

364



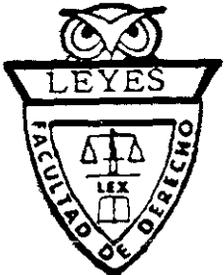
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

JUSTIFICACION DE LAS SANCIONES  
EN MATERIA DE TRABAJO

**T E S I S**

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



MEXICO, D. F.

29/206

2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **A MI UNIVERSIDAD Y MAESTROS**

La que me brindó conocimientos y me enseñó el camino profesional que con la guía de mis maestros logré recorrer.

## **A LA MAESTRA LILIA GARCIA MORALES**

Que con su paciencia y ayuda hizo posible la terminación de este trabajo lo cual agradezco tanto.

## **A MIS PADRES**

Con todo cariño y mi eterno agradecimiento y profunda admiración por sus esfuerzos y ayuda, gracias por sus consejos y ejemplos.

## **A MIS HERMANOS ALFREDO, VIRGINIA Y MONICA, SERGIO E IRMA**

De quienes recibí consejos y cariño así como motivación para continuar la carrera, con cariño y agradecimiento.

## **A MIS AMIGAS**

Quienes con su experiencia y apoyo ilimitado hicieron posible la realización de este trabajo. Estrella, Martha. Sonia.

## **LIC. ENRIQUE**

Quien me brindó su confianza su apoyo y sobre todo la oportunidad de realizarme como profesionalista, con cariño. Respeto y admiración para alguien especial..

# JUSTIFICACION DE LAS SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO

Introducción

## CAPITULO PRIMERO

	Pag.
<b>CONCEPTOS GENERALES.....</b>	<b>1</b>
1.1. La Relación de trabajo.....	1
1.2. Concepto de Trabajador.....	2
1.3. Concepto de Patrón.....	10
1.4. Contrato Individual de Trabajo.....	14
1.5. Contrato Colectivo de Trabajo.....	21
1.6. Las Autoridades de Trabajo.....	30
1.7. Concepto de Sanción.....	34

## CAPITULO SEGUNDO

<b>ANTECEDENTES.....</b>	<b>40</b>
<b>2.1. EPOCA COLONIAL</b>	
2.1.1. Ordenanzas para el gobierno de las minas de Pachuca y real del monte, formadas por Don Francisco Javier Gamboa.....	41
2.1.2. Bando sobre el trabajo de los indios en la agricultura por cuanto a la real orden de su majestad señor Baylo Fray Don Julián de Arriaga.....	43
2.1.3. El Bando sobre el régimen de los obrajes en la industria expedido por el señor Marques de Croix del 11 de junio de 1777.....	45
2.2. Epoca de México Independiente.....	47
2.2.1. Doctrina Alemana.....	47
2.2.2. Doctrina Italiana.....	48
2.2.3. Consideraciones del Maestro Lodovico Barassi.....	48
2.3. Epoca pos-Independientista.....	49
2.3.1. Constitución de 1857.....	50
2.3.2. Código Civil de 1870.....	51
2.3.3. Código Civil de 1884.....	52
2.4. Epoca de la Revolución Mexicana.....	53
2.5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	54
2.6. En la Ley Federal del Trabajo del año de 1931.....	55

2.7. En la Ley Federal del Trabajo de 1970..... 64

**CAPITULO TERCERO**

**LA PROBLEMÁTICA DE LA APLICACION DE LAS SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO**

3.1. Las sanciones cuando proceden..... 71  
3.2. Oportunidad para la aplicación de las sanciones pecuniarias..... 72  
    3.2.1. Análisis del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo..... 72  
3.3. Aplicación de las sanciones con tiempo..... 81  
3.4. Análisis del artículo 67, 68 y 104 de la Ley Federal del Trabajo..... 85  
3.5. Faltas Injustificadas..... 87  
    3.5.1. Análisis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sobre faltas injustificadas..... 87  
3.6. Retardos..... 92  
3.7. Reglamento Interior de Trabajo..... 95

**CAPITULO CUARTO**

**LA JUSTIFICACION DE LAS SANCIONES EN MATERIA LABORAL**

4.1. Materia jurídica de las sanciones pecuniarias..... 104  
4.2. Consideraciones personales sobre las sanciones que debienen del artículo 21 Constitucional y el 110 de la Ley Federal del Trabajo..... 107  
4.3. Sanciones Pecuniarias..... 109  
4.4. Consideraciones especiales sobre el reglamento que establece el procedimiento para aplicaciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo..... 110  
4.5. Faltas de asistencia injustificadas..... 114  
    4.5.1. Deudas con terceras personas..... 124  
    4.5.2. Deudas con el Patrón..... 126

CONCLUSIONES..... 131

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

Hemos considerado la posibilidad de abundar sobre la justificación de las sanciones en materia de trabajo, título que en primera instancia nos permite recordar algunas actitudes que nos fueron aplicadas en lo personal cuando en algún tiempo nos comportamos como trabajadores y al servicio de un patrón.

Y ahora que nuestros conocimientos son un poco más precisos sobre el particular, estamos aprovechando para denotar nuestro especial punto de vista así como las facultades que tienen los patrones para que en forma justificada puedan aplicar sanciones a sus trabajadores y en que medida.

Ahora sabemos que no queda al arbitrio de los patrones aplicar tales o cuales medidas disciplinarias o sancionadoras, porque existe en la Ley Federal del Trabajo dispositivos que se ocupan de ello como se constara en el texto de este trabajo.

La intención del presente trabajo es dar nuestro punto de vista pero desde una base estrictamente jurídica en la exacta aplicación de las sanciones existentes, y señalar en cada caso cuales son las formalidades que tiene que observar el patrón para no quedar fuera del dispositivo legal existente, y muy en especial nos abocaremos al estudio de la división en sanciones pecuniarias por cada uno de los conceptos permitidos por la Ley en detrimento de los intereses del trabajador e inclusive en su salario.

Por ello es importante iniciar con el estudio de la relación de trabajo que como tal se da como sabemos entre trabajadores y patrón y el elemento primordial para su existencia es la subordinación, figura que a continuación explicaremos detalladamente

# **" JUSTIFICACION DE LAS SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO "**

## **CAPITULO PRIMERO.**

### **CONCEPTO GENERALES**

#### **1.1. LA RELACION DE TRABAJO**

Mucho se ha hablado de esta figura jurídica, muchos también son los libros y autores que han tratado de definirla y buscarle determinados elementos que la distinguan de otras y realzarlo como la más importante para definir que al momento que se presenta ésta, de trabajador y patrón hablamos y correlativamente de un equilibrio de los factores de la producción.

El trabajo y el capital son esos factores, necesarios el uno al otro para que los intereses de los patrones a través de la fuerza de trabajo de sus obreros puedan allegarse la producción necesaria, como indicativo de utilidad y ganancia con el arriesgue del capital que ponen en funcionamiento y que indirectamente podemos decir se confía en el trabajo desempeñado por los que para él trabajan.

La relación inicia como una coordinación entre los intereses y obligaciones de las partes que pretenden, los unos recibir a cambio de un trabajo personal y subordinado, el pago de un salario e inherentemente a ello la adquisición de los satisfactores para su subsistencia y la de su familia; y los otros contar con los medios de producción y aumentar ésta última por beneficio de sus intereses y utilidades.

Los elementos personales que intervienen en esta relación, es obvio de repeticiones lo configuran él o los trabajadores y él o los patrones, circunstancia que nos obliga a detenernos un poco para explicar brevemente cada una de estas figuras y el papel que juega en la multicitada relación.

## **1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR**

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, expresamente define "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado "(1)

La intención de nosotros en este momento es dar a conocer, según el artículo que acabamos de transcribir, que el trabajador en primer lugar debe de ser una persona física; en segundo lugar que preste

---

· LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 10ª. Edición. México. 1992. P. 35.

un servicio; en tercer lugar que el servicio sea personal y subordinado y en cuarto lugar que lo preste a una persona diversa ya sea física o ya sea moral.

En este orden iremos desarrollándolo para no perdernos. La primera situación se ubica en que el trabajador es una persona física. Para nosotros, que de alguna manera ya a estas alturas podemos definir y comprender esa figura, es necesario hacerla patente en este trabajo de una forma explícita y de razonamiento sencillo para quienes no sean o no tengan conocimiento sobre el particular, la ubiquen inmediatamente.

La persona, entiéndase como el ser o ente que funja por sí mismo y no en relación de otras personas, se dice que actúa por su propio derecho, ostentándose con un nombre determinado y aduciendo un domicilio también determinado, se dice que es una persona física.

Los atributos como son la nacionalidad, el nombre etc., son propios no tan sólo de las personas físicas sino también de las morales. Entonces las físicas actúan por sí solas en forma individual y por separado, también se obliga como individuo independiente con los demás individuos y sus actos son consentidos por él y válidamente puede obligarse con terceros.

Conclusión de ello, toda persona que dice ser trabajador es y será siempre una persona física, pues sería erróneo pensar que una colectividad desempeñara un trabajo y en su caso se le pagara un salario y tan solo ese salario se repartiera entre esas personas, lo que obviamente

iría en contra de lo que dispone el apartado "A" del artículo 123 constitucional y los constitutivos artículos aplicables de su ley reglamentaria.

Entonces siempre el trabajador será una persona física y nunca jamás una persona moral, porque es material y físicamente imposible que suceda lo contrario.

A opinión del Maestro Mario de la Cueva, el problema para definir al trabajador no se establece en que sea una persona física o no, sino que se limita a determinar cuándo adquiere ese carácter, por lo cual propuso en su Derecho Mexicano del Trabajo dos criterios, a saber:

"El primero de los criterios, el concepto de clase social es de naturaleza Política-Económica y no jurídica, y no es apto para aplicar la categoría jurídica de trabajador..." "... no se desprende por qué es preciso que, previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo se coloque la persona dentro de una relación social". Y la segunda postura indica "... es el adaptado por la ley, cuyo artículo tercero define al trabajador, como la persona que presta un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo, quiere decir que la noción, prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo, es la que sirve para fijar el concepto de trabajador. ( 2 )

Por otro lado cabe señalar que, el Maestro Bermúdez Cisneros en su obra curso del Derecho del Trabajo, considera en primera

---

· DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo . Tomo I. Porrúa S.A. México 1967. P. 416

instancia que para precisar el concepto de trabajador es necesario hacer unas distinciones, los trabajadores autónomos y trabajadores subordinados. Los primeros no son sujetos del contrato de trabajo, no son empleados.

Y por el contrato queda obligado, aquél que promete los servicios a la prestación de los servicios prometidos, y la otra parte al pago de la retribución convenida". ( 3 )

Efectivamente el trabajador autónomo y el subordinado tienen diferencias, sin embargo en la práctica, los primeros llegan a confundirse con el término genérico de que todo aquel que presta un servicio se le puede designar como trabajador.

La prestación del servicio indica una obligación que con todos los atributos adquiere el trabajador frente a la relación contractual. La prestación también implica según nuestro real entender que el trabajador no está permitiendo que su trabajo se convierta motivo de negociación, ni tampoco como si se tratara de un producto que se pueda pagar o dar en venta como cualquiera otra mercancía.

Consideración última que en beneficio de la clase trabajadora vino a promover un gran beneficio al quedar incluido ya el artículo 123 como parte de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos según su promulgación el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro, previa aprobación en su contenido del Congreso Constituyente.

---

· BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cardenas editor y distribuidor. México 1978. p.

Entonces el trabajo ya no era considerado como una mercancía y no se podía lucrar con él, por el contrario, se dignificó al trabajador como persona y como ente que así como tiene obligaciones también tuvo y debería seguir teniendo derechos.

El servicio es el trabajo que física y materialmente desempeña el trabajador. Un ejemplo claro de esto es cuando a un trabajador se le contrata y desarrolla su trabajo como albañil, razonamiento que obviamente hace suponer que entre sus funciones se encuentra pegar tabiques; hacer mezcla etc. Y por lo que la variación de sus actividades o la variación de la naturaleza del trabajo por la cual fue contratado, supondría que la estabilidad de su empleo por motivo de inamovilidad de sus funciones se vería afectado en caso de que se le asignara u ordenara por ejemplo contratar al personal y pagarle su salario, supliendo funciones como ejemplo de un jefe de personal.

Este punto ha sido discutido en múltiples casos y se ha llegado a la consideración que la prestación del servicio debe limitarse a lo pactado expresamente por el trabajador y el patrón. En el supuesto caso de que no hubiera un contrato escrito donde con toda claridad se pudiera hacer valer ese factor, entonces la naturaleza del servicio que se presta equivaldría a esa expresión tácitamente aceptada por el simple transcurso del tiempo.

Ahora bien, cuando del contrato de trabajo se desprende fehacientemente, que el trabajador está de acuerdo en hacer funciones diversas a la categoría o puesto de trabajo que le fue asignado, se entiende

que es válida siempre y cuando el trabajador haya estado de acuerdo y así lo manifieste expresamente y por escrito.

En conclusión la prestación del servicio indica una contraprestación al pago de un salario, que en forma incorpórea se traduce en la relación trabajador- patrón. Respecto del punto tercero de la lista que numeramos, la prestación del servicio debe ser personal y subordinado. Figura jurídica última que es la esencia misma o núcleo fundamental de la relación de trabajo.

Podemos especificar esto que, de no existir el elemento subordinación entre quien dice ser patrón y trabajador, no puede darse el supuesto de una relación de trabajo, pero preguntemos ¿qué se entiende por subordinación?. En primer instancia se entiende como el ritmo que sigue el patrón en su calidad de director de la relación de trabajo y la del trabajador en su calidad de dirigido por las órdenes de aquél.

El trabajador debe obedecer plenamente las órdenes de su patrón en tanto éstas, no lleguen a afectar su esfera jurídica y su persona como tal. En ese primer supuesto el trabajador puede hacer valer alguna de las causales a que se refiere el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que como presupuestos para concluir la relación de trabajo y que salen según nuestro entender de las órdenes normales que emite el patrón tenemos:

Que el patrón lo engañe respecto de las condiciones de trabajo; que el patrón incurra en actos de violencia, amagos, injurias y

malos tratos en perjuicio de la persona del trabajador; que le reduzca el salario; que no le pague su salario en el lugar y fecha convenidos entre otras más, es decir, que la subordinación como poder de mando que le asiste al patrón tiene como límite los supuestos que acabamos de citar.

En tanto no se llegue a ellos el trabajador, en el orden que lo citamos, está obligado a desarrollar su trabajo con las condiciones laborables pactadas; a obedecer al patrón en tanto no reciba de aquél violencia o los supuestos citados; a seguir trabajando en tanto no se le reduzca su salario y está obligado, aquí hagamos un paréntesis, hasta que el trabajador desee o las condiciones le sigan permitiendo que le pague su salario en el lugar y fecha convenidos entre otras más.

Este elemento subordinación de la cual hemos venido platicando, es una facultad tácita que le asiste al patrón, porque aún cuando no se exprese definitivamente en algún escrito, llámesele o no contrato individual de trabajo, y cuando no esté avalado por la firma del puño y letra del trabajador, se sobre entiende que al momento en que el trabajador acepta dar o prestar sus servicios a cambio de un salario, el círculo de la relación de trabajo se cierra y correlativamente a ello acepta tácitamente recibir órdenes y no se expresen los límites de esas órdenes, se sobreentiende la existencia y aplicabilidad del artículo 51 que comentamos.

De parte del trabajador, la obediencia es motivo de aceptación de que los designios de la producción en que se basa y pone en peligro para su consecución el pequinio de los patronos, se refleja con la inexistencia por el contrario de las causales a que hace referencia el artículo

47 de la Ley Federal del Trabajo, porque ese artículo indica que el patrón podrá despedir justificadamente a sus trabajadores cuando caigan en una o algunas de esas causales.

A manera de ejemplo, diremos que el trabajador que falte por más de tres veces en un período de treinta días, puede aplicársele válidamente como causal rescisoria y correlativamente a ello, la terminación de la relación de trabajo. Esto tiene íntima relación con lo que planteamos, porque el trabajador que quede en alguno de estos supuestos o en el que como ejemplo pusimos, indica, que no está de acuerdo con la subordinación y sus efectos.

Por el contrario, quien acepta subordinarse, nosotros creemos que no habrá necesidad nunca de aplicarle la o las causales rescisorias de que habla el artículo 47.

En conclusión, la subordinación es un deber de obediencia que como carga, tiene el trabajador en el tiempo que está a disposición de las órdenes del patrón y de la mano a ésta se encuentra también como elemento constitutivo, el poder de mando que le asiste al patrón.

Así, las cosas de suma importancia por lo expuesto, se traduce la figura del trabajador como parte elemental del artículo 8º que seguimos explicando.

### 1.3. CONCEPTO DE PATRON

Y en éste orden el cuarto y último de los puntos indica que ese servicio o trabajo (del que hemos hablado) se haga en favor de una persona física o moral. Esto no requiere mayor explicación, porque al igual que un trabajador funge en lo individual por sí solo y solamente en representación suya, quien acepta tácita o expresamente recibir la prestación del servicio, se convierte automáticamente en un patrón, es decir, en lo individual por su naturaleza propia y como ente independiente de las demás personas físicas, una de ellas se convierte en patrón con todos los derechos y obligaciones, así como facultades que le permite la ley.

Esta figura también es de suma importancia en tanto a nuestro trabajo corresponde, porque es única y exclusivamente, a ella y al trabajador a quien se le aplicarán; dejarán de aplicárseles o se les hará una indebida o aceptada asignación de las sanciones que en materia de trabajo existen, y en especial las sanciones de tipo pecuniario y de las que habla el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que bajo el rubro de deducciones o descuentos permite hacerlo en detrimento de los intereses de los trabajadores.

En este orden de ideas, nos corresponde analizar lo relativo a lo que desglosa el artículo 10 del ordenamiento legal citado, que como figura del patrón nos interesa analizar y que dice: "...es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

La naturaleza que como "moral" aduce el artículo en comentario, refiérese ya a un grupo de personas que se unen para formar un ente colectivo y depositar en él, parte de su patrimonio que como en lo individual acepta arriesgar y que ya no actúan como individuos propios y por separado sino que, la representatividad la lleva el órgano permitido por la mayoría de sus integrantes y autorizada por la ley.

Normalmente las personas morales, se constituyen en sociedades mercantiles en sus distintas acepciones y muy comúnmente las conocemos seguidas de las siglas S.A (Sociedad Anónima); S.A DE C.V. (Sociedad Anónima de Capital Variable); S. de R.L. (Sociedad de Responsabilidad Limitada) entre otras.

Para efectos de este tema, el Maestro Mario de la Cueva considera como concepto de patrono lo siguiente: "para tener carácter de patrono se requiere así mismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales". ( 4 )

De este concepto, nosotros consideramos que atento al contenido de la Ley Federal del Trabajo, recordemos que la relación de trabajo ya no se determina en base de la existencia de un contrato o no, sin embargo si determina sobre la base de cualquiera que halla sido el origen, entonces lo fundamental, independientemente del contrato lo es la característica de subordinación.

---

· DE LA CUEVA, Mario, ob cit. P. 427.

También deben contar, para conocerlas y diferenciarlas con otras existentes, de un domicilio, nombre, nacionalidad, etc. Por éste solo hecho el nombre que lleven seguido de las siglas que en su caso aparezca y que hicimos alusión en dos párrafos anteriores, permite saber con precisión que se trata de una persona moral y automáticamente se trata de una colectividad de personas que ya no actúan ni por separado ni en lo individual.

Y por el contrario, sí actúan teniendo un pacto que los hace fungir como ente colectivo como algunos autores en materia de trabajo sugieren llamarlas. Se obligan por conducto de sus representantes en aceptar a un trabajador que bajo sus órdenes desarrolle el cumplimiento de un trabajo y también se obliga a pagarle un salario como contraprestación desde el punto de vista de la relación de trabajo.

Esto no quiere decir que emplee tan sólo a un trabajador sino que, queda a su libre albedrío, según sus necesidades y posibilidades a emplear a dos o más trabajadores. Es pertinente aclarar que de nueva cuenta, la inexistencia de un contrato individual de trabajo, no implica que la relación de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas no exista, puesto que como quedó precisado en párrafos anteriores la configuración de la figura multicitada de la relación contractual, se perfecciona cuando el patrón acepta que el trabajador labore a sus servicios aunado a que el trabajador física o materialmente lo desempeñe.

