



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

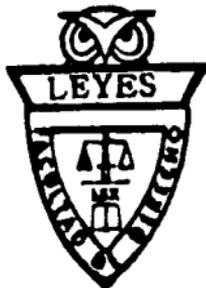
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“LOS DELITOS LABORALES”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: ALEJANDRO CABALLERO VILLALOBOS

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ





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.

Paginación

Discontinua

Doy gracias a ese ser superior, que día a día me ha iluminado con su gracia, que en ningún momento de la vida ha hecho que pierda la fe.

A DIOS

Dedico la presente tesis con mucho respeto, amor y cariño a mis padres, de quienes me siento muy orgulloso y agradecido. Gracias por ser mis amigos y mis padres. Para mí siempre serán lo más importante en la vida, y este logro es únicamente de ustedes, ya que sin su apoyo, sin su cariño y esfuerzo, esto nunca hubiese sido posible, es por eso que doy gracias a Dios por haberme dado a unos padres como ustedes.

LEONOR Y AGUSTIN

A todos mis hermanos, y en especial a Blanca Estela y Julio César, quienes siempre me han apoyado y a los cuales quiero mucho.

A mi querida Universidad Nacional Autónoma de México, y a la Facultad de Derecho, de las cuales me siento muy orgulloso de formar parte. Doy gracias a todos los catedráticos que fueron parte de mi formación académica y profesional.

A todos mis amigos y en especial a ti Carolina, que siempre me apoyaste y enseñaste a luchar hasta el último momento.

A alguien muy especial, y que en mucho tiempo fue parte muy importante en mi vida, a ti que eres parte de este logro, y de quien espero mucho y confío.

A mi asesora de la cual me siento muy orgulloso y agradecido, ya que sin conocerme, siempre me extendió la mano y me brindó la oportunidad de realizar este trabajo, así como el de compartir sus conocimientos y consejos y tenerme la paciencia y confianza suficiente para llegar a la meta.

A ti, que has creído en mí y que me has tenido la paciencia suficiente, ha quien quiero y respeto, a ti amor con mucho cariño.

MARTHA

ÍNDICE

Introducción.....	1
Capítulo Primero	
Marco Conceptual y Generalidades	
1.1. El Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Derecho Penal	4
1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo	6
1.3.1. Patrón.....	7
1.3.2. Trabajador.....	9
1.4. Delito	10
1.4.1. Delitos Laborales.....	12
1.5. Sanción	17
1.5.1. Sanción Administrativa	18
1.5.2 Sanción Penal	20
1.6. Jurisdicción.....	21
1.6.1. Jurisdicción Laboral	23
1.6.2. Jurisdicción Penal	25
1.7. Competencia.....	26
1.7.1. Fuero Común	28
1.7.2. Fuero Federal.....	30
1.8. Pruebas	34
1.8.1. Objeto de la Prueba	36
1.8.2. Medios de Prueba en la Legislación Mexicana	37
1.9. Carga de la Prueba.....	41
1.9.1 Carga de la Prueba en Materia Laboral.....	43

1.9.2. Carga de la Prueba en Materia Penal	47
Capítulo Segundo	
Antecedentes de los Delitos Laborales	
2.1. Leyes Anteriores a la Constitución De 1917.....	52
2.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	71
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	76
2.4. Código Penal del Estado de Michoacán de 1936.....	79
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1980.....	85
Capítulo Tercero	
Marco Jurídico de los Delitos Laborales	
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	88
3.2. Ley Federal del Trabajo	97
3.3. Código Penal Federal	100
3.4. Código Penal para el Distrito Federal	103
3.5. Código Penal del Estado de Michoacán.....	111
Capítulo Cuarto	
Competencia, Regulación y Carga de la Prueba en los Delitos Laborales	
4.1. Autoridad Competente para Conocer de los Delitos Laborales.....	116
4.2. Regulacion de los Delitos Laborales en el Código Penal Federal y para el Distrito Federal.....	124
4.3. La Carga de la Prueba en los Delitos Laborales	140
4.4. A Quien Compete Denunciar los Delitos Laborales.....	154
Conclusiones.....	158
Bibliografía.....	166

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, denominado los "Delitos Laborales", en su primer capítulo, se abordan una serie de conceptos y generalidades que nos ofrecen un panorama más amplio, que permita al lector un mejor entendimiento del tema.

En el segundo capítulo veremos como desde la antigüedad existe este tipo de delitos, contemplados en los códigos de Amurabi y Manú, en el Derecho Hebreo, en la Edad Media en donde la asociación y la coalición obrera eran reprimidas penalmente, incluso se llegaba a castigar hasta con la pena de muerte a quien los cometía. En países como Francia, Inglaterra así como España, también se llegaban a dar delitos como la coalición y la huelga, que también eran muy castigados.

En México también se dieron este tipo de delitos a través de un decreto expedido por Don Venustiano Carranza, en el año de 1916, el cual castigaba a los huelguistas con la pena de muerte. Afortunadamente para la clase obrera, viene una gran transformación y este tipo de delitos laborales dejan de aplicarse en perjuicio del obrero y es así como a finales del siglo XIX y principios del XX, comienza a madurar la protección legal a la clase obrera, y con ello la abolición de los delitos de coalición y huelga, y se convierten en verdaderos derechos jurídicos.

Observaremos como en nuestro país, existió el primer gran código penal del año de 1871, en el cual existía una gran gama de delitos de

carácter laboral, el cuál contenía disposiciones que protegían tanto al patrón como al trabajador y aunque para 1916, todavía se castigaba a los obreros huelguistas con la pena de muerte, también es cierto que nace la Constitución de 1917, y como consecuencia desaparecen este tipo de delitos consagrados en este código, con ello el artículo 123 elevó al rango de derechos constitucionales la asociación, la huelga y el paro nulificado, y de esta manera se tiene un gran avance en favor de la clase trabajadora.

Es así como a través del tiempo los llamados "Delitos Laborales" han sufrido cambios importantes, en un primer momento estos iban encaminados a sancionar a la clase obrera, favoreciendo al patrón, en la actualidad se han invertido los papeles dando más protección a la clase más débil, la que todos conocemos a la llamada clase trabajadora.

Nos encontraremos que existieron reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año 1980, y consideradas por muchos como las más importantes que ha sufrido esta, con las que apareció este tipo de delitos.

En el capítulo tercero haremos un análisis sobre las leyes que contemplan esta clase de delitos, pasando por la Ley Federal del Trabajo, así como los Códigos Penales, Federal y del Distrito Federal, finalizando con el Código Penal del Estado de Michoacán.

Por último nuestro capítulo cuarto, trataremos de dar algunas soluciones que permitan en la práctica del derecho, tener una mejor regulación y aplicación de los delitos laborales, con el fin de mejorar la protección a los derechos de los trabajadores.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

Comenzaremos este trabajo de investigación, detallando y recordando algunos conceptos de suma importancia, con la finalidad de tener una mejor exposición y entendimiento sobre el mismo.

Trataremos de usar un lenguaje claro, que permita al lector una mejor comprensión, que lo lleve al final, a hacer un análisis del mismo, criticar y aportar nuevas ideas o soluciones que nos permita ir creciendo, todo en favor de los propios trabajadores.

1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo, nace ante la desigualdad que se da entre un grupo determinado de personas, que hoy en día conocemos con el nombre del patrón y por el otro la del trabajador, este último que durante años ha sido explotado en favor del patrón, quien es el ente más poderoso dentro de esta relación de trabajo, de ahí que surja la necesidad de precisar que se debe de entender por el Derecho del Trabajo, y ver si existen garantías suficientes para poder pensar que el trabajador ya no será explotado, para ello señalaremos los primeros conceptos.

Alberto Trueba Urbina, nos proporciona una definición integral del Derecho del Trabajo indicando lo siguiente:

“Derecho del Trabajo: Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”¹

Para el autor antes citado, el fin más importante y trascendental es la reivindicación de los derechos del proletariado.

Mario De la Cueva, en su concepto de Derecho del Trabajo nos dice que:

“Es la norma que propone realizar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”²

Conforme a su concepto, vemos que dicho autor se apega a lo que establece el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, retomando el ideal de justicia.

Un concepto más corre a cargo de Alberto Briceño Ruiz, quien comenta que:

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción,

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1981, pág. 135

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., México, 1978, pág. 85

patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”³

Para este autor, lo más importante es el equilibrio que se debe dar entre la producción, el patrón y el trabajador, y nos explica su concepto de la siguiente manera:

“Son normas jurídicas toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre.”⁴

Haciendo un análisis de los conceptos anteriores, para un autor lo más importante es la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora; para otro el de la justicia social y para otros el equilibrio que debe existir entre la producción, el trabajador y el patrón, pero independientemente de cada uno de estos enfoques, consideramos que lo más importante es que en la práctica se lleven a cabo cada uno de estos puntos, y no sea solo una norma plasmada en la ley (art. 2 LFT) sino que esta se cumpla cabalmente, para que de esta manera se llegue a abolir la explotación del hombre por el hombre.

³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. HARLA, México, 1985, pág. 24

⁴ Idem

1.2. DERECHO PENAL

Una de las finalidades del Derecho Penal, es poner y mantener el orden dentro de una comunidad, imponiendo penas o castigos y medidas de seguridad a todos aquellos que llevan a cabo una conducta que dañe o ponga en peligro a esa comunidad.

El Estado ha tenido la misión de asegurar un orden y una constante coordinación de actividades, que permita una justa convivencia entre sus gobernados, para así evitar choques o problemas, y de esta manera prevalezca el orden y la propia convivencia.

El Derecho Penal ha existido siempre, desde la propia creación de la humanidad, de tal manera que los grupos primitivos, bien sea la familia, la tribu o la sociedad, han dictado sus propios mandatos, para todos aquellos individuos que desobedecían, y lo más importante y una de las características del derecho penal, era el castigo o la amenaza que se daba a todo aquel que transgredía esos mandatos, que hoy conocemos como normas. Es así como el Estado a través de las normas penales trata de imponer el orden y la convivencia.

Para comprender mejor al Derecho Penal, transcribiremos algunas definiciones de autores destacados.

Raúl Carrancá y Trujillo, señala que el Derecho Penal “es el conjunto de leyes mediante las cuales el Estado define los delitos, determina

las penas imponibles a los delincuentes y regula la aplicación concreta de las mismas a los casos de incriminación.”⁵

Eduardo López Betancourt, señala que el Derecho Penal “consiste en un conjunto sistemático de conocimientos obtenidos del ordenamiento positivo referente al delito, al delincuente, a las penas y a las medidas de seguridad.”⁶

Hemos mencionado que una de las características del Derecho Penal, es la sanción, pero para ello Eduardo López Betancourt, nos amplía el comentario anterior, y nos señala lo siguiente:

“La principal característica del Derecho Penal, es que en casos de incumplimiento se aplica una sanción, es punitivo. La peculiaridad primordial es la punición, es decir, la pena, la sanción, el castigo al autor del delito que infringe la norma impuesta por el Estado, para salvaguardar los intereses particulares.

El titular del poder punitivo es solamente el Estado como representante de la comunidad jurídica; este poder lo ejerce a través de órganos estatales encargados de la administración de justicia penal.”⁷

Para Celestino Porte Petit, “por Derecho Penal debe entenderse el conjunto de normas jurídicas que prohíben determinadas

⁵ CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl, CARRANCA Y RIVAS, Raúl. Derecho Penal Mexicano, Parte General, Ed. Porrúa, México, 1999, pág. 117

⁶ LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Introducción al Derecho Penal, Ed. Porrúa, México, 1997, pág. 50

⁷ Idem

conductas o hechos u ordenan ciertas acciones, bajo la amenaza de una sanción.”⁸

Eugenio Cuello Calón, define al Derecho Penal como “el conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado y que determinan los delitos, las penas y las medidas de corrección y de seguridad con que aquéllas son sancionadas.”⁹

De las definiciones anteriores, observamos que en todas ellas el Derecho Penal tiene como tarea principal la de sancionar o castigar a todo aquel que viole las normas establecidas por el Estado, consideradas como ilícitas, así como el único órgano encargado de determinar las penas.

1.3. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Primero estableceremos que se entiende por relación de trabajo, y para ello nos trasladaremos al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”

⁸ PORTE PETIT, Celestino. Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal, T.I., Ed. Porrúa, México, 1993, pág. 15

⁹ CUELLO CALON, Eugenio. Derecho Penal, T.I., Parte General, Ed., BOSCH, S.A., Barcelona, 1981, pág.

Conforme al artículo anterior, se establecen los sujetos de una relación de trabajo, por una parte el trabajador, y por la otra el patrón.

Alberto Briceño Ruiz, menciona lo siguiente respecto a la relación de trabajo:

“Sólo la persona con capacidad de ejercicio, puede ser sujeto de relación de trabajo. Ella deberá responder de las obligaciones consignadas en la ley, en los contratos o en la costumbre. El patrón que acepte los servicios de una persona que no satisfaga los requisitos que marca la ley, se hará acreedor a sanciones sin demérito de los derechos que haya adquirido el prestador de servicios”¹⁰

1.3.1. PATRON

Alberto Briceño Ruiz, nos habla del patrón y establece lo siguiente:

“La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob cit., pág. 137

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios".¹¹

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Por su parte Nestor De Buen, critica la definición del artículo 10 de la ley antes citada argumentando lo siguiente:

"En cierto modo sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como "toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo (art. 4º).

