanciones por incumplimiento a las normas laborales son las penales y las administrativas, consistiendo las primeras en prisión y las segundas en el pago pecuniario y en algunos casos en la clausura de la empresa.

Las sanciones al patrón son mínimas de tal forma que fácilmente puede cumplirlas, creando con que en repetidas ocasiones violen las normas laborales, razón por la que en el capítulo quinto proponemos reformas al título décimo sexto de la ley laboral, en él se sugieren sanciones mayores, consiguiendo al máximo el cumplimiento de sus obligaciones.

## **I. GENERALIDADES**

- 1. Concepto de Responsabilidad.**
- 2. Concepto de Culpabilidad.**
- 3. Definición legal de las faltas y sanciones.**
- 4. Definición de delito.**

## 1. Concepto de Responsabilidad.

La responsabilidad es un término que surge de la raíz latina respondere, que significa estar obligado. Su significado desde un ángulo gramatical ha sido definido "como la obligación de reparar y satisfacer los actos que alguien ejecuta o que otros hacen, en consecuencia de un delito, de una culpa o de otra cosa legal".<sup>(1)</sup>

La responsabilidad es también el cargo y la obligación moral que resulta para uno, del posible yerro en su caso o asunto determinado.

En nuestro estudio, interesa el concepto de responsabilidad desde el punto de vista jurídico. La doctrina penal mexicana es abundante al respecto. El maestro González de la Vega señala "...una persona responsable de un delito o falta, no solo tendrá la pena correspondiente al delito cometido, sino que esta obligado a reparar los daños ocasionados por éste, pero sólo podrá exigirse responsabilidad, previa declaración de la existencia de un hecho punible".<sup>(2)</sup>

-----  
1 DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Esparza, Vigésima edición. Madrid, 1972. p. 1247.

2 González de la Vega, Francisco. DEBECHO PENAL MEXICANA. Porrúa Décima primera edición. México, 1972. p. 12.

El tratadista español Cuello Calón manifiesta que la responsabilidad es "el deber jurídico en que se encuentra el individuo imputable de dar cuenta a la sociedad del hecho imputado".<sup>(3)</sup>

Para el profesor Salvador Rojas la responsabilidad es la "capacidad existente en todo sujeto activo de derecho de conocer y aceptar las consecuencias de un acto suyo, inteligente y libre".<sup>(4)</sup>

Otra definición que deseamos agregar y en nuestra opinión es bastante aceptada, es la del juspenalista mexicano Ignacio Villalobos que expresa: "...se usa el término de responsabilidad para significar la situación jurídica en que se coloca el autor de un acto típicamente antijurídico, si obró culpablemente; así los fallos judiciales suelen concluir con esa declaración, teniendo al acusado como penalmente responsable del delito que motivó el proceso y señalado la pena que debe sufrir".<sup>(5)</sup>

-----  
3 CUELLO CALÓN, Eugenio. DERECHO PENAL. Bosch. Novena edición. España, 1961. p. 359.

4 ROJAS, Salvador. DERECHO PENAL MEXICANO. Tauro. Cuarta edición. México, 1968. p. 30.

5 VILLALOBOS, Ignacio. DERECHO PENAL MEXICANO. Porrúa. Cuarta edición. México, 1984. p. 153.

Por nuestra parte, consideramos que es responsable aquel sujeto que teniendo las condiciones idóneas psicofísicas realiza un acto tipificado en la ley como delito y que derivado de ello contrae la obligación de responder por él.

El Código Penal para el Distrito Federal no define lo que es la responsabilidad, simple y llanamente señala qué personas son responsables de los delitos. Para eludir la engorrosa teoría señala el maestro Rivera Silva "que en este punto es sumamente intrincada y la cual nos hace oscurecer nuestras ideas, podemos aceptar como responsabilidad, la obligación que tiene el individuo a quien le es imputable un hecho típico, de responder del mismo, por haber actuado con culpabilidad (dolo u omisión) y no existir causa legal que justifique su proceder o lo libere de la sanción".<sup>(6)</sup>

El Artículo 13 del que rige la materia penal expresa: "Son responsables del delito: I. Los que acuerden o preparen su realización; II. Los que lo realicen por sí; III. Los que lo realicen conjuntamente; IV. Los que lo lleven a cabo sirviéndose de otro; V. Los que determinen intencionalmente a otro a cometerlo; VI. Los que intencionalmente presten ayuda o

6 RIVERA SILVA, Manuel. EL PROCEDIMIENTO PENAL. Porrúa. Cuarta edición. México, 1984. p. 133.

auxilien a otro para su comisión; VII. Los que con posterioridad a su ejecución auxilien al delincuente, en cumplimiento de una promesa anterior al delito; y VIII. Los que intervengan con otros en su comisión aunque no conste quien de ellos produjo el resultado". Asi también el Artículo 14 del mismo ordenamiento legal expresa que: "Si varios delincuentes toman parte en la realización de un delito determinado y alguno de ellos comete un delito distinto, sin previo acuerdo con los otros, todos serán responsables de la comisión del nuevo delito, salvo que concurren los requisitos siguientes: I. Que el nuevo delito no sirva de medio adecuado para cometer el principal; II. Que aquél no sea una consecuencia necesaria natural de éste, o de los medios concertados; III. Que no hayan sabido antes que se iba a cometer el nuevo delito; y, IV. Que no hayan estado presentes en la ejecución del nuevo delito; o que habiendo estado, hayan hecho cuanto estaba de su parte para impedirlo".

## 2. Concepto de Culpabilidad.

Tratando de establecer el concepto de culpabilidad, la doctrina del derecho penal adopta fundamentalmente dos posiciones: la llamada psicologista y la llamada corriente normativista; para la primera, la culpabilidad consiste en el nexo psicológico entre la gente y el acto exterior o sea la relación psicológica que liga el autor con su hecho, es decir, su posición psicológica frente a él; entendida así la culpabilidad

en sus formas, el dolo y la culpa en formas de vinculación admitidas por la ley entre el autor y el hecho ilícito constituyen la imputabilidad como un presupuesto de la misma.

Sebastián Soler señala que la vinculación del sujeto con su acto desde el punto de vista psicológico supone dos cosas: "en primer término, la vinculación misma del sujeto con el orden jurídico y la vinculación subjetiva si bien atiende a fundamentos distintos, pues mientras que el primero implica una valoración normativa, el segundo está privado de toda valoración; además la culpabilidad proviene de la comprobación de la discordancia subjetiva entre la valoración de vida y el del valor creado, con conciencia de la criminalidad del acto."<sup>(7)</sup>

Finalmente, el maestro Villalobos señala magistralmente que la "culpabilidad es el quebrantamiento subjetivo de la norma imperativa de determinación, esto es, el desprecio del sujeto por el orden jurídico y por los mandatos y prohibiciones que tienden a constituirlo y conservarlo."<sup>(8)</sup>

Por otro lado el Maestro Osorio y Nieto afirman que la culpabilidad "se identifica con la reprochabilidad hacia el

-----  
7 SOLER, Sebastián. DERECHO PENAL ARGENTINO. Losada. Argentina, 1956. p. 78.

8 VILLALOBOS, Ignacio. Ob. Cit. p. 292.

sujeto activo, por haberse éste conducido contrariamente a lo establecido por la norma jurídica penal".<sup>(9)</sup>

Por lo que hace a la teoría normativa, ésta presupone la existencia de una conducta o hecho antijurídico y que la culpabilidad agrega a la acción antijurídica un nuevo elemento mediante el cual se convierte en delito, pues mientras la antijuricidad es la relación entre la acción y el orden jurídico que establece la divergencia objetiva entre uno y otro, la culpabilidad hace al autor el reproche por no haber omitido la acción antijurídica a pesar de haber podido evitarla.

La culpabilidad para esta corriente no consiste en la mera relación psicológica, pues ésta solo representa el punto de partida, teniendo presente un hecho psicológico concreto, deben precisarse los motivos del mismo para ubicar la conducta del sujeto dentro de los ámbitos del dolo y la culpa; es el camino necesario para no agotar la investigación del concepto de culpabilidad, pues determinando los motivos y la personalidad del autor, le era exigible una conducta acorde con el derecho.

La culpabilidad en suma, consiste en el reproche del hecho al autor por su conducta antijurídica, pues el hecho

-----  
9 OSORIO Y NIETO, César Augusto. SINTEISIS DE DERECHO PENAL. Trillas. México, 1954. p. 66.

antijurídico concreto es el punto de partida del reproche contra su autor. La culpabilidad significa, según Edmundo Mezger "un conjunto de presupuestos fácticos de la pena situados en la persona del autor; para que alguien pueda ser castigado no basta que haya procedido antijurídica y típicamente, sino que es preciso también que su acción pueda serle personalmente reprochada".<sup>(10)</sup>

Favón Vasconcelos citando a Edmundo Mezger, señala que este autor reconoce que la culpabilidad equivale a reprochabilidad de donde la culpabilidad penal no puede ser en sí el hecho en su significación psicológica, sino la propia situación de hecho valorada normativamente. Ello supone que mediante un juicio de referencia y de valoración se determine que el autor del hecho típico y antijurídico lo ha ejecutado culpablemente. Así también este autor agrega "El juicio por el que se afirma que el autor de una acción antijurídica y típica la ha cometido también culpablemente se enlaza en verdad, en una determinada situación fáctible de la culpabilidad que yace en el sujeto, pero valorizada a la vez esta situación considerada como un proceso reprochable al agente. Solamente mediante este juicio valorativo del que juzga, se eleva la realidad del hecho psicológico al concepto de culpabilidad, es ciertamente un juicio

-----  
10 CASTELLANOS TENA, Fernando. LINEAMIENTOS ELEMENTALES DE DERECHO PENAL. Porrúa. México 1981. p. 234.

de referencia a una determinada situación de hecho y por consiguiente un juicio de referencia como se le ha determinado en la Bibliografía, tal referencia a una determinada situación de hecho como la culpabilidad. La culpabilidad no es por tanto sólo la situación fáctica sino esta situación fáctica como objeto de reproche de culpabilidad".<sup>(11)</sup>

En síntesis, podemos afirmar que los elementos de la culpabilidad según la teoría psicológica son la imputabilidad como presupuesto de la culpabilidad y el elemento psicológico, por que de ella nace la necesaria relación entre la acción antijurídica y su autor.

Por lo que se refiere a la teoría normativa, establece como elementos de la culpabilidad los siguientes: la imputabilidad y las formas de culpabilidad que son el dolo y la culpa; para algunos autores constituyen las partes integrantes de la culpabilidad, la conducta o el hecho del autor y la ausencia de causas de exclusión de la culpabilidad.

En atención a la culpabilidad, los delitos se clasifican en dolosos o intencionales y culposos o imprudenciales, y preterintencionales, como lo disponen los

-----  
11 PAVON VASCONCELOS, Francisco. MANUAL DE DERECHO PENAL MEXICANO. Porrúa. Novena edición. México, 1970. p 337.

artículos 8 y 9 del Código Penal para el Distrito Federal; el primero dice: "Los delitos pueden ser: I.- Intencionales; II.- No intencionales o de imprudencia; III.- Preterintencionales"; el otro artículo señala "Obra intencionalmente el que, conociendo las circunstancias del hecho típico, quiera o acepte el resultado prohibido por la ley".

Obra imprudencialmente el que realiza el hecho típico incumpliendo un deber de cuidado, que por las circunstancias y condiciones personales le imponen.

Obra preteritencionalmente el que cause un resultado típico mayor al querido o aceptado, si aquél se produce por imprudencia.

### 3. Definición legal de las faltas y sanciones.

La doctrina jurídica es bastante clara en cuanto al concepto de lo que debemos entender por falta, así por ejemplo, el Maestro argentino Raúl Goldestein afirma que faltas "son las acciones y omisiones voluntarias reprimidas por la Ley, de menor cuantía, y que tienen su fuente en la ley, las ordenanzas municipales, los ordenamientos policiales o reglamentaciones administrativas."<sup>(12)</sup>

---

12 GOLDESTEIN, Raúl. DICCIONARIO DE DERECHO PENAL. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1962. p. 250

El Maestro Rafael De Pina en forma más sencilla y precisa señala que falta "es la infracción de naturaleza penal o administrativa que por su escasa trascendencia se sanciona levemente."<sup>(13)</sup>

De lo anterior podemos concluir que las faltas son infracciones a las que la Ley señala penas leves. Por lo tanto, para saber si una infracción constituye delito o falta, bastará con examinar la lista de penas establecidas por nuestro Código Penal, y si se encuentra entre las que se clasifican como graves el hecho constituirá delito y se clasificará entre las leves cuando integren una falta.