Finalmente y bajo el concepto de relación de trabajo, según interpretación del maestro Bermúdez Cisneros comenta que: "Nuestra

particular opinión sobre ésta, tan controvertida figura jurídica, es que creemos en la realidad de su existencia; consideramos que nuestro derecho laboral lo acepta y ello se desprende del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que hace referencia a ella..."<sup>(5)</sup>

De esta apreciación es propio considerar, que si bien es cierto el maestro Bermúdez critica el artículo 20, que ya nosotros tomamos como base para desarrollar este punto, también es cierto que está de acuerdo en su contenido y en su alcance legal y contractual como afectación a las partes integrantes.

Así también reconoce tácitamente en su contenido, todas y cada una de las figuras a que hicimos alusión en cada uno de los momentos determinados de éste apartado.

La presencia de la figura del patrón y de los trabajadores es de vital importancia, surgen como un todo para conformar el círculo del que depende la concentración de la multicitada figura.

Es por ello que nosotros creemos que ha quedado debidamente explicada y que por ello no es necesario citar a más autores de reconocido prestigio, porque caeríamos entonces en repeticiones innecesarias no propias del presente trabajo y si la validez que le tratamos de expresar con nuestras palabras y consideraciones pero sin salirnos de la línea precisada por los estudiosos del derecho laboral.

---

· BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Ob. Cit. P. 62

#### **1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

Esta figura conocida bajo el nombre de contrato individual de trabajo está regida tanto en su conceptualización, como en su contenido, utilidad y finalidad en la Ley Federal del Trabajo.

Es el artículo 24 el que señala que: "...las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Como podemos observar, aún cuando no se especifica que ésta sea la definición de un contrato individual de trabajo, se presume con una gran medida aceptada que así es, porque lo contrario del contrato colectivo a que aduce este artículo lo es la figura que ahora explicamos. También porque un ejemplar queda en manos del trabajador y el otro en manos del patrón y porque el hecho de quedar por escrito las condiciones de trabajo implica ya la existencia de un contrato, que por la naturaleza y la aplicabilidad de la ley que utilizamos refleja definitivamente los elementos natos de la materia laboral.

El contrato individual de trabajo en este orden, supone con relación al artículo 24 que debe contener condiciones de trabajo. Estas son consideradas como aquellas obligaciones y derechos que en cada caso le son atribuibles y exigibles a cada una de las partes, aunque en algún momento determinado cierta información no sea en estricto sentido una condición de trabajo.

Así sucede con las declaraciones que se hacen normalmente al inicio del contrato individual donde aparecen los generales de las partes y el dicho que tales o cuales personas celebran un contrato individual de trabajo. A excepción de ello, nosotros creemos que las condiciones empiezan desde el momento en que se especifique si es por obra o tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado, precisamente hablamos de la duración de la relación de trabajo.

En el orden propuesto por el consecutivo artículo 25 de la fracción II a la IX explicaremos una a una de forma diferida para mayor entendimiento.

En la fracción II (que ya mencionamos) la duración de la relación de trabajo es indispensable que se precise en el contrato, porque de ahí se definirá correctamente los alcances de las prestaciones que en un momento determinado pueda llegar a generar el trabajador y muy en especial, hasta cuándo va a surtir efectos el contenido de las condiciones de trabajo, por ejemplo, en el caso del tiempo indeterminado, como su nombre lo indica no tiene un término fatal para concluirse, sino que depende de su naturaleza su terminación.

Puede concluir por rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón, o bien por causas imputables al patrón sin responsabilidad para el trabajador, pero además puede concluir por mutuo consentimiento entre ambas.

La fracción III señala que debe precisarse en lo posible el servicio o los servicios que preste el trabajador, es decir, que se indique qué actividad o función va a desempeñar el trabajador contratado, esto con la finalidad de evitar posibles conflictos futuros; en sí la actividad que le ordena el patrón al trabajador queda o no incluida dentro de las actividades de la categoría u oficio contratado.

Entendemos que la fracción IV aduce el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo, ello indica una seguridad jurídica para definirle al trabajador, el domicilio completo y preciso donde deba apersonarse para cumplir con su trabajo, pero también indica el área o áreas de trabajo en las que debe de estar presente también para cumplir con su trabajo, máxime si en una empresa existen una multitud de áreas de trabajo, que se hace preciso diferenciarlas por nombres entre unas y otras para evitar malversación del contenido de ésta fracción.

Además el horario de trabajo o jornada laboral como también se le conoce se refiere la fracción V y permite conocer al trabajador a partir de qué hora hasta qué momento está a disposición de las órdenes del patrón y dentro de ella de qué hora a qué hora cuenta para tomar sus alimentos y como descanso normal en una jornada diaria del esfuerzo del trabajador. Y por si fuera poco, ello nos permite conocer con precisión a partir de qué hora empieza a considerarse como tiempo extraordinario de trabajo y obviamente el pago del mismo y él o los días de descanso.

La fracción VI obliga a las partes a definir en el contrato individual la forma y el monto del salario, nosotros pensamos que es de

suma importancia esta situación, porque es bien cierto que a falta de estipulación expresa o en otras palabras de que no aparezca por escrito este acuerdo, la posibilidad de diferencias futuras en cuanto al monto del salario principalmente, son muy elevadas.

El patrón y trabajador acuerdan definir particularmente cuál será el monto que reciba el trabajador por su trabajo, es decir, que se estipule y escriba cuál es la cantidad líquida diaria por salario, pero también puede asegurarse una cantidad semanal o quincenal según se trate el trabajo hecho por obreros y personal de confianza respectivamente.

Al trabajador le es benéfico, ya que para cualquier cuantificación llámesele como los efectos de nuestro trabajo "SANCIONES PECUNIARIAS" o bien, pago de indemnizaciones o prestaciones, de haberse cumplido con el contenido de esa fracción, se sabrá con qué salario se cuantificará y de no hacerlo, por ejemplo, con un salario mayor, cuando se le aplique la sanción al trabajador, o menor cuando se trate de las prestaciones aducidas (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.)

Y al patrón en virtud de que el trabajador en ningún caso aduciría un salario superior al real, ya que se estima y comprende que existe en poder del patrón documento firmado por el trabajador, donde se obligó a ese salario y no a uno mayor.

Muchos son los conflictos que surgen por no definir el lugar y el día del pago del salario, que desde luego ya no es posible que se den, siempre y cuando se cumpla con este artículo y con la correlativa

fracción VII, de definirse esas situaciones el patrón de incumplir el lugar y día que previamente aceptó incurriría en violación de ésta, así como el trabajador que aduzca un lugar o día distinto al que quedó expresamente estipulado y acordado con el patrón.

La fracción VIII implica una obligación casi en el cien por ciento a cargo del patrón. Le impone capacitar y adiestrar a sus trabajadores, formar planes y programas que necesite la empresa o el establecimiento, esto en el entendido que con apoyo en diversos artículos, se indica un procedimiento para su cumplimiento y ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como una obligación tajante, que su incumplimiento trae aparejado la imposición de multas por la Inspección de Trabajo. Autoridad de trabajo encargada de velar que las condiciones de trabajo que no vayan en detrimento de los intereses de los trabajadores y que las que se hayan acordado conforme a derecho se cumplan en su esencia.

Finalmente la fracción IX refiérese a otras condiciones de trabajo que se enumeran: 1. - Días de descanso 2. - Vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón. Por supuesto es enunciativa y no limitativamente la aplicabilidad de esta fracción última, permitiendo a las partes acordar otras condiciones de trabajo, con la única venia en primer lugar, de que no sean menores de las señaladas y estudiadas por nosotros en este apartado y en segundo lugar, que no vayan en detrimento del trabajador.

Normalmente lo relativo a las sanciones en materia de trabajo y en particular por cuanto hace a las pecuniarias con respecto a los alimentos, el INFONAVIT, las herramientas de trabajo o bien, por faltas de asistencia injustificadas, deudas con el patrón, deudas con terceras personas etc., no quedan incluidas en ese contrato, porque si bien es cierto que éste tipo de sanciones viene a darle forma a las condiciones de trabajo, también es cierto, que se rige exclusivamente ya como condiciones de trabajo, las que hace referencia el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Entre otras tenemos los anticipos de salario a favor de los trabajadores, el pago de la renta etc.

Es necesario que quede claro, que independientemente de que no exista físicamente el contrato individual de trabajo, esto no es impedimento para que la relación laboral tenga plenos efectos para que se obliguen las partes que convienen respecto de las condiciones de trabajo, por el contrario, el hecho de que se hable de relación contractual y que en la realidad se presupone automáticamente la existencia de un contrato individual de trabajo, aunque sea en forma verbal.

En conclusión, nosotros pensamos que la figura del contrato individual de trabajo con respecto al tema de nuestra tesis, solamente se precisará su importancia cuando exista en la realidad, porque expresamente de su contenido las partes contratantes pueden definir y precisar qué tipo de sanciones le corresponderían en un momento determinado al trabajador y él las acepte también expresamente.

Cabe aclarar para mejor entendimiento, que aquellas sanciones que sean notoriamente improcedentes y vayan en contra de los principios generales del derecho y de los constitutivos principios rectores de la materia de trabajo en perjuicio del trabajador, aun y cuando estén escritos y más que ello, cuando estén aceptados por el trabajador son nulos de pleno derecho, es decir, que su aplicación no tiene validez.

Así es que, el contrato individual de trabajo considera el Maestro Roberto Muñoz que "... la celebración de un contrato de trabajo no da origen a la relación de trabajo..." y continúa diciendo "... existe fidelidad y previsión que encontramos en la relación de trabajo..." quedan sin esclarecer cómo se generan derechos y deberes comunitarios..." y "... genera relaciones comunitarias, existen entre ellos diferencias que los separan notablemente." ( 6)

De esta definición y más que ello una apreciación, se estima que el maestro Roberto Muñoz es acertado en ella, porque como ya hemos visto puede existir una relación de trabajo sin que haya exactamente un contrato de trabajo. Se estipulan derechos y obligaciones para las partes. Y efectivamente entre patrón y trabajador cada uno de ellos hace valer sus derechos y obligaciones que les asisten en cada una de sus cualidades.

En cada una de estas se establecen las particularidades que acabamos de ver, es decir, que se especifiquen las condiciones de

---

· MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. T.II. Porrúa S.A. México 1978. p52.

trabajo tales, de manera enunciativa y no limitativa como las siguientes: vacaciones, prima vacacional, salario etc.

Por otra parte el Maestro Sánchez Alvarado en sus instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo considera al respecto, "... el contrato de trabajo constituye la base necesaria para todos los derechos y deberes que solo derivan de él". ( 7 )

La intención del Maestro para facilitar la proyección y entendimiento de lo que es el contrato individual de trabajo muestra una clara preferencia de observar los derechos y obligaciones del trabajador frente a la prestación del servicio y correlativo a ello la que le asisten al patrón, por un lado el acuerdo de voluntades y por otro la subordinación como elemento indispensable.

## 1.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A contrario sensu de lo que es y que ya quedó explicado como tal en el apartado anterior, como contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo es la figura jurídica que determina el alcance de las relaciones colectivas entre el sindicato y el patrón.

Las relaciones colectivas de trabajo "... suponen siempre una comunidad de trabajadores; es también posible que se presente una

---

· SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho del trabajo. S.e. editorial Seminario dell Derecho del Trabajo. UNAM: México D.F. 1967. P. 308.

comunidad de patronos pero nada impide la existencia de una relación colectiva de trabajo entre una comunidad de trabajadores y un solo patrón.” continúa diciendo “... se desprende que el sujeto principal de las relaciones colectivas es la asociación profesional de trabajadores y cuando los patronos están agremiados la asociación profesional de patronos, cuando esta falta, es el patrón quién ingresa como miembro de la relación colectiva “. 8

La relación colectiva se dice que es así, no tanto por el hecho del número de trabajadores superior a uno sino que, se determina por la presencia del sindicato como figura protectora de los intereses en lo individual de cada uno de sus agremiados; y también porque representa el interés profesional de ellos y actúa ya en su nombre y representación ante cualquier contacto con el patrón, donde se pretenda afectar el interés individual de uno o varios trabajadores.

El contrato colectivo es un documento que también debe darse por escrito y necesita tener determinadas formalidades en su contenido, para que las partes se vean obligadas conforme a derecho, inclusive también en cuanto a las condiciones de la prestación del servicio.

Según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se entiende por "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones

---

· Idem

según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Este artículo en relación con el 391 forma tanto la conceptualización como el contenido de dicho contrato, en el orden aducido por aquél, el contrato contendrá los siguientes requisitos:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.- En este primer elemento se entiende que el proporcionar el nombre completo como se conoce al patrón es indispensable para ubicarlo en el tiempo y en el espacio y evitar que se confunda con otras empresas o establecimientos de similares palabras, ya que pueden ser personas físicas o morales.

Tratándose del sindicato, el nombre completo creemos que debe integrarse también la central a la que pertenecen y en dado caso de ser independientes, es decir, que no están adheridos a una central obrera, porque en muchas ocasiones se llegan a confundir por la similitud de sus nombres.

Pongamos como ejemplo un nombre "Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria Manufacturera Similares y Conexos de la República Mexicana" éste, a nuestro juicio, es incompleto en tanto que es seguido de las siglas C.T.M (Confederación de Trabajadores Mexicanos), excepción hecha cuando son independientes.

También es de suma importancia el contenido final del nombre, ya que nos indica si el sindicato tiene o no capacidad para actuar

en toda la República Mexicana o bien para actuar no en todo un estado o bien en el Distrito Federal, o simplemente se limita su actuación en el campo de las relaciones colectivas de una empresa o establecimiento.

Los domicilios que por si sólo se explica, además de ser una característica y atributo de las personas morales o físicas son necesarios en los contratos colectivos, para determinar múltiples circunstancias, enunciativamente: Notificar el registro del contrato colectivo; Saber en qué lugar preciso se van aplicar los efectos del contrato; derivado de ello la posible existencia de un movimiento a huelga, etc.

II. Las empresas y establecimientos que abarque.- Esta situación se puso de esta manera, porque recordemos que en el momento en que el contrato colectivo de trabajo especifique en qué lugares se aplicará y correlativamente a ello las empresas o establecimientos que afecte, de ahí se desprende su exacta aplicabilidad y no en lugar, persona física o moral diverso al estampado y expresado en el escrito que contenga esa figura.

III. La duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.- igual que como lo vimos en el contrato individual de trabajo, por la naturaleza del servicio que se preste será también la naturaleza del contrato.

Pensemos en la construcción de un conjunto habitacional, que por supuesto resultaría ilógico que se llevará toda la vida construyéndolo, pues no iría acorde con la naturaleza humana ni las

finalidades que busca para su subsistencia, luego entonces el tipo de contrato colectivo aplicable en este caso es el de obra determinada.

Por sí sola, indica una terminación fatal y necesaria, es decir, en un tiempo y lugar determinado. Pero los más comunes son por tiempo indeterminado, cuando la misma relación colectiva permite suponer que también los efectos de la producción son constantes y que seguirá subsistiendo la naturaleza del trabajo, como por ejemplo, podemos citar la elaboración de biberones, porque es del todo sabido que ese producto seguirá siendo necesario para todos los niños que requieren su consumo, entonces la naturaleza de éste servicio es muy probable que no tienda a desaparecer, porque sería tanto como justificar la desaparición de los niños.

IV. - Las jornadas laborales, son condiciones de trabajo que colectivamente presuponen más de una jornada, en otras palabras, cuando hay solamente un solo turno de trabajo, no es tan complicado normalarlo, por lo contrario si se trata de que en una empresa o establecimiento haya tres o cuatro turnos de jornadas de trabajo, en este último caso es mucho más difícil ordenarlas adecuadamente.

Las jornadas de trabajo se sugieren y convienen desde el momento mismo de la iniciación de la relación de trabajo y más aún si es colectiva esa relación, en virtud de que el sindicato por parte del lado obrero, funge como protector de los intereses de sus agremiados. Debe especificarse entonces la hora de inicio, la hora de conclusión y el tiempo que tienen los trabajadores para tomar sus alimentos con la manifestación de ser fuera o dentro de las instalaciones.

Aunado a ello, se enuncie él o los días de descanso semanal y en su caso normar el comportamiento del tiempo extraordinario y el de su pago.

V.- Los días de descanso y vacaciones son motivos al inicio de la firma del contrato colectivo de los extremos que sobre esas prestaciones establece la Ley Federal del Trabajo, se debe definir a cuántos días asciende el período vacacional y su pago, tomando en cuenta la antigüedad de cada trabajador.

Conscientes estamos de que la finalidad del contrato colectivo es aumentar las prestaciones y tratándose de las vacaciones, conseguir que el sindicato titular, con su intervención frente a la parte patronal, el incremento de esa prestación que obviamente debe ser superior al de la Ley Laboral.

Se aduce esto, en virtud del razonamiento de que el trabajador que tenga un periodo superior de vacaciones y correlativamente un pago mayor, tendrá también un mayor descanso de su cuerpo y mente que lo prepare para otro largo tiempo de trabajo y conseguir finalmente lo que desean, los patrones aumentar en la productividad.

VI. - El monto de los salarios.- En el contrato colectivo aparece qué cantidades se entregan por concepto de salario a los trabajadores como contraprestación al servicio, normalmente se encuentra al final del contrato, bajo el rubro de "Tabulador de Salarios".

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento al igual que en los contratos individuales, el colectivo debe contenerlas, pero cabe aclarar que hasta el momento no conocemos algún contrato colectivo que defina ya los planes y programas o al menos un calendario de actividades para adiestrar y capacitar a los trabajadores.

Con el sólo hecho de que existan algunas cláusulas que indiquen la obligación del patrón para capacitar y adiestrar, la Junta de Conciliación y Arbitraje (que es quien recibe el contrato colectivo de trabajo para su registro) no entra en esos pormenores porque según ella, la Ley Federal del Trabajo no se desprende esa obligación.

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones (hablamos de la Comisión de Seguridad e Higiene, Comisión de Reparto de Utilidades, y Comisión para formar el Reglamento Interior de Trabajo, etc.) muchas veces no quedan integradas en los contratos colectivos de trabajo y con la misma anomalía que aducimos en la fracción anterior, con el sólo hecho de que se diga que se van a integrar en lo futuro, basta para que la autoridad la tenga por bien manifestada y cumpliendo con esta fracción que comentamos.

Las comisiones en cada caso, son cuerpos mixtos que en igual número de representantes de los trabajadores y patronos se constituyen, para definir un caso concreto, como por ejemplo, el reparto de utilidades que se forma anualmente para resolver determinados cuestionamientos y en especial para determinar el monto que a cada trabajador le corresponde por concepto de utilidades.

Estos cuestionamientos se inician con: ¿Quién forma la comisión?, ¿Cuándo, dónde y por qué se reúnen?, ¿Sobre qué documentos y elementos se fijan las condiciones para el monto y pago de utilidades a cada trabajador?, ¿Cuándo concluye el actuar de la comisión?. Sin resolver ampliamente estas preguntas, lo hicimos para ordenar la idea del por qué existe la obligación de insertar en el contrato colectivo el contenido de la fracción IX que estudiamos, en este ejemplo, él por qué se traduce en el derecho a recibir utilidades por parte de los trabajadores.

Finalmente la fracción X es general en cuanto a que deja abierta la posibilidad de las partes para insertar las demás estipulaciones que convengan sobre las modalidades de las condiciones de trabajo.

Y para el efecto de nuestra tesis, la posible determinación que en una cláusula señale sobre SANCIONES en materia de trabajo cae, así creemos en la posibilidad que le da a las partes esa última fracción X, porque no se encuentra especificada en el artículo que acabamos de estudiar, en ninguna de sus nueve fracciones.

Ahora bien, el contrato colectivo de trabajo considerado desde el punto de vista del maestro Ross Gámez considera que: " ...se afirma que no es un contrato, pues se requiere la existencia indispensable de elementos esenciales, para la configuración que son el objeto y el consentimiento. En el contrato colectivo de trabajo, no opera el consentimiento, ya que muchas veces se impone contra la voluntad del patrón. Así, este contrato se aplica a todos los trabajadores de la empresa

sean o no sindicalizados y formen o no parte del titular del contrato colectivo en un momento dado." ( 9)

De esa definición, cabe aclarar que sí estamos de acuerdo en que en muchas ocasiones se le impone al patrón, la celebración del contrato colectivo. Es una facultad de los trabajadores para normar las relaciones colectivas de trabajo y determinar qué cargas le corresponden al patrón y qué obligaciones a los trabajadores. Pero cabe señalar que en el procedimiento de huelga, el patrón es oído y vencido en juicio, desvaneciéndose a nuestro juicio la no existencia del consentimiento.