A la definición vigente podría hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente"¹²

Después de haber visto algunas definiciones de lo que es el patrón en la ley vigente y la ley anterior, así como de destacados autores, podríamos terminar diciendo que el patrón es aquella persona física o moral

¹¹ Ibidem, pág. 154

¹² DE BUEN, Nestor. . Derecho del Trabajo, T.I., Ed. Porrúa, México, 1997, pág. 502

que cuenta con el capital y con el poder de mando, dentro de la relación de trabajo, el cual siempre o casi siempre se va a beneficiar de los trabajadores a su servicio, y este último es la parte más débil en dicha relación y el más explotado.

1.3.2. TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º establece que hay que entender por trabajador lo siguiente:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Alberto Briceño Ruiz, señala que la definición correcta debe de ser la siguiente:

“Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado.

El concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: persona física
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicio
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada

d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

Sólo la persona física, esto es, la individualmente considerada, puede ser trabajador.”¹³

Observamos que en la definición anterior, el autor solo modifica el término trabajo por servicio.

El trabajador es la parte esencial en la relación laboral, y por lo tanto debe de ser este más protegido por la ley, ante la notable desventaja que guarda respecto del patrón, y cuya ley tiene como finalidad la de proteger la actividad del hombre, y considerando a éste, a toda persona física llamada trabajador.

1.4. DELITO

Fernando Castellanos, refiere que:

“La palabra delito deriva del verbo latino delinquere, que significa abandonar, apartarse del buen camino, alejarse del sendero señalado por la ley.”¹⁴

¹³ BRICEÑO RUIZ. Alberto. Ob cit., pág. 138

¹⁴ CASTELLANOS. Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, Ed. Porrúa, 1996, pág. 125

El Código Penal del Distrito Federal, en su artículo 7º, que a la letra dice:

“Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales.”

Por su parte Jiménez de Asúa, nos da su definición:

“Delito es el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal.”¹⁵

Fernando Castellanos, sin embargo hace una crítica a la definición contemplada en el artículo 7º de la ley antes citada, señalando lo siguiente: “Desde un punto de vista puramente formal y de acuerdo con nuestro sistema positivo generalmente una conducta es delictuosa cuando está sancionada por las leyes penales; pero ya hemos dicho como la definición del delito proporcionada por nuestro código, no escapa a la crítica y por otra parte el propio ordenamiento establece delitos no punibles, tratándose de las llamadas excusas absolutorias en las cuales la calificación delictuosa permanece y la pena no se aplica; por ende, la punibilidad es una consecuencia más o menos ordinaria del delito, pero no un elemento esencial del mismo.”¹⁶

¹⁵ JIMENEZ DE ASUA. La Ley y el Delito, Ed. Sudamericana, Buenos Aires, 1990, pág. 256

¹⁶ CASTELLANOS, Fernando. Ob cit., pág. 131

Muchos autores consideran que la característica principal del Derecho Penal y del derecho en general, tiene como tal a la coacción, sanción o bien la pena; por lo cual creemos que por regla general el Derecho Penal, tiene como característica esencial la de castigar o imponer una pena, a todo aquel que transgreda la norma penal, pero para que dicha regla se cumpla, consideramos que por excepción a la misma, tenemos las llamadas excusas absolutorias, que si bien se lleva a cabo una conducta delictiva o ilícita, esta no será castigada en razón de que existe una excusa absolutoria, llámese cumplimiento de un deber, legítima defensa, caso fortuito etc., como lo comenta el autor antes citado y conforme al artículo 15 del Código Penal Federal.

1.4.1. DELITOS LABORALES

Desafortunadamente en la actualidad existen pocos autores que nos hablan sobre los llamados “Delitos Laborales”, entre los que destacan Alberto Trueba Urbina, Raúl Carrancá y Trujillo, así como Martha Rodríguez Ortiz, y por consecuencia sólo contamos con uno o dos conceptos los cuales nos indican que se debe de entender por un delito laboral.

Alberto Trueba Urbina, nos da una idea del propio delito laboral y lo expresa de la siguiente manera:

“El Derecho Penal es una norma jurídica de auxilio de determinados casos del Derecho del Trabajo, aun cuando se trata de

disciplinas jurídicas autónomas con principios, doctrinas, contenidos, instituciones propias, pero enlazadas en su acción conjunta por la biología, la sociología, la economía y la filosofía, en función de tutelar los derechos de los trabajadores.

El Derecho Laboral, es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, y viene en su auxilio el derecho penal.¹⁷ Nos habla de la unión del Derecho Penal y el Derecho Laboral que trae como consecuencia una nueva concepción jurídica llamada “ El Derecho Penal del Trabajo”. “Al desembocar el derecho penal y el derecho laboral en el vértice de las relaciones de trabajo surge una nueva concepción jurídica: el Derecho Penal del Trabajo.

El Derecho Penal es la norma que auxilia e impone cumplimiento del Derecho del Trabajo, es el derecho de los trabajadores para su protección y reivindicación.

Ante una gran crisis económica que se vivió en el país, el legislador consideró conveniente crear figuras delictivas nuevas en las relaciones obrero-patronales, a efecto de que los trabajadores y la clase obrera no sufrieran mengua en sus respectivos patrimonios sociales, y especialmente en lo que se refiere a la protección de sus salarios. Así es como el legislador de 1974 adicionó el artículo 891 a la Ley Federal del Trabajo, para proteger el salario mínimo de los trabajadores.”¹⁸ Lo que en la actualidad conocemos como el artículo 1004 en su primer párrafo el cual tipifica como delito “Al

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 1982, pág. 457

¹⁸ *Ibidem* pág. 458

patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago.”

El mismo autor comenta que algunos penalistas, por antonomasia denominan a las infracciones de las normas penales del trabajo “Delitos Sociales”.

Eugenio Cuello Calón comenta al respecto que “se entiende por delitos sociales, aquellos que se cometen con ocasión de la lucha de clases o de conflictos entre el capital y el trabajo.”¹⁹

Raúl Carrancá y Trujillo señala que: “En otra forma, también se dice que los delitos sociales se dirigen, contra las relaciones de trabajo de orden social o económicas, o sean las relaciones que nacen del choque de las fuerzas que intervienen en la producción.”²⁰

Nuevamente Alberto Trueba Urbina, hace una crítica a las definiciones anteriores y señala que: “Estas definiciones dan una idea muy clara de los delitos laborales sin más que la denominación no es acertada por la proyección vasta del término “social”, porque dentro del título de delitos sociales, podrían incluirse no solo los típicos de trabajo, sino los delitos en materia agraria, económica, administrativa, asistencial, etc., inclusive los delitos contrarrevolucionarios del Derecho penal ruso. Por razones científicas

¹⁹ CUELLO CALÓN, Eugenio. Derecho Penal, T.I., Madrid 1947, pág. 253

²⁰ CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. Derecho Penal Mexicano, México, 1941, pág. 196

y de técnica jurídica, debe emplearse la terminología de delitos laborales o del trabajo, ya que la tutela penal en especie tiene por objeto mantener el orden jurídico entre los factores de la producción con motivo de sus relaciones, a fin de garantizar el libre ejercicio del trabajo y del capital, sin invadir la zona de otras actividades, como por ejemplo, las correspondientes al Derecho económico o administrativo. Por razones de técnica legislativa los delitos laborales deben tipificarse en los Códigos Penales, aunque esto no ha sido inconveniente para incluirlos en leyes especiales.”²¹

Por su parte Raúl Carrancá y Trujillo, señala lo siguiente: “En la Convención Nacional contra la Delincuencia, se acuerda que debe crearse un nuevo tipo de delito que sancione aquellos actos de naturaleza antisocial que lesionen gravemente los derechos de los trabajadores consagrados por el artículo 123 constitucional; estas nuevas formas del delito deben de incluirse en el Código Penal del Distrito Federal, y por tratarse de una materia federal deberá hacerse extensiva su aplicación a toda la República.” (Acuerdo de julio 13 de 1936).

A través de este acuerdo ha influido en algunas legislaciones penales de los Estados, y así el derogado Código Penal de Michoacán (4 de julio de 1936), dedicó su libro III a los “Delitos Contra los Intereses Sociales” (art. 370 a 404), que comprenden los delitos de los patrones (violaciones a los derechos de obreros y campesinos), los delitos cometidos por las autoridades del trabajo, los de arrendatarios de fincas urbanas, los juegos prohibidos y otros delitos etc. El Código Penal vigente de Michoacán de enero 12 de 1962, consagra el capítulo único (De los patrones

²¹ TRUEBA URBINA Alberto. Revista CRIMINALIA, AÑO XVI, N° 4, ABRIL de 1948, pág. 167

en el fuero local del trabajo) de su título decimonoveno a los “ Delitos Contra el Trabajo y la Previsión Social” (arts. 339 a 341)” ²²

Por último es importante señalar que Martha Rodríguez Ortíz, le da una gran importancia a los delitos laborales, proponiendo algunas alternativas muy interesantes, entre las que destacan:

- En los llamados delitos laborales, a quien debe de corresponder la carga de la prueba;
- Que se cree una Agencia Especializada sobre los llamados Delitos Laborales;
- Que desaparezcan estos delitos, pero que se modifiquen las multas impuestas hoy en día a los que incurran en tales violaciones;
- Que se legisle en materia local para el Distrito Federal, delitos de carácter laboral, tomando como antecedente el Código Penal del Estado de Michoacán y;
- Que se haga una mejor regulación de estos delitos en los códigos penales.

Los anteriores puntos son muy importantes, por lo cual este trabajo de investigación va enfocado a tocar algunos de ellos, ya que es necesario seguir legislando en favor de los trabajadores, para así alcanzar el objetivo, consistente en la reivindicación y abolición de la explotación del hombre por el hombre.

²² CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl, CARRANCA Y RIVAS, Raúl, Derecho Penal Mexicano, Ob cit. pág. 29

1.5. SANCIÓN

Es importante hablar de la sanción, toda vez que sin sanción, no existiría el orden en la colectividad, y a su vez no existiría el derecho como tal, es decir, la sanción es el medio por el cual el Estado va a imponer el orden dentro de esa colectividad, por lo que es necesario analizar esta.

Para Maggiore Giuseppe, “La propia sanción es en un sentido amplio, la consecuencia inevitable del cumplimiento o del incumplimiento de la ley.”²³

Señala que pueden darse diversas sanciones, según sea la ley que se transgrede, y hace referencia a que si se viola una ley divina, habrá una sanción divina, si se viola una ley moral, la sanción será de igual naturaleza; y cuando la sanción es jurídica es porque se ha violado una ley jurídica; y de esta manera nos proporciona una definición de lo que es la sanción jurídica como “el mal con que amenaza o bien que promete el ordenamiento jurídico, en el caso de la ejecución o de violación de una norma.”²⁴

²³ MAGGIORE GIUSEPPE, Derecho Penal, T.I., Ed. TEMIS, Bogotá, Colombia, pág. 4

²⁴ Idem.

García Maynez, define a la sanción como “la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado.”²⁵

Por último Eduardo Pallares precisa que las “sanciones jurídicas son las consecuencias jurídicas que se producen por la violación de la norma y que tienen por objeto establecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo.”²⁶

1.5.1. SANCIÓN ADMINISTRATIVA

Respecto a la sanción administrativa, diremos que este término ha sido mal empleado por algunos autores, y por la propia ley, tomando como base y conforme al Título Dieciséis denominado “Responsabilidades y Sanciones” estas son consideradas como sanciones administrativas, tomando como argumento que tales pueden ser aplicadas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, hecho que consideramos que es erróneo, en virtud de que no por el hecho de ser aplicadas por las autoridades antes mencionadas, van a revestir tal carácter, ya que si nos trasladamos a la Constitución en su artículo 21 establece que:

“Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía

²⁵ GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, 1999, pág. 295

²⁶ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., México, 1998, pág. 720

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 hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas.”

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, no podemos hablar de sanciones administrativas como lo hace el artículo 1008, de la propia ley, primero porque si nos apegamos a la Constitución en su artículo 21, no se trata de un reglamento gubernativo y mucho menos de policía; segundo recordemos que este artículo 21, va encaminado a los particulares en general, sin limitante, y por ende estaríamos hablando del Derecho Público y tercero, estas sanciones van encaminadas a los empresarios o patrones así como a los propios trabajadores, de esta manera estamos en presencia del Derecho Social.

Ulises Schmill Ordoñez, nos da su concepto de sanción administrativa entendiendo por esta lo siguiente:

“Es el castigo que imponen las autoridades administrativas a los infractores de la ley administrativa.”²⁷

Para precisar mejor este tema, Mario de la Cueva nos habla no de sanciones administrativas, sino de sanciones de trabajo tomando como argumento que “empleamos este término para designar las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo.