Por otro lado, la sanción es nuevamente otra noción jurídica, es tal, sólo cuando tiene una pretensión de imposición, irresistible al obligado, de suerte que su comportamiento y cumplimiento no puede dejarse a su arbitrio, ya que si determinada forma de conducta, es establecida como deber jurídico por una norma de derecho, ello implica que quiere garantizarse a todo trance su realización efectiva, incluso mediante una imposición inexorable si fuera preciso, de otra forma estaríamos en presencia de normas de otra índole, pero nunca de normas jurídicas.

-----  
13 PINA, Rafael De. DICCIONARIO DE DERECHO. Porrúa. Décima edición. México, 1981. p. 265.

La impositividad característica de las normas jurídicas resulta desde el momento en el que el deber jurídico, que ellas involucran, debe ser fielmente observado ya que la infracción de la conducta constituye el supuesto del surgimiento de la sanción, en última instancia de aplicación coactiva.

Son innumerables las definiciones que sobre el concepto de sanción ha elaborado la doctrina jurídica, citaremos solo algunas de ellas: para Eduardo Pallares, las sanciones jurídicas "son las consecuencias jurídicas que se producen por la violación de las normas y que tienen por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación al mismo".<sup>(14)</sup> Para Galindo Garfias, la sanción "es el medio que el legislador adopta para lograr que la norma alcance efectivo cumplimiento".<sup>(15)</sup> Para el profesor Villoro Toranzo, la sanción "es, pues, una declaración que en propiedad corresponde a la autoridad."<sup>(16)</sup>

Preciado Hernández, apunta que la "sanción en su sentido más general, significa la consecuencia que tiene para el hombre su actividad en cuanto se relaciona y está sometida a las

-----  
14 PALLARES, Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Porrúa. Décima quinta edición. México, 1983. p. 716.

15 GALINDO GARFIAS, Ignacio. DERECHO CIVIL. Porrúa. Cuarta edición. México, 1985. p. 35.

16 VILLORO TORANZO, Miguel. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Porrúa. Cuarta edición. México, 1983. p. 295.

leyes. Etimológicamente sanción quiere decir, lo establecido por la Ley... La sanción jurídica que estrictamente consiste en la consecuencia que atribuye la norma a la observancia o inobservancia de lo preceptuado por ella. En este sentido amplísimo si la nulidad de un acto se considera como sanción, no hay razón para negarle este mismo carácter de validez; pues tanto la nulidad como la validez son consecuencias preestablecidas en la norma y referidas a la actitud que adopta la persona jurídica, frente al precepto normativo".<sup>(17)</sup>

Por nuestra parte, podemos definir la sanción de la siguiente manera: es la reacción legal del Estado contra la persona que realiza un acto ilícito, es decir prohibido por la ley.

El maestro Toral Moreno señala como características de la sanción, las siguientes: "1. Es una consecuencia jurídica; 2. Se da a cargo (o en contra) del obligado; 3. Se produce por incumplimiento del deber primario; 4. Es, por tanto, una consecuencia jurídica secundaria; 5. No es la única posible consecuencia secundaria".<sup>(18)</sup>

- 
- 17 PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. LECCIONES DE FILOSOFIA DEL DERECHO. Jus. México, 1947. p. 84.
- 18 TORAL MORENO, Jesús. APUNTES DE INICIACION AL DERECHO. Jus. México, 1974. p. 132.

La finalidad de la sanción, según afirman los autores citados, es castigar las violaciones, subjetivamente imputables y el restablecimiento de la esfera jurídica lesionada mediante la reposición de las cosas a su estado anterior, si fuera posible, o en otras palabras mediante el resarcimiento del daño (económico y/o jurídico) consecuencia del acto ilícito cometido.

Para efectos de nuestro estudio, nos referiremos a la clasificación de las normas jurídicas de acuerdo con la aplicabilidad de sus sanciones. De este modo, dentro del campo del Derecho Objetivo, las normas jurídicas, "admiten una graduación jerárquica de acuerdo con las sanciones originadas por el incumplimiento del deber inminente de ellas; así la doctrina que podemos estimar clásica, clasifica las normas en cuatro grupos fundamentales partiendo del anterior punto de vista, que es en cuanto a su clasificación con las sanciones. De tal manera que son las siguientes: a). Leyes perfectas, son aquellas respecto de las cuales existe una sanción... b). Leyes Plus Quam Perfectas, son aquellas otras, cuya sanción consiste, bien, en un castigo o bien en la imposición de una obligación equivalente a la violada... c). Leyes Minus Quam Perfectas, son aquellas normas cuya sanción se traduce en la ilicitud de la conducta contraria a la prevista por ellas... d). Leyes Imperfectas, son aquellas denominadas cuando las normas carecen o están desprovistas de

(19)  
sanción".

De lo anterior podemos concluir que las leyes vigentes se clasifican en no sancionadas, sancionadas levemente y sancionadas con castigo mayor.

#### 4. Definición de delito.

El concepto elemental de delito ha sido estudiado a lo largo del tiempo como una relación jurídica entre el gobierno y gobernados, cuyo origen y surgimiento es la actividad humana estimada legislativamente como contraria al orden ético social.

La palabra delito "deriva del supino delictum del verbo delinquere, a su vez compuesto de linquere, dejar, y el prefijo de, en connotación peyorativa. Se toma como linquere viam o rectam viam: dejar o abandonar el buen camino".<sup>(20)</sup> Por su parte Carrara habla de abandono de una ley, cometer una infracción o una falta.

Ciertamente son numerosos los tratadistas y las

-----  
19 ORTIZ URQUIDI, Raúl. DERECHO CIVIL. Porrúa. Segunda Edición. México, 1982. p. 125.

20 VILLALOBOS, Ignacio. DERECHO PENAL MEXICANO. Ob. Cit. p. 202.

legislaciones que han pretendido dar una noción o un concepto de delito, tarea por demás difícil de conseguir en el plano absoluto y de carácter general, pues un concepto de raíz puramente filosófico valedero para todos los tiempos y países, respecto de si un hecho es o no ilícito, no se ha conseguido todavía, pero los esfuerzos continúan.

La doctrina jurídica ha sido fructífera en elaborar numerosas definiciones acerca del delito. Con un carácter generalizador, autores como Frank afirman que "el delito es la violación de un derecho fundado sobre la ley moral; Pessina, dice que es la negación del derecho; para Romagnosi, es el acto de una persona, libre e inteligente perjudicial a los demás e injusto; y para Rossi, consiste en la infracción de un deber exigible en daño de la sociedad o de los individuos".<sup>(21)</sup>

De los conceptos anteriores concluye que ninguno contiene una precisión suficiente para los efectos de la disciplina normativa penal.

El delito desde un punto de vista estrictamente jurídico ha sido estudiado por importantes tratadistas y han aportado interesantes definiciones del mismo. Por ejemplo para

-----  
21 PAVON VASCONCELOS, Francisco. MANUAL DE DERECHO PENAL MEXICANO. Ob. Cit. p. 163.

el jus-penalista Arilla Bas, "el delito es, pues, esencialmente, una conducta activa u omisiva, cuya ejecución se conmina por la norma con la imposición de una pena."<sup>(22)</sup>

Para Franz Von Liszt "el delito es un acto humano, culpable, antijurídico y sancionado con una pena. Ernesto Vol Beling lo define como la acción típica, antijurídica, culpable, subsumible bajo una sanción penal adecuada y que satisfaga las condiciones de punibilidad".<sup>(23)</sup>

El actual Código Penal para el Distrito Federal define al delito en su numeral 7, primer párrafo como sigue: "Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales." Este precepto consagra categóricamente el principio de legalidad (nullum crimen nulla poena sine lege), claramente recogido en el artículo 14 Constitucional.

Al respecto, el profesor Arilla Bas señala que dicha definición es tachada de formalista y tautológica, pero constituye un concepto lógico, un juicio a posteriori, que asocia el delito como causa a la pena como efecto. Por otra parte, la simple lectura de cualquiera de las normas penales singulares incluidas en la parte especial de los códigos, permite observar

-----

22 ARILLA BAS, Fernando. EL PROCEDIMIENTO PENAL EN MEXICO. Editores Mexicanos. Cuarta edición. México, 1973. p. 9.

23 PAVON VASCONSELOS, Francisco. Ob. Cit. p. 166.

que ésta se integra de dos partes: el precepto y la sanción. El precepto no es sino la descripción de un modo de conducta prohibida en la norma, la sanción, la privación de un bien jurídico con que se conmina la ejecución de esa conducta".<sup>(24)</sup>

Los elementos de esta definición, claramente formalista y formulado con aspectos prácticos, se puede concluir que: en primer término es un acto u omisión, esto es, una acción que se traduce en una conducta humana, la cual va acompañada de una voluntad manifestada exteriormente por un movimiento de una determinada persona o por la falta de realización de un hecho positivo exigido por la propia ley penal (omisión). En segundo término, que esté sancionado por la ley penal lo cual implica la obligación del establecimiento previo de los tipos legales por la normación punitiva, pasando éstos a ser actuaciones punibles.

##### 5. Concepto de obligación.

Escencialmente, para dar un concepto de obligación primeramente nos referimos al concepto civilista que de la doctrina se desprende. Así, "podemos decir que la obligación es la necesidad jurídica que tiene la persona llamada deudor, de conceder a otra llamada acreedor, una prestación de dar, de

-----  
24 ARRILLA BAS, Fernando. EL PROCEDIMIENTO PENAL EN MEXICO. Ob. Cit. p. 9.

(25)  
hacer". De esta definición se desprende como elementos de los mismos, los sujetos que son las personas aptas para ser titulares de derechos y resultar obligadas (deudor y acreedor). El objeto es lo que el deudor debe dar, hacer o no hacer, es el contenido de la conducta del deudor.

Ahora bien, dentro del extenso concepto de obligación podemos hablar de obligaciones mercantiles, fiscales, alimentarias, etétera, pero para efectos de nuestro estudio y que es la disciplina laboral, hablaremos de obligaciones laborales, que implica como sujetos al trabajador y al patrón, de tal forma que "para el trabajador y para sus dirigentes es, consiguiente, indispensable conocer cuáles son sus obligaciones, pues debemos reconocer aquí un principio general de derecho según el cual a todo derecho corresponde una obligación y viceversa; o dicho en otros términos: entre dos sujetos, si uno tiene un derecho con relación al otro, es que a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir. Este principio tiene máxima importancia en materia de derecho laboral".  
(26)

-----  
25 BEJARANO SANCHEZ, Manuel. OLIGACIONES CIVILES. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Harla. Segunda edición. México, 1983, p. 7.

26 GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. Décima séptima edición. México 1990. p. 205.

En cuanto a las obligaciones nacidas entre el trabajador y el patrón son determinadas propiamente por la Ley Federal del Trabajo, es así como Felipe Sánchez Román afirma que las obligaciones "son resultados, parte o contenido de un orden general de relaciones de derecho establecidas, desde luego más permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos y de mero interés individual".<sup>(27)</sup>

La razón jurídica por la cual existen obligaciones en una relación laboral es como la finalidad de que no quede a la libre voluntad de las partes, pues de ser así existiría un desequilibrio de fuerzas, y para evitar ésto se crea la Ley Federal del Trabajo, para que con base en este instrumento legal se equilibren dichas obligaciones.

-----  
27 DAVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I Porrúa. Tercera edición. México, 1970. p. 257.