Nosotros creemos que es falso que se aplique el contrato colectivo a todos los trabajadores, porque sabemos, que hay de confianza y sindicalizados, entonces el contrato se aplica en principio, a los segundos y en caso, de que haya cláusula expresa de que los beneficios de aquél acaparen también, ya que solamente, con este indicio se entenderá que forma parte integral del multicitado contrato.

Por ello no estamos de acuerdo del todo, con el tratadista al que hemos hecho alusión, pero sin embargo, estamos de acuerdo, que finalmente va en función del interés profesional y que es en el documento ya conocido con este nombre, que el sindicato y los patrones defienden sus respectivos intereses y correlativamente las de sus agremiados.

---

· ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª edición. Cardenas Editor y Distribuidor. México 1987. p. 573.

El contrato colectivo de trabajo para efectos de nuestra tesis, suma una importancia tal, que nos puede ayudar para definir en qué momento, circunstancia y forma se le aplica o debe de aplicársele a uno o varios trabajadores, las sanciones convenidas y no contrarias a la ley, en el caso de incumplimiento de sus obligaciones, partiendo del hecho que es un documento exigible y legal en cuanto se encuentra depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

## **1.6. LAS AUTORIDADES DE TRABAJO.**

Las normas de trabajo existentes a favor de los trabajadores, se encuentran tuteladas en principio por la Ley Federal del Trabajo y después se cuida su cumplimiento, por conducto de las autoridades de trabajo que se enumeran en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Gabino Fraga en su Derecho Administrativo considera que “cuando la competencia otorgada a un órgano implica la facultad de realizar actos de naturaleza jurídica que afecten la esfera de los particulares, y de imponer a estos sus determinaciones, es decir, cuando el referendo órgano esta investido de facultades de decisión y ejecución se esta frente a un órgano de autoridad.”( 10 )

De esta cita, las autoridades de trabajo consideramos quedan incluidas en ella, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se adecuan

---

· FRAGA, Gabino. “ Derecho Administrativo” . Porrúa S.A. México 1987.p. 126.

sobre manera a ello, como veremos más adelante, sus laudos, resoluciones interlocutorias o acuerdos que están investidos de decisión tal y como lo señala el concepto.

Esto no quiere decir que siempre tengan implícito estas dos características; pero si, las encontramos definitivamente en los laudos.

Se dice autoridades, porque tienen la potestad de hacer cumplir sus resoluciones; por tanto aquéllas que no cuenten con ese imperio, no son para cualquier efecto autoridades. Así las cosas y en el orden propuesto por el precepto invocado tenemos las siguientes:

I.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Esta contará con los atributos que le asigne la ley orgánica y las normas de trabajo.

En el caso concreto, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal determina que, en particular la Secretaria del Trabajo y Previsión Social le corresponde todo lo correlativo a la problemática que se genera de la relación entre patrones y trabajadores.

Es la máxima autoridad para conocer el cumplimiento de las normas de trabajo y esencialmente las relacionadas con el pago del salario y la estabilidad en el empleo.

II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Sobre ella su intervención se debe lo relativo a las utilidades, porque es la

encargada de velar que al momento en que paguen impuestos las personas físicas o morales, de un porcentaje calculado en el diez por ciento del total de las utilidades que se destinen a favor de los trabajadores, como gratificación por su esfuerzo en la productividad.

Obvio es que si no hay utilidades, simplemente el patrón no está obligado a pagarlas por ese sólo hecho.

Así sigue enunciando el artículo en comentario a otras autoridades, pero son las que encajan en las fracciones VI, X y XI, mismas que se traducen en la Inspección del Trabajo; La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La primera de ellas, responde al llamado que el propio reglamento de esa institución le impone a su personal conocido como inspectores de trabajo, en el sentido de hacer visitas iniciales, periódicas y extraordinarias a las fuentes de trabajo para verificar si las normas de trabajo están o no cumpliéndose en los términos que aduce la Ley Federal del Trabajo y en caso de ser mayores beneficios para los trabajadores de acuerdo al contrato individual de trabajo, también si se cumplen de acuerdo a lo pactado.

Decíamos al inicio de este apartado que las autoridades son las únicas facultadas para hacer cumplir sus propias determinaciones, tratándose de la Inspección del Trabajo, la situación se torna en esas condiciones, porque en caso de no cumplir los patrones a su llamada y permitir verificar o no cumplir las condiciones de trabajo, se harán

acreedores a "multas", sin que ello libre de la obligación al patrón de cumplir el llamamiento.

Y en especial, respecto de nuestro tema, los inspectores de trabajo tienen la facultad de revisar si las "sanciones" que se le aplican, a tal o cual trabajador están en la medida de lo legalmente permitido, acordes con el reglamento interior de trabajo y con las contempladas por la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son órganos tripartitas, debido a que se forman por tres representantes, a saber:

a.- El representante del gobierno o Presidente de Junta. Es en realidad el que tiene el voto de calidad en la determinación de una situación concreta.

b.- El representante del capital o representante de los patrones como también se le conoce. Es quien defiende primordialmente los intereses de los patrones en los conflictos que se pongan a consideración de la Junta, y

c.- El representante de los trabajadores o representante obrero como también se le conoce. Defiende por el contrario al patronal, los intereses de los trabajadores en los conflictos que se pongan a consideración de la Junta.

Todos ellos en conjunto conforman la "Junta". Y ésta para efectos de nuestro trabajo pueden, en un momento determinado, conocer de un conflicto promovido por el trabajador y derivado precisamente de la injustificación de las sanciones que el trabajador recibió durante la relación de trabajo.

Si la acción trae aparejado el pago de una cantidad líquida, y considerando que el laudo o resolución definitivo sea condenatorio, entonces la Junta está facultada para cumplir su determinación, por supuesto acordando de conformidad a un auto de ejecución y ante el incumplimiento del patrón puede embargársele bienes de su propiedad que garantice el crédito y llegar hasta su remate para cobrarse de ahí el adeudo.

De ahí la importancia del actuar de la Juntas de Conciliación y Arbitraje y las resoluciones que en su caso dice, máxime para nuestra tesis si derivan de una aplicación indebida de las sanciones laborales en detrimento de la parte obrera.

### **1.7. CONCEPTO DE SANCION.**

La sanción implica que por un acto determinado, el accionante se hace acreedor de una contra reacción que trae aparejado por supuesto la imposición de un castigo.

A través del tiempo, la sanción que en sus inicios fue utilizado, como un derecho que les asistía a los poderosos, fue cambiando radicalmente mientras existieron leyes que poco a poco fueron dándole un sentido más lógico a la sanción.

Recordemos que en los primeros tiempos, la relación amo-esclavo, la sanción se mostró como una circunstancia que el esclavo por el sólo hecho de ser hombre y de haber sido sometido con anterioridad, tenía como sanción, precisamente la de servir de por vida a sus amos, dándole a cambio tan solo alimento y un techo donde refugiarse cada día y sin más derecho del otro de obedecer incondicionalmente hasta su muerte.

Pero no es nuestra intención abundar sobre el particular como antecedentes de la sanción, porque eso corresponde tratar en el próximo capítulo.

La sanción tiene como sinónimo a la pena o al castigo e inclusive a la punición.

En ese orden propuesto, podemos afirmar al respecto lo siguiente:

Sanción.- "Acto solemne por el que un jefe de Estado confirma una ley o un estatuto. Autorización, aprobación: La sanción de un

acto. Pena o castigo que la ley establece para el que la infringe. Medida de represión aplicada por una autoridad: ..." (11)

Analizando el concepto anterior, se puede aclarar algunos aspectos que son necesarios para entender con mayor detenimiento el término que tratamos de estudiar. En la primera parte, se desprende que la sanción deviene de una autoridad reconocida plenamente, por quienes bajo su mandato se encuentran supeditados a su orden y disciplina que ya ha impuesto. En este caso concreto, el Estado o bien el jefe de ese Estado es a quien le asiste la soberanía de confirmar una Ley o un estatuto.

Esas dos acepciones hacen suponer que su mandato y a la vez las sanciones que impone en determinados casos, vienen de una disposición legalmente aprobada o reglamentada y que los gobernados están de acuerdo en que se les aplique para coordinar sus relaciones en el desenvolvimiento de la sociedad, que cada uno de ellos tiene con respecto a los demás.

También se delimita que el poder de aplicar la sanción está limitado en tanto lo permita la ley o el estatuto y que no puede ir más allá de lo que en cada caso concreto ya se haya expresado por esa cuestión. Respecto de la segunda parte, la autorización o aprobación viene con extrema relación con respecto al mandato que le asiste a quien le aplica, porque previo a ese acto ya se le dio el poder necesario o se les

---

\* DICCIONARIO BASICO DE LA LENGÜA ESPAÑOLA. 22ª Reimpresion Larousse S.A.de C.V. México 1984. p. 522.

dieron las facultades suficientes para realizarlo, en muchos casos en nombre y representación de las masas.

Respecto de la tercera parte, efectivamente la sanción debemos entenderla como una pena o un castigo, cuyos efectos sólo pueden ser medidos en cuanto a la expresión permitida por la ley o reglamento y máxime si son expresas, es decir, por escrito no hay manera de desvirtuar su contenido, ni tampoco su interpretación, porque a final de cuentas sería la que legalmente le corresponda conforme al criterio sustentado por la autoridad.

Esta sanción o pena indica en el derecho del trabajo, y en especial respecto de nuestro trabajo, que las circunstancias que afecten la conducta del trabajador con respecto a la relación de trabajo, determina la imposición del castigo que en cada caso sea concreto.

Efectivamente el castigo a la conducta del trabajador la impone la Ley Federal del Trabajo en ciertos y determinados casos, mismos que abundaremos en el capítulo tercero de éste trabajo, pero sin embargo, cabe señalar que muchos de ellos no se encuentran contemplados ni en ese ordenamiento, ni en el Reglamento Interior de Trabajo que es propio para que queden insertos esos conceptos.

A manera de ejemplo, podemos citar el hecho de que, los patrones de una práctica viciosa denominada "pagar con tiempo" ha venido a normar el criterio de los patrones y trabajadores para evitarla en detrimento de los intereses sobre todo de los trabajadores, además de que

este castigo ni siquiera existe justificado en la ley, los patrones aprovechan la ignorancia de los trabajadores para imponérselas.

En muchos casos y tratándose de las sanciones de tipo pecuniario se desvirtúa su contenido esencial, además de que se va por encima de los porcentajes permitidos por la propia ley.

Penal.- "Castigo impuesto por un delito o una falta. Pesadumbre, tristeza aflicción. Pasar muchas dificultades. ..." (12)

De alguna manera volvemos a generalizarlo como una expresión de castigo, que se hace acreedor a quien ha cometido una falta o un delito. En el caso concreto de la relación de trabajo, el trabajador que faltó injustificadamente; que tuvo retardos injustificados; entre otras más, no se puede decir que fueran circunstancias delictivas, pues son de carácter civil que no traen aparejado un daño directo o corporal en perjuicio del patrón, al menos así se considera con respecto a la producción de bienes y servicios.

Entonces podemos decir que a contrario sensu, sí se trata de una falta, es decir, que no necesariamente trae aparejada consigo la posible suspensión de las garantías individuales, como se observan en el caso de un recluso que por cometer el delito de homicidio cae en ese supuesto.

---

· Ibidem. P. 424

Castigo.- Pena, Corrección de una falta. Tormento, padecimiento, sufrimiento".

De la definición anterior, pensamos que es más adecuada, porque es lógico que las faltas en que haya incurrido el trabajador al desarrollar su trabajo, pueden traer por consecuencia un castigo que no necesariamente implica sea corporal, sino que por el contrario nosotros diremos será correctivo y pecuniario sólo como excepción como en su momento lo veremos.

Con todo esto debemos concluir que la sanción para efectos de nuestro trabajo es el castigo, que permitido por la Ley Federal del Trabajo, le asiste facultad al patrón de aplicarlo a su o a sus trabajadores que han incurrido en alguna de las faltas que para el efecto deviene de la relación de trabajo y que pueden devenir también de acuerdos mutuos de las partes contratantes.

Con todo lo que explicamos hasta estos momentos consideramos haber cumplido con nuestro objetivo, al mostrar una breve semblanza de las generalidades que a través del trabajo ocupa nuestra atención. Y así pasaremos al siguiente capítulo.

## CAPITULO SEGUNDO

### 2. ANTECEDENTES.

El desarrollo de éste capítulo implica una serie de antecedentes que bien nos van a servir para definir claramente cuál fue el desarrollo de las sanciones que a través del tiempo se dieron a las conductas de los trabajadores en el desempeño de su trabajo y en especial el comportamiento con respecto a sus salarios, porque es en él donde se basa el esfuerzo físico y la supervivencia de los trabajadores.

Debemos partir en primer lugar, que de la relación de trabajo que ya estudiamos en el capítulo anterior, se desprende que la unión entre trabajador y patrón subsiste aún y cuando dentro de ella, la conducta anómala del trabajador pueda no llegar a ser motivo suficiente para darla por terminada.

Estas circunstancias a que ya aludimos se refieren a las faltas injustificadas, retardos injustificados, deudas de carácter laboral etc. Pero claro está que en nuestros antecedentes no es seguro encontrarlas así sino que por el contrario, la intención es normar nuestro criterio sobre la evolución que han tenido a través del tiempo y el espacio.

Toda esa problemática guarda su origen de la relación de trabajo si partimos de la premisa de que el trabajador para lograr sus objetivos únicamente cuenta con su fuerza de trabajo para conseguirla y es claro que la tiene que defender aún soportando deficiencias claras y con dolo en la imposición de sanciones que son reacción a su comportamiento.

En muchos casos el comportamiento es conforme a derecho, pero bajo la potestad de los intereses de patrón, éste contrapone una clara manifestación de autoritarismo en contra de sus trabajadores.

#### **2.1.1. ORDENANZAS PARA EL GOBIERNO DE LAS MINAS DE PACHUCA Y REAL DEL MONTE, FORMADAS POR DON FRANCISCO JAVIER GAMBOA.**

Francisco Javier Gamboa fungió como comisionado del supremo gobierno en el siglo XVIII de nuestra era, en los minerales de Pachuca y de Real del Monte, formó para el régimen y gobierno de esas minas 19 ordenanzas para regular el trabajo que ahí se desempeñó, mismas que en resumen diremos:

En principio nótese que se trata de lo relativo a la minería y a continuación veremos la protección que por parte de estas ordenanzas, los encargados de sacar el material precioso o necesario para el desarrollo del país debían de comportarse, e inclusive ya los

impedimentos de los encargados para fatigar las fuerzas y trabajo de los peones.

"... ni fatigar demasiado la salud de los operarios, entrarán dichas tandas cada doce horas, sin que el barretero ni peón del antecedente pueda seguir ni continuar en la tanda inmediata, aunque pretexto no haber acabado la tarea... " y continúa diciendo"... pena de los capitanes de cuatro pesos de su salario por la primera vez que faltaren a la ejecución y cumplimiento de ello..."<sup>(13)</sup>

Es obvio que ésta ordenanza cuidaba sobre manera la jornada de trabajo aunque del todo no definida como la conocemos hoy en día. Permite vislumbrar una sana interpretación del no trabajo, turnos de trabajo seguidos.

"... que debiendo como deben quedar entendidos los operarios, que durante la tanda, si endureciere la labor, que se ha tenido por suave, tendrán libre facultad de reclamar dentro de la mina, deberán también el capitán volver a reconocer la labor y calificar si hay justa causa para minorar la tarea a proporción del tiempo que falta para concluir la tanda y sobrevenida dureza de la veta... " y continúa diciendo." ...y si por culpa del rallador, velador o capitán dejase de trabajar el operario por no tener pico o cuña, justificándolo con dos compañeros, se le pagará por entero su jornal y lo que prudentemente pudo haber sacado de partido..."<sup>(14)</sup>

---

· CHAVEZ OROZCO, José Luis. Los Salarios y el Trabajo en México durante el siglo XVII. 3ª. Edición. Secretaría del trabajo y Previsión Cosical. México 1988. P. 20

· *Ibidem* p.21 y 22.

## **2.1.2. BANDO SOBRE EL TRABAJO DE LOS INDIOS EN LA AGRICULTURA POR CUANTO A LA REAL ORDEN DE SU MAJESTAD SEÑOR BAYLO FRAY DON JULIAN DE ARRIAGA.**

Esta real ordenanza se baso esencialmente en la consulta del consejo de las indias, era aplicable a indios que trabajaban el campo, y se buscaba que no trabajaran de sol a sol como anteriormente lo hacían, teniendo también el derecho de ir a dormir a sus casas con sus mujeres en caso de que estuvieran casados, y en especial se hizo patente lo siguiente:

"...atendiendo y tratando a los indios como a fieles y amados vasallos de su majestad, sin permitir se le haga el menor daño ni vejación; bien entendido que de no ejecutarlo así, grabará su conciencia, y será severamente castigado según lo exijan los descuidos o faltas voluntarias en que ocurra por no remediar con el celo que debe los agravios y perjuicios que prohíbe el Rey se hagan a los naturales..." y continúa diciendo "... y de quedar en ésta inteligencia, me dará el aviso que corresponde para que quede ésta constancia en la Secretaría de Cámara dé éste virreinato." ( 15)

De ésta cita se puede apreciar que el solo hecho de que el trabajo de los indios se encuentren al cuidado por el Rey, entiende en esa relación de estricta subordinación, al respeto mínimo de sus derechos y que

---

· Ibídem p. 64.

las sanciones que por costumbre se venían haciendo al incumplimiento de su trabajo dejaren de funcionar en beneficio de la fuente de trabajo.

Con respecto al bando de Don José de Galvez sobre el pago de salarios así como del arancel de los mismos y de los peones de la hacienda se hicieron varias consideraciones: Se estipuló en él, el deseo de que los salarios y jornales de los pobres trabajadores fueran pagados sin la disminución ni rebaja que autorizaba la costumbre, y autorizaba una disminución igual a la reducción de plata y de reales, de uno en cada peso en los contratos, ajustes y pagos llamados a la ley.

Estipuló también, beneficios a favor de los pobres y señaló como cuotas los salarios y raciones de mantenimientos que debían existir en las provincias. Los caporales, capitanes y mandones de la minería, mayordomos de haciendas y ranchos de ganados o labor etc., se les ha de pagar sus salarios en reales o plata mientras no haya abundante moneda, sin reducción alguna y quedaron abolidas éstas últimas disposiciones de reducción. A los barreteros y faheneros de minas se les pagaba por lo menos 7 pesos al mes en dinero y cada semana se les daría 2 almúdes de maíz y media arroba de carne fresca, o un cuarto de arroba de tasajo. Este mismo salario y ración se les pagaba a los vaqueros principales, gañanes, arrieros, atajadores y a los pastores y vaqueros subalternos un salario al mes de 5 pesos en reales sin reducción o en plata a falta de moneda.

De esas manifestaciones, a quien las incumplía tenía una pena de un mes de cárcel por la primera vez y que estuviera además de

holgazán y por la reincidencia se les aplicaba y destinaba a las obras públicas reales con ración pero sin sueldo durante dos meses.

Los hacenderos debían llevar libros formales y en ellos expresar con claridad la distinción de los nombres de los operarios sus trabajos, los jornales que ganan, los días que trabajan y aquéllos en que se les administra alguna cantidad a la cuenta, los alcances de las liquidaciones y razón de haberse satisfecho.

Cada cuatro meses se les ordenó hacer un ajuste en la cuenta de los indios y se les satisfará prontamente el alcance, sin que sean lícitas las convenciones de no ejecutarse hasta el año o en otros plazos. Se ordenó el pago a los indios con dinero en efectivo, tabla en mano propia y en caso de pago de obtención de casamiento, bautismos, entierros, se podía suplir a los indios hasta con más de cinco pesos a cuenta de su trabajo únicamente.

### **2.1.3. EL BANDO SOBRE EL REGIMEN DE LOS OBRAJES EN LA INDUSTRIA EXPEDIDO POR EL SEÑOR MARQUES DE CROIX. DEL 11 DE JUNIO DE 1777.**

En virtud de que los obrajes permitidos en el reino de los esclavos no tenían dueño, era necesario para poder trabajarlos, también ser ejecutados por los sirvientes indios y por los otros vasallos, y atento a que los sirvientes eran tratados con excesivo vigor el contenido del bando señalaba.