²⁷Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Ed. Porrúa, UNAM, 1991, pág. 2872

Las sanciones de trabajo difieren esencialmente de las sanciones administrativas que puede imponer el artículo 21 de la Carta Magna, pues no se refieren a las sanciones que aplica el Estado en ocasión de sus relaciones con los particulares, sino que su causa radica en el incumplimiento de las obligaciones que repartan los empresarios en sus relaciones con los trabajadores.”²⁸

1.5.2 SANCIÓN PENAL

Ahora toca el turno a la sanción penal, haciendo una primera observación, que estas solamente pueden ser aplicadas por Tribunales Judiciales de la Federación, y no por las autoridades del trabajo, y para ello S. Soler, nos señala que “las sanciones penales son las que tipifican y emanan del Código Penal y por las leyes federales y tratados.”²⁹

Por lo que hace a Ignacio Villalobos, comenta lo siguiente:

“Tomando genéricamente como sanciones penales todas las que son empleadas por el Derecho Penal para su fin propio: tanto las penas propiamente como las medidas de seguridad o las medidas correctivas, se podría decir que son aquellas que tienden a mantener el orden social y la posibilidad de una convivencia pacífica, independientemente de que en los

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob cit., pág. 85

²⁹ SOLER, Sebastián. Derecho Penal Argentino, T.II., Ed. TEA. Buenos Aires, pág. 400

casos concretos se logre o no impedir o reparar el daño inmediato que pueda causar el delito.”³⁰

En el Código Penal Federal, en su artículo 24, señala de manera genérica cuáles son las penas y medidas de seguridad, precisando un total de 17 a saber, entre las que destacan la prisión y la sanción pecuniaria. Dentro del título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, encontramos sanciones de trabajo, que serán ejecutadas por autoridades del trabajo, también encontramos a la prisión y la multa que son impuestas por el Estado, a través de los tribunales judiciales, como lo establece el artículo 21 constitucional en su primer párrafo. Es importante señalar, que la sanción pecuniaria comprende tanto la multa y la reparación del daño, entendiendo por la primera el pago de una suma de dinero y por la segunda la restitución de la cosa obtenida por el delito y si no fuere posible, el pago del precio de la misma, así como la indemnización del daño material y moral causado, y por último el resarcimiento de los perjuicios ocasionados, es decir, es necesario que este tipo de delitos laborales, aparezcan regulados dentro del Código Penal Federal, para una mejor comprensión e interpretación de los mismos.

1.6. JURISDICCIÓN

Es importante hablar de la jurisdicción, ya que comúnmente es considerada por varios autores como sinónimo de competencia, pero no es así, para ello será importante delimitar y dejar en claro que se entiende por

³⁰ VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano, Ed. Porrúa, S.A., México, 1990, pág. 18

esta, y para ello analizaremos varias definiciones que nos permitan diferenciar una de la otra.

Alberto Trueba Urbina, nos dice que "la palabra jurisdicción se deriva de la expresión latina *jus dicere* o *jurisdictione*, no de *juris dictione* como algunos han pretendido; y así no envuelve ni lleva consigo la potestad de formar o establecer el derecho, sino tan solo el de declararlo o aplicarlo a los casos particulares.

El complemento de la jurisdicción es el imperio, es decir, la facultad de mandar y de usar de la coacción y coerción, como que sin esta facultad no podría ejercerse la jurisdicción."³¹

Marco Antonio Díaz de León, Define a la jurisdicción en los siguientes términos:

"Función Pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución."³²

El mismo autor, nos da el alcance de la definición diciendo que "la jurisdicción ante todo, es una función. Las definiciones que la conciben como una potestad, sólo señalan uno de los aspectos de la

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob cit., pág. 251

³² DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, T.I., Ed. Porrúa, S.A., 1990, pág. 68

jurisdicción. No se trata solamente de un conjunto de poderes o facultades sino también un conjunto de deberes de los órganos competentes. El orden jurídico que regula la organización estatal, crea los órganos adecuados para el ejercicio de cada una de las funciones públicas.

Normalmente los órganos de la jurisdicción son los del Poder Judicial, pero esta circunstancia no excluye que funciones jurisdiccionales pueden ser asignadas a otros órganos.”³³

Cipriano Gómez Lara, comenta que “entendemos a la jurisdicción como: una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.”³⁴

1.6.1. JURISDICCIÓN LABORAL

Respecto a este punto, Alberto Trueba Urbina, señala que “conforme a la fracción XX, apartado A), del artículo 123 constitucional, son autoridades jurisdiccionales del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, local y federal, integradas por representantes de los obreros, de los patrones y del Gobierno, con facultades y potestad para dirimir los conflictos entre el Capital y el Trabajo, tanto jurídicos como económicos. La competencia de las juntas locales es general para conocer y resolver toda clase

³³ Idem

³⁴ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Ed. HARLA, 1990, pág. 122

de conflictos de trabajo a excepción de los casos especificados de jurisdicción federal consignados en la fracción XXI del artículo 123.”³⁵

No podemos dejar de mencionar a las autoridades del trabajo y servicios sociales que conforme al artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

“La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.”

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob cit., pág. 455

El autor antes señalado hace un comentario: "Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, las mencionadas en las fracciones I a IV; las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las juntas son autoridades jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y trabajo."³⁶

La jurisdicción laboral encuadra a todas aquellas autoridades que revisten el carácter de laborales, para poder llevar a cabo, la tarea respecto de una relación de trabajo, conforme al Derecho Social regulado por el artículo 123 constitucional, así como su ley reglamentaria.

1.6.2. JURISDICCIÓN PENAL

De manera breve, nos remitiremos a la llamada jurisdicción penal, tomando como base, todo el cuerpo legislativo que lo compone, o sea las autoridades que deben de conocer sobre esta materia, para ello hay que recordar que los delitos laborales, deben de estar contenidos en las leyes federales, de manera que existe un Código Penal Federal, así como un Código Federal de Procedimientos Penales, la propia Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, y porque deben de estar contemplados este tipo de delitos, porque consideramos que la Ley Federal del Trabajo, reviste la característica de ser una ley Federal, por lo tanto a esta autoridad le compete conocer sobre estos delitos.

³⁶ Idem.

Para Eduardo Pallares, “La jurisdicción penal es la que ejercen los tribunales cuando aplican las leyes penales, o sea la potestad jurídica de aplicar y hacer que se cumplan dichas leyes.”³⁷

“En la jurisdicción penal, dice Alfredo Rocco, el Estado trata de realizar uno de sus más importantes intereses: el interés punitivo o represivo; el cual en cuanto está tutelado frente a los particulares con reglas precisas y determinadas, constituye un verdadero y singular derecho subjetivo del Estado, el de castigar...”³⁸

1.7. COMPETENCIA

Algunos autores constantemente confunden los conceptos de jurisdicción y competencia, para lo cual hay que dejar en claro que si bien ambos conceptos tienen una relación estrecha, también es cierto que ambos no son sinónimos. Para ello podemos decir al respecto que la jurisdicción es una función del Estado, es decir, todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos son competentes para conocer y resolver determinados asuntos o conflictos. Por lo anterior, la jurisdicción es un todo, mientras que la competencia se limita a una sola parte, pero para explicar mejor el tema nos abocaremos a dar algunas definiciones de destacados autores.

³⁷ PALLARES, Eduardo. Ob cit., pág. 515

³⁸ Idem.

Para Eduardo Pallares “la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.”³⁹

Cipriano Gómez Lara, en un sentido lato, nos señala que puede definirse como “el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

En un sentido estricto entendemos a la competencia referida al órgano jurisdiccional o sea, la competencia jurisdiccional es la que primordialmente nos interesa desde el punto de vista procesal.”⁴⁰

Para De Pina, R. y Castillo L. José, “la competencia es, en realidad la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender un determinado asunto.”⁴¹

Esta última definición, nos deja en claro que la competencia es el ámbito de validez de la misma, es decir, a través de la competencia vamos a saber quien es el juez competente o indicado para conocer sobre un hecho determinado, conflicto o asunto.

Cipriano Gómez Lara nos habla de una competencia objetiva y una subjetiva, la primera nos dice que es aquella que “se refiere al órgano jurisdiccional, con abstracción de quien sea titular en un momento

³⁹ *Ibidem*, pág. 162

⁴⁰ GOMEZ LARA, Cipriano, *Ob cit.*, pág. 174

⁴¹ DE PNA, Rafael, CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., México. 1993, pág. 88

determinado; respecto a la segunda, es aquella que no alude a dicho órgano jurisdiccional sino a su titular, a la persona o a las personas físicas encargadas del desenvolvimiento del desempeño de las funciones del órgano.”⁴²

Dentro de la competencia objetiva se habla de cuatro criterios que son:

- La materia;
- El grado;
- El territorio; y
- La cuantía

1.7.1. FUERO COMÚN

Brevemente hablaremos del fuero común, recordando que conforme al artículo 40 constitucional establece que:

“Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental.”

⁴² GOMEZ LARA, Cipriano. Ob cit., pág. 175

El artículo 40, nos establece que existen dos fueros el local y el federal, partiendo de la idea de que en el fuero local cada Estado tiene la facultad de legislar sus propias leyes, sujetándose a lo establecido por la propia Carta Magna, así podemos observar que cada uno de los Estados cuenta con sus respectivas leyes como lo es un código penal, civil, de procedimientos etc.

La Ley del Tribunal Superior de Justicia del D.F, en su artículo 27 señala que: “Las salas del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, se integra por cuarenta y nueve magistrados y funciona en Pleno y en Salas...” y el artículo 38 del mismo ordenamiento establece que “Las Salas del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal se integrarán, cada una por tres magistrados y serán designadas por número ordinal, en Salas civiles, penales y familiares.”

El artículo 47 establece que: “Son jueces de única instancia los de paz en materia civil y penal.”

El artículo 48 señala: “Son jueces de primera instancia:

- I. Jueces de lo civil;
- II. Jueces de lo penal;
- III. Jueces de lo familiar;
- IV. Jueces del arrendamiento inmobiliario;
- V. Jueces de lo concursal;
- VI. Jueces de inmatriculación judicial; y
- VII. Presidentes de debate”

Una vez que hemos precisado estos artículos, podemos observar que en el fuero local encontramos la competencia de los jueces de lo penal, y así el artículo 51 de la ley antes mencionada establece que: “los juzgados penales tendrán la competencia y las atribuciones que les confieran las leyes y estarán de turno por su orden, de conformidad con las reglas que expida el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal. Estas reglas deberán garantizar objetividad e imparcialidad en los turnos así como equilibrio en las cargas de trabajo entre los distintos juzgados.”

Algo muy importante, es que estos tribunales se derivan del Poder Judicial, ya que en materia de laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federal, depende del Poder Ejecutivo, y por último que la propia Ley Federal del Trabajo, su ámbito de competencia es federal, ya que esta va a regir en toda la República mexicana, por eso es necesario hacer un análisis sobre los llamados “Delitos Laborales” en el aspecto de su regulación, creando un capítulo especial sobre estos delitos en el Código Penal Federal, y también en el propio Código Penal para el Distrito Federal, en el cual se legislen otro tipo de delitos laborales, como actualmente ocurre en el Código Penal de Michoacán.

1.7.2. FUERO FEDERAL

Conforme a este tema el artículo 102 en su segundo párrafo de la Constitución, señala lo siguiente:

“Incumbe al Ministerio Público de la Federación, la persécutación, ante los tribunales, de todos los delitos del orden federal; y, por lo mismo, a él le corresponderá solicitar las órdenes de aprehensión contra los inculcados; buscar y presentar las pruebas que acrediten la responsabilidad de éstos; hacer que los juicios se sigan con toda regularidad para que la administración de justicia sea pronta y expedita; pedir la aplicación de las penas e intervenir en todos los negocios que la ley determine.”

El mismo precepto también nos señala que “el Ministerio Público de la Federación estará presidido por un Procurador General de la República, designado por el titular del Ejecutivo Federal con ratificación del senado...”

La Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República en su artículo 2, fracción V, establece que:

“Corresponde al Ministerio Público de la Federación:

V. Perseguir los delitos del orden federal”

En cuanto a la materia laboral, podemos mencionar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 527, señala que:

“La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

1. Ramas industriales;
 1. Textil;
 2. Eléctrica.
 3. Cinematográfica.
 4. Hulera.
 5. Azucarera.
 6. Minera.
 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
 8. De hidrocarburos.
 9. Petroquímica.
 10. Cementera.
 11. Calera.
 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
 14. De celulosa y papel.
 15. De aceites y grasas vegetales.
 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados que se destinen a ello.
 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
 18. Ferrocarrilera.

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.”

“También corresponderá a las autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y; obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.”

De manera breve, hemos visto las cuestiones en materia federal tanto en el aspecto penal como en el laboral.

1.8. PRUEBAS

Es importante, retomar el concepto de prueba, ya que es el medio idóneo de hacer llegar al juez la verdad sobre un hecho durante el proceso, para que de esta manera nos asista la razón.

Para ello Alberto Trueba Urbina, nos proporciona un concepto en un sentido, gramatical y personal que a continuación transcribiremos:

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez, o de probandum, probar, patentizar, hacer fe.

“En sentido estrictamente gramatical: la prueba significa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer la verdad o falsedad de un hecho.”⁴³

En su concepto personal: “la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso.”⁴⁴

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit., pág. 371

⁴⁴ Idem.