**II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RESPONSABILIDAD  
PENAL EN QUE INCURRE EL PATRON EN MEXICO.**

- 1. La Constitución Mexicana de 1917 y el Artículo  
123 Constitucional.**
- 2. La Ley Federal del Trabajo de 1931.**
- 3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.**

1. La Constitución Mexicana de 1917 y el Artículo 123 Constitucional.

Al triunfo de la revolución constitucionalista comandada por Don Venustiano Carranza, el siguiente paso fue la organización del gobierno, establecer las bases políticas y sociales, posteriormente a la lucha armada. El Ingeniero Félix Palavicini explica la necesidad de convocar a un Congreso Constituyente en los siguientes términos: "Encontramos más práctico, más expedito y más lógico que hechas las elecciones de Ayuntamientos en la mayoría de los Estados, se proceda a la elección de un Congreso Constituyente en el cual el pueblo de la República, soberanamente representado, envía por cada Estado los ciudadanos diputados que conforme a su censo les corresponda. Este Congreso no deberá tener naturalmente, otra función que la de estudiar las reformas que la revolución haya puesto en vigor y que afecten a la Constitución mientras tanto, el orden seguirá restableciéndose por completo, las legislaturas de los Estados irán quedando electas, y cuando se efectúen las elecciones para Cámaras Federales, éstas vendrán a funcionar dentro de un perfecto orden constitucional, en que todas las reformas habrán sido ya aceptadas y la marcha administrativa del país no tendrá trabas curialescas ni obstáculos de mera forma. El Congreso de la Unión vendrá entonces al desempeño normal de sus labores legislativas, entre las cuales deberá contarse, como muy importante, la convocatoria para la elección presidencial. La

integración de un Congreso Constituyente, exclusivamente dedicado a discutir las reformas constitucionales, sin otra atribución política y sin ningún carácter legislativo, aparte de aquel para el cual fue exclusivamente convocado asegurará la fácil aprobación de las reformas, la conciente comprensión de las mismas, y así quedarán resueltos todos los problemas actualmente planteados, sin que la Nación espere esa larga y trabajosa marcha legislativa que se requeriría, por el procedimiento normal, para el análisis aislado de cada una de las reformas. un ir y venir de las Cámaras Federales a las legislaturas locales y de éstas, otras vez al Congreso de la Unión".  
(28)

Era incontestable convocar a la gran Asamblea Legislativa de la revolución, para incorporar en una nueva carta magna los principios sociales conquistados por los campesinos y obreros en el fregor del movimiento revolucionario. La idea fue acogida por el Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la República Mexicana, y por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 1 de diciembre de 1916.

-----  
28 TRUEBA URBINA, Alberto. DERECHO SOCIAL MEXICANO. Porrúa México, 1978. p. 144 y 145.

El Congreso Constituyente se instaló en la ciudad de Querétaro el 1 de diciembre de 1916 y concluyó sus labores el 31 de enero de 1917. En dos meses se elaboró la nueva Constitución Mexicana.

Al respecto manifiesta el constitucionalista Jorge Carpizo que la "voz del trabajador pronto se hizo oír, y el Congreso Constituyente la escuchó; nuestra historia alcanzaba uno de sus momentos de orgullo, y las ideas corrieron purificando a los hombres. En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló en los días que nuestro Constituyente discutió los antecedentes del artículo 123. Al pueblo se dió una legislación que enaltece y enorgullesse a nuestro movimiento social".  
(29)

Efectivamente, el pueblo mexicano, ha tenido una historia triste y de represión a través de los años, y ha sido la revolución mexicana la consecuencia de tal represión, misma que trajo consigo la expedición de un documento propio realizado por el pueblo a través de sus representantes que integraron el Constituyente. Dicho documento lo fué la Carta Magna, donde se

-----  
29 CARPIZO, Jorge. LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917. Porrúa. Séptima edición. México 1986, p. 93.

plasmó los derechos y obligaciones mas elementales, entre los derechos encontramos que el Constituyente consideró de suma importancia la reglamentación laboral, por lo que normó en ella los principios elementales de los derechos de los trabajadores.

Los orígenes del artículo 123 presentan importantes desenvolvimientos en su implantación. El día 19 de diciembre de 1916 se presentó a la consideración del Congreso Constituyente el proyecto del artículo 5 de la Constitución, el cual estaba redactado casi en los mismos términos que el artículo respectivo de la Ley de 1857 que señalaba "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial".

Previamente los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora habían presentado un proyecto de adiciones al Proyecto del artículo 5, consignando algunas garantías en favor de los trabajadores, en lo que se refiere a la jornada de trabajo y a la resolución de los conflictos obrero-patronales, por medio de los comités de conciliación y arbitraje.

Puesto a discusión el dictamen sobre el artículo 5 se suscitaron largos y apasionados debates, tanto en pro como en contra. Los opositores esgrimieron con acopio de fundamentos jurídico constitucionales, que las adiciones propuestas si bien

eran necesarias para reconocer los derechos de los trabajadores existían los opositores, sin embargo los defensores de los trabajadores alcanzaron su voz con fundamentos sociales y legales.

La resolución de la cuestión planteada se vislumbró como consecuencia de un elocuente discurso del diputado Alfonso Cravioto, quien manifestó su aprobación a las bases reglamentarias que la Comisión incluiría en su dictamen al artículo 5, pero consideraba necesario hacer dos observaciones: primero quitar del artículo 5 lo relativo a los derechos de los trabajadores y segundo, por la importancia de este reconocimiento, redactar un artículo especial que contuviera los derechos que consignaba el proyecto del artículo 5 y los demás que fueran pertinentes.

Continuaron sin mayor relieve los debates, y el consejero personal de Venustiano Carranza, el licenciado José Natividad Macías, inició la forma de resolver el problema, haciendo saber a los Constituyentes que durante su estancia en Veracruz, Venustiano Carranza había expedido el decreto de adiciones al plan de Guadalupe, el día 12 de diciembre de 1916, en el que reiteró que una de las promesas que la revolución había hecho al pueblo mexicano era la de que durante el período de lucha, se expedían las leyes necesarias para proteger a la clase obrera y que, de acuerdo con la promesa, el señor Venustiano

Carranza había comisionado al propio licenciado Macías y Luis Manuel Rojas para formular los proyectos de leyes que fueran necesarios, en los que se tratase el problema obrero, en sus diversas manifestaciones.

Los trabajos de elaboración del artículo especial en proyecto ocuparon los diez primeros días del mes de enero de 1917, y durante el curso de los trabajos surgieron conceptos atrevidos para su época con los que se trataba de dar mayor fuerza revolucionaria al artículo constitucional.

La exposición de motivos que precedió a la iniciativa fue redactada por el licenciado Fariñas y aprobada por los diputados que suscribieron el proyecto de bases constitucionales que se presentó en el Congreso Constituyente.

Los trabajos concluyeron el día 13 de enero, día en que fue leído el proyecto en la sesión del Congreso, así como el dictamen de la comisión que se encargó del proyecto y que en su parte esencial señalaba que las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables de las que contienen las iniciativas presentadas se propuso que la sección respectiva llevara por nombre "Del Trabajo y de la Previsión Social", ya que se realacionan estrechamente en su contenido.

A continuación se proponía que en el artículo 1 se impusiera al Congreso y a las legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a esos instrumentos libertad para adoptar algunas bases mas, siempre que no contravinieran las consignadas y, además se prescribieran que la legislación no debería limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprometiendo a los empleados de comercio, artesanos y domésticos.

Al reseñar el Ingeniero Pastor Rouaix este momento lo señala como uno de los debates mas largos y mas fructiferos que tuvo el Congreso de Querétaro y con ello quedó establecido, por primera vez en la Constitución Política de un país, preceptos que garantizaran derechos del proletariado trabajador, colocandolo en un plano de igualdad con el capitalismo, que había sido, hasta entonces, privilegiado.

De esta manera, en una forma que a veces parece tener caracteres épicos, nació el artículo 123, y con ello los derechos sociales de los trabajadores mexicanos, modelo y ejemplo de muchas otras legislaciones, y obra fecunda de la Revolución Mexicana y de nuestros insignes Constituyentes.

El contenido del texto original del artículo 123 constitucional comprendió las siguientes materias elementales:

"a). La jornada de trabajo y los descansos, motivo de las especulaciones iniciales en torno a los citados artículos cuarto y quinto.

b). El trabajo de las mujeres y de los menores de edad para quienes se otorgaban condiciones especiales en la prestación de sus servicios, dada su condición biológica.

c). El salario y los medios de protección al salario, en particular el salario mínimo que desde entonces se definió como la cantidad que baste a un trabajador para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, incluyendo la educación de los hijos y los placeres humanos.

d). Los riesgos del trabajo: accidentes o enfermedades. Como consecuencia la responsabilidad patronal de otorgar atención médica a los trabajadores que los sufrieran durante el ejercicio de la actividad industrial, asimismo a pagar las indemnizaciones provenientes de alguna incapacidad física o de otra naturaleza, que impida el desempeño normal del trabajo.

e). La asociación profesional, otorgada tanto a patrones como a obreros, quienes pueden formar asociaciones, sindicatos u otro tipo de agrupaciones para la defensa de sus respectivos intereses comunes.

f). Las huelgas y los paros; las primeras para permitir a los trabajadores el equilibrio entre los factores de la producción. Los segundos para facultar a los patrones la suspensión de su actividad industrial en caso de urgente necesidad.

La relativa a las autoridades del trabajo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus orígenes los únicos tribunales encargados de dirimir y solucionar los conflictos que llegaran a presentarse entre los trabajadores y los patrones individualmente considerados, o constituidos en organizaciones de resistencia.

h). El trabajo de mexicanos en el extranjero.

i). La protección al patrimonio familiar de los trabajadores, y

j). La seguridad social considerada entonces como una "proyección a futuro".  
(30)

El desbordamiento del artículo 123 constitucional fue, por muchos años, la más brillante y avanzada en la esfera de los

-----  
30 BARAJAS, Santiago. DERECHO DEL TRABAJO. U. N. A. M. La Gran Enciclopedia Mexicana. Tomo II. México, 1983. p. 1064 y 1065.

derechos de los trabajadores. Pero hay que advertir y admitir que el Constituyente de 1917, no previera todas y cada una de las modalidades que la prestación del trabajo pudiera adquirir en el tiempo y como resultado del desarrollo de los avances sociales y tecnológicos de su aplicación en el trabajo. Por ello, el citado numeral ha sufrido numerosas modificaciones acordes con las necesidades que tiene en su momento actual.

En cuanto a la responsabilidad penal del patrón por incumplimiento de obligaciones hacia el trabajador el Constituyente de 1917 hace referencia en forma somera, en virtud de que norma la responsabilidad en los riesgos de trabajo como lo son accidentes y enfermedades.

## 2. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

La primera Ley Federal del Trabajo en México fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Ejecutivo Federal el 18 de Agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

Con respecto a esta ley, el juslaborista Néstor de Buen expresa que "la Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Sería excesivamente prolijo e innecesario hacer una relación precisa de

sus modificaciones. Baste señalar algunas de las más importantes: a). En el año de 1933, modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) En la Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c). la ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d). en el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e). por decreto de 27 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para la mejora constante de una parte de la clase obrera".<sup>(31)</sup>

-----  
31 BUEN LOZANO, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. Tomo I. Octava edición. México 1991. pp. 358 y 359.

En este mismo orden de ideas, es conveniente apuntar la opinión valiosa y respetable del maestro Rubén Delgado, que en forma objetiva y certera señala que la "Ley de 1931 se expidió con la finalidad de federalizar la materia laboral en México. Ese es el criterio que todo el mundo tiene, pero nosotros tenemos esta otra idea: se expidió el Código del Trabajo con el fin específico de sujetar mejor las relaciones obrero patronales en perjuicio de la clase asalariada de nuestro país. Esta Ley es eminentemente burguesa y por tal virtud no vino a resolver ninguno de los problemas lacerantes que se observan en el derecho del trabajo... Poco o nada de bueno es lo que se puede decir acerca de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Y lo mejor de ella es que ahora descansa en paz".  
(32)

A pesar de los comentarios de diversos autores como del mencionado anteriormente, podemos decir que la ley de 1931 reglamentó las sanciones al patrón en una forma revolucionaria para su tiempo, en virtud de que es una de las primeras en las que se da tal importancia, presionando en esta forma el cumplimiento a las normas de trabajo.

Es así como la Ley de 1931 contenía en el Título Undécimo el artículo 673 al 685, denominado "De las Sanciones", y

-----  
32 DELGADO MOYA, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. Porrúa. México 1977. p. 384 y 385.

que en forma sintética comprendía los siguientes puntos:

a). En relación a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos.

b). En cuanto a instalaciones y establecimientos con higiene y prevención de riesgos en maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo.

c). En lo referente al trabajo de las mujeres, incapacidad maternal, así como del trabajo de los menores.

d). Suministrar gratuitamente habitación y terrenos para cría de animales y asistencia médica.

e). En respetar el porcentaje de trabajadores mexicanos, sostenimiento de escuelas, permiso para el voto, permiso de inspección y vigilancia, alimentación en tripulación, emplear en su totalidad trabajadores mexicanos, cortes en los montes en forma gratuita de peones acacillados y eventuales, extradición de madera para reparación y ensanche de habitaciones, para permitir un mercado un día a la semana, permitir fiestas regionales, no disminuir el número de animales con que alla sido recibido.

f). Permisos de labores en sindicatos, proporcionar locales para guardar instrumentos, sindicato, hacer deducciones de cuotas

ordinarias, caja de ahorro, sostener estudios técnicos industriales a 1 de 400 a 1000 trabajadores, obligar a retirarse de un sindicato, hacer colectas o suscripciones, propaganda política o religiosa, no extender constancia o testimonios, no dar oportunidad a domésticos para asistir a escuelas, no dar informe a inspectores de trabajo.

g). Paros sin cubrir requisitos.

h). Cuando viole el reglamento interior del trabajo.

i). Al patrón que rehuse firmar un contrato de trabajo.