"En atención a hayarme informado de que en dichos obrajes se admiten al trabajo sirvientes así de indios como de otras clases, unos al jornal y empeñándose otros por algún tiempo con salario anticipado, por lo que sí se sigue el perpetuarse en éstas oficinas y con ello grave daño en lo espiritual, se ordenaba lo siguiente: que a los que trabajaran en jornal se les pagare el día en que finalizara la semana en la mañana del domingo siguiente, en propia mano del sirviente y en especie de plata, y no se haga con motivo ni pretexto alguno en tlacos ni efectos de tienda. Que a los sirvientes se les dé de comer competentemente aderezándoles la comida y dándoles dos libras de pan al día, y en los viernes pescado, habas, frijoles y chile." ( 16)

"Enterado que sin embargo de las prohibiciones de dar dinero adelantado a los indios, así en el tiempo de su entrada como en el de su empeño, se hayan algunos en los obrajes debiendo a cuarenta y cincuenta pesos y continuando los empeños en ésta forma, que no consiguen el verse libres en sus días, y precisan los dueños de los obrajes a los hijos de los sirvientes a que les paguen lo que le quedaron debiendo los padres."

Este es un claro ejemplo de las sanciones que como antecedente hoy en día conocemos, se presumía que una deuda en dinero debía ser heredada en caso de muerte del titular, hoy en día ésta situación ni siquiera es recordada porque con la muerte del trabajador se extingue la deuda. En el siglo XVIII la sanción pecuniaria seguía existiendo, y el hijo

---

· *Ibidem* p. 86.

automáticamente al morir su padre ya tenía una deuda que por sí solo nunca había contraído.

Ante esta situación, la ordenanza adujo una respuesta acorde con el tiempo, se les dio oportunidad a los deudores a fin de que pagaran con dos tercios de su sueldo y el tercio sobrante para su sobrevivencia y más aún que todo aquél que haya contraído deuda y a la fecha de la expedición de la orden el dueño dejase en libertad al sirviente, sin repetirle cosa alguna de lo que quedó debiendo, y en caso de no hacerlo se haría acreedor a una pena de cien pesos.

## **2.2 EPOCA DE MEXICO INDEPENDIENTE**

### **2.2.1. DOCTRINA ALEMANA**

“...se inclino por la contractualidad del poder disciplinario; se apoyaba esta idea en una ausencia de un procedimiento que permitiera, cuando no hubiera acuerdo entre trabajadores y patronos, que el patrón impusiera medidas disciplinarias; Sin embargo la doctrina reconocía que la existencia del poder disciplinario del patrono era congruente con la naturaleza de la relación de trabajo”.<sup>(17)</sup>

---

· DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. p.586.

### 2.2.2. DOCTRINA ITALIANA

“...sostuvo que el poder disciplinario correspondía al patrono sobre sus trabajadores, por mandato de la ley y se apoyaba en la declaración XIX de la carta de la vora”. ( 18 )

### 2.2.3. CONSIDERACIONES DEL MAESTRO LODOVICO BARASSI.

El maestro Lodovico Barassi, ha considerado que el término poder disciplinario puede entenderse con un sentido amplio y en uno restringido; en el primer aspecto, comprendería la facultad de crear sanciones y aplicarlas; en la segunda acepción, el poder disciplinario sería, exclusivamente, la facultad de aplicar las sanciones. Barassi limita su estudio a la segunda cuestión, pues la primera, tiene que resolverse en las convenciones colectivas de trabajo o en los convenios que celebran cada trabajador y su patrón. El empresario no disfruta de una potestad pública semejante a la que le asiste el Estado, debe verse en ella la potestad de imponer sanciones de carácter privado y como contrapartida, por la violación a las reglas y principios que integran la relación de trabajo. El poder disciplinario tiene un doble límite: por una parte puede únicamente ejercer durante la vigencia de la relación de trabajo y por otra parte está estrictamente limitado a las infracciones de los deberes del trabajador. ( 19 )

---

· Idem

· Idem

### 2.3. EPOCA POS - INDEPENDIENTISTA

El movimiento iniciado por Don Miguel Hidalgo y Costilla , se dio con el movimiento de que México fuera independiente, y el movimiento de liberación de México se le atribuye esencialmente a Don José María Morelos y Pavón este último gesta una revolución democrática y antiimperialista, la bandera del caudillo michoacano fue combatir el colonialismo y el romper con sistemas esclavistas, es decir luchar por una libertad integral.

El primer acto trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud decretada por el insigne cura de Dolores por medio del bando del 19 de octubre de 1810, en una parte de éste decreto el efecto de nuestro trabajo se considera:

“Bajo la misma que igualmente se impone no comprarán en lo sucesivo ni venderán esclavo alguno, ni los escribanos, ya sea de número o reales, extenderán escrituras concernientes a este género de contratos pena de suspensión de oficio y confiscación de bienes por no exigirlo la humanidad ni dictarlo la misericordia. Es también ánimo piadoso de su exma. Quede abolida totalmente para siempre la paga de tributos para todo género de castas...”<sup>( 20 )</sup>.

---

· SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del trabajo. Seminario de Derecho del Trabajo. U.N.A.M. México D.F. 1967.p.65.

### 2.3.1. CONSTITUCION DE 1857

Presidente interino de la República Mexicana, el 16 de octubre de 1855 Don Juan Alvarez convocó a un Congreso Constituyente, misma que después de varios debates fue aprobado el 5 de febrero de 1857, y empezaría a regir el 16 de septiembre del mismo año.

Esta constitución fue un cuerpo ordenado de principios rectores para la nación que imperaba en la época del individualismo y la época del liberalismo.

Ignacio Ramírez al referirse al proyecto de constitución, al respecto de nuestro tema: “ El jornalero hoy no sólo sacrifica él a sus hijos y los degrada esclavizándolos para saciar la avaricia de los propietarios”.  
(21)

De lo anterior nos percatamos que como sanción inmunda llegaba al grado de que la prestación del servicio e inclusive el comportamiento de los jornaleros se veía condicionado a que éste último empeñara inclusive a sus familiares, desconocimiento de la garantía de libertad y liberalismo tal y como la conocemos actualmente.

---

\* Ibídem p.69.

### 2.3.2. CODIGO CIVIL DE 1870

Por cuanto hace al Código Civil que encabeza éste tema en breve referencia diremos que conforme al Maestro Magallan Ibarra Jorge, resume la creación y trascendencia de esta Institución de la siguiente manera:

“El Doctor Justo Sierra fue encargado por el gobierno de Juárez de la preparación de un Proyecto de Código Civil, que fue el antecedente del que se definió en 1870, con la influencia directa del proyecto español de Garcia Goyena. Para su análisis se turnó a una comisión que lo estudiara, la que se integró con el concurso de Jesús Terán, quien era Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, José María Lacunza, Fernando Ramírez, Pedro Escudero y Luis Méndez. Este grupo encontró la Intervención Francesa durante su labor, misma que continuó sus trabajos bajo el imperio de Maximiliano, quien llegó a promulgar sus dos primeros libros, que carecieron de vigencia al caer su régimen.

Con la restauración de la República, se instaló una nueva comisión, compuesta por Mariano Yáñez, José María Lafragua, Isidro Montiel y Duarte y Rafael Dondé, cuyo proyecto fue sometido a la consideración del Congreso de la Unión, el cual lo aprobó el 20 de diciembre de 1870, mandándolo poner en vigor a partir del primero de marzo de 1871 en el Distrito Federal y Territorio de la Baja California.

Este código está constituido por cuatro libros: personas, cosas, contratos y sucesiones y consta de 4,126 artículos que fueron básicos para establecer una nueva ley civil primaria en la República, cuyas entidades siguieron notablemente sus mismos lineamientos.”( 22 )

Esta institución contempla el contrato de aprendizaje desde el punto de vista civil como antecedente, entre otros el contrato de trabajo, las sanciones eran ilimitadas para las jerarquías al Maestro, pues eran éstos últimos quienes potestaban el poder directivo y sancionador.

### **2.3.3. CODIGO CIVIL DE 1884.**

De igual manera que el Código Civil que antecede, el razonamiento del contrato de aprendizaje entre otras instituciones se dio en este código una singular apreciación sobre su evolución la trata el mencionado Maestro Magallón.

“Trece años después de haber iniciado su vigencia el primer código de la materia -breve en verdad-, vio la luz un nuevo Código Civil que se promulgó por el presidente Manuel González e inició su vigencia en primero de junio de 1884 y que, sin embargo, sigue los lineamientos generales de la ley anterior y la única modificación básica es aquella que derogó la obligación de formular testamento; convirtiendo esta disposición

---

· MAGALLON IBARRA, Jorge Mario. Instituciones de Derecho Civil Tomo I. Porrúa S.A. México 1987.p.81-82.

en una fórmula libre; dejando al interesado la libre voluntad de hacer o no un testamento. A la vez, redujo el articulado a 3,823 preceptos; suprimiendo 303 disposiciones que la Ley abrogó. Se convirtió de hecho en una fórmula unitaria en nuestra Federación, al grado de haber sido la imagen de la codificación civil en todo el país.”( 23 )

## 2.4. EPOCA DE LA REVOLUCION MEXICANA

Refiriéndose de nueva cuenta al maestro Sánchez Alvarado nos señala que los años de 1908 y 1909 en diferentes lugares del país se advirtieron las primeras manifestaciones de la coalición obrera, movimiento ulguísticos conocidos como el de Río Blanco y Cananea.

En 1910 fue año propicio para derrocar la dictadura, anunciaron la caída del Porfirismo y la encabezaría con su lucha armada Don Francisco y Madero, en el plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, el artículo cuarto refirió la no reelección del Presidente y vicepresidente de la República.

Para el efecto de nuestro tema el de singular importancia, es el que se refiere al que crea decreto en contra de agitaciones obreras, expedida por Don Venustiano Carranza el primero de agosto de 1916, las sanciones impuestas a los obreros se limitaban exclusivamente a la pena de muerte.

---

· Ibidem p.82.

Los artículos primero y segundo informaban a los trabajadores que se castigarían con pena de muerte a los trastornaran el orden público, sin embargo. También en el segundo apartado del primer artículo se les aplicaría dicha pena a los que con motivo de suspensión de trabajo en las fabricas o empresas, trastornaran y las agravaran destruyéndolas o deterioran, seria acreedores a la pena de muerte.

Denotamos con toda claridad que el actuar de los trabajadores como derecho natural de la relación de trabajo, es decir suspensión del mismo permitía al patrón hacer valer la legalidad del decreto en contra de agitaciones obreras, nosotros pensamos que si bien el decreto argumenta situaciones por demás extremosas, dicha situación no deja de hacer prevalecer la idea de supremacía de la norma natural que nace del Derecho del Trabajo.

## **2.5. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

En el constituyente de Querétaro, nació a la luz en 1917 la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, y con ella el artículo 21, referente entre otras cosas, a que la "...autoridad administrativa es quien le compete la aplicación de las sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas. Pero si el infractor no pagare

la multa que se le hubiere impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso".( 24 ).

Refiérese especialmente a la clase trabajadora argumentando multas, se desprende de dicho artículo, que no esencialmente coincide con las infracciones de tipo laboral, sin embargo es el antecedente propio de las sanciones más acercadas en materia relacionada con los trabajadores, ya que inclusive ni el propio artículo 123 se refiere a sanciones estrictamente que debieren de una relación contractual, sin que esto implique el desconocimiento de su normatividad general reguladora de la relación de trabajo.

## **2.6. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO DE 1931.**

Así continuó el desenvolvimiento del derecho del trabajo, y el 18 de agosto de 1931 entró en vigor la Ley Federal del Trabajo que como tal la conocemos hoy como antecedente de la actual ley de 1970. Los

---

\* Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada por ANDRADE SANCHEZ, Eduardo (et. al). Instituto de investigaciones jurídicas. México 1985.p.54.

antecedentes próximos de esa Ley del 31 comenzaron por la reforma constitucional del artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del 123, por la cual se federalizaba el derecho del trabajo, reforma ésta última que data del 15 de noviembre de 1928.

Fue así como en el año de 1929 según antecedente que nos da el maestro José Davalos Morales "... el Presidente Emilio Portes Gil. Una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo..." y continua diciendo "... y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener en principio de sindicalización única y debido a que acentuaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; ..." ( 25).

Fue así como posterior a ese hecho y en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, que como ya mencionamos fue promulgado y aprobado el 18 de agosto de 1931.

Los capítulos IV y V del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional abarcaron en un total de trece artículos; el concepto de salario su pago mínimo; la fijación de su monto; el tiempo de pago; lugar de pago; la forma de pago; la prohibición de multas y aceptación de descuentos o deudas contraídas con el patrón por voluntad propia del trabajador; la jornada extraordinaria de trabajo; días de descanso obligatorio; la prohibición de embargarse el salario; la nula cesión de salarios a favor de terceros; la no necesidad de

---

· DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa S.A. México 1985. p.72.

entrar a quiebra los trabajadores; la obligación de cualquier convenio para tener validez ante las autoridades de trabajo y el salario mínimo.

Como podemos observar ya del contenido de la Ley Federal del Trabajo que ocupa nuestra atención, podemos decir que el artículo más trascendental para los efectos de las sanciones a que hemos hecho referencia se encuentran integradas en el artículo 91 mismas que a la letra de lo que nos interesa expresa:

"El salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas. Cuando el trabajador contrae deudas con el patrón por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa, o rentas de cualquier especie, el patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para éste efecto, la que nunca podrá ser mayor del 30 por ciento del excedente del salario mínimo..." (26)

Este antecedente es muy preciso al convencernos de que en el peor de los casos, se deja a la disposición y libre albedrío de las partes para acordar en que cantidad que no sea contraria al porcentaje citado se le descuenta al trabajador por uno o alguno de los conceptos que ahí se expresan.

---

· LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trueba Urbina, Alberto. Sexta edición. 1943. p. 45.

Pero de la sola lectura podemos observar no se habla absolutamente nada sobre la aplicación de sanciones por faltas injustificadas, tampoco se habla de sanciones traducidas en descansos obligatorios impuestos por el patrón por retardos en la jornada de trabajo, pero sí por el contrario hay sanciones digámoslo así de tipo pecuniario, porque a final de cuentas el trabajador al recibir su salario se le descuenta un porcentaje determinado del excedente del salario mínimo por otros conceptos.

Como en la actualidad sucede, y tomando como ejemplo los pagos hechos en exceso al trabajador en la Ley del 31, hoy en día les es muy sencillo a los patrones cobrárselo con tiempo, e imponer sin existir mutuo acuerdo, que el trabajador labore de tal a cual horario con exceso a la jornada ordinaria sin que por ello implique pago de tiempo extraordinario alguno, por sólo citar un ejemplo.

Esto solamente nos muestra, que los patrones a través del tiempo han actuado no con mucha coherencia ni respeto a lo conducido por los artículos que comentamos y que por el contrario aprovechan la situación de emergencia de los trabajadores para cobrarse lo que el artículo 91 ha dado a llamar "deudas", y que además y en un momento determinado no aplicaron adecuadamente el contenido del artículo 101 y 102 fracciones II, IX y X en que conforme a nuestro tema, de especial interés son las medidas disciplinarias.

Es un castigo que se les impone a los trabajadores, según el ordenamiento legal citado con la intervención del delegado sindical

y a falta de éste un representante de los trabajadores. Estas fracciones tienen íntima relación con nuestro tema porque la sanción que como suspensión del trabajo como medida disciplinaria afecta al trabajador y en un momento dado se cae en la problemática de su aplicación, sobre todo en el lugar, el modo y el tiempo en que deba de hacerse.

El Reglamento Interior de Trabajo según el propio artículo 101, señala que "...es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación."

Esta disposición concluye una figura jurídica, que como obligación del patrón tiene que cumplir para que las relaciones de trabajo se den de mutuo acuerdo y se reglamenten de conformidad a las necesidades del patrón. De importancia para nuestro estudio, porque en él también deben de reglamentarse como ya señalamos las disposiciones disciplinarias y la forma en que deban de ser aplicadas (faltas injustificadas, descansos obligatorios, sanciones pecuniarias, etc.).

El reglamento deviene, según ésta ley de 1931, de un acuerdo de igual número de representantes de los trabajadores que el de los patrones, entonces sus normas no son impositivas por cuenta del patrón hacia los trabajadores sino que, por ser considerada como una figura que nace con la venia de ambos sectores, también su legalidad está conforme las partes que en ella convienen.

Así, la presencia de una comisión mixta avala la intervención de sus sectores en la empresa o su establecimiento, de ahí

que, de haberse pactado las disposiciones disciplinarias sobre faltas injustificadas, descansos obligatorios, etc., y aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente entonces, su aplicación no estaría en contra de las normas del derecho del trabajo, y sí por el contrario se entendería que pueden ser legalmente aplicadas porque previamente a ese acto ya fueron aceptadas por dicha autoridad.

Entonces el antecedente que encontramos en la Ley Federal de 1931, permite pensar que el patrón conforme a ésta legislación única y exclusivamente estaba facultado para aplicar tal o cual disposición disciplinaria o sanción siempre y cuando se hallara inserta en el reglamento interior de trabajo ya citado.

También es pertinente tomar en cuenta la segunda parte del artículo 101 misma que señala "... para los efectos de éste capítulo no se considerará como Reglamento Interior de Trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos."

Debe de interpretarse, que toda esa reglamentación interna en el establecimiento o la empresa que no sea convenida por trabajadores y patrón, que esté depositada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje aún cuando tenga el nombre de reglamento interior, simple y sencillamente no surte ningún efecto legal, y por tales motivos tampoco surte ningún efecto las disposiciones disciplinarias que en ellas aparezcan insertas.

En dicho orden, las normas que aparezcan en las reglas técnicas y administrativas impuestas por el patrón son nulas de pleno derecho, aún y cuando se les apliquen o se les traten de aplicar a sus trabajadores conforme a ese orden.

Ahora bien, el contenido de la fracción I del artículo 102 de la ley en cita, dispone expresamente:

" I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodo de descanso durante la jornada."

Esta reglamentación es la base para definir cual es la obligación principal de los trabajadores de ingresar y concluir la jornada de trabajo, pero también les da base para determinar si el trabajador asistió o no a sus labores de conformidad a lo pactado en el reglamento interior, también los días de descanso que le corresponden de conformidad a lo pactado con el patrón. Y todo ello trae como consecuencia que los trabajadores se sujeten ya a una reglamentación previamente acordada y convenida por sus representantes, en éste caso las sanciones por el no cumplimiento de lo pactado en el reglamento interior de trabajo se entienden legalmente aplicadas y no causan perjuicio a los trabajadores.

Y respecto de la fracción IX de ese artículo considero "En los casos en que las empresas impongan la suspensión de trabajo como medida disciplinaria, no deberán exceder de ocho días y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores sin la previa comprobación de las

faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta de éste, un representante de los trabajadores..."

En el orden del contenido de ésta fracción, su primera parte parecería ser que indicó una facultad correlativa a una obligación de naturaleza impositiva a los trabajadores, pues señala que quienes tienen el poder y el mando de aplicar esa sanción lo es exclusivamente la empresa.

Limitante es el hecho de que en beneficio de los trabajadores, no se autorice a los patrones suspender como causal de sanción por más de ocho días, entendiéndose que éstos deben ser considerados como días hábiles con respecto a los días que como trabajados le corresponden cubrir al trabajador. La comprobación de la falta no puede tener según esta fracción ninguna sanción como efecto, en tanto no se desvirtúe el señalamiento del patrón y en tanto no se confirme y compruebe la falta del trabajador, implícitamente indica que el trabajador afectado siempre debe estar asistido de una persona, y maneja el supuesto de la presencia o no de un sindicato.

Finalmente la disposición disciplinaria sobre la aplicación de suspensión de labores a los trabajadores, puede ser aplicable según esta ley no únicamente a las faltas injustificadas o retardos, sino que también puede ser aplicado inclusive a faltas conexas a la relación de trabajo, como puede ser tan sólo para citar un ejemplo el supuesto de no levantar ni hacer el lugar de trabajo después de haber concluido su jornada de trabajo.

Los restantes artículos del 103 al 105 implican una nulidad, pues independientemente de que en el Reglamento Interior de Trabajo se circunscriban disposiciones contrarias a la ley, y que aún así la autoridad las apruebe, simplemente dichos acuerdos ya sancionados "se tendrán por no puestos".

Obligación del patrón de poner en lugar visible del establecimiento o empresa el Reglamento de Trabajo ya citado, precisamente con la intención de que los trabajadores sepan a que sanciones se pueden hacer acreedores, en que medida, en que tiempo y en que forma, dependiendo de la transgresión a la norma correlativa a esta última a una obligación convenida por la comisión mixta de formulación del Reglamento Interior del Trabajo.

El último artículo dispone que para que sean obligatorias las normas de una y otra parte estampadas en el reglamento interior, y en especial conforme a nuestro tema las sanciones y disposiciones disciplinarias es requisito fundamental que dicho proemio sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, existiendo en esta ley la revisión por parte de la junta a petición de partes.