El mismo autor comenta que la prueba es el instrumento más efectivo para llevar al conocimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos, y nos hace énfasis de que esta se dirige al juez o tribunal, no al adversario, pero este tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

Para Cipriano Gómez Lara, la prueba significa:

“Es el conjunto de instrumentos por los cuales se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas.”⁴⁵

Un último concepto de prueba, corre a cargo de Marco Antonio Díaz de León, quien comenta:

“La prueba es, pues, un juicio, una idea denotante de necesidad ineludible de demostración, verificación o investigación de la verdad de aquello afirmado en el proceso.”⁴⁶

⁴⁵ GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ed. HARLA. México, 1997, pág. 101

⁴⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Ob cit., pág. 440

1.8.1. OBJETO DE LA PRUEBA

Para Marco Antonio Díaz de León, el objeto de la prueba, “es lo que se debe probar, o sean los hechos o lo afirmado por las partes en la instancia.”⁴⁷

Julio A. Hernández Pliego nos dice:

“Es la cuestión a demostrar. Esta cuestión puede ser cualquier hecho que trate de evidenciarse, pues sólo los hechos están sujetos a prueba, dado que el derecho, con referencia al nacional, la ley supone que es del conocimiento del juez.”⁴⁸

Ambos autores coinciden en que el objeto de la prueba consiste en probar los hechos y no el derecho.

Manuel Rivera Silva, respecto al objeto de la prueba en materia penal comenta:

“Nuestra legislación no pone ninguna limitación al objeto de prueba y, se puede afirmar que todas las presunciones que establece son juris tantum, o sean presunciones que admitan prueba contraria (todo se puede probar).

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ HERNANDEZ PLIEGO, Julio A. Programa de Derecho Procesal Penal, Ed. Porrúa, S.A., 1999, PÁG. 179

Por último, el objeto de la prueba, para que se pueda estimar como tal en el proceso, debe contener algo que se relacione, con la verdad buscada en el proceso. Esto nos obliga a manifestar que un requisito esencial del objeto de la prueba es la pertinencia. Por pertinencia queremos indicar la calidad consistente en que lo que se trata de probar, tenga alguna relación con lo que en el proceso se quiere saber.

La falta de pertinencia hace desaparecer la calidad del objeto de prueba.”⁴⁹

Un punto muy importante a destacar, no lo da el autor anterior, al explicarnos en que consiste la pertinencia, la cual nos exige que todo lo que tratemos de demostrar tenga relación con la litis planteada, ya que de no ser así trae como consecuencia la desaparición de la calidad del objeto de la prueba.

1.8.2. MEDIOS DE PRUEBA EN LA LEGISLACION MEXICANA

Para Francisco Ramírez Fonseca, “los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.”⁵⁰

⁴⁹ RIVERA SILVA, Manuel. El Proceso Penal. Ed. Porrúa, S.A., México, 1997, pág. 205

⁵⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ed. PAC, S.A., 1991, pág. 91

Por su parte Manuel Rivera Silva, nos dice que en términos generales, medio de prueba “es el modo o el acto con el cual se suministra conocimiento sobre algo que se debe determinar en el proceso.”⁵¹

Podemos hablar de una clasificación de los medios de prueba que a continuación enunciaremos:

- Medios Probatorios Nominados
- Medios Probatorios Innominados

Los primeros son aquellos a los que la ley concede nombre y los segundos, todos los que no tienen denominación especial en la ley. De esta manera, resaltan en nuestras leyes positivas como medios nominados, la confesión, los documentos públicos y privados, el dictamen de peritos, la inspección judicial, la declaración de testigos, las presunciones, la confrontación y los careos, esto en materia penal.

Alberto Trueba Urbina, comenta que “los jurisconsultos antiguos sintetizaron los medios probatorios en los versos latinos que siguen:

Aspectum, sculptum, testis, notoria scriptum, jurans, confesus presumpio, fama, probabit.

Para poder conocer la verdad los tribunales pueden valerse de las declaraciones de las partes, del testimonio de otras personas y de los hechos materiales notorios.”⁵²

⁵¹ SILVA RIVERA, Manuel. Ob cit., pág. 205

⁵² TRUEBA URBINA. Alberto. Ob cit., pág. 373

Guillermo Colín Sánchez nos dice que “el medio de prueba, es la prueba en sí. Es un vínculo para alcanzar un fin. Esto significa que, para su operancia, debe existir un funcionario que le imprima dinamismo, y así a través de uno o más actos determinados se actualice el conocimiento.”⁵³

Una vez que hemos dado varias definiciones, ahora estableceremos los medios de prueba establecidos por la ley en materia laboral y penal.

Conforme al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;
- VIII. Fotografías.”

El propio artículo en su párrafo primero, nos permite aportar otros medios de prueba, con la limitante de que no sean contrarios a la moral y al derecho, es decir, el propio precepto nos da una serie de pruebas

⁵³ COLIN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales, Ed. Porrúa, S.A., México, 1995, pág. 416

que llamaremos tradicionales, que se dan en todo proceso, pero que a demás de estas pueden aportar otros medios de prueba que tengan que ver con la litis planteada.

En lo que se refiere a la materia penal, el Código Federal de Procedimientos Penales, en su artículo 206, reglamenta como medios probatorios; la confesión, la inspección, peritos, testigos, confrontación, careos y documentos, y nos abre la posibilidad de que se admitan todas aquellas pruebas que se ofrezcan siempre que sean conducentes y no vayan contra el derecho, a juicio del juez o tribunal.

Mientras tanto en el Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal en su artículo 135 señala que:

“La ley reconoce como medios de prueba:

- I. La confesión
- II. Los documentos públicos y privados;
- III. Los dictámenes de peritos;
- IV. La inspección ministerial y la judicial;
- V. Las declaraciones de testigos; y
- VI. Las presunciones.

Se admitirá como prueba en los términos del artículo 20, de la constitución, todo aquello que se ofrezca como tal, incluso aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.

También se admitirán como prueba las declaraciones de los servidores públicos que en ejercicio de sus funciones y con autorización fundada y motivada del Procurador General de Justicia del Distrito Federal hayan simulado conductas delictivas con el fin de aportar elementos de prueba en una averiguación previa.”

Además de las ya mencionadas también se regulan las siguientes: la reconstrucción de hechos, los cateos, visitas domiciliarias, la interpretación, la confrontación y el careo.

Tanto en materia laboral como en el penal, no solo se concreta a presentar como medios de prueba los regulados por las mismas, sino que deja la posibilidad de aportar otros medios de prueba que conduzcan a la verdad.

1.9. CARGA DE LA PRUEBA

El problema de la carga de la prueba, envuelve la interrogante acerca de quien está obligado a probar, y para ello recurrimos a varios conceptos, que nos determine que es la carga de la prueba, y a quien le corresponde esta.

Alberto Trueba Urbina, define y señala que la carga de la prueba “Es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber.

Los procesalistas modernos consideran esta carga como una necesidad que tiene su origen, no en la obligación legal sino en consideraciones de tipo realista de quien quiera eludir el peligro de que el laudo le sea favorable, porque la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las juntas sobre los hechos, de las acciones o excepciones procesales.”⁵⁴

Esto con relación a que algunos procesalistas contemporáneos entre ellos Rosenberg, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria. La necesidad de probar es pues, consecuencia lógica del principio dispositivo.

Trueba Urbina, nos dice que:

“La teoría de la carga de la prueba, en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o alegados.”⁵⁵

Para Marco Antonio Díaz de León, la carga de la prueba consiste “como el gravamen que recae sobre las partes de aportar los medios probatorios al órgano jurisdiccional para buscar su persuasión acerca de la verdad de los hechos manifestados por las mismas.”⁵⁶

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob cit., pág. 374

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Ob cit., pág. 478

Para Francisco Ramírez Fonseca “la palabra carga indica, en el Derecho Procesal la necesidad de desarrollar una actividad dentro del proceso para obtener un resultado favorable.”⁵⁷

Larrañaga y De Pina, consideran que “la carga de la prueba (onus probandi) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar convicción sobre los hechos alegados por los mismos.”⁵⁸

1.9.1 CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

Comenzaremos hablando un poco de la carga de prueba en materia civil, por considerarla la columna vertebral de nuestro sistema jurídico mexicano, y así el artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal señala:

“Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones” y así mismo el artículo 282 señala:

“El que niega sólo será obligado a probar:

- I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

⁵⁷ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob cit., pág. 105

⁵⁸ LARRAÑAGA Y DE PINA. Ob cit., pág. 281

- II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante;
- III. Cuando se desconozca la capacidad
- IV. Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.”

En este sistema, la carga de la prueba corre a cargo de quien afirma un hecho, ya sea el propio actor o bien el demandado.

Ahora bien, toca el turno a la carga de la prueba en materia laboral, y para ello el autor Marco Antonio Díaz de León, nos dice que:

“Dentro de la doctrina dominante, es común aseverar que en los procesos donde priva el principio dispositivo, por razón de que las partes son quienes mejor conocen los hechos del litigio, es a ellas a quienes principalmente corresponde la tarea de probar; otra razón se deriva de que cada una de las partes tiene interés de vencer en el juicio antes que nada se tiene que demostrar lo que en los procesos se afirma.”⁵⁹

Francisco Fonseca Ramírez, comenta que se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento: el dispositivo y el inquisitivo. De tal manera nos dice que “Se caracteriza el primero, por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso, el segundo en la

⁵⁹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Ob cit., pág. 480

idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento.”⁶⁰

Podemos argumentar que en el derecho procesal del trabajo, se presentan ambos sistemas, por un lado el dispositivo en el cual ambas partes, tanto el patrón como el trabajador no están eximidos de presentar sus respectivas pruebas para acreditar sus pretensiones, pero sin embargo el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente dice:

“La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;

⁶⁰ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ob cit., pág. 106

- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

En este caso la junta arroja la carga de la prueba al patrón en estas XIV fracciones.

En lo que respecta al sistema inquisitivo, este lo vemos regulado o reflejado en el artículo 782 de la ley antes citada que señala lo siguiente:

“La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.”

Así mismo el artículo 783 nos muestra este sistema el cual establece que:

“Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

En todo momento la junta esta facultada para llegar al esclarecimiento de la verdad.

Podríamos concluir diciendo que en el Derecho Laboral, se dan estos dos sistemas, y por lo tanto estaremos hablando de un sistema mixto.

1.9.2. CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA PENAL

Respecto a este tema, Guillermo Colín Sánchez, señala lo siguiente:

“La carga de la prueba, no opera en el procedimiento penal; éste es de interés público; ante la inactividad del agente del Ministerio Público, o del procesado y su defensor, el juez puede tomar la iniciativa para que se realicen los fines específicos del proceso.

Los procesalistas en materia civil, aun insisten en hablar de la carga de la prueba en el procedimiento penal; la hacen recaer en el Agente

del Ministerio Público argumentando que debe de probar; esto es, el delito y la responsabilidad de su autor.”⁶¹

El autor nos hace ver que ante la inactividad del agente del Ministerio Público, el juez puede practicar las diligencias necesarias para resolver la situación jurídica planteada.

En lo que se refiere al probable autor del delito, no se le puede obligar a acreditar su inocencia, conducta y modalidades de esta, o cualquier otro aspecto; no obstante, tiene él deber de colaborar a la buena marcha del proceso, aun cuando esto pudiera crearle una situación, quizá de desventaja.

En el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, encontramos en su artículo 248 establece que: “el que afirma está obligado a probar. También lo esta el que niega, cuando su negación es contraria a una presunción legal o cuando envuelve la afirmación expresa de un hecho.”

Guillermo Colín Sánchez señala que “el criterio del legislador, resulta impropio y carente de técnica; afortunadamente se salva, con el contenido impreso al artículo 314, cuyo texto indica: “Cuando el juez instructor creyere indispensable recibir pruebas diversas de las propuestas por las partes, para aclarar la oscuridad de las rendidas o para comprobar algún

⁶¹ COLÍN SANCHEZ, Guillermo. Ob cit., pág. 434

punto que estime de importancia acordará se practiquen las diligencias que considere necesarias.