Las sanciones que señala esta ley son de carácter pecuniaria, en ella no se contemplan las sanciones de prisión. La forma de aplicación de las sanciones a los patrones por incumplimiento, las hacían los Gobernadores de los Estados o Territorios Jefe del Departamento del Distrito Federal, o el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, en su respectiva jurisdicción. El importe de las multas se hacía efectiva por las Tesorerías Generales de los Estados, Territorios y del Distrito Federal; o por la Tesorería General de la Nación, tratándose de las que imponía la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Por otro lado, es importante señalar que en su artículo 685 normaba que la sanción podría imponerse cuando se recabara la

información suficiente y oído al interesado a quien se concedía todas las facilidades para su defensa.

Dicha ley también establecía un capítulo "De los Inspectores de Trabajo", y en él otorgaba a los inspectores la obligación de cuidar que se observaran las disposiciones que sobre higiene y seguridad establecía, y en todo caso se aplicarían las sanciones correspondientes; así también vigilarán el trabajo de menores y mujeres.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tenía por objeto representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos siempre que lo soliciten; interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios para la defensa del trabajador; y cuidar de la justicia administrativa aplicada por los tribunales.

La ley de 1931 fué muy fructífera en la aplicación de sanciones para el incumplimiento de las normas y fue una base muy importante para la creación del título de "Responsabilidades y Sanciones" de la ley de 1970.

### 3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 10. de abril de 1970, y entró en vigor el 10. de mayo del mismo año.

El maestro Trueba Urbina al referirse a esta ley, afirma que la "nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa".<sup>(33)</sup>

Por otro lado, el jus-laborista Rubén Delgado, sostiene enérgicamente que "en esta ley se habla indistintamente de contrato de trabajo y de relación laboral, pero el problema que se da en el derecho obrero patronal, en relación a la compra venta de la fuerza de trabajo, queda sin resolverse, toda vez que en el caso de la relación laboral, con consentimiento o no de las partes interesadas, ésta continúa los pasos que desde un principio le ha marcado el contrato de trabajo, que, no es otra cosa que un resabio del más puro de los derechos burgueses y, por tanto, atentatorio de los derechos o intereses de las clases milenariamente expoliadas".<sup>(34)</sup>

A lo anterior, podemos agregar, en concordancia con varios tratadistas, que en esta ley ya se plasma un verdadero catálogo de responsabilidades penales a cargo del patrón a causa

-----  
33 TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. Sexta edición. México, 1981. p. 191.

34 DELGADO MOYA, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. Ob. Cit. p. 388.

del incumplimiento de ciertas obligaciones y necesidades propias de las relaciones del trabajo, se han incorporado nuevas figuras ilícitas en materia laboral y que en su oportunidad trataremos.

La Ley de 1970 estableció en sus artículos del 876 al 890 el Título Dieciséis "Responsabilidades y Sanciones". Cabe hacer mención que desde 1970 a la actualidad a este título se le han hecho diversas modificaciones.

Las sanciones que se imponen al patrón por incumplimiento en esencia son similares a la Ley de 1931; en ésta se sigue tomando como base la sanción económica, establecida y que van desde 100 a 20,000 pesos con las modificaciones hechas la actual ley toma como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Las sanciones administrativas serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen convenientes, mediante acuerdo que se publique en el periodo oficial que corresponda.

Para hacer cumplir las sanciones administrativas se

creó el "Reglamento que Establece el Procedimiento Para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal de Trabajo", el cual fué publicado el 14 de julio de 1983; en éste se establece un procedimiento desde la iniciación del acta para su investigación hasta la resolución, y que en el caso de ser culpable la autoridad fiscal competente hará efectiva la sanción, consigo trae aunado que la autoridad del trabajo realice la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente en caso de que se desprenda la posible comisión de un delito.

Es importante añadir que la Ley de 1970 también tiene como sanción la de prisión y en algunos aspectos reglamenta la cuantificación y en otros lo omite, correspondiendo por tanto al Ministerio Público competente el encuadramiento del delito y posteriormente ante el Juez que conozca de la cuantificación de la sanción de prisión.

Desde la expedición de la Ley de 1970 hasta la fecha ésta ha sufrido diversas reformas, y aún con ello no se ha minimizado en un grado superior la violación a las normas laborales; consideramos que por ser éstas casi representativas frente a patrones que fácilmente pueden cumplirlas, así como por falta de observancia y vigilancia por parte de las autoridades competentes, razón por la cual en otro capítulo proponemos reformas, que mas adelante precisaremos.

**III. LA RESPONSABILIDAD EN EL AMBITO DEL DERECHO  
DEL TRABAJO EN MEXICO**

- 1. Surgimiento de la responsabilidad.**
- 2. Importancia de la responsabilidad.**
- 3. Responsabilidad del trabajador.**
- 4. Responsabilidad del patrón.**
  - A. Del patrón frente a sus trabajadores.**
  - B. Del patrón frente al Estado.**

1. Surgimiento de la responsabilidad.

La reponsabilidad derivada de los derechos y obligaciones de la relación laboral, surge exactamente como consecuencia del incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas por la Constitución Federal en su artículo 123, Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo o Reglamento Interior de Trabajo.

Los tratadistas en materia laboral han unificado criterios al señalar que el presupuesto básico para que surja la responsabilidad laboral, es la violación de una obligación. Tal es el caso, que se contempla en la responsabilidad solidaria marcada a cargo de las empresas en el artículo 15 de la propia ley, que a la letra señala "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II. Los trabajadures empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rigan en las zonas económicas

en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

Resulta importante mencionar el comentario que elaboran los maestros Jorge y Alberto Trueba con respecto al artículo 15 del ordenamiento legal señalado, cuando dicen "La responsabilidad solidaria de las empresas que obtiene beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, es un gran acierto, pues se evita que los trabajadores sean defraudados por dichas empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera. Por otra parte, para que tenga aplicación el precepto que se comenta, será requisito indispensable que la empresa que no disponga de elementos propios suficientes ejecute obras o servicios exclusivamente a la empresa beneficiaria o bien que sus actividades principales estén dedicadas a ésta".<sup>(35)</sup>

Es acertada la disposición contenida en la ley en cuanto a responsabilidad referente a las empresas, en virtud de que la protección de la clase proletaria debe ser estricta, ya que la necesidad del trabajo provoca que un gran número de patrones violen en múltiples ocasiones las normas laborales.

-----

(35) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. Sexagésima quinta edición. México, 1971. p. 29 y 30.

El artículo 13 de la misma ley ilustra el surgimiento de responsabilidad, textualmente señala "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Muy atinadamente resulta la disposición anterior, ya que alguien tiene que ser responsable de las relaciones laborales, ya que de lo contrario se dejaría al trabajador en estado de indefensión.

Por otro lado, la ley laboral expresa la forma en que se sancionarán las violaciones, esto lo establece en su artículo 992 "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones".

Es de observarse que la vinculación del concepto responsabilidad por incumplimiento se hace valer a través de una declaración jurisdiccional.

## 2. Importancia de la responsabilidad.

La importancia de la responsabilidad radica principalmente en el concepto mismo de la responsabilidad laboral; pues como presupuesto básico de la responsabilidad consiste en la existencia de un daño o perjuicio que afecte a una determinada persona. Dichos daños o perjuicios se pueden originar en la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos, que perjudiquen a una persona; estas conductas dan origen al derecho que tiene una persona, y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño o perjuicio sufrido.

La responsabilidad "se configura una vez realizado el hecho o acto jurídico nocivo o producido por caso fortuito; la responsabilidad tiene su origen en dichos presupuestos jurídicos; es una consecuencia de los mismos. En una relación de causa a efecto".<sup>(36)</sup>

Por otro lado, el Profesor Villoro manifiesta "la responsabilidad jurídica es, antes que nada, una solución social. construida por el derecho (luego es un esquema jurídico) con el fin de señalar a una persona para que dé cuenta de las

-----  
36 DAVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Ob. cit. p. 397.

consecuencias de determinados hechos o actos jurídicos". (37)

La responsabilidad que le surge al patrón por incumplimiento a las normas de trabajo es de suma importancia por lo cual resulta acertada la forma en que el legislador impone las sanciones y responsabiliza a aquél que las viole.

Como regla general el derecho se encuentra establecido con una serie de hipótesis que enlazan la condición de su existencia para que como consecuencia se determine una sanción, es en realidad un principio lógico, si se da la conducta se debe sancionar.

La responsabilidad es importante en el ámbito del derecho del trabajo mexicano, de ahí que la traten y la incluyan como:

- a). La responsabilidad solidaria entre empresas (artículos 13, 14 y 15).
- b). Responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento de las normas de trabajo (artículo 32).

-----  
37 VILLORO TORANZO, Miquel. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Porrúa. Sexta edición. México, 1984. p. 351.

- c). Responsabilidad solidaria en el caso de sustitución patronal (artículo 41).
- d). Responsabilidad con motivo de la suspensión, rescisión de la relación laboral (artículos 42, 46, 47 y 51).
- e). Responsabilidad laboral por el deterioro que origine el uso de materiales o herramientas en mal estado, el ocasionado por el caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa calidad (artículo 134, VI).
- f). Responsabilidad oficial en materia de huelga (artículo 921).
- g). Responsabilidad por riesgos de trabajo (Título IX);
- h). Responsabilidades y Sanciones (Título XVI).

### 3.- Responsabilidad del trabajador.

El trabajador, como sujeto de derecho puede incurrir en responsabilidad por incumplir con determinados supuestos normativos.

Por regla general está incluido en el artículo 32 de la propia ley laboral la responsabilidad en que incurre el

trabajador a las normas laborales, así pues señala "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". Al respecto, el maestro Néstor de Buen comenta que "en esta norma el agregado final resulta innecesario. Mientras no incurra el trabajador en delito que amerite pena privativa de libertad es evidente que no puede hacerse coacción sobre su persona". (38) Resulta obvia su explicación y jurídicamente justificable, ya que la ley laboral no puede tipificar un incumplimiento de alguna norma hacia el trabajador si éste no comete un acto delictivo.

Si un trabajador viola las normas de trabajo, se le sancionará conforme al Título XVI de la ley "Responsabilidades y Sanciones", independientemente de la responsabilidad en que incurra por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, tal como lo preceptua el artículo 992.

Además, si las violaciones cometidas por el trabajador no están establecidas en la Ley Federal del Trabajo la multa que se imponga no podrá exceder del importe de su jornal o sueldo de un día, esto es la regla incluida en el artículo 1002 de la propia ley, fija los límites mínimo y máximo en el equivalente de

-----  
38 BUEN LOZANO, Néstor de Ob. Cit. p. 582.

3 a 315 veces el salario mínimo general, y en atención a lo dispuesto en la parte final del artículo 21 Constitucional, a los trabajadores no se les impondrá sanción con multa mayor del importe de su jornal o sueldo en una semana.

Como norma general se establece la prohibición de descuentos en los salarios de los trabajadores, sin embargo existen como son: el trabajador deberá pagar al patrón por los errores, pérdidas o averías cometidas por él, hasta por una cantidad no mayor del importe de los salarios de un mes y el pago se hará conforme lo convengan el trabajador y el patrón, el mismo no podrá superar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo. Es una responsabilidad a cargo del trabajador originada por su negligencia, el derecho para exigir el pago por haber incurrido en responsabilidad prescribe en un mes; los descuentos en el salario para hacer el pago no procederán en caso de trabajadores que perciban el salario mínimo, lo anterior es en atención a lo establecido por los artículos 77, 110 y 517 de la ley en estudio.

Es importante señalar la apreciación que hace el maestro Néstor de Buen en las siguientes líneas: "Es evidente que en los casos de responsabilidad penal que genere una responsabilidad civil (abusos de confianza, fraudes, etcétera) los límites señalados en el artículo 110, fracción I, no opera, ya que la hipótesis ahí contemplada no incluye este tipo de

causas productoras de responsabilidad.

Por último la responsabilidad derivada del hecho de abandonar el empleo, si éste es por tiempo indefinido, o siendo eventual con duración mayor a un año, antes de que éste se cumpla, no podrá ser otra que el resarcimiento de los daños y perjuicios que resulten en forma directa e inmediata del abandono. No tenemos noticia de que se haya intentado alguna acción de esta índole."<sup>(37)</sup>

#### 4. Responsabilidad del patrón.

El patrón puede incurrir en responsabilidad respecto a sus trabajadores, y frente al Estado; en el primer caso la responsabilidad se origina de una relación directa que es el patrón trabajador, y en el segundo la responsabilidad deriva fundamentalmente de índole económica.