En resumen la Ley Federal del Trabajo de 1931 vino a estipular una serie de ordenamientos por virtud de los cuales, los trabajadores estaban protegidos para repeler la facultad de los patrones para imponer sanciones, no lo podían hacer sino era de conformidad a lo que ya estudiamos, tampoco podían descontar pecuniariamente adeudos de los trabajadores, sin observar previamente a su aplicabilidad los parámetros

que ya estudiamos, y finalmente se le impuso legalmente a los patrones realizar conjuntamente con una representación de los trabajadores el reglamento interior de trabajo para que con base a ello las disposiciones disciplinarias convenidas por las partes estuvieran plenamente solventadas ante una autoridad y coincidentemente a ello el pacto de ambos sectores.

Un antecedente es obvio no podríamos dejar pasar por alto, pues forma en un momento dado parte de nuestra legislación.

Pero de ello no es nuestra intención abundar, puesto que lo haremos en el capítulo siguiente. Lo trascendental consiste en mostrar al lector que las sanciones en materia de trabajo son de tipo pecuniario o de tipo personal con respecto a la relación de trabajo y que esto viene desde la Ley del 1931, es decir aproximadamente 64 años atrás.

## **2.7 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La Ley Federal del Trabajo que ahora ocupa nuestra atención es la que actualmente nos rige la que utilizamos diariamente, con la que podemos deducir controversias fuera de conflicto en cualquier punto de discusión que tenga origen en la relación contractual y en un momento determinado que tenga origen en el contrato individual de trabajo.

Llámesele individual o colectivo, también ya en un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la solución de ellas

- se hace conforme a ésta Ley, aduciendo su aplicabilidad conforme a un orden lógico-jurídico propio de la naturaleza de la ley y de los conceptos contenidos en ella.

Tuvo dos anteproyectos como antecedentes de su creación, atendiendo al respecto al maestro José Dávalos Morales, argumenta y tratamos de resumir lo que al respecto nos presenta:

"Un primer anteproyecto de 1962, por la Comisión nombrada por el presidente ADOLFO LOPEZ MATEOS y que quedó integrada entre otros por el Lic. Salomón González Blanco, Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano, que en su orden son Secretario de Trabajo y Previsión Social, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; exigía el anteproyecto entre otras cosas, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; la estabilidad de los trabajadores en su empleo etc." ( 27 )

Y fue en noviembre de ese año cuando fueron aprobadas en el año de 1962.

Y el segundo anteproyecto fue el que se concluyó en el año de 1968 iniciado por una comisión "... nombrada por el presidente GUSTAVO DIAZ ORDAZ y formada por las mismas personas que integraron

---

· DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa S.A. México 1985. p.73.

la primera comisión, agregando al Lic. Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México." (28)

Después de que los sectores interesados hicieron sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión y posteriormente el congreso invitó a un cambio de expresiones con la comisión, y al cabo de la misma y no sufrir modificación alguna fue publicada el 1º de abril de 1970 en el diario oficial de la federación y entró en vigor hasta el primero de mayo del mismo año.

Así fue como surgió y se creó la Ley que ahora nos rige y fue en el capítulo V del Título Tercero que bajo el título de condiciones de trabajo, del artículo 82 al 116, se habla sobre el salario, el salario mínimo y las normas protectoras y privilegios del salario.

Al igual que en la Ley de 1931 pero ahora en el artículo 107 de la Ley que explicamos señala "Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto." y reformado el artículo 110 señala "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos", salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

Hace una enumeración de siete fracciones en las que una a una indica:

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

II.- Pago de rentas de habitaciones, de conformidad con lo que dispone el artículo 750, fracción II inciso a) que no podrá exceder del 15 por ciento del monto del salario;

III.- Pago de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador;

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes nietos, decretado por la autoridad competente;  
y

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo al que se refiere el artículo 103-bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios. Estos deberán haber sido aceptados por el trabajador y no podrán exceder del 20 por ciento del salario.

De todas y cada una de éstas fracciones se desprende que el patrón sí está facultado para hacer descuentos a sus trabajadores, pero específicamente debe quedar encuadrado dentro de alguna de las fracciones antes citadas, pues de no ser así la ley lo considera como "prohibido".

En el primero de los casos los anticipos salariales y pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa de, su establecimiento, son circunstancias propias y que nacen estrictamente de la relación de trabajo, por tales motivos la cantidad o cantidades exigibles al trabajador por tales conceptos, deben ser precisos, específicos, y intercalando por supuesto circunstancias de modo, tiempo, forma y lugar para ubicar en el tiempo y en el espacio las deudas contraídas.

Nótese que no se encuentra especificada ninguna circunstancia que permita al patrón, cobrarse con tiempo como indebidamente muchos patrones lo hacen con sus trabajadores, no obstante ésta prohibición en la práctica se da. Y especialmente conforme a lo deducido sobre faltas injustificadas, la notoria improcedencia de una sanción

como medida disciplinaria y o descuento del salario de los trabajadores es inoperante.

La fracción II se refiere al pago de renta que independientemente de todo, es una circunstancia que no tiene relación directa con las sanciones que en materia del trabajo se aplican a los trabajadores por faltas injustificadas, retardos, etc.

De la fracción III a la VII en iguales circunstancias a la anterior no son consideradas como una sanción sino por el contrario se consideran como una justificación por la aplicación de cada una de las directrices que en ella se contienen. Entonces pago de abono-INFONAVIT, pago de cuotas-caja de ahorro, pago de cuotas-sindicato, etc.

De igual manera que la ley de 1931, la presente ley de 1970 en su articulado insertó en el capítulo V el título séptimo, lo concerniente al Reglamento Interior de Trabajo, en un total de artículos que va del 422 al 425, y que es casi una copia de lo que existió en la del 31, desapareciendo el contenido de los artículos 103, 104 y 105 de la primera ley, mismos que resumidos pero sin perder la esencia de su contenido que ya observamos quedó encuadrado en la nueva ley precisamente en la nueva artículo 424.

Así consecutivamente se llegó al artículo 112, por virtud de la cual los salarios de los trabajadores no podían ser embargados, teniendo única y exclusivamente como excepción la relativa al pago de pensiones alimenticias que ya referimos en el artículo 110 fracción V.

Como podemos observar en todas y cada una de éstas fracciones, se habla de descuentos que van acordes a la retención de una parte del salario del trabajador por alguno de los conceptos que en ella se indica, podría decirse que no se trata en estricto derecho de una sanción o castigo por el incumplimiento en el caso de asistir o de no tener retardo alguno a las labores de trabajo.

Sin embargo es bien sabido de todos nosotros, que aún y cuando la ley es expresa en cuales casos se le autoriza al patrón a dar los multicitados descuentos, ellos sin aparecer alguna de las causas a que aduce el artículo 110, le imponen de mutuo propio el castigo de que inclusive les descuentan de sus salarios cuando faltan injustificadamente o cuando llegan retrasados a sus empleos, situación que obviamente no está contemplada en el artículo que comentamos, de ahí la importancia de nuestro tema para determinar cuando son o no justificadas las sanciones en materia de trabajo.

## **CAPITULO TERCERO**

### **LA PROBLEMÁTICA DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO ARTICULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

#### **3.1 LAS SANCIONES CUANDO PROCEDEN.**

En materia de trabajo, las circunstancias de modo, tiempo, forma y lugar en que se desenvuelven tales o cuales hechos, siempre traen aparejado circunstancias de modo, tiempo, forma y lugar.

En general podemos decir que todos los actos de nuestra vida se rigen por cada uno de éstos principios, y a falta de uno de ellos o de la precisión en alguno, nos hace caer en cuestionamientos de que si el hecho o acto fue verídico o no.

De igual manera sucede con las sanciones de que hablamos en éste trabajo, debemos de definir en que momento, en que lugar de que manera y con fundamento en que se apoya el patrón para aplicárselas a sus trabajadores.

Si alguno de éstos requisitos llega a faltar diremos que entonces la sanción fue indebidamente aplicada por el patrón en éste orden de ideas la respuesta nos la da el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.2. OPORTUNIDAD PARA LA APLICACION DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS.**

Lo concerniente a la aplicación de las sanciones en Materia de Trabajo refiere un campo de aplicación jurídico y real, el jurídico se establece conforme subsecuentes temas del presente capítulo y del hecho cuando física y materialmente se le impone al trabajador.

La oportunidad y el momento conducente según la falta de precisión del derecho del patrón para hacerla valer es inminente.

La extemporaneidad en su aplicación releva de cualquier responsabilidad al trabajador, sin animo de abundar y tocar el siguiente tema.

#### **3.2.1. ANALISIS DEL ARTICULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Lo pecuniario implica lo que se traduce en moneda de curso legal, y que por consecuencia el patrón está facultado para aplicar las

sanciones en éstos términos siempre y cuando queden encajadas en las que especifica el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Este precepto se refiere a descuentos en los salarios de los trabajadores, y en principio los prohíbe como regla general, pero enunciativa y limitativamente permite los siguientes:

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

Atento a ésta primera fracción comentemos lo siguiente:

En primer lugar y de los cuatro principios que como circunstancias de modo, tiempo y lugar aducimos al principio de éste capítulo, ésta fracción nos lleva a definir, que efectivamente debemos saber de que modo pueden los patrones descontar o hacer exigible el pago pecuniario de las cantidades que resulten a su favor, esto dependiendo del origen del descuento.

Aunque no se diga expresamente, el tiempo está inmerso en esa fracción, es decir, de una sana interpretación se sobreentiende que el descuento válidamente puede realizarse en el período inmediato posterior a aquel en el que se haya dado la causa, a menos que

por supuesto las partes convengan de mutuo acuerdo el tiempo o periodo en el que deberán hacerse dichos descuentos. Hablamos también de que éste precepto legal con respecto al principio del tiempo es tácito y no expreso.

La forma como tercer elemento mencionado, también se formaliza en tanto que el patrón con fundamento en dicho precepto puede hacer conforme a derecho los descuentos enumerados, es decir fundamenta y motiva la actitud de su hecho y que aún y cuando pareciera un perjuicio al trabajador, el artículo 110 le permite no transgredir el derecho del trabajador, sino por el contrario hacer cumplir su facultad como trabajador.

Finalmente éste precepto nos señala algo que ha de ocurrir expresamente, la circunstancia del lugar, sin embargo interpretándolo debidamente consideramos que lo trae implícito, ya que si la relación de trabajo como ya vimos en el capítulo primero es un nexo causal entre patrón y trabajador, y éste último desarrolla un trabajo personal y subordinado en un lugar determinado es obvio que la sanción o descuento debe de realizarse física y materialmente donde se localiza la fuente de trabajo e inherentemente a ello la prestación del servicio.

En éste orden analicemos entonces los conceptos a que se refiere esa fracción.

**ANTICIPO DE SALARIOS.**- Es obvio que éste rubro no es ninguna sanción porque no fue ni se dio a causa de una negativa del trabajador de prestar el trabajo con el cuidado, esmero y dedicación apropiada, convenida o legalmente conocida conforme al trabajo pactado.

### PAGOS HECHOS CON EXCESO AL TRABAJADOR.-

Este apartado en muy raras ocasiones suele suceder, pero cuando llega a darse, el exceso en el pago llega a ser mínimo.

Nosotros creemos que éstos pagos pueden ser considerados como sanción y también como no sanción, es decir:

.a). - **Como Sanción.**- Cuando se registra un exceso en el pago del salario de los trabajadores o en alguna de sus prestaciones (vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc.) ya sean legales o contractuales y en ella intervino directa o indirectamente la voluntad del propio trabajador, debe decirse que el descuento es producto de una sanción por la sola intervención de un interés del trabajador hoy afectado.

El maestro Mario de la Cueva opina al respecto: " El termino multa se emplea por la ley, para referirse a la sanción, que puede imponerse al trabajador como consecuencia de la falta de cumplimiento a sus obligaciones." y "... no toda violación a las obligaciones del trabajador, produce la rescisión de la relación de trabajo pero como tampoco era posible dejar esas faltas sin sanción, permitía la ley la aplicación de unas medidas disciplinarias."( 29)

b). - **Como No Sanción.**- Cuando se registra un exceso en el pago del trabajador, donde no interviene ni directa ni indirectamente la voluntad del afectado, es decir, no interviene su ánimo de procurarse para sí

---

· DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa S.A. México. 1967. p. 709.

un beneficio propio en perjuicio de la economía del patrón, entonces se dice que se está simple y sencillamente ante un descuento y no así ante una sanción .

**ERRORES.-** De igual manera que la situación anterior, los errores pueden ser voluntarios e involuntarios, en otras palabras cuando el trabajador consiente de sí y del perjuicio que causa con el error se dice que fue con acto de conciencia, en sentido contrario el error donde no interviene el ánimo del trabajador para cometerlo se dice ser involuntario y no trae aparejado consecuencia en forma de sanción.

a).- **Voluntario e Involuntario.-** El primero indica que el trabajador escudándose en un acto que desea pasar como error, tras de él se encuentra el móvil de cometer un acto contrario a la probidad y honradez característica genérica del ser humano entonces a éste acto sí se le aplica la sanción y como tal debe quedar registrada. Sin embargo la actitud involuntaria del trabajador donde no existe el ánimo de causar perjuicio a los intereses del patrón, se manifiesta como error involuntario y debe calificarse simplemente como descuento.

**PERDIDAS.-** De características similares, las pérdidas son el deterioro en los bienes muebles o inmuebles que puede sufrir una persona determinada, y que pueden tener su origen hablando de la relación de trabajo, con la intención de cometerlas o no por parte del trabajador.

En el primer caso si aparece el aspecto intención, éste es el calificativo para determinar la actitud del trabajador, consecuencia de la

pérdida sufrida es imputable a éste último, y en sentido contrario si no aparece el ánimo o intención de cometerla, la pérdida se califica como descuento y no como sanción.

**AVERIA O ADQUISICION DE ARTICULOS PRODUCIDOS POR LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.-** Para evitar repeticiones, la avería sigue a nuestro juicio las mismas consideraciones que con las pérdidas y los errores, es decir la sanción se determina por la intervención o no de la voluntad del trabajador para determinar el acto.

La adquisición de artículos es netamente un descuento y a nuestro juicio no cabe la posibilidad de que sea traducida como sanción.

Finalmente la parte final de esa fracción I trae aparejada la respuesta hasta donde el patrón puede pecuniariamente descontar a sus trabajadores cantidad determinada y líquida para hacerse cubrir algún o algunos de los conceptos aducidos en esa fracción.

Respecto de la fracción II el artículo 110 dice:

II.- Pago de la Renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15 por ciento del salario.

Obligación del patrón es descontar al trabajador cantidad líquida determinada y en dinero para cubrirse concepto de renta cuando previo a ello ambas partes consintieron el primero dar en arrendamiento bien inmueble determinado y el segundo pagar por ello.

Ya que en éste caso la voluntad del trabajador sí interviene pero el acto de arrendar un bien del patrón no trae aparejada intención de causar perjuicio alguno conforme a la naturaleza de ese acto, es por ello que en éste caso no se puede señalar de una sanción estrictamente hablando y como la hemos dado a conocer en éste trabajo.

Las fracciones III y IV del artículo 110 referente a pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Constitución y Fomento de Sociedades Corporativas respectivamente. Estos aspectos tampoco pueden decirse que traen aparejada la calidad de sanción, pues no existe tal intención del trabajador para causar un daño, perjuicio o error al haber del patrón.

Fracción V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretados por la autoridad competente.

En éste caso nosotros creemos que aún cuando deviene el descuento de una situación de naturaleza civil como rama del derecho, también es cierto que compagina en materia laboral en tanto que se perfecciona por el hecho de que el trabajador preste sus servicios, entonces la actitud del trabajador con respecto a las personas que menciona ésta fracción es perjudicial a sus intereses de cada uno de ellos, y la fuente de trabajo así como el salario que percibe el trabajador es pieza clave para definirla como sanción a una actitud negativa del trabajador.

VI.- Pago de las Cuotas Sindicales Ordinarias Previstas en los Estatutos de los Sindicatos; Y.

Por el sólo hecho de que jurídicamente el descuento citado se haya pactado en el contrato colectivo vigente celebrado entre la empresa y/o establecimiento y sindicato titular, por éste sólo hecho antes que todos y cada uno de los trabajadores se encuentra la persona del sindicato, es decir que como ente tiene preferencia sobre sus agremiados para éste tipo de acto, entonces nosotros creemos que ésta no es una sanción estrictamente hablando porque no interviene la voluntad del trabajador para causar daño o perjuicio en contra de los intereses ni del sindicato ni del patrón.

En iguales circunstancias se encuentra la fracción VII para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, además de causar un perjuicio al trabajador le trae beneficios consistentes en facilidades para adquisición de bienes de consumo y pagos de servicios

Finalmente la fracción VII del artículo citado especifica que " Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos documentos deberán ser aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario." Y específicamente el artículo 103 se refiere a las normas protectoras y privilegios del salario, específicamente por cuanto a

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar. Como ejemplo podemos poner FONACOT.

En resumen la oportunidad para la aplicación de las sanciones pecuniarias en materia de trabajo, se da según nuestro real entender de la siguiente forma:

1.- Toda vez que del artículo 112 de Ley Federal del Trabajo se desprende la figura de la inembargabilidad del salario, dicho precepto no lo autoriza como excepción: en caso de pensiones alimenticias. Entonces el patrón tiene que aplicarla inmediatamente a la semana o quincena que corresponda el pago, previa resolución y mandato que así lo requiera.

2.- Respecto del pago de las deudas contraídas con el patrón el tope del treinta por ciento del excedente que ya vimos y que a falta de disposición expresa no señala el momento oportuno para hacerlo exigible, debe interpretarse en el sentido de que las partes debieron pactarlo expresamente y a falta de ello la aplicación de un reglamento interior de trabajo, y a falta de este último la utilización de los principios generales del derecho y de la costumbre.

3.- Respecto del pago de abonos para cubrir prestamos del INFONAVIT, la oportunidad para retenerlos es aquella inmediata a que el trabajador perciba su primer salario y así consecutivamente, de igual manera sucede por el pago de cuotas para sociedades cooperativas.

4.- Las cuotas sindicales deben retenerse al trabajador sólo en el caso de que exista sindicato que represente sus intereses y por supuesto contrato colectivo de trabajo, la oportunidad para retenerlos es aquella en la que se haya convenido sindicato y empresa y a partir de cual semana.

Con todas estas apreciaciones y estimaciones sobre la problemática sobre la aplicación de las sanciones, creemos necesario comentar la ineficiencia de nuestra ley con respecto a ese apartado, parecería ser que se deja en desamparo total y a propósito al trabajador.

### **3.3. APLICACION DE LAS SANCIONES CON TIEMPO.**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, así lo señala la ley, sin embargo también dentro de esa normatividad da opción a patronos y trabajadores de convenir libremente la repartición de las horas de trabajo, pero ponen de manifiesto algunas limitantes, a saber:

1.- Permitir el reposo de los trabajadores los días sábados por la tarde.

2.- Permitir al trabajador el reposo de los días domingos.

3.- Permitir al trabajador el reposo cualquier día de la semana cuando se convenga laborar sábados y domingos.

Ahora bien, el artículo 60 define los parámetros de la jornada diurna, nocturna y mixta: La primera comprende de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, la segunda de las 8 de la noche a las 6 de la mañana del día siguiente y la última es la que comprende periodos de tiempo de jornadas de diurna y nocturna, pero también establece una limitante respecto a esta:

1.- Siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende 3 y media o más, se reputará jornada nocturna.

Ese contenido del artículo 60 nosotros lo interpretamos como las jornadas de trabajo que en principio sugiere la ley, pero no obstante de ello la intención del precepto indica en el primer caso no rebasara 48 horas semanales, en el segundo 42 horas semanales y el tercero 45 horas semanales. Esto quiere decir que además de que se hable por día, la interpretación debe ser por semana, pero a qué se debe esto. La respuesta es que, se dejó a salvo la conveniencia de las partes para cubrir determinado horario de trabajo ejemplo: ordinario de las 6 de la mañana a las 16 horas y descansando de las 11 a 12 p.m. es decir 9 horas diarias, de lunes a viernes de cada semana. Parecería ser que se viola el principio rector, pero en esencia se está respetando porque multiplicando 9 horas diarias por 5 días de trabajo da un total de 45 horas que es inferior al permitido semanalmente el análisis del artículo 60.