De esta disposición, se colige; lo importante es el conocimiento de la verdad real, para cuya obtención, no es lo afirmado o negado por las partes a lo que debe atenerse el juez; si así fuera, el principio de la verdad real se quebrantaría en detrimento de la prevención de conductas ilícitas y en la persecución de los probables autores del delito; cuestiones de interés público, jamás compaginables con el formalismo instituido a una disciplina jurídica en donde lo característico es el interés particular.”⁶²

Por su parte Julio A. Hernández nos cita que “parece fuera de contexto lo dispuesto en el artículo 248 del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal, cuando acoge literalmente la carga de la prueba para el proceso penal, en los mismos términos en que se plantea civilmente contrariando el principio de oficiosidad que inspira todo ese ordenamiento legal, y por el cual, el juzgador puede allegarse pruebas en la causa, no sólo para mejor proveer, sino en forma ilimitada, para la demostración de los elementos integrantes del tipo penal, de la responsabilidad del inculpado y de sus circunstancias peculiares, así como de las de la víctima, vale decir, para el descubrimiento de la verdad histórica, sin necesidad de depender del cumplimiento de la carga probatoria asignada a alguna de las partes.”⁶³

Manuel Rivera Silva, nos señala que “la carga de la prueba, o sea, la determinación de la persona obligada a aportar pruebas, no existe en materia penal, pues nadie, en particular, está obligado a aportar determinadas

⁶² *Ibidem.*, pág. 435

⁶³ HERNANDEZ PLIEGO, Julio A. *Ob cit.*, pág. 183

pruebas para acreditar ciertos hechos y todos están obligados a ayudar al esclarecimiento de la verdad histórica. No es válido el principio: quien afirma está obligado a probar, pues la búsqueda de la verdad, en materia penal, es independiente de quien afirmó, pruebe o no su aseveración. El artículo 248 del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal, es una supervivencia de sistemas pretéritos sin ninguna vigencia en el presente. Afortunadamente, como dice Franco Sodi, la presencia del artículo 314 del mismo código, que consagra el principio de la libre iniciativa del juez en la búsqueda de la verdad, salva a ésta (y hace nugatorio el artículo 248), ya que si el juez estuviera maniatado para hacerse de pruebas, tendría que conformarse no con la verdad histórica, sino con las afirmaciones demostradas por las partes.”⁶⁴

El mismo autor nos señala dos principios y nos explica que:

“A pesar de las aseveraciones hechas, por lógica jurídica se pueden establecer dos reglas en lo tocante a la carga de la prueba, a saber:

1. Si por principio general, toda persona es inocente hasta que se pruebe lo contrario, la carga de la prueba del delito, imputabilidad, culpabilidad y demás circunstancias así como el monto del daño causado, descansa en el Ministerio Público;
2. Ante la existencia de una presunción legal probados los elementos descritos en la ley, la carga de la prueba

⁶⁴ RIVERA SILVA, Manuel. Ob cit., pág. 199

descansa en el inculpado para efectos de destruir la presunción.”⁶⁵

Los autores antes citados, coinciden que en el Derecho Penal, no existe la llamada “carga de la prueba” porque si bien el artículo 248 del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal, establece que “ el que afirma esta obligado a probar. También lo esta el que niega, cuando su negación es contraria a una presunción legal o cuando envuelve la afirmación expresa de un hecho”, el artículo 314 del mismo ordenamiento rompe con ese esquema, ya que dicho artículo faculta al juez para que se practiquen diligencias para recibir pruebas diversas de las presentadas por las partes o bien para aclarar la oscuridad de las rendidas u otras que se consideren importantes.

En él capítulo IV, hablaremos sobre la llamada carga de la prueba, donde trataremos de precisar a quien debe de corresponder esta, si al trabajador o bien al patrón, sobre los delitos laborales, y tendríamos que precisar, que principios se aplicarán, si el Derecho Laboral o bien el Derecho Penal, pero lo importante es que ambas ramas se unan para seguir preservando los derechos del trabajador.

⁶⁵ Idem.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LOS DELITOS LABORALES

En el presente capítulo, analizaremos como nacen los delitos laborales en México, así como su evolución a lo largo del tiempo, observaremos como en este tipo de delitos se castigaba a los propios trabajadores, es decir, si había una huelga, se castigaba con la pena de muerte, y no solamente estos castigos se daban en México, sino también en países de primer mundo, es por eso que de manera breve tocaremos algunos delitos laborales que se daban en España, Francia así como en Inglaterra.

Afortunadamente en la actualidad, muchos de estos delitos que castigaban severamente a los trabajadores han desaparecido, pero para ello veremos como han evolucionado estos en favor del trabajador.

2.1. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

Iniciaremos exponiendo, un poco a cerca de los delitos laborales que se dieron en la antigüedad, y para ello que mejor que Alberto Trueba Urbina para hablamos sobre estos.

“En los tiempos más remotos de la historia, en la antigüedad lejana, existieron normas penales en materia de trabajo en los

códigos de Amurabi y Manú, en el Derecho hebreo; escasas en el Derecho Romano antiguo por virtud de las características especiales del trabajo servil; empero con el surgimiento de la ciudadanía y de las comunas, se multiplicaron las disposiciones penales laborales.

El obrero era esclavo del maestro, en el régimen corporativo de la Edad Media. La corporación fue el instituto más importante de la época y también el más protegido, sus componentes constituían una casta aristocrática, mercantil e industrial; consiguientemente se establecieron severas penas contra la asociación de obreros oficiales. Estas son las características del derecho penal laboral en el medievo.

La libertad de industria y trabajo al convertirse en preciados bienes jurídicos exageradamente intocables, marca una etapa culminante en la Evolución del Derecho Penal Laboral; tutela penal de la libertad liberticida del trabajo con la consiguiente creación de delitos contra la libertad industrial y laboral, así penetra el Derecho Penal en la vida activa del trabajo, en la médula de las relaciones obrero-patronales.

En consecuencia la asociación y la coalición obrera son reprimidas penalmente bajo el pretexto de que atentaban contra la libertad de trabajo. Los sindicatos profesionales amenazados constantemente por las leyes penales; y los trabajadores tienen que organizarse en agrupaciones de socorros mutuos. Los patrones se amparan en sociedades civiles o comerciales para beneficio y ensanchamiento de sus capitales. Las coaliciones obreras y la huelga fueron tipificadas como delitos contra la libertad del

trabajo, sin advertir entonces que la libertad de trabajo encierre la facultad de trabajar y la de no trabajar".⁶⁶

Cabe señalar que en algunos países existía el delito de coalición obrera y la huelga y para ello el autor antes citado señala que "en Inglaterra se consagra el delito de "conspiracy" por el Rey Jorge II, aplicable a las coaliciones obreras, pero como consecuencia de la proclamación de la libertad de coalición, a partir de la ley del 21 de julio de 1894 dejaron de sancionarse las coaliciones de trabajadores.

En Francia se tipificaron también los delitos de coalición y huelga, pero fueron derogados por la legislación de 25 de marzo de 1864, completada en el año 1894; solamente subsistieron castigos por violencia, amenazas o maniobras fraudulentas de los coligados contra los disidentes."⁶⁷

"El derecho español también prohibió la coalición y la huelga, pues precisamente el artículo 556 del código penal de 1870 castigaba a los que se coligaban con el fin de carecer o abaratar abusivamente el precio del trabajador o regular sus condiciones, etc.

La alusión especial de los delitos de asociación, coalición y huelga, obedece a que son los que más destacan en la trayectoria del Derecho penal laboral y porque revelan el sentir económico y político de cada ciclo histórico en relación con el movimiento obrero del mundo pero esto no quiere decir que no existan otras disposiciones de carácter penal laboral.

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Revista CRIMINALIA. Ob cit., pág. 166

⁶⁷ Idem

Actualmente los códigos penales de casi todos los países, así como leyes especiales tipifican delitos en concurrencia al trabajo, originados por suspensión arbitraria de labores, por la acción capitalista, por la lucha de clases y por la naturaleza misma de las relaciones de trabajo. De manera que las transformaciones políticas y económicas de cada Nación, se reflejan en la trama de sus respectivas legislaciones en las que se estructuran figuras delictivas laborales de acuerdo con su orientación social ya totalitaria, ya democrática de tipo capitalista.”⁶⁸

Respecto a este punto, dentro del sistema capitalista, todo apunta a la producción, y como consecuencia va a traer mucho capital a los empresarios, a demás de que en este sistema se da la libre competencia, y de esta manera aparece la ley de la oferta y la demanda, lo que origina que se trabaje a marchas forzadas, es decir, dentro del sistema capitalista es muy importante la mano de obra, para que este sistema funcione, lo que se traduce a que el ser humano que a porta dicha mano de obra sea explotado por el empresario, por el dueño de los medios de producción, que es el único que se va a beneficiar de todo esto y respecto a este tema, Alberto Trueba Urbina comenta que “Todos los elementos de producción se encuentran en poder de quienes físicamente integran la representación del capitalismo, las minorías privilegiadas e insaciables. Frente a estas minorías, aparecen las grandes masas proletarias. Ofrendando su trabajo en holocausto de su subsistencia, por mísero salario que jamás remunera la fatiga ni el esfuerzo, y que generalmente es insuficiente para que los obreros vivan como seres humanos.

⁶⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo, Ed. Botas, tercera edición, México, 1948, pág. 102, 103 y 104

Esto no tiene por objeto especular sobre la plusvalía, sino simplemente exhibir un sistema económico que alienta la lucha de clases.

Las grandes tragedias de la humanidad han sido provocadas por el capitalismo y por sus teóricos que se aferra a la conservación del régimen de explotación para acumular riquezas privadas, porque según éstos, es la mejor manera de engrandecimiento y prosperidad de las naciones”⁶⁹

Ahora bien, si nos vamos a lo opuesto al capitalismo nos encontramos con el sistema socialista, el cual tiene como principal finalidad, la de abolir la explotación del hombre por el hombre, y terminar con la llamada propiedad privada que se da en el capitalismo, y así llegar a la propiedad colectiva o social, es decir, dentro de este sistema lo que se trata de buscar es que todo sea de todos, que todos trabajen para el beneficio de todos y no de unos cuantos, como pasa en el sistema capitalista, donde solo la riqueza es de unos cuantos y no de la mayoría, para ello el autor antes citado menciona que en “El socialismo es un despertar de seguridad para todos los hombres de la tierra que anhelan un mundo en que impere la justicia social, libre de perjuicios raciales y religiosos, y en el que distribuya equitativamente la riqueza. Sobre él sé finca el porvenir de la humanidad; mientras no se logre habrá guerras feroces y encarnizadas, pero algún día ha de cristalizar el destino histórico de la humanidad: la igualdad económica, base de la igualdad jurídica y política.”⁷⁰

⁶⁹ Ibidem. pág. 40

⁷⁰ Ibidem. pág. 42

En el sistema socialista, se busca acabar con la desigualdad económica, entre los habitantes de un país, y en el mundo, para ello se tiene que atacar al capitalismo, por considerarlo un sistema donde la riqueza se concentra solo en unos cuantos, conocidos como empresarios.

Ante estas dos posturas, vemos porque en países como Inglaterra, Francia, así como España, existía el delito de coalición obrera y la huelga, en razón de que estos países considerados como potencias mundiales, no podían permitir que los obreros dejarán de producir, por encontrarse en una huelga, buscando mejores condiciones de vida, a través de un aumento salarial, por lo que estos países tipificaron este tipo de delitos, como una manera de reprimir los derechos de los obreros, y lo más importante que no se dejará de producir, ya que de ser así, vendrían perdidas en dinero muy significativas, y como lo señala Alberto Trueba Urbina, la asociación y la coalición obrera eran reprimidas penalmente bajo el pretexto de que atentaban contra la libertad del trabajo.

Afortunadamente, a través del tiempo se fue acabando con este tipo de delitos en contra de los obreros.

No sabemos a ciencia cierta, si el sistema capitalista o socialista, y en específico este último que hoy en día impera en muy pocos países, puedan cumplir con la protección del trabajador, que le permita reivindicarse en todos los aspectos, tanto en lo social, económico, humano, etc., pero más allá de esto, no importa cual de estos sistemas sea el que cumpla con lo antes señalado, sino lo importante es que se acabe con la

desigualdad que se da en toda la relación de trabajo entre el "patrón y el trabajador"

Alberto Trueba Urbina, nos habla un poco de "la evolución del Derecho del Trabajo, y en la antigüedad imperó un régimen de esclavitud del trabajo, servidumbre, explotación industrial familiar; en el régimen feudal que comprende los siglos X al XV siguió la esclavitud y servidumbre, durante la monarquía, estimula el desenvolvimiento de la gran industria sobre la base de mejor fabricación y subordinación del obrero para lograr la más eficiente producción. Comenta que el trabajo se organiza en comunidades de artes y oficios, con reglamentos que conservan el régimen corporativo y, en consecuencia, subsisten los gremios de oficios, más adelante viene la decadencia de éstas corporaciones que trae consigo la libertad de trabajo y se propugna por el mejoramiento económico del obrero al amparo de la proclamación de los derechos del hombre y del ciudadano. En Francia las corporaciones desaparecen por decretos expedidos por la Asamblea Constituyente el 2 y el 17 de marzo de 1791, lo cual significó un triunfo definitivo del principio de libertad de trabajo; pero a su vez, fue reprimida la coalición de los obreros para la defensa de sus intereses comunes. Al consagrarse la libertad de trabajo apareció el asalariado, apogeo de la libertad industrial con todas sus desastrosas consecuencias y el desarrollo intenso de la lucha de clases. El mismo autor señala que "Carlos Marx, el guía de la clase obrera, la estimula y alienta señalándole el derrotero a seguir; escribe en unión de Engels, en el año 1848, el Manifiesto Comunista que consigna la divisa del proletariado: "Trabajadores del mundo, uníos", y su doctrina económica expuesta en sus grandes obras, "Crítica de la Economía Política", "El Capital", forman la conciencia materialista del proletariado. Pero el

individualismo y el liberalismo económico y democrático adquiere tonalidades de grandeza en los siglos XVIII y XIX, y abren un profundo abismo entre las clases sociales, obrera y capitalista. A mediados de este último siglo se manifiestan las tendencias de reglamentar el trabajo humano. La actividad asociacionista de los obreros se revela claramente en la constitución de organismos de defensa, de sindicatos; sin embargo, las coaliciones y las huelgas son prohiben y se tipifican como delitos sancionados criminalmente.”⁷¹

Respecto a este última parte, anteriormente hacíamos referencia, a este tipo de delitos que contemplaban algunos países, como Inglaterra, Francia y la propia España, respecto a la coalición de obreros, así como a la huelga, las cuales tenían sanciones muy graves, y nos referimos a la pena de muerte, como castigo, pero eso era una de las características del sistema capitalista, pero afortunadamente se termino con este tipo de delitos, ya que la única finalidad que tenían los obreros respecto a estos delitos, era la propia defensa de sus intereses comunes.