Cabe hacer mención que la responsabilidad siempre debe existir, tal como lo expresa Juan D. Pozzo "Donde existe autoridad también debe existir responsabilidad".<sup>(40)</sup>

-----  
39 Ibidem. p. 585 y 583.

40 POZZO, Juan D. Manuel. TEORICO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Volumen II. Ediar Editores. Argentina, 1962. p. 43.

Para una mejor explicación hemos titulado los siguientes puntos con cada una de esas responsabilidades.

A. Del patrón frente a sus trabajadores.

La responsabilidad del patrón frente a sus trabajadores se rige por el Título Décimosexto de la ley laboral, y puede surgir por diversos supuestos consistentes en el daño que uno o varios trabajadores sufran, no importando el hecho material sino la imputabilidad hacia la responsabilidad patronal que se produce.

El legislador de 1980 al actualizar el Título Noveno "Riesgo de Trabajo" expone que la Teoría del Riesgo Profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran.

La ley determina claramente quien es patrón, y lo define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Por otro lado, serán considerados intermediarios únicamente cuando las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos no cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, pues en caso contrario será

solidariamente responsable de los beneficios directos de las obras o servicios.

Partiendo de lo anterior se concluye que el legislador tuvo la intención de hacer recaer la responsabilidad en alguien y no dejar al trabajador en estado de indefensión, razón por la que "...justo sería considerar responsable de la enfermedad profesional a los cinco patrones y no de manera exclusiva a aquél al servicio de quien se encuentra cuando los síntomas del padecimiento aparecen".<sup>(41)</sup>

El Título Décimo Sexto de la ley en cuestión expresa en qué casos el patrón tiene responsabilidad, sin embargo, no solo el patrón puede incurrir en responsabilidad, también puede incurrir el apoderado o representante del patrón.

El patrón incurre en responsabilidad al violar las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores, incluyendo a los menores y mujeres, así como los derechos de coalición de los trabajadores y riesgo de trabajo.

Se encuentra establecida la forma en que el patrón es

-----  
41 CASTORENA, J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. "Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". Segunda edición. México, 1949. p. 389.

responsable de las violaciones a sus obligaciones que pueden acarrear sanciones de tipo económico, impuestas por la ley laboral y aplicables por las autoridades correspondientes, e incluso puede generar a favor de los trabajadores el derecho de solicitar la rescisión de su contrato con todas sus consecuencias indemnizatorias, como son en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, cuando la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año; en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, si la relación del trabajo excediere de un año; veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado, cuando la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado; y además de las anteriores con el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos.

El artículo 123 fracción XV constitucional señala "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 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...", de ello

deriva que en caso de no cumplir con lo anterior y se ocasione con ello un accidente, la misma ley en su tracción XVI expresa "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según 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 patrón contrate el trabajo por un intermediario".

Es precisamente la ley laboral la que dedica un Título de riesgos de trabajo aplicándose éste a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con excepción de los talleres familiares, definiendo para ello lo que significa accidente de trabajo "...es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presten. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se ocasionen al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

Es necesario que se cumplan los requisitos señalados, quedando exceptuados de responsabilidad: 1. Si el accidente

ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; 2. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiera presentado la prescripción suscrita por el médico; 3. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y 4. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Por otro lado, el patrón no se libera de responsabilidad cuando el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo; que el accidente ocurra por torpesa o negligencia del trabajador; y que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

#### B. Del patrón frente al Estado.

El patrón puede incurrir en responsabilidad frente al Estado por el incumplimiento de obligaciones laborales a su cargo, y el Estado vigilante y protector de los derechos de los trabajadores, pretende evitarlo imponiendo sanciones que se traducen en la imposición de multas.

La aplicación de dichas sanciones las encontramos como regla general en el numeral 992, y cuyas sanciones no liberan a los patrones de la responsabilidad en que hayan incurrido por el incumplimiento de obligaciones.

La aplicación de las sanciones corren a cargo del Secretario del Trabajo y Previsión Social, de los Gobernadores de los Estados y del Jefe del Departamento del Distrito Federal, generalmente por conducto de los inspectores del trabajo, en atención a lo dispuesto por el Artículo 1008.

La responsabilidad que tiene el patrón frente al Estado indirectamente se encuentra en la que tiene con el trabajador, ya que éste representa la fuerza de trabajo que genera la riqueza de una nación.

El patrón debe cumplir con todas las obligaciones que le exige la ley tanto laboral como reglamentarias, ya que éstas le son impuestas para el control de la no violación de los derechos laborales, imponiendo sanciones al patrón que incurra en dichas faltas.

Cabe señalar que la responsabilidad que establece la ley laboral se circunscribe únicamente hacia el trabajador y el patrón; sin embargo a su vez al violar las normas también afecta al Estado, pues quebranta el fin del Derecho Laboral que protege

los derechos del trabajador.

El Estado ha creado en la ley suprema un artículo proteccionista de los derechos de los trabajadores, imponiendo sanciones en las leyes reglamentarias para el caso de incumplimiento a las leyes laborales.

**IV. ANALISIS JURIDICO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS AL PATRON POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE TRABAJO.**

1. Obligaciones del patrón.
2. Clasificación de las sanciones por incumplimiento.
  - A. Obligaciones simples.
    - a. Obligaciones de dar.
    - b. Obligaciones de hacer.
    - c. Obligaciones de no hacer.
    - d. Obligaciones de tolerar.
  - B. Obligaciones complejas.
3. Sanciones por incumplimiento
  - A. Penales.
  - B. Administrativas.

## 1. Obligaciones del patrón.

Los sujetos de la relación de trabajo lo son el trabajador y el patrón, ambos tienen una serie de derechos y obligaciones, y en este capítulo analizaremos las obligaciones que le corresponden al patrón cuando no cumple las normas de trabajo.

Las obligaciones del patrón tienen por objeto el respetar los derechos de que gozan los trabajadores a través de normas protectoras contenidas en el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior del Trabajo y Contrato Colectivo del Trabajo.

Como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales que tiene el patrón, se encuentran las sanciones que pueden ser de dos clases: de carácter administrativas o pecuniarias y las de carácter de privación de la libertad o de prisión, éstas serán analizadas posteriormente.

Las sanciones tienen por objeto que las obligaciones impuestas por las normas laborales sean cumplidas, en virtud de haber sido creadas para el mejor desarrollo del trabajo, así como para la protección física y síquica del trabajador. Indirectamente el patrón al cumplir las obligaciones que se le imponen se beneficia ya que consigue con ello tener en armonía y

protegiendo al personal de su empresa, consiguiendo mejor y mayor producción.

La Ley Federal del Trabajo en el Título IV, Capítulo I establece las "Obligaciones de los patrones", para un mejor estudio hemos clasificado las sanciones y las obligaciones al patrón, mismas que adelante explicaremos.

## 2. Clasificación de las sanciones por incumplimiento.

Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto (clasificación que siguen Néstor de Buen y José Dávalos), en dos grupos: obligaciones simples y obligaciones complejas.

A su vez, las obligaciones simples se subdividen en: obligaciones de dar; obligaciones de hacer; obligaciones de no hacer; y obligaciones de tolerar, las cuales examinaremos en este mismo orden.

### A. Obligaciones Simples.

#### a. Obligaciones de dar.

Conforme al artículo 132 de la vigente Ley Federal del Trabajo que establece las obligaciones de los patrones, existen

obligaciones de dar como son las siguientes:

Expresa la fracción II "Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".

Esta fracción especifica el pago de los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento. De tal forma, el artículo 20 de la propia ley laboral señala que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Por consiguiente, la obligación de pagar un salario existe, de conformidad con el citado artículo 20, cuando existe una relación de trabajo y se preste un servicio.

En este sentido, Euquerio Guerrero señala que "se entiende desde luego, que la obligación no consiste solamente en pagar el salario convenido, sino hacerlo en el tiempo, lugar, forma y modo como la propia ley señala y de acuerdo con las normas vigentes en la empresa".  
(42)

Expresa la fracción III "Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramientas propias. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo".

De acuerdo con un gran número de tratadistas en la materia, esta fracción involucra cuatro situaciones o hipótesis: la entrega oportuna a los trabajadores de los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; la calidad de las mismas; la reposición oportuna y la prohibición al patrón de exigir indemnización por su desgaste natural.

Jurídicamente es importante mencionar de estas diversas obligaciones, pues para algunos laboristas el incumplimiento por parte del patrón de algunas de las tres primeras puede dar lugar a que el trabajador rescinda su contrato individual de trabajo con fundamento en la fracción XI del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho en jurisprudencia definida lo siguiente:

"ÚTILES Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. El hecho de que un contrato colectivo de trabajo se hay establecido que la empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores herramientas en buenas condiciones para en desempeño de las actividades ordinarias, no implica que un grupo de dichos trabajadores pertenecientes a uno de los departamentos de la demandada, abandone sus labores porque no se hayan facilitado tales herramientas en las condiciones establecidas pues lo máximo que pudieron exigir sería negarse a trabajar en una jornada determinada. Ahora bien, si en el juicio se demostró que los trabajadores pudieron disponer de dichas herramientas y pese a ello abandonaron sus labores, la negativa de la empresa a pagarles el importe de salario de ese día está ajustada a la ley y al contrato, pues en ninguna de las disposiciones de ambos ordenamientos se encuentra la facultad de los trabajadores para abandonar el centro de trabajo por ese motivo". A.D. 5070/1961. Alejandro López y Socios. Resuelto el 12 de julio de 1962. Cuarta Sala. p. 20.

Por lo que respecta a la cuarta obligación, consistente en la prohibición de exigir indemnización por el desgaste normal de los útiles de trabajo, estimamos categóricamente que el incumplimiento patronal si puede generar el derecho del trabajador a separarse del trabajo por causa imputable al patrón, pues tal conducta constituiría una falta de probidad que, de paso, lesionaría el patrimonio del trabajador, lo cual resulta contrario a la justicia social.

Dice la fracción IV, de la propia ley "Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de

trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite".

Esta obligación está condicionada a que los instrumentos y útiles de trabajo sean de la propiedad exclusiva del trabajador y deban permanecer en el lugar en el que se desempeña o presta el trabajo. Si esto es el caso, el patrón tiene la obligación de proporcionar un local seguro para su guarda. En caso contrario, es decir, el incumplimiento del patrón trae como consecuencia de tener que indemnizar al trabajador por el deterioro o extravío de los útiles o instrumentos. Por otro lado, el patrón no puede retener los útiles o instrumentos a título de indemnización o garantía, sino únicamente cuando el trabajador tenga alguna deuda contraída con el patrón, que muy frecuentemente se practica, sin embargo, este no podrá retener los útiles o instrumentos del trabajador para garantizar el pago de una deuda.

El registro de los instrumentos de trabajo solamente puede operar a petición del trabajador, esto es para garantizar al trabajador de que existirá un control interno dentro de las empresas de que los instrumentos han salido o entrado según sea el caso, con ello el trabajador se protege de no perder los

instrumentos de su propiedad dentro de los lugares de trabajo, así también de demostrar que son de él.

Preceptúa la fracción V, lo siguiente: "Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo".

En esta fracción los doctrinarios han considerado que existe una obligación absoluta y una relativa. En las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajos análogos, el patrón tiene la obligación de mantener el número suficiente de asientos y sillas a disposición de los trabajadores. Como se ve, la obligación es absoluta.

En cambio, en los centros industriales es relativa, atendiendo a la circunstancia de que la obligación nace de la medida de que la naturaleza del trabajo lo permita. El incumplimiento, por parte del patrón, a la obligación, puede acarrearle una sanción económica; pero además, y ésto es lo mas grave, dicho incumplimiento puede dar lugar a una enfermedad de trabajo cuyas repercusiones económicas pueden ser sumamente cuantiosas.

b. Obligaciones de hacer.

Las obligaciones de hacer las encontramos consagradas en algunas fracciones del artículo 132 de la vigente Ley Federal del Trabajo y que a continuación comentamos.

Dispone la fracción VII que: "Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario recibido".

El patrón, siempre que el trabajador lo solicite, deberá expedir una constancia, quincenalmente, del número de días trabajados y del salario percibido. Esta obligación será condicionada al pedimento del trabajador.

Expresa la fracción VIII "Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios".