Entonces, la jornada de trabajo debe ser respetada por ambas partes, el trabajador debe entrar y salir a la hora pactada. Pero por situaciones determinadas, la ley contempla la figura de la "prolongación de la jornada de trabajo", misma que trae aparejado según el maestro Luis Chávez Orozco que en su obra "los salarios y el trabajo en México durante el siglo XVIII estima:

- 1.-"El de un mayor desgaste del obrero.
- 2.-En la disminución de su salario total y,
- 3.-En la disminución de su empleo." ( 30)

Efectivamente, el primer supuesto implica un esfuerzo mayor que el trabajador tiene que impactar por salir de su jornada ordinaria; la segunda se refiere cuando el trabajador labora en exceso sin recibir remuneración alguna por la proporción trabajada y la última se refiere a que se contrarresta la posibilidad de crear más puestos de trabajo.

En resumen, la jornada de trabajo es una y la prolongación de esa misma figura es otra, pero no podemos dejar de tomar en cuenta que la prolongación de la jornada puede ser "forzosa", y como atinadamente lo dice el maestro Chávez Orozco" esta forma es relativa a la forma de trabajo. Consiste en obligar al trabajador a entrar y/o salir antes o después del horario fijado en el contrato de trabajo sin compensación." y continúa diciendo " Aunque es un mecanismo mas que sutil que las horas extras de

---

· CHAVEZ OROZCO, Luis. Los Salarios y el Trabajo en México durante el siglo XVIII. Tercera edición. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México 1988. p. 79.

trabajo en algunos casos normalmente aceptado por los trabajadores, también constituye motivo de prolongación de la jornada de trabajo, con incidencia negativa en el salario y en el empleo cuando es utilizada de manera sistemática y extensiva como elemento normal del proceso de producción." ( 31)

Con todo esto queremos decir que si la prolongación de la jornada de trabajo no se toma en su extensa acepción, como tiempo extraordinario y por consecuencia se le paga al trabajador entonces el patrón esta violando los artículos 66, 67 y 68 de la ley federal del trabajo, pues recordemos el contenido de este ultimo:

"Los trabajadores no están Obligados a"

La violación de estas acepciones pueden traer aparejados conflictos de trabajo a inicio del trabajador, y como el maestro Mario de la Cueva afirma según cita del maestro Leoncio Lara dice "Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades." ( 32)

Entonces aparejado a ello se puede también caer en el supuesto del artículo 604 en el sentido de que referente al tiempo, el conflicto de trabajo se da como resultado de la relación de trabajo individual y por supuesto se presentan entre el capital y el trabajo.

---

· Ibídem p. 80.

· LEONCIO LARA, Cuestiones laborales. Procuraduría de la Defensa del Trabajo y Secretaría de previsión Social. México. p. 104.

Si el trabajador decidió jurídicamente hablando no accionar al órgano jurisdiccional para que conozca del conflicto, se presume en principio que el trabajador si recibió el pago del tiempo extraordinario que dejó de reclamar.

### **3.4. ANALISIS DEL ARTICULO 67, 68 Y 104 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Aparejado a todo lo anterior encontramos un conflicto muy interesante, que además de que no debiera estar presente si lo está por desconocimiento del patrón, las horas extraordinarias o prolongación de la jornada de trabajo, que en los juicios ordinarios ha dado muchos dolores de cabeza a los patrones que son condenados al pago y cumplimiento de las mismas, tan tienen trascendencia que lo que parecía el cumplimiento de la jornada de trabajo se puede convertir en un problema económicamente superior en perjuicio del patrón.

Analicemos detenidamente esta figura, el patrón según el artículo de la Ley Federal del Trabajo tiene la obligación de conservar en su poder la documentación relativa a: pago de salario, contrato individual de trabajo, pago de prestaciones, jornada de trabajo entre otras más, es decir, se resumen en las condiciones de trabajo pactadas por ambas partes.

Pero en varios casos, las empresas o establecimientos micro o pequeñas empresas que, de nueva cuenta al desconocimiento de la Ley y preceptos citados, no llevan en la fuente de trabajo esa documentación. Con ese

ordenamiento puede concluirse que el patrón que no exhiba ante la autoridad la documentación exigida para demostrar esos extremos, entonces se entenderá consentidos tácitamente ante su rebeldía de exhibirlos procesadamente hablando en su oportunidad.

Sin embargo, tratándose de la prolongación de la jornada de trabajo, tiempo extraordinario, diversas ejecutorias han venido a aclarar un poco más esta situación.

"HORAS EXTRAORDINARIAS, CORRESPONDE AL PATRON PROBAR LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.- Si el patrón sostiene que durante la relación laboral que tuvo con el trabajador no se laboró tiempo extraordinario, de conformidad a lo que dispone el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde acreditar la duración de la jornada de trabajo, y por consiguiente si no lo demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cumplir el tiempo extraordinario que se le reclama.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO."( 33)

De lo anterior podemos deducir que efectivamente le corresponde ya en juicio al patrón demostrar la jornada de trabajo, sin embargo, ya ha quedado delimitada la obligación de probar, y corresponde al trabajador que argumenta hacerlo demostrar la existencia. Esta situación viene relacionada con nuestro tema porque aún más la posibilidad del patrón para aprovechar la

---

\* GACETA DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. No. 72 diciembre de 1993. p. 80 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Informe de labores de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México.1993 p. 1149.

situación de esa interpretación tratándose de la prolongación de la jornada de trabajo.

### **3.5. FALTAS INJUSTIFICADAS.**

Si partimos del hecho de que la relación de trabajo trae aparejada la obligación del trabajador de asistir puntualmente al horario del trabajo que convino con el patrón previo a prestar un trabajo personal y subordinado, es obvio que el patrón tiene que respetar la hora de entrada y la hora de salida de labores. Si alguno de ellos incumple esta obligación, traerá aparejada detrimento en sus intereses.

#### **3.5.1. ANALISIS DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE FALTAS INJUSTIFICADAS**

a.- **Respecto del trabajador:** Si esta persona falta a sus labores y llega a incurrir en el supuesto de la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es “Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada”; claro esta que, el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él, por que el trabajador incumplió las condiciones de trabajo pactadas desde un inicio.

Para el efecto de nuestro tema en ningún precepto se estipula facultar al patrón para "cobrarse con tiempo", que en la realidad se da y de distintas maneras. Inclusive el capítulo II del título tercero que bajo el rubro de jornada de trabajo de la Ley Federal del Trabajo nos explica que esta figura es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Del total de los artículos de este apartado del 58 al 68 no se desprende en ninguno de ellos que se le autorice al patrón obligar al trabajador a seguir trabajando, con posterioridad al término de su jornada legal, bajo el supuesto que el patrón se cobre con tiempo, pero si existe la figura del tiempo extraordinario que son situaciones totalmente distintas.

b.- **Respecto del patrón:** Si el patrón no respeta el horario del trabajador, se puede decir que las condiciones de trabajo están siendo modificadas unilateralmente, perjuicio este trae aparejada la ruptura de la relación de trabajo cuando así lo haga valer el trabajador. Y también si no se respeta la hora de la conclusión de la jornada legal, conforme a derecho debiera caer en el supuesto del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, es decir tiempo extraordinario en cuyo caso este supuesto debe aplicarse como tal correlativo a los artículos 67 y 68, y por tanto el tiempo extraordinario no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, las mismas se pagaran con un 100 por ciento mas del salario que le corresponda al trabajador por hora y si excede de las nueve horas citadas se pagara con el 200 por ciento.

Entonces la conducta del trabajador que se entienda no haber asistido física ni materialmente a la empresa o establecimiento, sin mediar causa justificada presupone que el trabajador de mutuo propio dejó de asistir, y la misma se entiende como negativa a cumplir con el trabajo pactado, entonces el patrón tiene la facultad de pagar a ese los días en que dejó de asistir, y para el caso de que llegase a tener mas de 3 faltas en un periodo de treinta días se aplicara la rescisión a que ya aludimos.

Cabe señalar que en ningún precepto encontramos algo como esto:

1.-"El trabajador que falte a sus labores injustificadamente podrá recuperar ese tiempo, laborando horas excedentes a su jornada ordinaria de trabajo" ó

2.-"El patrón esta facultado para requerir al trabajador que labore tiempo anticipado o tiempo posterior al inicio y conclusión de su jornada de trabajo, argumentando motivo de pagar con tiempo las faltas injustificadas previas." ó

3.-"El trabajador tiene la obligación de asistir a trabajar los días que le correspondan como día de descanso semanal, si en esa semana falto injustificadamente a sus labores."

Estos son algunos de los múltiples casos que en la realidad se dan en una relación de trabajo, situaciones que por ninguna circunstancia están contempladas en la Ley Federal del Trabajo. en el

primer caso no se puede hacer pacto de esa naturaleza obligando al trabajador labore con posterioridad a la conclusión de su jornada de trabajo aunque previo a ello haya faltado injustificadamente.

La injustificación no queda a la merced de la interpretación del patrón, si falta el trabajador se le sanciona, esto de conformidad a lo que disponga el Reglamento Interior de Trabajo. Y en su caso con más de tres faltas prosperaría la rescisión, pero ambas figuras Reglamento Interior y rescisión si están contempladas por la ley.

En el segundo de los supuestos, la distorsión de la jornada de trabajo es clara. Esta figura no se desenvuelve en la forma y términos que unilateralmente decida el patrón, pues una vez convenida con el trabajador al inicio de la relación de trabajo, podrá ser modificada siempre y cuando este de acuerdo el trabajador. En ese orden, el patrón no puede jurídicamente hablando y sin consultar al trabajador requerirle a este último que en virtud de que faltó injustificadamente dos días apartir de tal o cual día llegara y saldrá con una hora antes y después de su jornada.

En el tercero de los casos ni la Constitución ni tampoco la Ley Federal del Trabajo facultan al patrón para disponer del tiempo que como día de descanso le corresponde al trabajador, es obvio que si en determinados casos el trabajador acepta expresamente trabajar ese o esos días, se le debe de cubrir hasta con un doscientos por ciento de su salario, independientemente de que queda a salvo el derecho en caso de que haya Reglamento Interior de Trabajo.

Esta relación en los tres casos citados se refiere a lo individual, pero también las relaciones pueden ser de naturaleza colectiva, solo como referencia el maestro Manuel Reyna Muñoz en su libro denominado "El obrero mexicano", organización y sindicalismo advierte que "En términos generales podríamos decir que los patrones prefieren resolver los conflictos capital-trabajo sin la intervención de gente extraña a la fábrica." (34 )

Esta referencia nos hace reflexionar en el sentido de que, si bien es cierto que la costumbre a sobrepasado a la legalidad, con respecto a que la conveniencia entre trabajador y patrón (y aún más la del patrón) los lleva a convenir modalidades de la relación de trabajo, como el pago por parte del trabajador "con tiempo" para recuperar a favor del patrón retardos o faltas injustificadas.

Estas modalidades normalmente son en detrimento del trabajador, son impositivas y traen aparejada un castigo en perjuicio físico o moral de quien presta su servicio personal y subordinado. El contrato colectivo de trabajo no viene a solucionar del todo este problema, sin embargo es más propio que el mismo contrato individual. Son impositivas en tanto que oprimen la dignidad del trabajador y lo someten a pena de perder el trabajo en caso de desobediencia.

Traen aparejado el castigo, en tanto que no es una situación contemplada por la Ley.

---

· REYNA MUÑOZ, Manuel. Obrero Mexicano Siglo XXI. Editores e Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. México 1985. P. 100.

Esta negociación a todas luces desproporcionada en perjuicio del trabajador se da por un claro desconocimiento de la ley, sea cual sea el tipo de prestación de que se trate. El maestro Reyna Muñoz se refiere de nueva cuenta pero en la negociación colectiva aplicable a nuestro caso "La negociación colectiva es una actividad que requiere necesariamente del conocimiento de cuestiones técnicas, indispensables, por ejemplo, el manejo de la Ley Federal del Trabajo, la información de aumento salarial, el conocimiento de la capacidad económica de la empresa,..."<sup>(35)</sup> y nosotros podemos agregar: el desconocimiento de las normas constitucionales sobre descansos semanales, el desconocimiento de la Ley Federal del Trabajo sobre el capítulo de obligaciones de los patrones y trabajadores, I y II del título cuarto de la Ley, el desconocimiento de las normas protectoras y privilegios del salario y por si fuera poco el desconocimiento de las jornadas de trabajo y de los días de descanso, y para el caso de que exista, el desconocimiento de su reglamento interior.

### 3.6. RETARDOS.

En complemento a los apartados anteriores, los retardos, como parte de la relación de trabajo, son la desobediencia tácita del trabajador con respecto al horario pactado. Estas consideraciones deben quedar establecidas en el contrato individual de trabajo, sin embargo el lugar

---

<sup>35</sup> Ibidem

ideal de conformidad a la Ley Federal del Trabajo, donde debe ubicarse estas circunstancias es el Reglamento Interior de Trabajo.

Las sanciones pecuniarias por retardo de los trabajadores no tienen sustento legal alguno, no se encuentran establecidas en las 8 fracciones del artículo 110. Y sí por el contrario se puede aplicar en coordinación el contenido del artículo 107 de la misma ley, es decir, está prohibido al patrón imponer una sanción pecuniaria, en especial nos referimos a un descuento imputado al salario, por el sólo hecho de que el trabajador llegue con posterioridad a la hora de entrada a sus labores, o con posterioridad a la hora de entrada del tiempo que le corresponda por concepto de tiempo para comer.

Más aún, la figura del retardo aún cuando muchos patrones pretenden hacerlo patente antes de que concluya definitivamente la jornada de trabajo, es obvio que la misma no prospera porque esa figura es inherente a la iniciación de la jornada de trabajo.

El retardo y el tiempo de tolerancia no es lo mismo, figuras éstas que pueden confundirse en detrimento de los intereses por supuesto del trabajador. La primera figura jurídica se refiere a el tiempo que las partes de común acuerdo coinciden en integrar a los elementos constitutivos del contrato individual, como parte accesoria de la duración de la jornada de trabajo y se apoyan también en la parte final del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala:

"Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón."

Si alguno de ellos no está de acuerdo en el tiempo de tolerancia, que se entiende es el periodo que tiene el trabajador de poder ingresar a la fuente de trabajo sin que el retardo se considere falta injustificada, entonces, la voluntad de las partes se entiende que no está de conformidad al precepto citado, y por tanto no debe formar parte integral de las condiciones de trabajo. Esta particular situación es de suma importancia, porque como ya dijimos le corresponde al patrón imponer las sanciones respectivas, siempre y cuando las mismas estén pactadas, es decir, si los tiempos de tolerancia no están pactados, el patrón no puede imponer de mutuo propio la sanción que él decida pertinente y que en su caso no haya sido pactada.

Todo esto se viene a resumir y como el maestro Muñoz Ramón Roberto se trata de una jornada incompleta, él dice que aquélla es en la cual "...el trabajador presta sus servicios en un lapso de tiempo menor del correspondiente a la jornada ordinaria. O sea que, aún cuando en la empresa esté establecida la jornada máxima legal o una jornada reducida, el trabajador solamente presta sus servicios en un lapso de tiempo menor al de la jornada máxima o jornada reducida." ( 36 )

En resumen, el trabajador que labora una jornada incompleta, es decir que ya se le ha reducido el tiempo de tolerancia, se ve

---

· MUÑOZ RAMON, ROBERTO Derecho del trabajo. Tomo II. Porrúa S:A. México 1983. p.116

mermado en la recepción de su salario, ya que tendrá derecho al pago del mismo pero única y exclusivamente por el tiempo proporcional trabajado.

Bajo este principio, el patrón no está facultado para cobrarse con "tiempo" el tiempo de tolerancia que haya tomado el trabajador, o en otras palabras, hacer laborar al trabajador con posterioridad a su jornada ordinaria hasta el momento de cubrir el tiempo que utilizó como tolerancia.

Por otro lado, la figura del "retardo" supone imputable estrictamente al trabajador, no justificable ni tampoco previamente convenido con el patrón para considerarlo como tolerancia, en éste caso si se pactó como ya señalamos en el contrato individual o en reglamento interior de trabajo, le asiste al patrón el derecho de sancionar de hecho al trabajador, figura que comúnmente se da bajo pena de suspender al trabajador hasta por el termino de 8 días hábiles sin goce de sueldo, dependiendo de la tabla y parámetros que hayan convenido las partes.

### **3.7. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

Bajo el supuesto contenido en el artículo 422, 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo el Reglamento Interior de Trabajo resuelve colectivamente hablando la aplicabilidad de los retardos. En el orden de los apartados tenemos:

"Artículo 422.- Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

Este artículo contiene para el efecto de nuestro trabajo varias novedades. En principio supone que las disposiciones, que en el reglamento se contengan deben ser obligatorias, es decir correlativas a un derecho, y dependiendo de la naturaleza de la misma, por supuesto la obligación de cumplir el horario pactado le corresponde precisamente al trabajador, al efecto el maestro Mario de la Cueva nos ilustra de la siguiente manera: "Del texto mexicano en armonía con las ideas que hemos sustentado sobre la naturaleza del derecho del trabajo y sobre la función que corresponde a la ley como fuente del derecho deriva que la jornada en el artículo 123 sea únicamente un máximo que no puede ser sobrepasado; el pacto que fijará en nueve horas la jornada diaria no tendría valor alguno y no obligaría al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas." ( 37 )

Si analizamos en sentido contrario el razonamiento del maestro de La Cueva, podemos afirmar que es obligación del trabajador cumplir con sus ocho horas diarias, a menos que exista causa justificada y motivada que le permita validamente al trabajador retardarse en su ingreso o retirarse anticipadamente de la fuente de trabajo. Es decir que si la constitución y la ley obligan al patrón a respetar como máximo una jornada diaria de ocho horas también justifica tácitamente al patrón para imponer medidas disciplinarias al trabajador que no cumpla con lo pactado en materia de jornada de trabajo.

---

· DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Y. Décima edición. Porrúa S. A. México 1966. P. 605

Entonces el Reglamento Interior de Trabajo trae implícita la facultad del patrón para obligar al trabajador a desarrollar su trabajo bajo las condiciones pactadas al inicio de la relación contractual.

"Artículo 423 el reglamento contendrá:

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

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

IX.- Sin permisos y licencias.

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

De este artículo enunciado determina cuales son los elementos que debe contener un Reglamento Interior de trabajo, referente a la primera fracción es específico y determina una obligación de hacer consistente en llegar puntualmente a su trabajo y una obligación de no hacer consistente en abstenerse de retirarse anticipadamente al termino de la jornada de trabajo. Y una obligación de tolerar para el patrón en permitir un periodo para alimentos.

Hasta estos momentos el dispositivo parecería ser que no permite a las partes convenir sobre sanciones disciplinarias. La fracción II de igual manera que la primera trae implícitas las obligaciones a que nos referimos en el párrafo anterior, precisa el lugar en donde deban comenzar y terminar las jornadas de trabajo, pues de ese elemento accesorio que es el dónde, se podrá definir con toda precisión si le es aplicable o no el dispositivo disciplinario a que alude la fracción X. El retardo no está contemplado expresamente en la fracción I y II, sin embargo implícitamente en ellas está porque si el trabajador no cumple con su jornada de trabajo caería en el supuesto del retardo.

El retardo como figura jurídica no puede ser estrictamente aplicable cuando concluye la jornada de trabajo porque si es anticipado entonces se contrapondrían, nosotros pensamos que podría ser utilizado como un retardo negativo, según nuestro particular punto de vista.

Finalmente la fracción X refiérese a disposiciones disciplinarias: Estas deben ser consideradas como las medidas por virtud de las cuales patrón y trabajadores conviven armoniosamente y hacen factible el desenvolvimiento de las condiciones de trabajo. La responsabilidad del trabajador es en principio netamente de carácter civil, el fundamento de este principio se encuentra contenido en el artículo 5º de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En consecuencia el patrón si puede aplicar sanciones tratándose de retardos de sus trabajadores a la jornada de trabajo pactada, pero en ningún caso es válido, ni tiene sustento legal el hecho de hacerlo en forma unilateral y sin que previamente haya observado el contenido del Reglamento Interior de Trabajo.

Al respecto de esta situación el maestro De la Cueva estima "... la responsabilidad es una sanción poco eficaz y, sobre todo, de difícil aplicación: Por una parte, resulta indispensable acudir a los Tribunales para probar la falta cometida por el trabajador y la existencia del daño o perjuicio y ocurre frecuentemente que el monto del daño o perjuicio es de tal manera insignificante que su reparación no compense las molestias y gastos que implica un proceso, independientemente, en muchos casos no se encontrarías bienes del trabajador en que hacer efectiva la esencia que decreta el pago" (38) nosotros consideramos que tratándose de los retardos en materia de trabajo, si caerían en el supuesto de ser relativamente insignificantes, sin embargo proponemos no dejar de tomar en cuenta que ello va a depender de la actividad e inherentemente de la importancia que desarrolle el trabajador: Pongamos el ejemplo de un encargado, que por sus funciones le es propia la facultad de abrir y cerrar diariamente la fuente de trabajo. Si este trabajador llega cuarenta minutos tarde, el incumplimiento de su obligación de llegar a tiempo trae aparejado que todos y cada uno de los trabajadores no puedan laborar a tiempo, lo que obviamente se impacta en la producción de bienes o servicios de la empresa o establecimiento.