“En las postrimerías del siglo XIX y principios del presente, comienzan a madurar la protección legal a la clase obrera, y con la abolición de los delitos de coalición y huelga, se eleva airoso y en todo su esplendor el principio de libertad de trabajo, se consagra jurídicamente, el derecho de trabajar y el de no trabajar; en consecuencia, la coalición obrera y el derecho de asociación profesional se constituyen en derechos jurídicos.”⁷²

⁷¹ Ibidem. pág. 81

⁷² Ibidem. pág. 81 y 82

En México, en el periodo preconstitucional se expidió un decreto a cargo de Venustiano Carranza, el cual castigaba a los huelguistas con la pena de muerte, por lo que nuestro país nunca estuvo exento de este tipo de delitos, que castigaban severamente a los obreros, pero más adelante abordaremos de manera más amplia este tema.

Afortunadamente se suprimieron este tipo de delitos, y a cambio se dio un paso muy importante dentro del régimen y la vida de los obreros al consagrarse un artículo 123 dentro de la Constitución de 1917, que consagraba un sin fin de derechos sociales en favor de los trabajadores, y que en su momento esta Constitución fue una de las más adelantadas, respecto a estos derechos sociales, que dignificaban al trabajador, para ello trataremos de manera individual el caso de México referente a los delitos laborales.

Ahora nos centraremos respecto de los delitos laborales en la legislación mexicana.

Alberto Trueba Urbina, nos habla un poco a cerca de las normas aborígenes y para ello comenta que "El estado económico y social de los aborígenes mexicanos, según los historiadores, se caracterizaba por desigualdades profundas: sacerdotes y guerreros, reyes y súbditos, unos que mandaban y la inmensa mayoría que obedecía; desigualdades económicas sobre organización de castas, reveladoras de privilegios y de esclavitud, fundamentalmente en el trabajo servil de los indios. Hay noticia de la existencia de normas aborígenes en materia civil y penal, inclusive reglamentación laboral, pero faltan datos precisos sobre normas penales del trabajo.

Las célebres Leyes de Indias constituyen verdaderos monumentos jurídicos; muy sabias y muy humanas, pero no se cumplían integralmente. En materia de trabajo existieron disposiciones que, en algunos casos, superaban a las actuales, pero las más de las veces era letra muerta. También encontramos en la Recopilación libros dedicados a los delitos y a las penas y procedimientos criminales, con la única diferencia frente a las reglas laborales que las penas se aplicaban rigurosamente: trabajos forzados en arsenales, obras públicas y conventos, prisión, horca, castración, etc. En ese fárrago de disposiciones se confunden las relativas a la penalidad laboral.

En las Ordenanzas de Gremios de la Nueva España se encuentran normas penales laborales, cuyas infracciones se sancionaban con multas, azotes, prohibición de trabajar en el oficio correspondiente, etc., pero si el infractor era español se le sancionaba con multas únicamente; el rigor de la penalidad pesaba sobre los indios.

En cuanto al código penal de 1871, "Primer ordenamiento punitivo mexicano que rigió en nuestro país, es el reflejo fiel de las ideas laborales y penales de la escuela clásica, tatuado con profundo sentido individualista, y al decir de nuestros más distinguidos criminalistas fue un gran código en su época." ⁷³

Dentro del código antes citado, encontramos los siguientes delitos laborales:

⁷³ *Ibidem.* pág. 129, 130 y 131

▪ "ROBO DE DOMÉSTICO

Artículo 384. La pena será de dos años de prisión, en los casos siguientes:

I. Cuando cometa un robo un dependiente, o un doméstico, contra su amo o contra alguno de la familia de éste en cualquier parte que lo cometa, pero si lo ejecutare contra cualquiera otra persona, se necesitará que sea en la casa del amo.

▪ ROBO DE DUEÑO

Artículo 384. La pena será de dos años de prisión, en los casos siguientes:

III. Cuando lo cometa el dueño o alguno de su familia, en la casa del primero, contra sus dependientes o domésticos, o contra cualquiera otra persona.

▪ ROBO A CLIENTES

Artículo 384. La pena será de dos años de prisión, en los casos siguientes:

IV. Cuando lo cometan los dueños, sus dependientes o criados, o los encargados de postas, recuas, coches, carros u otros carruajes de alquiler de cualquier especie que sean de canoas, botes, buques o embarcaciones de cualquiera otra clase de mesones, posadas o casas

destinadas en todo o en parte a recibir constantemente huéspedes por paga; y de baños, pensiones de caballos y caminos de fierro: siempre, con el carácter indicado, ejecuten el robo de personas susodichas, en el equipaje de los pasajeros.

▪ ROBO DE OPERARIOS O APRENDICES

Artículo 384. La pena será de dos años de prisión, en los casos siguientes:

V. Cuando se cometa por lo operarios, artesanos, aprendices o discípulos, en la casa, taller o escuela en que habitualmente trabajen o aprendan, o en la habitación, oficina, bodega u otro lugar a que tengan libre entrada por el carácter indicado.

▪ FRAUDE AL SALARIO

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

La mitad de esa multa se aplicará a los operarios en proporción al jornal que ganen.

▪ DETENCIÓN DE OPERARIOS

Artículo 633. Los dueños de panaderías, obrajes, fábricas y cualquiera otro particular que sin orden de la autoridad competente y fuera de los casos permitidos por la ley, arreste o detenga a otro en una cárcel privada, o en otro lugar; será castigado con las penas siguientes:

I. Con arresto de uno a seis meses y multa de 25 a 200 pesos, cuando el arresto o la detención duren menos de diez días;

II. Con un año de prisión y multa de 50 a 500 pesos, cuando el arresto o la detención duren más de diez días y no pasen de treinta.

III. Cuando el arresto o la detención pasen de treinta días, se impondrá una multa de 100 a 1,000 pesos y un año de prisión, aumentando un mes mas por cada día de exceso.

▪ ALTERACIÓN DE MONEDA

Artículo 676. El empleado de una casa de moneda que por cualquier medio haga que las monedas de oro, plata u otro metal que en ellas se acuñen, tengan menor peso que el legal o una ley inferior, sufrirá doce años de prisión, quedará destituido de su empleo e inhabilitado para obtener cualquiera otro que dependa del gobierno.

La misma pena sufrirá, si las monedas fueren de metal distinto del que debieran ser conforme a la ley.

▪ REVELACIÓN DE SECRETOS

Artículo 766. Se castigará con arresto mayor y multa de segunda clase, al que estando o habiendo estado antes empleado en un establecimiento industrial revele un procedimiento especial y secreto que en el se use.

Artículo 767. Se impondrá de dos años de prisión al que, con grave perjuicio de otro, revele un secreto que este obligado a guardar, por haber tenido conocimiento de el o habérsele confiado, en razón de su estado, empleo o profesión. A esa pena se agregará la de quedar el delincuente suspenso por igual término, en el ejercicio de su profesión o empleo.

Sin perjuicio que resulte no fuere grave, la pena será de arresto mayor.

Artículo 771. Las penas de que habla el artículo que precede, se aplicarán al empleado en la estafeta que se entregue maliciosamente una carta o un pliego, cerrados o abiertos, a persona distinta de aquella a quien están dirigidos y al empleado de un telégrafo que haga lo mismo con un despacho telegráfico recibido de otra oficina, o que se le haya confiado para su tramitación.

▪ CONTRA LA INDUSTRIA Y EL TRABAJO

Artículo 1925. Se impondrá de ocho a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

▪ PRESTACIÓN OBLIGADA DE SERVICIOS SIN RETRIBUCIÓN

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

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

▪ REDUCCIÓN A SERVIDUMBRE

Artículo 989. El que valiéndose del engaño, de la intimidación, o de cualquier otro medio, celebre con otro un contrato que prive a éste de su libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre, será castigado con una multa de 200 a 2,000 pesos y quedará rescindido el contrato, sea éste de la clase que fuere.⁷⁴

⁷⁴ Ibidem págs. 132-137

“Durante el período de la Revolución Mexicana, Salvador Alvarado, quien era gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, quien expidió en fecha 14 de mayo de 1915, un decreto con la finalidad de resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo”⁷⁵, y dentro del cual destacaremos el artículo 11, que señala lo siguiente:

“Todas las contiendas y disidencias que surjan entre capitalistas y obreros deberán resolverse por el procedimiento contenido en esta ley, y, cuando apartándose de sus prescripciones se susciten huelgas sin darse cuenta inmediata al Consejo, el Ejecutivo del Estado impondrá discrecionalmente, multas de cien a quinientos pesos o arrestos de diez a treinta días a los responsables; las mismas penas impondrá a los que dejen de cumplir los fallos consentidos o los del arbitro en su caso.”

Más tarde el propio general Salvador Alvarado, expidió una nueva Ley del Trabajo, dentro de la cual destaca el capítulo IX relativo a la huelga y para ello transcribiremos algunos artículos.

Artículo 121. “El que para formar, mantener o impedir las coaliciones y las huelgas emplease violencia o amenazas, será castigado además de la multa que puede imponerle el “Tribunal de Arbitraje” con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas.

Artículo 122. Cada trabajador que sea partícipe de una huelga, y que esté comprendido en un “convenio industrial”, será penado con multa que no exceda de \$50.00.

⁷⁵ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob Cit., pág. 11

Artículo 123. Cada fabricante partícipe de un paro de patronos, comprendido en un "convenio industrial" será con multa que no exceda de \$500.00.

Artículo 124. El que instigue, ayude o apoye de cualquier modo un paro ilegal o su continuación.

Si es obrero, será penado con multa de \$ 50.00

Si es una unión o federación de obreros será penada con multa de \$ 200.00 a \$1,000.00.

Si es patrono o cualquier otra persona no obrera será penada con multa de \$200.00 a 1,000.00.

Se considera como ayuda o apoyo un regalo en dinero o cualquier objeto valioso dado en beneficio de un grupo u unión comprendida en un paro⁷⁶

"Respecto al Estado de Jalisco a través del gobernador de esta entidad, Manuel Aguirre Berlanga, quien por decreto de 28 de diciembre de 1915 creó Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales, y en su artículo 16 fracción XIII, señala dice:

Los presidentes Municipales podrán imponer una multa de cinco a cincuenta pesos, o arresto de uno a diez días, a los miembros de las

⁷⁶ Ibidem., pág. 15

Juntas que sin causas justificadas, dejen de concurrir al desempeño de sus cargos.

Artículo 21. Los infractores de la presente ley, serán castigados con multa de uno a quinientos pesos, o en su defecto con arresto de ocho días a dos meses, según la gravedad de la infracción y a juicio de la Junta Municipal respectiva.

Artículo 23. Se concede acción pública para denunciar a los infractores de la presente ley.”⁷⁷

“El día 1 de agosto de 1916, Venustiano Carranza expidió un decreto, respecto del cual destaca la pena de muerte para los huelguistas.

En el llamado período preconstitucional se expidió un decreto que sancionaba a los huelguistas con la pena de muerte.

Los huelguistas de Cananea y Río Blanco fueron asesinados en la época de la dictadura y el primer decreto de la Revolución constitucionalista estableció sanción máxima contra la huelga, por virtud de la suspensión de labores en la industria eléctrica.”⁷⁸

⁷⁷ *Ibidem.*, pág. 20

⁷⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Ob Cit., pág. 137 y 138

Este decreto contenía los siguientes delitos laborales:

Artículo 1º. "Se castigará con la pena de muerte además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

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

SEGUNDO. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra y aprovechando los trastornos que ocasionen, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de obras cuyos operarios se quieran comprender en él; y a los que con el mismo objeto, provoquen alborotos públicos sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

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

Artículo 2º. Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la ley de 25 de enero de 1862 y se perseguirán, averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número catorce del 12 de diciembre de 1913.”⁷⁹

2.2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

La Constitución de 1917, es el fruto de la Revolución Mexicana, y una de las primeras constituciones en consagrar garantías sociales a favor de todos los trabajadores y obreros, y nos referimos al artículo 123 de la propia Constitución. Es necesario comentar que esta Constitución fue considerada en su tiempo como una de las más modernas, respecto de los derechos sociales que consagraba, aun por encima de algunos países de primer mundo.

Alberto Trueba Urbina, nos señala que:

“El Código Político de 1917 es la ley fundamental establecida en materia agraria y obrera consignan garantías sociales a favor de las masas explotadas. Preceptúa, también, garantías penales para los acusados y el sistema de regeneración de los delincuentes sobre la base del trabajo.

El artículo 123 elevó al rango de derechos constitucionales la asociación, la huelga y el paro nulificando, consiguientemente, la

⁷⁹ *Ibidem.*, pág. 138 y 139.

legislación penal laboral que hasta entonces prescribía como hechos delictivos la coalición y la huelga.”⁸⁰

La Constitución de esa época consagraba importantes directivas sociales orientadoras de nuestro Derecho Penal del Trabajo a saber:

▪ **“PROHIBICIÓN DE SERVIDUMBRE**

Artículo 5°. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación. O de voto religioso.

▪ **RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS OBREROS POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Artículo 5°. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

⁸⁰ *Ibidem*, pág. 140

▪ RESPONSABILIDAD PATRONAL

Artículo 123.