La constancia escrita relativa a los servicios prestados por el trabajador, debe expedirla el patrón cuando le sea solicitada. El trabajador la puede pedir en cualquier tiempo; esto es, durante la vigencia de la relación de trabajo o en el momento en que ésta termine, independientemente del motivo que haya originado la terminación.

Expresa la fracción XI lo siguiente: "Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse".

Sobre esta fracción es conveniente señalar que cuando la ley hace referencia a las vacantes que deban cubrirse, predica tanto para las temporales como las definitivas, y no como erróneamente pudiera interpretarse; así pues el patrón no tiene obligación de cubrirlas, salvo que así este estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Señala la fracción XVIII "Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene".

La razón jurídica de esta fracción es la necesidad de observar, según la naturaleza de la empresa, la instalación de medidas de seguridad para prevenir accidentes y además de que el ambiente esté limpio para prevenir enfermedades del trabajador.

Preceptúa la fracción XXII "Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo

110, fracción VI".

Es de vital importancia establecer que la ley habla de cuotas ordinarias; así pues, el patrón no debe descontar el importe de cuotas extraordinarias, sin embargo, es frecuente encontrar en los contratos colectivos de trabajo el compromiso patronal de hacer descuentos de cuotas extraordinarias decretadas por el sindicato. Tal compromiso es contrario a la ley, pues el artículo 110 señala "los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y los requisitos siguientes: "...VI.- pago de las cuotas sindicales ordinarias y previstas en los sindicatos..."

Expresa la fracción XIII "Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV".

Aquí, en primer plano y como requisito, debe quedar satisfecho el consentimiento del trabajador en forma libre y expresa para tales deducciones. De ahí se sigue que no sea lícito el descuento aunque esté pactado en el contrato colectivo de trabajo si no se manifiesta en forma libre y expresa. Otro segundo requisito que le da licitud al descuento es el relativo a su monto, el cual, de acuerdo con el contenido de la fracción IV del artículo 110 de la ley, no se puede ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Estipula la fracción XXVIII "Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la ley".

Conforme al precepto, los patrones "tienen la obligación de formar e integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo".

c. Obligaciones de no hacer.

La fracción VI del artículo 132 expresa "Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra".

Este precepto tiene únicamente un fin que el trabajador, por muy modesta que sea su condición física, social o económica, es digno de respeto y consideración.

Las demás fracciones que citaremos y comentamos se encuentran contenidas en el artículo 133 de la propia ley laboral.

Señala la fracción I "Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo".

Es indudable que el espíritu de esta fracción ha sido el de obligar al patrón a no negarse a aceptar trabajadores que por su edad avanzada, y en forma injustificada, suelen ser rechazados, creándose con ello un verdadero problema social. En lo que se refiere al sexo del trabajador, consideramos que la ley ha sido drástica al ser tan general, pues es indudable que hay determinadas actividades que no son propias del sexo femenino.

La fracción II señala "Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado".

Esta disposición tiende, como resulta evidente, a desterrar en forma enérgica la antigua práctica afortunadamente en desuso, de las tiendas de raya, que significaban un medio por el cual el patrón pagaba el salario para recuperarlo después por la vía del comercio practicado con sus trabajadores.

Señala la fracción III "Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificaciones porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste".

Esta fracción establece una prohibición en doble sentido. Por una parte, queda prohibido a los patrones exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificaciones para que se les acepte en el trabajo, por el otro, les queda prohibido exigir o aceptar dinero por cualquier otro motivo que se refiera a

las condiciones de trabajo.

Expresa la fracción IV "Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura".

Esta fracción contiene tres prohibiciones: la de obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio afiliarse a determinado sindicato; la de obligar a todos los trabajadores a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenecen; y obligar a los trabajadores a que voten por determinada candidatura dentro de la organización sindical; en el primero de los casos se da la conocida cláusula de admisión.

La fracción V dispone "Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato".

Si el patrón interfiriera en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, la acción sindical quedaría supeditada a la voluntad del patrón con evidente menoscabo de la autonomía y, por ende, de la fuerza sindical.

Dice la fracción VI "Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo".

La medida anterior tiene el indudable propósito de constituir una norma protectora del salario, adicional a las que consagran los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Dispone la fracción VII "Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes".

Esta fracción contempla una prohibición que abarca no sólo la ejecución de actos que restrinjan derechos a los trabajadores, sino también cualquier conducta que por omisión traiga como consecuencia también restricción de derechos. Esto en atención a que las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo son de orden público, razón por la que deba cumplirse lo que expresamente señala.

Establece la fracción VIII "Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento".

Este precepto obedece a la prohibición de hacer propaganda política y religiosa dentro del establecimiento ya que existe la necesidad de respetar las convicciones de los trabajadores. Así, es evidente que esta propaganda que pueden realizar los trabajadores no debe inferir con las actividades que están obligados a realizar, pues de haber alguna interferencia incurrirían en falta de probidad suficiente para generar el

derecho del patrón de despedir con causa justificada.

Preceptúa la fracción IX "Emplear el sistema de "poner en el indice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación".

Podemos entender por indice, el hecho de indicar, señalar, distinguir, o dar a conocer algo; en este caso la ley quiere decir en esta fracción que el patrón al poner en el indice, es decir boletinar a diferentes empresas a los trabajadores que se separan del trabajo para que no se les vuelva a contratar, esta incurriendo en una falta al restringir el derecho al trabajo consagrado constitucionalmente.

Expresa la fracción X "Portar armas en el interior del establecimiento ubicados dentro de las poblaciones".

La prohibición de "portar armas" puede encontrar una justificación de carácter práctico puesto que trata de evitarse que acontezcan actos deplorables en las relaciones laborales, esto reafirma lo establecido por el artículo 10 constitucional y que expresa "Los habitantes de los Estados Unidos Mexicanos tienen derecho a poseer armas en su domicilio, para su seguridad y legítima defensa, con excepción de las prohibidas por la Ley Federal y de las reservadas para el uso exclusivo del ejército, armada, fuerza aérea y guardia nacional. la Ley Federal

determinará los casos, condiciones, requisitos y lugares en que se podrá utilizar a los habitantes la portación de armas", de lo que se concluye que los lugares de trabajo quedan fuera del permiso de portar armas.

Apunta fracción XI "Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante".

Consideramos que es evidente que si a consecuencia del estado de embriaguez el patrón asume una conducta de las previstas en el numeral 51 del mismo ordenamiento legal en estudio, tendrá entonces el trabajador-víctima de esa conducta el derecho de separarse del trabajo y ser indemnizado; pero solo el estado de ebriedad no puede considerarse falta de probidad en los términos que señala el propio precepto.

d. Obligaciones de tolerar.

El artículo 132 fracción IX señala "Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo".

El permiso debe concederse cuando las actividades que menciona el precepto deban cumplirse dentro de las horas de trabajo del trabajador, quedando obligado el patrón a concederlo solamente por el tiempo estrictamente necesario. Por consiguiente no puede tratarse de permisos permanentes, sino de permisos que, inclusive, pueden abarcar únicamente parte de la jornada de trabajo, atendiendo a las circunstancias del caso concreto.

Expresa la fracción X "Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que se compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la Comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de la obligación del patrón queda condicionada a que se le avise con la oportunidad debida ya que el número de trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha de la empresa.

La obligación preceptuada involucra el derecho para el

patrón, de descontrar al trabajador el tiempo perdido, o bien el de que el trabajador recompense éste con tiempo de trabajo efectivo. Lo primero es acorde con lo dispuesto por la fracción VI del artículo 142 de la propia ley laboral. Lo segundo, se refiere a comisiones accidentales, pues no existe la menor posibilidad de que el trabajador compense con el tiempo efectivo de trabajo el perdido por comisiones permanentes.

La fracción XXIV señala "Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan".

En el caso de inspecciones y visitas de las autoridades laborales a efecto de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo por parte de los patrones, para que tenga validez deben satisfacer todos los requisitos que han de quedar asentados en el acta que se levanta: en primer lugar, la diligencia debe entenderse con el representante legal de la empresa; si el servidor público no lo encuentra en la primera visita, tendrá que dejar citatorio apercibiendo a la empresa para que lo espere al día siguiente a una hora señalada; así, una vez encontrándolo debe de identificarse y mostrar la orden por escrito en que

conste la designación para realizar la inspección o visita; la diligencia debe practicarse en los términos del artículo 16 constitucional. Requerirá al patrón para que designe el patrón dos testigos para que comparezcan en la redacción y firma del acta respectiva; y solo ante la omisión o negativa patronal que debe el servidor público consignar en el acta, puede éste designarlos. La omisión de uno o varios de los requisitos señalados traerá como consecuencia la nulidad del acta y, por consiguiente de la diligencia correspondiente.

B. Obligaciones complejas.

Expresa la fracción I del artículo 132 de la ley laboral "Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos".

Esta es una disposición de carácter general que abarca tanto las obligaciones legales como a las extralegales. Dentro de las primeras quedarían incluidas la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos y los Tratados Internacionales, en las segundas, las nacidas de la voluntad de las partes, ya sea en forma bilateral (contrato colectivo, contrato individual y reglamento interior) o en forma unilateral (costumbre).

Dicta la fracción XIII "Colaborar con las Autoridades

del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores".

Como es bien sabido, saber leer y escribir es condición necesaria para incursionar de manera efectiva en cualquier campo del conocimiento humano. Creemos que el patrón debe de tomar conciencia de que debe colaborar en la educación de sus trabajadores, dándoles cursos que les sirvan en su superación personal.

Estipula la fracción XIV "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, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca 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 hubiere becado, durante un año por lo menos".

El surgimiento y las modalidades de esta obligación patronal dependen del número de trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento. Por consiguiente quedan liberados del cumplimiento de esta obligación las empresas con una población obrera hasta de cien trabajadores.

Dichas becas surgen con el propósito de que su personal cuente con trabajadores altamente calificados y así se extiendan los conocimientos adquiridos hacia otros trabajadores.

Dicta la fracción XV "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo II Bis de este Título".

Dentro de las obligaciones del patrón, está la de proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores a efecto de elevar su nivel de vida y productividad, otorgando la ley diversos procedimientos para cumplir con la misma. Esta podrá otorgarse dentro o fuera de la empresa según convenio de las partes o mediante adhesión a los sistemas generales de capacitación establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Normalmente debe prestarse durante las horas de jornada, salvo por la naturaleza de los servicios o porque el trabajador desee capacitarse en actividad diferente.

La fracción XVI señala "Instalar de acuerdo con los

principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades".

La conservación de la salud, de la integridad física y mental y de la vida del trabajador, en cuanto trabajador, constituye un derecho prioritario. El patrón está obligado a observar lo dispuesto en esta fracción, poniendo en práctica las técnicas más avanzadas sobre la prevención de riesgos tanto en accidentes como de enfermedades.

Expresa la fracción XVII "Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra".

Esta obligación a cargo del patrón es de vital importancia para proporcionar medicamentos adecuados, tanto para prevenir los riesgos como para corregirlos.

Establece la fracción XXV "Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables".

En la práctica esta obligación queda satisfecha con alguna ayuda económica entregada por el patrón a los trabajadores o al sindicato, cuando así este pactado en el contrato colectivo de trabajo. Por lo que respecta a las actividades culturales, lo que es poco usual que esté pactado en la contratación colectiva, cumpliría con esta obligación el patrón que pusiera a disposición de sus trabajadores algún material cultural, tales como una biblioteca con libros de diferentes materias que permitan a sus trabajadores mejorar su acervo cultural.

Dispone la fracción XXVII "Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos".

En atención al artículo 167 de la propia ley laboral que define las labores insalubres y peligrosas como aquellas que "por su naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de

actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto". Por ello, es obligación del patrón dar un tiempo conforme a la ley para antes y después del parto, esto obedece a su estructura biológica.

### 3. Sanciones por incumplimiento.

La sanción o pena es fundamentalmente una necesidad para guardar el orden jurídico de una sociedad, justificándose con ello la existencia de las penas y medidas de seguridad. Las doctrinas que se han dedicado al estudio de este tema basicamente son las siguientes:

Las teorías absolutas consideran a la pena como una consecuencia del acto delictivo, por tal razón aquél que lo cometa debe sufrir las consecuencias, pues al bien le corresponde el bien y al mal el mal.

Las teorías relativas, estiman a la pena como una necesidad para salvaguardar el orden jurídico de una sociedad.

Las teorías mixtas consideran a la pena como una medida de seguridad, pero tomando en cuenta los sentimientos mas profundos del ser humano; independientemente de la justicia que se aplique.