"Puede también suceder que no se haya causado un daño o perjuicio aparente y que, no obstante la falta cometida implique un principio de desorden y un relajamiento a la disciplina que debe existir en todo centro de trabajo. Quedaría en estos casos, la rescisión del contrato, pero la Ley Mexicana como la mayoría de las legislaciones extranjeras, a considerado, por razones que expondremos en su oportunidad que no toda falta amerita dicha rescisión precisamente por las graves consecuencias que acarrea al trabajador. Pero como tampoco sería posible dejar esas faltas sin castigo, por el apuntado peligro del

---

\* Ibídem p. 584 y 585.

relajamiento de la disciplina se ha reconocido la necesidad de organizar un sistema de medidas disciplinarias que corrijan el inconveniente de la responsabilidad civil, y a la vez, eviten la dureza de la rescisión del contrato. Es a este sistema al que denomina poder disciplinario del patrono."( 39 )

Esa medida disciplinaria de que habla el maestro De la Cueva es precisamente la que hoy en día conocemos como Reglamento Interior de Trabajo, que además de contener las disposiciones, es necesario que contengan también un procedimiento para su aplicación, en otras palabras nos resuelve el cómo debemos aplicarlas.

Con este procedimiento y disposiciones, las partes convienen en definir en que medida y sobre que formula se aplicaran en relación a los retardos y en relaciona todas las demás modalidades que den pauta a incumplimiento que como obligación tengan los trabajadores. Este poder disciplinario esta limitado en todos los aspectos hasta con la medida de la suspensión en el trabajo que no podrá ser superior a ocho días, pongamos un ejemplo:

A.- El trabajador que tenga un retardo en el periodo de cinco días se le aplicara una sanción consistente en la suspensión de dos días de trabajo sin goce de sueldo.

B.- El trabajador que tenga dos retardos en el periodo de ocho días, se le aplicara una sanción consistente en la suspensión de cuatro días de trabajo sin goce de sueldo.

---

Idem

C.- El trabajador que tenga tres retardos en un periodo de doce días se aplicara una sanción consistente en la suspensión de seis días de trabajo sin goce de sueldo.

D.- El trabajador que tenga entre cuatro y cinco retardos en un periodo de treinta días se le aplicara una sanción consistente en la suspensión de hasta ocho días de trabajo sin goce de sueldo.

De la tabla que antecede podemos concluir que el factor común son los retardos; que también lo es el trabajador; que la sanción va incrementándose con relación al incremento de los retardos; que independientemente de que no se diga nos referimos a retardos injustificados; y que los mismos no son superiores a ocho días en cumplimiento a la fracción X que transcribimos del artículo 423.

"La potestad disciplinaria, en realidad, forma parte del poder directivo del empresario, pues, si no existiera una sanción por el incumplimiento de las ordenes recibidas el poder de dirección tendría un carácter precario. Su fundamento es, por tanto, el mismo que corresponde al poder de dirección, esto es deriva de la relación de trabajo." ( 40 )

Así las cosas tenemos que, la potestad disciplinaria se convalida con la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, sin el patrón que ejercite sanción alguna de su o sus trabajadores se considera violatoria de los derechos inherentes a la relación de trabajo que le asiste a los prestadores del

---

• Profesor de la Universidad del Sagrado Corazón citado por De la Cueva Mario, Idem.

servicio. Tratándose de los retardos la potestad disciplinaria aún cuando sea convenida por los trabajadores no tiene fundamento alguno para hacerlo sobre la prolongación de la jornada de trabajo, pues como hemos precisado, estaríamos en este caso en la presencia de tiempo extraordinario.

Los ocho días a que se refieren la fracción X, independientemente de que en la misma no se precise si se trata o no de días hábiles, debe seguirse el principio atento a la condición que guarda el trabajador en su jornada laboral. En otras palabras, la sanción debe aplicársele en días laborables para él, porque con ello se le causa un "lineamiento" a su comportamiento y aunado a esto en esos días dejaría de percibir su salario.

Si no existe procedimiento disciplinario, la sanción por si misma sería violatoria, pues la fracción X indica la disposición seguida del procedimiento y no solamente la una o la otra. Es importante como elemento constitutivo del procedimiento que el trabajador sea oído antes de dictar la sanción, presupuesto constitucional de que, en cualquier tipo de perjuicio futuro que le afecte al trabajador cuyo nacimiento sea inclusive el de su comportamiento en la fuente de trabajo, se le debe permitir hacer valer las justificaciones en que se fundamenta para considerarse inocente y no sujeto de la aplicación de la sanción.

El desconocimiento del artículo 423 no exime al patrón de su cumplimiento, y si por el contrario le da la respuesta para que su comportamiento en la aplicación de sanciones tratándose de retardos a la jornada de trabajo por parte del trabajador, sea conforme a derecho.

Para concluir el presente apartado, diremos que en formación del Reglamento Interior artículo 424, la Ley Federal del Trabajo le indica al patrón cuales son los pasos que tiene que seguir para que quede plenamente formado, que tenga obligatoriedad entre las partes y surta todos sus efectos legales con respecto a todos y cada uno de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento de que se trate.

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA JUSTIFICACION DE LAS SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO.**

#### **4.1. MATERIA JURÍDICA DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS.**

Para iniciar el desarrollo de éste tema creímos importante referirnos al contenido del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su parte esencial respecto al particular dice:

"La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial" y más adelante dice "... Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día. Tratándose de trabajadores no asalariado, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso."

Pero ¿qué relación tiene con nuestro tema? Revisemos por parte cada uno de sus elementos y daremos respuesta a nuestro cuestionamiento. La primera parte se refiere a que es la autoridad judicial la

única que puede imponer la "pena" jurídicamente hablando. La pena no es lo mismo que la sanción en materia de trabajo, sin embargo parecería ser que al trabajador se le protege con el precepto constitucional a que cualquier sanción pecuniaria que se le imponga deba ser no superior a un día de salario y si no es asalariado la multa equivalente a un día de su ingreso.

El artículo 21 debemos analizarlo como un todo, nosotros creemos que no debe caerse en tal confusión, y que éste último precepto no viene a contravenir lo dispuesto por el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que ya analizamos en el capítulo anterior. Todo esto porque si al trabajador se le aplica cualquiera de los supuestos de las 7 fracciones es un hecho que el monto rebasaría al que se refiere el precepto constitucional (deuda contraída con el patrón, pago de renta etc.)

Otra diferencia más es que, en principio le corresponde al patrón la aplicación directa de las sanciones a que alude el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, es clara la diferencia que existe en la persona que aplica una sanción pecuniaria o económica al trabajador, con la autoridad judicial que aplica una pena pecuniaria o no.

Ahora bien, la autoridad jurisdiccional que conoce de la inconformidad del trabajador a quien se le aplica una sanción lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje. Autoridad que no queda encuadrada en el ámbito del poder judicial, es decir que no tiene facultades para imponer penas o inclusive "sanciones" o también multas, pero que estas última tengan su origen no en las consecuencias de o desempeño de la relación de trabajo

sino que tengan su origen en el comportamiento de determinada persona en un lugar, tiempo, forma y modo determinado tales que constituyan en su orden: una prohibición o una infracción.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje "... desde el punto de vista estrictamente formal no pueden quedar incluidas en el poder judicial porque no dependen ni administrativa ni jerárquicamente de dicho poder de acuerdo con las leyes de la materia que la rigen, pero, por lo contrario desde el punto de vista material, las juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderas autoridades jurisdiccionales, desde el momento mismo de que se encargan de resolver todos y cada uno de los conflictos laborales que se someten a su jurisdicción, en ejercicio de la facultad jurisdiccional en la impartición de la justicia." ( 41 )

Entendemos que la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad, que aunque no pertenezca estrictamente al poder judicial, esto no va en detrimento de que la misma tenga calidad jurisdiccional, que sus resoluciones las haga cumplir con su imperio y capacidad coercitiva. Su facultad jurisdiccional tratándose de sanciones que como descuentos contempla el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

**4.2. CONSIDERACIONES PERSONALES SOBRE LAS SANCIONES QUE ESTABLECE EL ARTICULO 21 CONSTITUCIONAL Y EL 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Infracción --- Pena = Autoridad Judicial

Infracción --- Sanción = Autoridad Administrativa.

Infracción --- Multa = Autoridad Administrativa.

**CONSTITUCIONAL**

**ARTICULO**

**21**

Deudas -- Descuento = Autoridad Jurisdiccional.

Renta -- Descuento = Autoridad Jurisdiccional.

**ARTICULO**

Abonos -- Descuentos = Autoridad Jurisdiccional

Cuotas -- Descuentos = Autoridad Jurisdiccional.

C. Sindicales -- Descuentos = Autoridad Jurisdiccional.

**110**

**L. F. T.**

En resumen, la relación que existe entre el artículo 21 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, no corresponde al correlativo artículo 110 ya estudiado, sino que corresponde al artículo 729 de esa ley secundaria. El hecho de que el artículo 21 se refiera a sanciones, en ningún caso se está correlacionando con los supuestos del artículo 110, nótese que se trata de correcciones disciplinarias pero que no devienen estrictamente de la relación de trabajo, efectivamente son sanciones, porque van en contra de la persona o personas que caigan en el supuesto de conducirse con indisciplina en el local de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La amonestación; la multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y la expulsión del local de la Junta; a la persona que se resista a cumplir la orden; siendo desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública, no son hechos que le sean imputables al trabajador en el desempeño de su trabajo, ni tampoco en el cumplimiento de su horario de trabajo, ni mucho menos inherente a la categoría asignada. Aún cuando se tratan de sanciones, las que habla el artículo 729 pueden ser aplicadas a cualquier persona inclusive trabajadores que caigan en alguno de los supuestos aludidos.

Entonces la materia jurídica de donde deviene la figura de la sanción es de índole constitucional, le asiste conforme al artículo 21 a la autoridad judicial y administrativa, en sus respectivas competencias. Y a nivel de norma secundaria, las sanciones correlativas al artículo 21 son las que se refieren en el artículo 729 de la Ley Federal del Trabajo, y las que se

refieren en el artículo 110 de esa ley son también sanciones, pero que derivan jurídicamente hablando de la relación contractual entre trabajador y patrona.

### **4.3. SANCIONES PECUNIARIAS**

A través del capítulo tercero, delimitamos lo que eran las sanciones pecuniarias, mismas que quedan encajadas dentro del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, sanción ésta entendida como la posibilidad facultativa que tiene el patrón de imponer al trabajador una retención de una parte de su salario, y por el otro lado la no facultad de poder cobrarse con tiempo o con dinero las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de su trabajo.

El punto medular de la sanción pecuniaria es que se encuentre establecido y pactado por las partes el documento escrito y del cual ambas tengan un ejemplar para ella. Y además es indispensable que no estén en contra del derecho o en otras palabras que no contravenga la normatividad constitucional, ley secundaria y/o reglamentaciones.

El contrato individual y el reglamento interior de trabajo son figuras que normativizan la relación contractual, la actuación de quienes se ostentan como patrones debe estar delimitada en dichos instrumentos, y a falta de ellos las disposiciones inherentes en la Ley Federal del Trabajo. Como ya dijimos, la parte patronal es la facultada para imponer sanciones

pecuniarias en los límites que ya quedaron establecidos en el capítulo anterior, sin embargo, se puede pasar por alto dichos dispositivos y entonces quien se encontraría en el supuesto de una sanción administrativa serían los que sustentan el capital.

#### **4.4. CONSIDERACIONES ESPECIALES SOBRE EL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA APLICACIONES ADMINISTRATIVA POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Existe un ordenamiento más, denominado "Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, expedido el 17 de junio de 1983 en el Diario Oficial de la Federación y correspondiente al marco de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social", dentro de sus considerandos, la intención de ese reglamento, es la realización integral del individuo como trabajador y la aplicación de multas por violaciones a las normas de trabajo, teniendo como principal finalidad la de conseguir el cabal cumplimiento y observancia de tales normas y además el desarrollo de los factores de la producción.

Ese reglamento "...rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto establecer el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de

los procedimientos específicos establecidos en otros ordenamientos derivados de la propia ley. " ( 42 )

Ese que fue el primer artículo, pertenece al capítulo de disposiciones generales, y delimita por territorio la aplicación del mismo, su objetivo y relacionado a que existe, y algo de suma importancia es el hecho de que, el procedimiento que en él se concede es independiente del que exista en la Ley Federal del Trabajo.

Ese reglamento, además habla de la radicación y el emplazamiento, en su Capítulo II, que se refiere a que una vez recibida el acta por cualquiera de las autoridades competentes de trabajo, procederán a su valoración y calificación, asimismo, el artículo 7 del mismo reglamento señala que el emplazamiento para comparecer a audiencia debe contener los siguientes requisitos:

- a).- Nombre del consignado.
- b).- Domicilio del centro de trabajo.
- c).- Autoridad consignante.
- d).- Nombre del inspector que levanto el acta y fecha.
- e).- Circunstancias o hechos que consten en el acta y que se

hayan tipificado como violatorias.

---

\* REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Diario Oficial de la Federación 17 de junio de 1983. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- f).-Fundamento legal de la competencia de la autoridad emplazante.
- g).- Preceptos legales que tipifiquen las violaciones.
- h).- Fecha y hora de la celebración de la audiencia o en su caso término de días hábiles concedidos para comparecer, a partir de la fecha de la notificación.
- i).- Apercebimiento de que si no se comparece a la audiencia de ley, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos materia de la consignación.

El capítulo III habla de la Audiencia.

El capítulo IV habla de las resoluciones.

El capítulo V habla de las notificaciones. " ( 43 )

Este reglamento en consecuencia, norma las relaciones de trabajo en cuanto a que, el patrón pueda en un momento determinado afectar por su decisión, el equilibrio de los factores de la producción, en particular el reglamento en su artículo 10 se refiere a los actos u omisiones en que pueda incurrir el patrón, es decir un hacer o un dejar de hacer, en el caso de las sanciones pecuniarias, caen en el primer supuesto cuando de mutuo propio lo aplican en perjuicio del trabajador y no sujetándose a las leyes, reglamentos y/o cualquier otra disposición legal aplicable al caso

---

• Idem.

concreto, y respecto de la omisión en tanto no realicen los descuentos que en su caso estén autorizados por la propia ley.

Las pruebas que puede ofrecer el patrón respecto de las inspecciones realizadas por la autoridad, para el efecto de acreditar que no estuvo en los supuestos de actos y omisiones en perjuicio del trabajador por descuentos de tipo pecuniario, estas pruebas deberán ser relacionadas con los hechos u omisiones, y en particular refiriéndose a infracciones que no son susceptibles de reparación posterior, sólo se admitirán las que estén destinadas a demostrar que no se cometían los hechos u omisiones.

Celebrada la audiencia y desahogadas las pruebas, se turnará el expediente a resolución, la que contendrá entre otras cosas, todos los datos identificables para con el patrón, la relación de las actuaciones, las disposiciones legales en que funde su competencia, la descripción de las pruebas admitidas y desahogadas, puntos resolutivos y apercibimientos para el cumplimiento de las normas violadas.

De conformidad al artículo 18 del citado reglamento, la existencia del procedimiento enunciado es aplicable por actuaciones o omisiones con cargo a patrones o trabajadores. Finalmente, las resoluciones que dicten las autoridades administrativas del trabajo se complementarán por medio de la autoridad fiscal competente en términos del artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo, quien impondrá la multa respectiva atento a que la autoridad del trabajo previamente le haya remitido copias necesarias con firmas autógrafas.

De todo este reglamento, podemos concretar, que en materia de sanciones pecuniarias, la Ley Federal del Trabajo autoriza en el artículo 110 la posibilidad de que el patrón realice los descuentos al salario de los trabajadores, pero no así lo contrario, situación ésta que es obvia, porque el poder del capital radica en el patrón. Este último puede en un momento determinado incurrir en actos u omisiones que vayan en contra de los supuestos a que se refieren las fracciones de la I a la VII del artículo 110 ya citado, en cuyo caso la aplicabilidad del procedimiento a que se refiere el reglamento a que hicimos referencia anteriormente, debe seguir su curso.

Nosotros pensamos que a falta de estipulación expresa por parte de la Ley para determinar standard para la aplicación de sanciones pecuniarias con motivos diversos a los que establece el artículo 110, es por ello, que las partes patrón y trabajador, ante el desconocimiento del contenido de la Ley y de los reglamentos, es que verbalmente acuerdan las sanciones que en su caso estimen pertinentes, de acuerdo al principio de los usos y costumbres, pero sin tomar en cuenta que en jerarquía, por arriba de éstos se encuentran los reglamentos, la ley y la constitución, donde encontramos respuesta a la multifacética inserción de modalidades en las obligaciones de las partes en tratándose de sanciones pecuniarias.

#### **4.5. FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS. (CONSIDERACIONES PROPOSITIVAS)**

Este punto, parecería ser que ya fue tratado en el punto anterior, la intención de éste tema pero en el capítulo que ocupa nuestra

atención, es en el sentido de allegarnos un criterio por virtud del cual, las múltiples modalidades, que por razones que a continuación mencionaremos, los patrones y trabajadores acuerdan les sean aplicadas a estos últimos en materia de sanciones pecuniarias cuando el trabajador falta sin justificación a sus labores, y en el entendido de que no existe en la fuente de trabajo reglamentación alguna para normar la omisión del trabajador.

Las circunstancias que a nuestro juicio afectan y en un momento dado determinan el no acuerdo conforme a la ley sobre las sanciones pecuniarias, en perjuicio de los trabajadores en la relación de trabajo, enunciativamente y no limitativamente las siguientes:

- 1.- El número de trabajadores con que cuenta la empresa o establecimiento.
- 2.- El lugar específico donde reside la empresa o establecimiento.
- 3.- Las costumbres propias del lugar de trabajo.
- 4.- El reflejo de los mecanismos jurídicos aplicables a empresas o establecimientos de mayor auge económico que el de la empresa o establecimiento de que se trata.

5.- El pensamiento político-económico del sindicato, o del grupo de trabajadores que encabece las relaciones colectivas de trabajo, y

6.- El desconocimiento propio de la Ley Federal del Trabajo, en tratándose no de sanciones pecuniarias, sino de faltas de asistencia injustificada.

Respecto del primer punto, tomemos en cuenta que cuando es un número considerable de trabajadores, normalmente las relaciones ya son colectivas de trabajo, porque existe en la defensa de sus intereses un sindicato. Y cuando no sucede así, y se trata de un número reducido de trabajadores, cada uno de ellos aboga por su interés.

Debemos aclarar desde estos monumentos, que el número de agremiados mayoritario no constituye necesariamente el interés profesional, sino que lo constituye la esencia de la inconformidad que afecte intereses genéricos y correlativamente los específicos.

Con esa aclaración, diremos que el número de trabajadores en la empresa afecta indiscutiblemente la prosperidad del acuerdo sobre la aplicabilidad de las sanciones pecuniarias por faltas injustificadas. Es importante señalar que aún y cuando las partes no se pongan de acuerdo, cualquier trabajador que falte a sus labores injustificadamente y por ese sólo hecho, el patrón está facultado para descontar de su pago semana o quincenal la parte proporcional que corresponda, sin necesidad de que estas especificaciones queden contenidas en el reglamento interior de trabajo.

El desconocimiento de los dispositivos legales determina la conducta de quien no las aplica, es decir, si desconozco tal ley y se me presenta un caso por faltas injustificadas, luego entonces sean muchos o pocos trabajadores, la decisión la tengo yo como patrón, lo que por supuesto es errores, pero en la práctica se da a menudo. El comportamiento del patrón en varios casos ante la presencia de un sindicato o trabajadores es la de defender su capital a toda costa, y en materia de sanciones por falta injustificadas sabe que mientras más trabajadores agremiados o sin sindicato más trabajadores solos por si sólo sean, es probable que no haya un arreglo en ese rubro, pero esta apreciación no es generalizada ejemplo claro son las empresas transnacionales que de sus reglamentos interiores se define esa situación y se trata de varios trabajadores. Pero siempre si es un elemento que tarde o temprano afecta en la convención de la figura de las faltas injustificadas y su repercusión por cuanto a la sanción económica que trae aparejada.