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

Fracción XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en el de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

▪ REDUCCIÓN DE MULTAS PARA JORNALEROS U OBREROS

Artículo 21. La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la policía judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquél. Compete a la autoridad administrativa el castigo

de las infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía, el cual únicamente consistirá en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso, de quince días.

Si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado con multa mayor del importe de su jornal o sueldo de una semana.

▪ DERECHO DE COALICIÓN

Artículo 123.

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

▪ DERECHO DE HUELGA Y PARO

Artículo 123.

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

Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas

únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Fracción XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- **RESPONSABILIDAD PATRONAL POR INFRACCIÓN DE LEYES SOBRE HIGIENE Y SALUBRIDAD Y DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES.**

Artículo 123.

Fracción XV. El patrono será obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

▪ REGENERACIÓN DE LOS DELINCUENTES POR MEDIO DEL TRABAJO.

Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados.

Los gobiernos de la Federación y de los Estados organizarán, en sus respectivos territorios, el sistema penal, colonias penitenciarias o presidios, sobre la base del trabajo como medio de regeneración.”⁸¹

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

“La Revolución de 1910 operó una transformación en el pueblo mexicano, pero no fue sino hasta 1917 cuando se expidió la Constitución de Querétaro, que consignaba un capítulo sobre “trabajo y previsión social”. Con el Art. 123 de la Ley Fundamental nació el Derecho mexicano del trabajo. Es la primera constitución del mundo que estableció garantías sociales.

Los gobiernos de los Estados expidieron sus Códigos de trabajo en cumplimiento del Art. 123; si bien, por virtud de la reforma constitucional de 1929, se facultó al congreso de la Unión para expedir las

⁸¹ *Ibidem.* pág. 140-145

leyes reglamentarias de dicho precepto. En consecuencia, el 31 de agosto de 1931 se promulgó la Ley federal del trabajo”⁸²

Esta Ley contempla los siguientes delitos laborales:

▪ “FRAUDE AL SALARIO

Art. 89. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales.

▪ VIOLENCIA FÍSICA O MORAL EN LAS HUELGAS

Art. 262. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Art. 263. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades; y

⁸² *Ibidem.* pág. 155 y 156

- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.
- IMPEDIR LA REANUDACIÓN DE LABORES CUANDO LA HUELGA SE DECLARE INEXISTENTE O ILÍCITA.

Art. 269 Bis. Se aplicarán las sanciones penales establecidas en el artículo 262 de la presente Ley:

(A) A los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del artículo anterior o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectadas por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o ilícita.

(B) A los que no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, salvo el caso de la fracción IV del artículo 260, tomen parte en una huelga inexistente o ilícita.

- PARO ILÍCITO Y FALSEDAD

Art. 281. Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación ex profeso de las circunstancias en que estos artículos se mencionan, hará responsables a los patrones o a sus legítimos representantes que lo hayan

decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que esta ley y la penal imponen a dichos actos u omisiones.”⁸³

2.4. CODIGO PENAL DEL ESTADO DE MICHOACAN DE 1936

“El Código penal del Estado de Michoacán, expedido el año 1936 tipifica las siguientes figuras penales, bajo la denominación de Delitos contra los intereses sociales.

▪ DELITOS DE LOS PATRONES

Art. 370. Se impondrá prisión de tres meses a un año y multa de cincuenta a dos mil pesos a los patrones que cometan alguno de los siguientes delitos:

- I. Por pagar un salario inferior al mínimo fijado para el Municipio o región en que se celebre el contrato respectivo;
- II. Por permitir la venta de bebidas embriagantes y juegos de azar en los centros de trabajo;
- III. Por imponer multas a los trabajadores y retenerles con este motivo sus salarios;
- IV. Por hacerse aparecer maliciosamente insolventes para eludir el pago de salarios e indemnizaciones debidas a los trabajadores
- V. Por hacer el pago de salarios en tiendas de raya, lugares de recreo, fondas, cafés, cantinas o tabernas. Se exceptúan los casos en que en los establecimientos

⁸³ *Ibidem.* pág. 156-159

referidos, con excepción del primero, se hagan pagos a los empleados que presten servicios en los expresados lugares

- VI. Por no hacer el pago de los salarios precisamente en moneda del curso legal
- VII. Por simular actos o contratos que los libren de las obligaciones legales que hayan contraído con los trabajadores
- VIII. A los que en cualquier otra forma no prevista en este Código, disminuyan o retengan fraudulentamente los salarios de los trabajadores.

Art. 371. Las sanciones establecidas en el artículo anterior se aplicarán igualmente:

- I. A los patrones que obliguen a trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada tres meses antes y un mes después del parto; cuando le nieguen los descansos ordinarios para la lactancia durante ese periodo o cuando la despidan para no pagarle los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere esta fracción
- II. A los que obliguen a las mujeres y a los menores de dieciocho años al desempeño de las labores insalubres o peligrosas, así como a trabajos industriales nocturnos

- III. A los que injurien dentro de las fábricas y talleres y con motivo, o en actos del servicio, a los trabajadores
- IV. A los patronos que gestionen embargo o descuento de los salarios del trabajador
- V. Establecer jornadas nocturnas excesivas e inhumanas
- VI. No proporcionar asistencia médica en caso de accidentes graves de trabajo cuando el patrón estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la fabrica.

Art. 372. A las autoridades que autoricen la venta de bebidas embriagantes en los centros de trabajo o decreten descuento y embargo de salarios se les impondrá destitución y multa de cincuenta a trescientos pesos.

Art. 373. Las violaciones a que se refieren los artículos 370 y 371 no producen responsabilidad penal tratándose del servicio doméstico.

Art. 374. Sí en los casos de la fracción I del artículo 371. Sobreviniere aborto o muerte de la embarazada, se aplicará al patrón prisión de dos a seis años.

Art. 375. Si en la comisión de los actos delictuosos a que se refieren los artículos 370 y 371, intervienen miembros de sociedades, sindicatos, empresas o cualquiera otra institución semejante de tal modo que dichos actos resulten cometidos a nombre de las referidas entidades o con los medios proporcionados por ellas o en beneficio de las mismas, se aplicará suspensión o disolución de los expresados organismos en los términos del artículo 9º de este Código.

▪ VIOLACIONES A LOS DERECHOS OBREROS Y CAMPESINOS

Art. 376. Se impondrá de treinta días a dos años de prisión o confinamiento hasta por tres años:

- I. A los que haciendo uso de la violencia de actos de terrorismo o de cualquier otro medio semejante, impidan la organización de los trabajadores del campo o de la ciudad para la defensa de sus intereses
- II. A los que por medios a que se refiere la fracción anterior intenten o realicen la disolución de las organizaciones del trabajo constituidas legalmente
- III. A los que organicen asociaciones que se hagan aparecer como sindicatos sin serlo en realidad
- IV. A los que en cualquier forma atentaren contra las oficinas, clubes o centros de reunión de los trabajadores

Art. 377. Si en la comisión de los actos delictuosos a que se refiere el artículo anterior concurrieran las circunstancias indicadas en el 375 de este Código, se aplicarán las sanciones establecidas en la expresada disposición.

Art. 378. Se impondrá prisión de treinta días a un año o multa de cincuenta a quinientos pesos, a los directores o jefes de los sindicatos, federaciones o confederaciones del trabajo, por la comisión de los siguientes actos delictuosos:

- I. Conocer dolosamente de un negocio para el que se encuentren impedidos conforme a la ley.
- II. Por patrocinar, aconsejar y dirigir directa o indirectamente a las personas que litiguen ante la Junta, sean trabajadores patrones o empresas.
- III. Por formular una resolución notoriamente injusta.
- IV. Cuando promovida una inhibitoria continúe dolosamente el procedimiento sin atender aquélla.
- V. Por recibir de las partes que litiguen ante la Junta, dinero, dádivas o cualquier equivalente.
- VI. Ejecutar actos que produzcan daños o concedan a cualquiera de las partes en conflicto, ventajas indebidas.

Art. 380. Se impondrá suspensión del cargo hasta por tres meses o multa de diez a cien pesos a los secretarios de las Juntas Municipales o Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, que incurran en las siguientes violaciones:

- I. Por dar fe de hechos falsos.
- II. Por recibir dinero, dádivas o cualquier equivalente de las partes en conflicto a cambio de proporcionarles informes o datos que aquéllas puedan aprovechar ventajosamente.
- III. Por sustraer dolosamente los expedientes para prestarlos a las partes interesadas.
- IV. Por patrocinar a dirigir a cualquiera de las personas que litiguen ante la Junta.

▪ DELITOS DE TRABAJADORES

Art. 381. Se impondrá prisión de tres a noventa días a los trabajadores que cometieren los delitos siguientes:

- I. Por ejercer actos de sabotaje en las fabricas y talleres
- II. Por presentar conscientemente reclamaciones, pruebas o denuncias falsas ante los Tribunales del Trabajo del Estado.
- III. Por declarar falsamente en los tribunales expresados en la fracción que antecede.
- IV. Por inducir a los compañeros de labores para que delincan sobre las personas o propiedades de las empresas o patrones.
- V. Cuando injurien a los patrones o superiores inmediatos dentro de las fabricas y talleres, o con motivo y en actos inherentes a sus labores.

Art. 382. Si de los actos previstos por la fracción I del artículo anterior resultaren danos graves, se aplicarán las penas establecidas por el delito de daño en propiedad ajena.”⁸⁴

Dentro del mismo Código penal del Estado de Michoacán existen delitos laborales, dentro de su título decimonoveno denominado “Delitos Contra el Trabajo y la Previsión Social. De los patrones en el fuero local del trabajo” pero acerca de estos delitos hablaremos en el siguiente capitulo.

⁸⁴ Ibidem. pág. 164-170

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

Antes de señalar las reformas de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, por considerarlas como las más importantes a esta ley, hablaremos primeramente de cómo nace el artículo 891 (actualmente 1004), referente al delito para la protección al salario mínimo general, para lo cual transcribiremos este precepto:

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

- I. Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta dos mil pesos, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un salario mínimo general en la zona correspondiente;
- II. Con prisión de tres meses a dos años y multa de cinco mil pesos cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente; y
- III. Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta diez mil pesos, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente."

Esta adición del artículo 891 fue a través del decreto del 24 de diciembre de 1974, y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de 24 de diciembre de 1974.

Este artículo ha sufrido dos reformas más; la primera que fue a través del decreto de 27 de abril de 1978 y que fue publicado el mismo día, mes y año en el Diario Oficial de la Federación; y la segunda fue en el decreto de 16 de diciembre de 1987 y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de enero de 1988.

El artículo 891, con relación al 1004 de la Ley Federal del Trabajo que es el vigente, se observa que las modificaciones que ha sufrido, son referentes a que aumentan la sanción de prisión que antes era de tres meses a dos años y el texto actual nos señala de seis meses a tres años y en un caso hasta cuatro años; otro aspecto que cambio fue que antes la multa estaba establecida en cantidad líquida, y ahora se habla de salarios mínimos, y por último se habla que en caso de reincidencia se duplicarán las sanciones. Este artículo 1004, lo podremos ver de manera textual en el siguiente capítulo.

Es necesario mencionar que a raíz de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, respecto al capítulo denominado "Responsabilidades y Sanciones" que contenían originalmente los artículos 876 a 891, pasaron a ser los artículos 998 a 1008 de la ley vigente.

Hablaremos de las reformas de 1980, donde se adicionan los artículos 1005 y 1006 de la ley antes en cita y que son los que rigen actualmente y que vale la pena transcribirlos:

Artículo 1005."Al procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión, y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes:

- I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos a mas audiencias; y
- II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses."

Artículo 1006. "A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana."

Estos artículos se adicionaron en el Decreto de 30 de Diciembre de 1979, y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 4 de enero de 1980.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DE LOS DELITOS LABORALES

En este capítulo, nos remitiremos a las leyes vigentes que tratan a los delitos laborales, desde la propia Constitución, pasando por la Ley Federal del Trabajo, el Código Penal tanto el local como el federal, hasta llegar al Código del Estado de Michoacán.

Aquí nos daremos una idea de cómo a través del tiempo como lo señalamos en los antecedentes, han ido cambiando estos delitos y para ello es necesario entrar en materia.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Primero señalaremos los artículos 5º y 123 de nuestra Carta Magna, referentes al Derecho Laboral, y enseguida veremos los artículos 14, 16, 21 y 102 de la misma respecto al Derecho Penal.

Artículo 5º. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución

gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”

En este párrafo, vale la pena mencionar que aquí encontramos una garantía constitucional que llamaremos **La libertad al trabajo**, es decir, todo mexicano puede elegir de manera libre el trabajo que más le acomode o incluso el que más le favorezca, con la única limitante, de que cual fuere este revista la característica de ser lícito. También dentro de este párrafo encontramos otra garantía que llamaremos **Protección al salario**, en virtud de que ningún trabajador podrá ser privado de su salario y de ser así, sólo procederá por mandato judicial.

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.”

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”

Estas últimas fracciones, demuestran que el Estado de alguna manera trata de proteger a todo aquel trabajador que por sus condiciones de extrema pobreza, que en la mayoría de los casos va acompañada de una ignorancia, de todo aquel que trate de sacar ventaja de esto pagándole sumas inferiores a las que tiene derecho por ley, de ahí el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, aunque consideramos que aun esta lejos este artículo de cumplir con su finalidad, ya que hace falta una mejor regulación de este tipo de delitos.