La pena o sanción que señala la ley debe caracterizarse por ser 1. Intimidatoria a efecto de evitar que se cometan actos delictuosos; 2. Correctiva, cuando ya se realizó algún delito la pena debe de ser tal que se trate de ya no cometerlo nuevamente; 3. Eliminatoria, que el condenado se haya readaptado a la sociedad tratando de no volver a violar las leyes; y 4. Justa, aplicándose al caso concreto.

El Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 24 nos señala "Penas y medidas de seguridad", y las cuales son: "1. Prisión, 2. Tratamiento en libertad, semilibertad y trabajo en favor de la comunidad, 3. Internamiento en libertad de inimputables y de quienes tengan el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos, 4. Confinamiento, 5. Prohibición de ir a lugar determinado, 6. Sanción pecuniaria, 7. Derogada, 8. Decomiso de instrumentos, objetos y productos del delito, 9. Amonestación, 10. Apercebimiento, 11. Caución de no ofender, 12. Suspensión o privación de derechos, 13. Inhabilitación de destitución o suspensión de funciones o empleos, 14. Publicación, especial de sentencia, 15. Vigilancia de la autoridad, 16. Suspensión o disolución de sociedades, 17. Medidas tutelares para menores, 18. Decomiso de bienes correspondientes al enriquecimiento ilícito, y las demás que fijen las leyes".

Para nuestro estudio importa la pena de prisión y

administrativas, comprendiendo en esta última la pecuniaria, por las razones que mas adelante expondremos.

#### A. Penales.

La sanción penal que aplica la Ley Federal del Trabajo es la de prisión unicamente, para tal efecto señalaremos que según nuestra ley penal define a ésta como la que "consiste en la privación de la libertad corporal y su duración será de tres días a cuarenta años, con excepción de lo previsto por los artículos 315 bis, 320, 324 y 366 en que el límite máximo de la pena será de cincuenta años, y se extinguirá en las colonias penitenciarias, establecimiento o lugares que al efecto señalen las leyes o el órgano ejecutor de las sanciones penales, ajustándose a la resolución judicial respectiva. En toda pena de prisión que imponga una sentencia, se computará el tiempo de la detención". (artículo 25).

Para la aplicación de las sanciones penales debe existir previamente un juicio en donde el acusado sea escuchado y vencido, para lo cual el trabajador, sus representantes, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y las autoridades laborales tienen la obligación de realizar la denuncia correspondiente al Ministerio Público competente de los hechos que pueden ser constitutivos de algún delito.

El artículo 19 del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo expresa "Cuando del contenido de las actuaciones se desprende la posible comisión de un delito, la autoridad del trabajo bajo su estricta responsabilidad, formulará denuncia de hechos ante el Ministerio Público competente".

La Ley Federal del Trabajo impone la pena de prisión únicamente en su artículo 1004 en el que reglamenta la prohibición de hacer el pago menor al salario mínimo o entregar comprobantes que amparen cantidades superiores a las recibidas; siendo la mínima de tres meses y la mayor de tres años.

#### B. Administrativas.

Dentro de las sanciones administrativas se encuentran la sanción pecuniaria que consiste en el pago de una suma de dinero al Estado que se fija por días multa, basado en el salario mínimo general de la región correspondiente.

El Código Penal para el Distrito Federal nos señala en su artículo 29 que la multa no podrá exceder de quinientos días de salario.

Este tipo de sanción la encontramos principalmente en

nuestra ley, sin embargo no es la única, también existe otro tipo de sanción administrativa, la cual consiste en la clausura de la negociación cuando no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene que impone la ley, esto viene a consecuencia de la desobediencia a las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así lo señala el artículo 512-D.

Para la aplicación de las sanciones administrativas existe el "Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo".

El procedimiento para la aplicación de estas sanciones es el levantamiento de un acta de los hechos, se emplaza al patrón que haya incumplido alguna norma laboral, se fija fecha para la audiencia donde podran ofrecer y desahogar pruebas y finalmente será resuelto el asunto dando a conocer a las partes el sentido de ello.

Las multas deberán ingresar en las Tesorerías correspondientes después de que se le impongan con un límite de tiempo.

V. PROYECTO DE REFORMAS Y ADICIONES A LA SECCION SEGUNDA  
DEL TITULO DIECISEIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. Proyecto de reformas y adiciones.
2. La intervención del Ministerio Público.
3. La actuación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

1. Proyecto de reformas y adiciones.

Se sugiere a continuación una propuesta a las sanciones contenidas en la actual Ley Federal de Trabajo, para la cual consideramos de suma importancia salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, razón por la que tratamos de ser rigurosos en las sanciones a los patrones en caso de incumplimiento a las normas.

De la actual Ley Federal del Trabajo consideramos necesario reformar los artículos del 993 al 1002 y 1004, por los motivos que se irá explicando después de cada propuesta.

Artículo 993. Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos, se le impondrá multa equivalente de 500 a 1500 veces el salario mínimo general vigente en la zona geográfica correspondiente.

El empleo en México es actualmente escaso, y mucha es la existencia de mano de obra en desempleo, ella depende de la contratación de patrones que en forma preferencial le proporcionan empleo a personas extranjeras, dejando a una parte importante de nuestra población en ese problema; por tal motivo proponemos que la ley en este sentido deba ser mas rigurosa al cumplimiento de esa norma, ya que en forma deliberada afecta

nuestra nación, incluso se puede considerar como una especie de traición a la patria.

En nuestro país cada vez existen mayores y mejores técnicos en diversas materias que pueden ocupar cargos que han venido desempeñando extranjeros, por lo que ha dejado de ser un justificante seguir contratando mano de obra extranjera, debiéndose tomar medidas que aseguren que el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos se van a cumplir.

Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada por el equivalente:

I. De 50 a 800 veces el salario mínimo general vigente en la zona geográfica correspondiente, al patrón que no cumpla las disposiciones referentes a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

II. Además de la multa correspondiente, al patrón que haga entrega de cantidades menores al salario mínimo general que corresponda, haga entrega de comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente se entregan, o no cumpla con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se castigará de acuerdo a lo que

dispone la ley penal aplicable por el delito de fraude.

En este artículo hemos unificado parte de lo que dispone el numeral 994 y el 1004, considerando que las disposiciones referentes a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, normas protectoras y privilegios de salario, y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas son de importancia similar y merecen ser sancionados de una forma similar.

Por otro lado, las faltas en que incurre un patrón al no entregar los salarios correspondientes, así como las utilidades debidas, es un acto del cual obtiene una riqueza a través de un menoscabo que sufre una persona y que en este caso es el trabajador, resultando equiparable al delito de fraude, por lo que deberá ser sancionado de acuerdo a las normas penales aplicables.

Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores se le impondrá una multa por el equivalente de 100 a 500 días de salario mínimo general vigente en la zona geográfica correspondiente.

La historia demuestra que la necesidad de trabajar ha provocado que la mujer e incluso los menores de edad incursionen en la industria, aportando la mano de obra al igual que el varón

adulto; sin embargo por su misma naturaleza física, éstos no pueden laborar al mismo ritmo que un hombre adulto, por lo que se ha ido regulando el trabajo prestado, a través de normas protectoras, las cuales les permita que el trabajo no les afecte físicamente más de lo normal.

En este numeral hemos aumentado la sanción como una forma mas estricta de hacer cumplir las normas protectoras de mujeres y menores de edad.

Artículo 996. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo, del trabajo a domicilio, doméstico, en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 100 a 500 veces el salario mínimo general vigente en la zona geográfica correspondiente.

Hemos considerado de igual importancia el trabajo protector del campo, domicilio, hoteles, restaurantes, bares y sus semejantes, así como el trabajo doméstico, por ser éstos trabajos especiales, razón por la que unificamos el numeral 997 y 999.

Artículo 997. Al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, dentro o fuera de la jornada de trabajo la asistencia a una escuela primaria se le

impondrá multa por el equivalente de 30 a 500 veces el salario mínimo general vigente en la zona geográfica correspondiente.

Proponemos un aumento en la sanción pecuniaria que se le imponga al patrón por no facilitar la asistencia a una escuela primaria, considerando que ello presionará a cumplir con esa obligación, ya que la preparación mínima de una persona es importante para el Estado y así también le resulta beneficio al mismo patrón.

998. Al armador, naviero o fletador se le impondrá una multa por el equivalente de 100 a 500 veces el salario mínimo general cuando no cumpla las obligaciones especiales que señala el artículo 204, así como lo dispuesto en la fracción II del artículo 213 de esta misma ley.

El trabajo que desempeñan las personas en buques es considerado trabajo especial, ya que están bajo circunstancias diferentes al trabajo en tierra, en virtud de que son dependientes del patrón para obtener las más elementales necesidades, como son el de alimentación, alojamiento, así como el de repatriar a los trabajadores, entre otros.

El legislador únicamente sanciona a los patrones cuando no se cumple con la alimentación que le exige el artículo 204 fracción II, y 213 fracción II, pero consideramos que no es

suficiente, ya que todas y cada una de las obligaciones que se le imponen en el numeral 204 son de igual forma importantes, aún cuando unas son mas que otras en un momento determinado, todas tienen un sentido y un beneficio hacia dicho trabajador y deben cumplirse, de lo contrario deberán ser sancionados de acuerdo al grado y las circunstancias para lo cual hemos dado un mínimo y un máximo de multa.

999. Al patrón de trabajadores de aeronaves se sancionará de 100 a 500 veces el salario mínimo general cuando no cumpla las obligaciones especiales que establece el artículo 236 de esta ley.

Las obligaciones a que se refiere el artículo 236 son similares a las que señala la ley para buques, por ello proponemos que se sanciones con multa similar en caso de incumplimiento, pues dichas obligaciones son en algunos casos de primera necesidad y debe establecerse en el capítulo décimo sexto de esta ley.

1000. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo, se le impondrá una multa de 500 a 1500 veces el salario mínimo general.

La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D.

Proponemos sea mayormente sancionado el patrón que viole las disposiciones referentes a la inspección y vigilancia, así como las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo, pues el no observar las medidas que se establecen puede provocar riesgos de trabajo hacia los trabajadores que pongan en peligro su salud o su vida.

1001. Al patrón que viole las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidos en un contrato ley o viole las normas contenidas en el reglamento interior de trabajo en el transcurso de una semana se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces salario mínimo general. La reincidencia se sancionará con la misma multa aumentada de un 25 a un 50 por ciento.

En las disposiciones que marca el artículo 1000 y 1001 proponemos un mínimo y un máximo de multa que puede imponérsele al patrón, unificando los numerales mencionados por no existir razón para encontrarse separados, así también aumentamos la multa por considerarla muy baja provocando como consecuencia que al patrón no se sienta presionado para cumplir las normas laborales

contenidas en el Contrato Ley y Reglamento Interior de Trabajo.

1002. A los patrones que reincidan en la violación de alguna de las prohibiciones establecidas en este Título se duplicará la pena que se le imponga.

Consideramos importante establecer a los patrones reincidentes, en razón de que en forma justa no puede ser igualmente sancionado aquél que comete el delito una sola ocasión, que aquél que de nueva cuenta viola alguna de las normas laborales, y en muchas ocasiones no lo hace una sola vez sino en repetidas ocasiones.

1003. Independientemente de la sanción que las autoridades del trabajo impongan al patrón por incumplimiento a las normas que en éste se regulan, quedará éste obligado a la reparación del daño siempre y cuando los daños y perjuicios ocasionados sean consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación.

Las sanciones que impone la Ley Federal del Trabajo olvida la reparación del daño, siendo ésta sumamente importante, ya que el patrón al cumplir con la sanción que se le impone no le trae ningún beneficio al trabajador, razón por la que tomando en cuenta que en ocasiones podría ser menor la sanción pecuniaria al cumplimiento de la obligación que tiene hacia sus trabajadores,

y con ello el patrón fácilmente incurra en la violación de las normas laborales, hemos creado una disposición donde se le obligue a la reparación del daño.

1004. Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.

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

Lo anterior se propone tomando en cuenta que las disposiciones mas importantes ya se encuentran reguladas en este capítulo; sin embargo, pudiera existir alguna laguna y no deberá dejarse sin sancionar.

Por otro lado, el segundo párrafo del artículo 21 constitucional que señala "tratándose de trabajadores no asalariados la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso", fue importante que el legislador de 1970 lo haya tomado nuevamente en la ley laboral, ya que de lo contrario se violarian las garantías de los trabajadores.

En cuanto al numeral 1003 y del 1005 al 1010

consideramos que su contenido es adecuado y no proponemos ninguna modificación.

## 2. La intervención del Ministerio Público.

El ejercicio de la acción penal corresponde al Ministerio Público exclusivamente, si se trata de delitos del orden común conocerá el competente de acuerdo a la jurisdicción, para los delitos federales conocerá el Ministerio Público Federal.