Es importante recalcar que la educación con que cuenten finalmente uno u otro trabajador, forme o no parte de un sindicato, a él le interesa defender sus derechos y cuidar que no sean mermados al amparo de la ley. Entonces, el problema de que el patrón de mutuo propio imponga una sanción pecuniaria al trabajador por faltas injustificadas, nosotros pensamos que el problema y culpa es de origen del propio patrón. "Los recursos con fines educativos no suelen definirse al presente como un gasto improductivo, sino como un activo que es asimilado al desarrollo del hombre en todas sus facetas y que se manifiesta en la actividad económica." ( 44 ) Así lo entiende la maestra Gloria González Salazar, y coincidimos con ella

---

· GONZALEZ SALAZAR, Gloria. Problemas de la mano de otra en México. U.N.A. M. México 1981. pag. 95.

en el sentido que amen de que haya una contraposición de ideas entre trabajador y patrón, éste último tiene la posibilidad de guiar educativamente al trabajador y en su caso ayudarle a proporcionarle los medios para una superación personal, dentro de la cual se encuentra precisamente el entendimiento, razonamiento y comprensión de que si el trabajador falta es lógico, justo y ordenado que debe hacerse acreedor a una sanción, pero aquí lo importante, de orden administrativo y no pecuniario.

Esta maestra nos continúa diciendo al respecto que "La educación así entendida tiene una proyección individual y otra social expresadas, respectivamente, en la realización plena del ser humano particular-aspecto consuntivo, y por su impacto en la eficiencia de la producción-inversión económica." ( 45 )

Efectivamente, esa proyección a que se refiere, coincide con lo que nosotros decimos, porque la proyección social se referiría al resto de los trabajadores no afectados, y la individual al trabajador afectado por la sanción pecuniaria

El segundo punto tiene trascendencia social, es decir, el lugar de la ubicación del centro de trabajo, determina en cierta medida el comportamiento de los trabajadores. los lugares conocidos como de tierra caliente hace a la gente en general característica de remediar los problemas Prevaleciendo su potencial expresión de comportamiento, en cambio los de tierra o lugares fríos hacen a la gente ser más pacíficos en su comportamiento, sin que en ambos casos sea una regla general, nosotros

---

· Idem.

que hemos tenido la oportunidad de conocer algunos de esos lugares nos percatamos de esas condiciones. Esto no debería ser motivo para variar o no el comportamiento humano, sin embargo en la práctica lo es y por supuesto influye de manera decisiva en tratándose de las sanciones pecuniarias que se le imponen a los trabajadores al grado de que el propio patrón confunde la naturaleza de éstas con las sanciones pecuniarias y es ahí donde se origina el conflicto.

Las costumbres propias del lugar de trabajo son importantes, debieran prevalecer sobre las políticas y decisiones implantadas por el patrón en su empresa o establecimiento, pero la realidad ha demostrado que los trabajadores amén de sujetarse a determinadas ordenes prefieren cuando existe controversia sobre algún punto, el caso puede ser el de las sanciones pecuniarias, allegarse a sus costumbres para saber cuál es lo justo o más correcto de aplicar. Situación esta que no debe dejarse de tomar en cuenta por el patrón para tratar pero con tutela de la ley, solucionar los conflictos que por faltas injustificadas se traten.

Al respecto de este punto el maestro Castillo Farreras, señala lo siguiente: "El derecho idealmente justo resulta en verdad inexistente. Y lo propio se puede decir de la afirmación positivista acerca de los requisitos formales del proceso legislativo, entendidos como condición sine qué non para que haya auténtico derecho. Un derecho (natural o positivo) que no se cumple ya sea porque no se le conoce, porque las obligaciones que impone son sistemáticamente transgredidas o porque las facultades que confieren no son ejercitadas, no existe. Tan ideal y es la justicia absoluta como las formalidades

legislativas, cuando ambas son consideradas, por si solas, requisitos necesarios para que una norma sea derecho." ( 46 )

Es factible pensar que el derecho y la costumbre, tratándose del impacto que tienen con referencia al comportamiento de los trabajadores para que estos falten injustificadamente a su trabajo, se relacionan indiscutiblemente, y que aun cuando exista normatividad que cumplir, la costumbre en un momento determinado llega a sobrepasarlo.

El derecho puede ser justo para unos y para otros no, de igual manera sucede con la costumbre, así como las faltas de asistencia a la fuente de trabajo pueden ser justas para unos y para otros no, la respuesta final la tenemos en la naturaleza de la figura jurídica que tratemos de estudiar. Ya hemos visto que las faltas de asistencia injustificadas son imputables en principio al trabajador, y aunado a ello es justo que el patrón reclame su derecho para que el trabajador asista a sus labores en los términos pactados. Puede ser que se trate de un derecho natural o positivo y desde el punto de vista de las faltas injustificadas, en el primero cuando el trabajador deja de asistir pero siempre y cuando haya una justificación legal o no legal a juicio del patrón que respalde esa infracción. Pero será positiva cuando en estricto derecho no se siga al contenido de la Ley, Reglamento o Contrato Individual.

"Justificada o no justificadas las obligaciones de cualquier sistema de derecho vigente se cumplen en cierta medida, puesto que son la consecuencia normativa de un régimen de producción social determinado que se

---

\* CASTILLO FARRERAS, José. Las Costumbres y el Derecho. Biblioteca S.E.P. México 1973 p. 128.

pretende conservar y, por esto mismo, tal sistema jurídico lleva siempre aparejada una maquinaria coactiva que las impone." ( 47 )

La parte coactiva de que habla el maestro Castillo, muy posiblemente es desconocida en todo o en parte por los patrones, quienes además de no cumplir con el registro del reglamento interior, celebración de contratos individuales de trabajo etc., incurrir por supuesto en una conducta negativa en contra de los intereses del trabajador. Es obvio que la costumbre aún y cuando tiene que observarse en un momento determinado y cuando ya se haya agotado la normatividad existente, también es cierto que no se puede así resolver lo relativo a las sanciones que tengan su origen en los retardos a la jornada de trabajo.

Más que coactivo, nosotros creemos sea disciplinario, esto no siempre es coactivo y podría ser que si al contrario, pues en lo coactivo va implícita un determinado comportamiento. Existe algo importante que vale la pena transcribirlo aún y cuando nosotros no estemos del todo de acuerdo, pues al contrario de lo que acabamos de precisar, el maestro Castillo opina:

" La coacción no se efectúa sólo por los órganos concretamente señalados en el mismo sistema de normas jurídicas, ni a través de los medios específicos también mencionados en ellas, sino con los recursos de todos los estímulos que aparecen en el seno mismo de la sociedad, ya sean espontáneos o conscientemente dirigidos." ( 48 )

---

· Idem  
· Ibidem. p. 130

Ciertamente la sociedad llega a intervenir, pero es obvio que tratándose de relaciones individuales y colectivas de trabajo la actividad se limita al centro de trabajo, lo que merma la posibilidad de que la costumbre influya directamente en la determinación de aplicación de sanciones por retardos, esto sin que implique que desconozcamos su aplicabilidad por concreto, es decir si influye pero en un grado mínimo.

Ahora bien, la coacción de la autoridad respecto de los retardos en materia de trabajo deben previamente haberse contemplado con el procedimiento para su existencia, de no ser así serían totalmente improcedentes. Pero por el contrario de prosperar su aplicación, el trabajador tiene la posibilidad de recurrirlos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea como acción principal o accesoria.

El pensamiento político económico de los trabajadores o sindicato es trascendente, puesto que la política de producción sobre la que descansa el pensamiento del patrón es su norma suprema, no así de los trabajadores y sindicato cuando ven en la fuente de trabajo una inacabable fuente de ingresos por cualquier medio, las faltas injustificadas pueden en un momento determinado ser punto de discusión y modalidad de las relaciones de trabajo a beneficio del interés de los dirigentes y dejar fuera el verdadero sentir de la ley con respecto a que se trata de una obligación propia del trabajador individualizado. No entendido esto así se cae como en muchos casos más en una ideología distorsionada de lo que el cumplir con la jornada de trabajo pactada.

Y aún más se toman las faltas injustificadas como un reto a las políticas de la empresa, y lo que es más perjudicial a la relación de trabajo, el hecho de que los trabajadores anteponiendo la figura sindical pierdan de vista que no por el hecho de que estén representado eso los exime de que el patrón le asista la facultad de castigarlos ante su inasistencia injustificada al trabajo, pero es importante señalarlo lo puede hacer pero no así con una medida pecuniaria es decir en moneda de curso legal.

Finalmente el punto seis creímos importante incluirlo porque es obvio que los patrones y trabajadores no quedan eximidos de la responsabilidad de que las sanciones aplicables al segundo están en principio contempladas en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. y que su desconocimiento no es causa de inexistencia. y si por el contrario los obliga en conjunción con otros preceptos como ya vimos; el caso del Reglamento Interior; el caso del Contrato Individual de trabajo etc.

En resumen el patrón no esta facultado por ninguna circunstancia a imponer a sus trabajadores sanciones económicas por faltas que tengan un origen de faltas injustificadas o inasistencias al trabajo también injustificadas. Tampoco le asiste la facultad de "cobrarse con tiempo" es obvio que se trate fuera de la jornada de trabajo convenida so pena de cualquier represalia de índole personal, física o administrativa y aún más pecuniaria o en dinero.

La educación medio idóneo perfecciona en los trabajadores el verdadero sentir de la clase patronal, y correlativamente

educarlos para conseguir en ellos entre otras muchas cosas más, el sentir de que forman parte de la estructura productiva, pero ello los conlleva como trabajadores a tener además obligaciones con esa producción y que la misma tiene íntima relación con la asistencia regular al trabajo.

Situación que se viene a corroborar con lo que piensa la maestra González, al decir " Ahora bien, la fuerza de trabajo en atención a sus características de formación, especialidad y esfuerzo que exige tal formación, puede ser contemplada en un perfil educativo-profesional." ( 49 )

#### **4.5.1. DEUDAS CON TERCERAS PERSONAS.**

El trabajador tiene la necesidad como cualquier persona de interrelacionarse con otras más, llámesele para su calificación con trabajadores, jefes superiores, con su comité ejecutivo de su sindicato, con autoridades etc. Esta conexión nadie se la puede prohibir incluso ni el patrón mismo anteponiendo éste última el razonamiento de su condición de empleado.

En términos generales se dice que el trabajador es libre de hacer lo que convenga a su persona siempre y cuando no influya su comportamiento en la relación y contrato de trabajo que previamente pacto. En cierto modo es difícil definir lo anterior pero para su comprensión lo dividiremos así:

---

· Ibidem. p.32

dentro de 1.- Desenvolvimiento como persona y como trabajador  
la jornada de trabajo.

fuera de la 2.- Desenvolvimiento como persona y como trabajador  
jornada de trabajo.

El primer punto se refiere a que el trabajador sin dejar de ser por supuesto una persona como tal, se desenvuelve normalmente en el desempeño de su trabajo, es decir que este o no consiente que en esos momentos trabajador, por ley tiene la obligación de conducirse así: cumplir con las condiciones de trabajo pactadas, y dentro de ellas es claro que no se tiene sujeción con la relación que tenga con otros trabajadores en cuanto al aspecto pecuniario y relativo esto al control de pago de salario de sus trabajadores por parte del patrón.

Si bien el patrón tiene que "soportar" el desenvolvimiento del trabajador como persona en su trabajo, también es cierto que no tiene ninguna obligación laboral con respecto a la relación que exista de ese trabajador con otra persona más, es decir no está facultado respecto a nuestro tema de retener, descontar, aplicar en perjuicio de su trabajador imponiéndolo en su salario, las deudas que éste último tenga con esa persona. La falta de legitimación del patrón es notaría y por ende la Ley ni los reglamentos lo facultad para ese movimiento, de hacerlo así estaría privando al trabajador de su salario.

Los descuentos al salario del trabajador se justifican con la existencia de la relación contractual, pero los descuentos al salario del trabajador por deudas de un tercero con éste último no la justifica ninguna figura jurídica.

En el segundo de los supuestos es notoriamente claro que no tiene nada que hacer el patrón, si dentro de los esquemas de la relación de trabajo el patrón no puede realizar descuentos al salario del trabajador cuanto más fuera de la relación contractual, no lo faculta a uno y no lo obliga a otro.

#### **4.5.2. DEUDAS CON EL PATRON.**

El artículo 110 que hemos descrito en varias ocasiones nos es indispensable para desarrollar este tema. Diremos que la fracción primera contiene la respuesta de los únicos casos en que el patrón puede descontar a sus trabajadores por deudas contraídas con él.

No debemos confundir su división.

1.- Deudas por anticipos de salarios.

2.- Pagos hechos con exceso a los trabajadores.

3.- Errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.

Recordemos que cada uno de estos casos ya los analizamos en el capítulo segundo, sin embargo el primero de ellos que es el que ocupa nuestra atención, la intención de la presente es determinar jurídicamente hablando cómo es que debe de normarse para que se entienda que el patrón no ha violado el artículo 110 al momento de descontar a sus trabajadores las deudas contraídas por estos últimos.

Nosotros consideramos el siguiente orden:

1.- Desde el inicio de la relación de trabajo, la misma debe quedar convenida con la suscripción del contrato individual de trabajo, en el cual por supuesto es necesario hacer alusión por lo menos al artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, porque de no ser así puede entenderse su inexistencia aunque todos conocemos que el hecho de que no se señale la norma esto no es motivo suficiente para considerar inexistente o inaplicable al punto concreto.

2.- Si la relación de trabajo se inició en forma verbal, las partes deben referirse también a la posibilidad de casos futuros donde el patrón pueda adelantar tal o cual cantidad al trabajador por concepto de salarios. En ambos casos uno y dos, la limitante es clara en la parte final de la fracción aludida, es decir, primer supuesto: El que convengan las partes y

el segundo: Como máximo el 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

El patrón de mutuo propio no está facultado para imponer en detrimento de los intereses del trabajador el descuento pecuniario que mejor le convenga, y los convenidos por las partes rompiendo con el tope del 30 por ciento citado se consideran nulos aunque se encuentren pactados. El legislador decidió con ese precepto reconocer en primer lugar que efectivamente el trabajador había adquirido una deuda, pero además quiso darle la oportunidad para cubrirla de tal manera que no mermara en demasía el único objetivo que tenía el trabajador para laborar, es decir su salario.

Los dueños del capital tienen una visión más o menos errónea de lo que sucede con los préstamos y/o adelanto de los salarios a los trabajadores, porque ven en ello una pérdida con respecto a la producción y en un momento dado a las utilidades de su empresa o establecimiento, nosotros creemos que ahí existe el problema puesto que no existe disposición alguna que obligue al patrón a convenir con sus trabajadores un programa para préstamos a cuenta de salarios.

No existe tal programa y por consecuencia lógica el trabajador no puede requerir en base reglamentaria, legal o de convenio el cumplimiento del citado préstamo.

La maestra Margarita Camarena Luhrs opina que "...el primero de los indicadores (aspectos relacionados con la magnitud de los

recursos disponibles) resulta de la relación entre las utilidades o pérdidas habidas en cada ejercicio anual, así como los incrementos absolutos del capital social de la empresa. Si se toma en cuenta que estos recursos son el resultado neto de los ejercicios anuales, se puede establecer que en términos de la inversión correspondiente al inicio de dichos ejercicios se expresa la cantidad de dinero disponible por la empresa para reiniciar los ciclos de actividad con recursos incrementados." ( 50 )

En este orden de ideas, coincidimos con la maestra, los empresarios tienen sumo cuidado para conservar sus utilidades, y contratan a los trabajadores para que produzcan más no para que estén en los supuestos de pedir prestamos a cuenta de salarios, sin embargo la realidad de las cosas es que por la misma situación económica que vive el país, los trabajadores se allegan incluso anticipadamente medios económicos provenientes de su salario para su supervivencia y la de su familia.

Es por todo lo anterior que nosotros creemos el artículo 25 de la Ley Federal del trabajo debiera tener una fracción VI debiera continuar:

**"La forma y el monto del salario. ASI COMO LAS ESTIPULACIONES DE PRESTAMOS A CUENTA DEL SALARIO Y LOS DESCUENTOS QUE EN CADA CASO SEAN APLICABLES."**

---

\* CAMARENA LURHRS, Margarita. Aspectos económicos de políticas empresariales. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1984. p. 207.

Con esta breve referencia, las partes contratantes pueden con relación al artículo 110 determinar y convenir los prestamos que sobre todo debemos decirlo así conviene al trabajador por ser un adelanto en sus salarios, pero también se contempla el descuento, la facultad de la ley para hacerlo mismo que deviene del contrato individual de trabajo fijado por las partes.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.**-La sanción establecida en el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su parte referente a los jornaleros o trabajadores es de naturaleza distinta a la estipulada en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, porque en este último precepto le corresponde física y materialmente al patrón aplicar la sanción pecuniaria a sus trabajadores.

**SEGUNDA.**-Las disposiciones señaladas en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser consideradas como "sanciones" desde un punto de vista etimológico y legal, para todos los efectos legales constitutivos y partícipes de las de las obligaciones y derechos que trae aparejada la relación de trabajo.

**TERCERA.**-El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo omite incluir en forma expresa descuentos o sanción como descuentos al salario del trabajador por faltas injustificadas o retraso a la jornada de trabajo previamente pactada.

**CUARTA.-** Las sanciones establecidas en los artículos 1001 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio del trabajador por violaciones a las normas de trabajo, son distintas a las sanciones que los patrones aplican en específico a sus trabajadores por violación no a las normas de trabajo sino a las condiciones de trabajo pactadas en la relación de trabajo.

**QUINTA.-** Ya que el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo omite señalar, el tiempo para que el patrón descuenta a sus trabajadores lo relativo al salario por faltas de asistencia, dicho tiempo debe entenderse aplicable en el periodo que corra la falta correlativa a la obligación del patrón por pagar semanal o quincenalmente.

**SEXTA.-** Debe desaparecer la práctica viciosa de los patrones, para obligar a sus trabajadores a laborar en excedente de su jornada ordinaria de trabajo, en argumento infundado de ser esta prolongación "sanción", y por el contrario el reconocimiento que física, y material y legalmente es y será el denominado "tiempo extraordinario".

## BIBLIOGRAFIA

- 1.-BAILON VALDOVINOS, Rosalía, Legislación Laboral. Limusa S.A. México 1990.
- 2.-BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano Universidad Nacional Autónoma de México. 1999.
3. -BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo Cárdenas. México. 1978.
4. - CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo T. I. Segunda edición. El ateneo. Buenos Aires. 1969.
5. - CHAVEZ OROZCO, José Luis. Los Salarios y el Trabajo en México Durante el siglo XVIII. tercera edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1988.
6. - DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. I. Porrúa. México. 1985.
7. - DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1967.
8. - DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Vol. III Buenos Aires 1977.
9. - FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Porrúa S: A: México 1987.
10. - GARCIA, Brigida. Obrero Mexicano siglo XXI. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma De México. 1986.

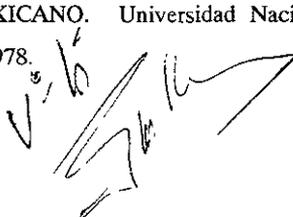
11. -GONZALEZ SALAZAR, Gloria. Problemas de la Mano de Obra en México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1981.
12. - HELL, Víctor. La idea de Cultura. Fondo de Cultura Económica. México. 1986.
13. - KAYE, José Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo. Themis. México. 1990.
14. - LANZ DURET, Miguel. Derecho Constitucional Mexicano Quinta Edición. Compañía Editorial Continental, México. 1982.
15. - MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa México. 1976.
16. - MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa México. 1978.
17. - RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda Edición. Cardenas, Editor y Distribuidor. México. 1978,
18. - ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México. 1987.
- 19.- RUY MAURO, Marín. Análisis de los Mecanismos de Protección al Salario en la Esfera de su Producción. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. S.A.
- 20.- SANCHEZ ALVARADA, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Seminario del Derecho del Trabajo U.N.A.M. México. 1967.

## LEGISLACION.

- 1.-CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México .1985.
- 2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tercera Edición. Ediciones Andrade.México. 1999.
- 3.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y otro. 80ª. Edición.Porrúa. México. 1999.
- 4.-REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.México 1983.

## OTRAS FUENTES

1. - DICCIONARIO BASICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vigésima segunda reimpresión. Larousse México. 1984.
2. - DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Universidad Nacional Autónoma de México. Porrúa Sexta edición. México 1978.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'V. L.' followed by a stylized signature.