El Ministerio Público podrá practicar a toda hora y aún en días inhábiles, sin necesidad de previa habilitación, pudiendo iniciar la averiguación previa con la formulación que haga el denunciante, el querellante o sus representantes legales, los peritos o testigos de los hechos que pudieran constituir algún delito.

El Ministerio Público así como los tribunales tienen el deber de mantener el buen orden y de exigir que se guarde el respeto y la consideración debidos. Para el cumplimiento de sus determinaciones en caso necesario el Ministerio Público podrá utilizar los medios de apremio consistentes en apercibimiento, multa, arresto, auxilio de la fuerza pública y suspensión en caso de ser servidor público.

Los funcionarios del Ministerio Público están obligados a proceder de oficio a la investigación de los delitos del orden común y federal según su competencia, de los que tengan noticias por alguno de los medios señalados en el artículo 16 de la Constitución Federal, excepto cuando se trate de delitos que solamente sean perseguibles mediante querrela necesaria, si ésta no se ha presentado, y cuando la ley exija algún requisito previo, si éste no se ha cumplido. Si el que inicia una averiguación no tiene a su cargo la función de proseguirla dará cuenta al que corresponda legalmente practicarla.

El artículo 19 del Reglaneto que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo señala "Cuando del contenido de las actuaciones se desprenda la posible comisión de un delito, la autoridad del trabajo, bajo su estricta responsabilidad, formulará denuncia de hechos ante el Ministerio Público competente".

La actuación del Ministerio Público es de suma importancia, ya que inicia y realiza la investigación de la posible comisión de algún delito; sin embargo, queda dependiente de las diferentes autoridades de trabajo principalmente que realicen las denuncias correspondientes, de lo contrario el Ministerio Público no puede intervenir cuando se trata de querrela.

El Código Penal de aplicación para el Distrito Federal en delitos de la competencia de los tribunales comunes; y en toda la República, para los delitos de la competencia de los tribunales federales, no establece nada acerca de los delitos contra el trabajo y la previsión social.

El Código Penal del Estado de México vigente en el Subtítulo Tercero "Delitos Contra la Economía", dedica el Capítulo II a los "Delitos Contra el Trabajo y la Previsión Social", en el señala las disposiciones siguientes:

"207. Se impondrán de tres días a un año de prisión al patrón que habitualmente y violando la Ley Federal del Trabajo:

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

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

III. Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostibulos o en cualquier otro lugar de vicio, excepto que se trate de empleados de esos lugares;

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

V. Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años; y

VI. No pague a sus trabajadores el salario mínimo que les corresponda.

208. Se impondrán de uno a cinco años de prisión y de tres a trescientos cincuenta días multa, al patrón que con el solo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, impute indebidamente a uno o mas de sus trabajadores, la comisión de un delito o falta."

El Ministerio Público en el Estado de México puede actuar por querrela en los supuestos que señala el artículo 207 y 208 antes mencionados, castigando al patrón independientemente de las sanciones que la Ley Federal de Trabajo le impone.

El Código Penal en el Estado de México en este sentido se encuentra a la vanguardia al regular en forma acertada las violaciones en el trabajo. Esta ley fue elaborada y puesta en vigencia en 1986.

El procedimiento siguiente en el Distrito Federal, así como en el Estado de México, es de que posteriormente de la investigación y el cumplimiento de todas y cada una de las actuaciones necesarias de trámite para el encuadramiento de algún delito, el Ministerio Público consignará la Averiguación Previa al Tribunal Competente; si de los trámites que realice no se integra algún delito se enviará al archivo o a reserva según sea el caso. Se remite a archivo cuando se considera que no hay elementos para la integración de algún delito, y se envía a reserva cuando hay algunos elementos de delito y faltan algunos que puedan ser recabados a través de peritajes, testigos o la investigación que pueda dar la policía judicial o algún auxiliar del Ministerio Público.

Corresponde a las autoridades laborales aportar los elementos de prueba, así como las facilidades para la investigación de la posible comisión de algún delito. Cabe hacer mención que en el Distrito Federal la autoridad laboral, el trabajador, el sindicato podrán realizar la denuncia correspondiente a petición de parte llevando como consecuencia el patrón la sanción que señala la ley laboral unicamente, razón por la cual hemos propuesto que el patrón cumpla sanciones mas estrictas y deje de ser una ley benévola.

Para la prosecución de la investigación de algún delito y posteriormente para la imputación de ese delito hay un Agente

del Ministerio Público Adscrito al Tribunal Penal competente, éste conocerá de los hechos, de su integración como posible acto delictuoso, estarán contenidos en la averiguación previa, y en representación de la parte ofendida defenderá sus derechos, aportará las pruebas correspondientes y vigilará que el proceso se lleve a cabo conforme a derecho.

Incluso en segunda instancia a la autoridad en cuestión le corresponde presentar los agravios en caso de que el tribunal de primera instancia haya dictado sentencia absolutoria, así también como los alegatos.

Cabe hacer notar que el Ministerio Público a su criterio determinará si existe delito o no, y en el tribunal determinará si considera necesario ofrecer alguna prueba, así como apelar en caso de existir sentencia absolutoria.

### 3. La actuación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo señala el artículo 530 de la ley laboral tiene las siguientes funciones: "I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y III.

Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas".

En cuanto a la primera función que señalamos, es trascendente para los trabajadores por ser la Procuraduría de la Defensa del Trabajo el abogado que defenderá los derechos laborales, así también le corresponde asesorar y representar a los sindicatos de trabajadores. Esta Procuraduría tiene un fin protector de la clase proletaria.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo ha sido creada para beneficio de los trabajadores, para cuidar que las violaciones de la ley laboral sean reportadas a las autoridades laborales, representarlos cuando se lo soliciten; este punto es muy importante, ya que analizando el salario recibido por un trabajador y el cual es mínimo, podemos darnos cuenta que difícilmente puede contratar los servicios de un abogado que lo asesore y lo defienda en caso necesario, por lo que la Procuraduría cubre una necesidad del trabajador muy importante y de ella depende gran parte del cumplimiento de las normas laborales.

La segunda función es interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o del sindicato, ésto lógicamente debe ser cuidando

los derechos que le favorecen, pues la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como función defender los derechos laborales, vigilando que dentro del proceso se lleven a sus límites todos y cada uno de los recursos que puedan hacerse valer hasta la total solución del conflicto.

Es importante señalar que la Procuraduría puede antes de promover alguna demanda ante el tribunal correspondiente, procurar y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas, tal como lo dispone el artículo 530 fracción III de nuestra ley laboral, por lo anterior se desprende que es un conciliador antes de ser un defensor, pero en caso de no aceptar alguna de las partes las propuestas de solución, deberá entonces realizar las gestiones necesarias para la defensa de los derechos siempre del trabajador o de su sindicato.

Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos, así lo dispone el artículo 534 de la ley de la materia, de ahí que digamos que el espíritu del legislador haya sido benévolo para con el trabajador, pues esta clase es la que tiene menos posibilidades para asesorarse de algún profesionista.

El legislador de 1931 reguló a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el legislador de 1970 retoma en esencia las

principales ideas estableciendo con mas precisión las funciones a realizar para la defensa de los trabajadores.

### CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Hasta antes de la legislación laboral de 1931 no había existido una reglamentación acerca de las sanciones al patrón por incumplimiento a las normas de trabajo.
- SEGUNDA:** Las sanciones que se le imponen al patrón por incumplimiento a las normas de trabajo se encuentran establecidas como una forma de represión para la guardar el orden jurídico de los derechos de los trabajadores.
- TERCERA:** En México los derechos laborales se encuentran en la Constitución Política y reglamentados en: la Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo, en ellos se imponen derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.
- CUARTA:** La Ley Federal del Trabajo impone dos tipos de sanciones, la de prisión y la administrativa, las cuales son mínimas ante patronos que fácilmente pueden cumplirlas y reincidir en beneficio de sus intereses.
- QUINTA:** La intervención del Ministerio Público esta sujeta a las denuncias por parte de las autoridades del trabajo principalmente y las autoridades del trabajo tienen la obligación de denunciar los hechos constitutivos de un posible delito para su investigación y consignación al tribunal correspondiente en caso de haberse reunido los elementos del delito.
- SEXTA:** La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene la obligación de vigilar y defender los derechos de los trabajadores, asesorándolos, proponiendo previamente soluciones; procediendo a utilizar todos y cada uno de los recursos a que tenga derecho el trabajador, procurando sus intereses.

**SEPTIMA:** Las sanciones impuestas por la Ley Federal del Trabajo por ser mínimas no cubren el propósito de su creación, por lo que se propone un aumento en las mismas a efecto de conseguir la eliminación de las violaciones de los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- ARILLA BAS, Fernando. El Procedimiento Penal en México.  
Editores Mexicanos.  
4a. Edición.  
México, 1973.
- BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo.  
Tomo II.  
La Gran Enciclopedia Mexicana.  
U. N. A. M.  
México, 1983.
- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles.  
Colección Textos Jurídicos  
Universitarios.  
Haría.  
2a. Edición.  
México, 1983.
- BUEN LOZANO, Nestor Do. Derecho del Trabajo.  
Tomo I.  
Porrúa.  
8a. Edición.  
México, 1991.
- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917.  
Porrúa.  
7a. Edición.  
México, 1986.
- CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de  
Derecho Penal.  
Porrúa.  
México, 1981.

- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero.  
"Ensayo de Integración de la  
Doctrina Mexicana del Derecho  
Obrero".  
2a. Edición.  
México, 19
- CUELLO CALON, Eugenio. Derecho Penal.  
Bosch.  
7a. Edición.  
España, 1961.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo.  
Tomo I.  
3a. Edición.  
Porrúa.  
México, 1990.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente.  
Porrúa.  
México, 1977.
- GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil.  
Porrúa.  
4a. Edición.  
México, 1985.
- GONZALEZ DE LA VEGVA, Francisco. Derecho Penal Mexicano.  
Porrúa.  
11a. Edición.  
México, 1972.
- GUERRERO, Euquerio I., Manual de Derecho del Trabajo.  
Porrúa.  
17a. Edición.  
México, 1990.

- ORTIZ URQUIDI, Raúl. Derecho Civil.  
Porrúa.  
2a. Edición.  
México, 1982.
- OSORIO Y NIETO, César Augusto. Síntesis de Derecho Penal.  
Trillas.  
México, 1984.
- PAVON VASCONSELOS, Francisco. Manual de Derecho Penal Mexicano.  
Porrúa.  
9a. Edición.  
México, 1990.
- POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo.  
Volumen II.  
Ediar Editores.  
Argentina, 1962.
- PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho.  
Jus.  
México, 1947.
- RIVERA SILVA, Manuel. El Procedimiento Penal.  
Porrúa.  
4a. Edición.  
México, 1984.
- ROJAS, Salvador. Derecho Penal Mexicano.  
Tauro.  
4a. Edición.  
México, 1986.

SOLER, Sebastian. Derecho Penal Argentino.  
Lozada.  
Argentina, 1956.

TORAL MORENO, Jesús. Apuntes de Iniciación al Derecho.  
Jus.  
México, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano.  
Porrúa.  
México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.  
Porrúa.  
6a. Edición.  
México, 1984.

VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano.  
Porrúa.  
4a. Edición.  
México, 1984.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho.  
Porrúa.  
4a. Edición.  
México, 1983.

OTRAS FUENTES

Diccionario de la Real Academia Española.  
Esparza.  
20a. Edición.  
Madrid, 1972.

Diccionario de Derecho Penal.  
Goldstein, Raúl.  
Bibliográfica Argentina.  
Buenos Aires, 1962.

Diccionario de Derecho Procesal Civil.  
Eduardo Pallares.  
Porrúa.  
15a. Edición.  
México, 1983.

Diccionario de Derecho.  
Rafael de Pina.  
Porrúa.  
10a. Edición.  
México, 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Porrúa.  
94a. Edición.  
México, 1972.

Ley Federal del Trabajo.  
Comentada por Alberto Trueba y Jorge Trueba Barrera.  
Porrúa.  
65a. Edición.  
México, 1991.

Código Penal para el Distrito Federal.  
Porrúa.  
México,

Código Penal para el Estado de México.  
Porrúa.  
6a. Edición.  
México, 1992.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.  
Porrúa.  
6a. Edición.  
México, 1975.

Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.  
Porrúa.  
6a. Edición.  
México, 1983.

A.D. 5070/1961. Alejandro López y Socios. Resuelto el 12 de julio de 1962. Informe 1962. 4a. Sala.