El artículo 123 constitucional, en su fracción XVI, XVII, y XXII, consagran el derecho de coligarse en defensa de sus intereses, así como el derecho a la huelga y a los paros, contrario a lo que establecía el decreto del 1º de agosto de 1916 por Don Venustiano Carranza, que castigaba con pena de muerte a todo aquel huelguista, afortunadamente a través del tiempo y sobre todo gracias a la Revolución Mexicana fue posible terminar con ese tipo de sanciones que eran una aberración, por eso se vuelve importante resaltar estas fracciones.

Artículo 123 constitucional.

Fracción XVI. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coligarse a favor de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.;

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

Fracción XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Artículo 14 constitucional

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata”

Conforme a estos dos párrafos y conforme al artículo 387 en su fracción XVII del Código Penal Federal, así como el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, estamos de acuerdo que ambos van encaminados a sancionar a todo aquel que pague cantidades inferiores o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega a un trabajador a su servicio, es decir, el problema radica que en el derecho penal esta prohibido imponer sanciones por simple analogía, y consideramos que en caso de que se tipificará este delito que hemos mencionado, que ley aplicaría la sanción, el Código Penal Federal o bien la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que ambas leyes tienen sanciones diferentes por él mismo delito, por eso es importante hacer una regulación de estos delitos laborales, para que dentro de las propias leyes no encontremos estas contradicciones.

Artículo 16 constitucional.

“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

No podrá librarse orden de aprehensión sino por autoridad judicial y sin que proceda denuncia o querrela de un hecho que la ley señale como delito, sancionado cuando menos con pena privativa de libertad, y

existan datos que acrediten el cuerpo del delito y que hagan probable la responsabilidad del indiciado”

Artículo 21. “La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con un policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato”

Artículo 102, párrafo segundo.

“Incumbe al Ministerio Público de la Federación, la persecución, ante los tribunales, de todos los delitos del orden federal; y por lo mismo, a él le corresponderá solicitar las ordenes de aprehensión contra los inculcados, buscar y presentar las pruebas que acrediten la responsabilidad de éstos; hacer que los juicios se sigan con toda regularidad para que la administración de justicia sea pronta y expedita; pedir la aplicación de las penas e intervenir en todos los negocios que la ley determine”

Respecto al Ministerio Público, es importante dejar en claro cual es la función que lleva acabo dentro de la relación procesal penal.

En ocasiones el Ministerio Público, ha sido denominado como el “Representante Social”, es parte que representa los intereses de la sociedad, y que la propia Constitución le otorga la facultad para llevar a cabo la investigación y persecución de los delitos, apoyándose y teniendo a su mando a la policía judicial, para poder cumplir con su función.

El Ministerio Público, es la primera autoridad con la que tiene contacto la posible víctima de un delito, a demás es la única facultada para recibir toda clase de denuncias, así como querellas, y tiene la tarea de ejercitar la acción penal.

Pero que debemos de entender por acción penal, para ello Julio Hernández Pliego, dice que hay que entender por está:

“Como derecho del Estado a castigar; es anterior al nacimiento mismo del delito y la posee el Estado, independientemente del hecho delictivo en si, y en su caso, será ejercitada por el Ministerio Público, único titular de ella, por mandato institucional, pero hasta la etapa procesal en que le corresponda precisar la acusación, o sea, hasta que formule sus conclusiones definitivas.”⁸⁵

El Ministerio Público, ejerce una actividad difícil, en virtud de que está tiene la autonomía y la facultad de consignar o no ante el órgano jurisdiccional representado por el juez de lo penal, a todo aquel cometa un delito, pero para que tome esta determinación, primeramente, tiene la obligación de recibir toda denuncia o querella, por parte del afectado, acto seguido va a llevar a cabo las investigaciones correspondientes poder ejercitar acción penal, va a buscar todos los elementos y la culpabilidad, así como las tipicidad de ese delito, una vez reunidos estos requisitos podrá tomar la determinación de llevar a cabo el ejercicio de la acción penal o el no-ejercicio

⁸⁵ HERNANDEZ PLIEGO, Julio A., Ob cit., pág. 88

de la acción penal, lo que nos lleva de que en caso de que ejerza esta, consignara ante el juez de lo penal, y en ese momento el Ministerio Público se vuelve parte dentro del proceso.

El Ministerio Público, tiene una misión esencial que cumplir: la de velar porque la ley sea generalmente respetada.

El autor antes señalado, comenta que "el artículo 16 constitucional, regula lo que la doctrina denomina presupuestos generales de la acción penal, y que se traduce en los requisitos, que deberá satisfacer el Ministerio Público, para estar en aptitud legal de ejercitar la acción penal:

a) La existencia de una denuncia, acusación o querrela;

b) Que esa denuncia, acusación o querrela, se refieran a hechos determinados;

c) Que esos hechos estén señalados en la ley como delitos;

d) Que la pena con la que se sancionen, sea cuando menos la privativa de libertad;

e) Que existan datos que acrediten los elementos que integran el tipo penal, y

f) Que existan datos que acrediten la probable responsabilidad del indiciado." ⁸⁶

⁸⁶ Ibidem, pág. 144

Si trasladamos estos requisitos, para ejercitar la acción penal, a los delitos laborales contemplados en la Ley Federal del Trabajo, podemos observar que en todo momento estos delitos cumplen con todos y cada uno de ellos, ya que siempre existirá una denuncia o querrela, ya sea por parte del trabajador o por las propias autoridades de trabajo, está denuncia se van a referir a hechos determinados, es decir, al caso concreto y que haya una violación por parte del patrón a las normas de trabajo contempladas como delitos dentro de la ley antes citada, en lo referente a que existan datos que acrediten los elementos del tipo penal, aquí el trabajador si esta en posibilidad, aportara pruebas al Ministerio Público, que hagan presumir que el inculpado llevo a cabo un ilícito, o bien él propio Ministerio Público deberá de llevar a cabo todas las diligencias necesarias para determinar la probable responsabilidad del inculpado, y por último dentro de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos que estos delitos que van del artículo 1004 al 1006, tienen una sanción consistente en la prisión que van de seis meses a tres años, por lo que no debe de haber excusa alguna por parte del Ministerio Público para ejercitar la acción penal, y aunque no aparezcan regulados dentro de las leyes penales, está misma en su artículo 6º del código penal federal, que menciona que:

“Cuando se cometa un delito no previsto en este Código, pero si en una ley especial o en un tratado internacional de observancia obligatoria en México, se aplicarán éstos, tomando en cuenta las disposiciones del Libro Primero del presente Código y, en su caso, las conducentes del Libro Segundo”.

La Ley Federal del Trabajo es una ley especial, y por lo tanto el Ministerio Público no puede dejar de conocer sobre estos delitos

laborales, pero respecto a este tema, lo trataremos más a fondo en el capítulo cuarto.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dentro del Título Dieciséis correspondiente a las Responsabilidades y Sanciones, de la Ley Federal del Trabajo, encontramos regulados tres delitos laborales que a continuación transcribiremos.

Artículo 1004. "Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola. Minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes, de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;
- II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes,

pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente y;

- III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo.”

Artículo 1005. “Al procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes:

- I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y
- II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.”

Artículo 1006. “A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

Es importante destacar quien puede denunciar este tipo de delitos, así como la autoridad facultada para poder sancionarlos y para ello nos remitiremos a la propia ley antes citada.”

Artículo 1003. “Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.

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

Con respecto a las autoridades facultadas, nos remitiremos a los siguientes artículos:

Artículo 1008. “Las sanciones administrativas de que trata este capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.”

Artículo 1009. “La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.”

Artículo 1010. "Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes."

3.3. CÓDIGO PENAL FEDERAL

Antes de entrar al estudio, respecto a las leyes penales, hay que recordar la importancia que en la actualidad y en la misma antigüedad ha tenido el Derecho Penal, como el instrumento del que se vale el Estado para salvaguardar la paz y la convivencia entre un grupo de personas que habitan en un determinado territorio, que a lo largo del tiempo hemos conocido con el nombre de la tribu, la familia, o la sociedad, se han regido por disposiciones de carácter penal, que en ocasiones eran simples mandatos de quien tenía el poder, imponiendo penas severas, que en ocasiones era la propia muerte de quien incumplía esas ordenes, hasta hoy en día que de manera más civilizada, se cuentan con penas, que van desde la prisión, multa y en algunos países con la pena de muerte, pero la importancia del Derecho Penal a lo largo del tiempo, es tratar de que a través de penas o castigos, se evite transgredir los valores del hombre inherentes a él, desde el momento mismo en que nace, así como de los derechos consagrados en las leyes creadas por el mismo hombre y todo aquello que le pueda causar un mal, de difícil reparación, es por eso que el Derecho Penal, se vuelve tan importante y necesario dentro de una sociedad, para tratar de evitar a toda costa todo lo mencionado con anterioridad, todo con la finalidad de mantener el orden social y la feliz convivencia entre los seres que habitan esa sociedad.

Uno de los fines del Derecho Penal, es la protección de los intereses de la persona humana, pero sólo de aquellos que realmente sean merecedores de protección, como la vida, el patrimonio, integridad corporal, la libertad sexual, etc., que a través de la amenaza y en su caso la aplicación de la pena o castigo, cuando estos sean vulnerados.

El objetivo principal del Derecho Penal, es la de preservar el orden social, con la amenaza de aplicar una pena, a todo aquel que sin motivo alguno quebrante ésta.

Es por eso que se vuelve tan importante el Derecho Penal, como una disciplina que viene en auxilio, respecto al Derecho Laboral, para sancionar a todo aquel empresario, que viole las normas de trabajo, y en específico aquellas que el legislador les dio la calidad de delitos, y nos referimos a los contemplados en la Ley Federal del Trabajo, como ya lo hemos venido mencionando, que van del artículo 1004 al 1006 de la ley antes en cita.

Es necesario señalar el tipo de delitos que están regulados dentro de las leyes penales, que de alguna manera tienen relación directa con los sujetos que se dan dentro de la relación laboral, y nos referimos al patrón y al trabajador, pero para ello es necesario trasladarnos a lo que señala las disposiciones de carácter penal.

El Código Penal Federal, en su artículo 386 correspondiente al capítulo III denominado "Fraude" establece que debe entenderse por éste:

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

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de tres días a seis meses o de treinta a ciento ochenta días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario;
- II. Con prisión de seis meses a tres años y multa de diez a cien veces el salario, cuando el valor de lo defraudado excediera de diez, pero no de quinientas veces el salario; y
- III. Con prisión de tres a doce años y multa hasta de ciento veinte veces el salario, si el valor de lo defraudado fuere mayor de quinientas veces el salario.”

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

Fracción XVII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.”

Artículo 399 Bis. "Se perseguirán por querrela los delitos previstos en los artículos 380 y 382 a 399, salvo el artículo 390 y los casos a que se refieren los dos últimos párrafos del artículo 395."

Dentro del capítulo cuarto, nos ocuparemos de señalar algunas similitudes que se dan, entre el artículo 387 en su fracción XVII del Código Penal Federal, y el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo.

3.4. CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL

El Código penal para el Distrito Federal vigente, en su capítulo III, denominado "Fraude" en su artículo 386 señala que:

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

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de tres meses a tres años o multa de cien a trescientos días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de quinientas veces el salario mínimo;

- II. Con prisión de tres a cinco años y multa de trescientos a mil días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de quinientas, pero no de cinco mil veces el salario mínimo; y
- III. Con prisión de cinco a doce años y multa de mil a tres mil días multa, si el valor de lo defraudado fuere mayor de cinco mil veces el salario mínimo.”

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

Fracción VIII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.”

Artículo 399 Bis. “Se perseguirán por querrela los delitos previstos en los artículos 380 y 382 a 399, salvo el artículo 390 y los casos a que se refieren los dos últimos párrafos del artículo 395.”

Nos encontramos, que el Código Penal del Distrito Federal, 387 fracción VIII, es una fiel copia del artículo 387 fracción XVII, del Código Penal Federal, por que nos encontramos que los delitos laborales contemplados dentro de la Ley Federal del Trabajo, también pueden legislarse y regularse en materia local y por consecuencia elevarlos al rango de federales.

En los últimos puntos, hemos visto los delitos regulados dentro de los códigos penales, tanto en materia local, como en la federal.

En el primer capítulo ya definimos lo que hay que entender por "delito", ahora creemos necesario, hablar de los elementos que lo integran, para tener una mejor visión y comprensión del mismo.

En el capítulo primero, conforme a lo establecido en el artículo 7º del Código Penal, señalamos en que consiste el delito, ahora señalaremos los elementos que lo integran y basta recordar que dentro del concepto que nos daba el autor Jiménez de Asúa, se incluyen como tales, la acción, la tipicidad, la antijuricidad, la imputabilidad, la culpabilidad, la punibilidad y las condiciones objetivas de penalidad.

De estos elementos, diremos en que consiste cada uno de ellos.

El primero de ellos, es la llamada conducta, aunque para otros autores, es la llamada acción, hecho o acto, este último denominado así por Jiménez de Asúa, en su concepto de delito, pero manejaremos la conducta.

Para Fernando Castellanos, la conducta "es el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito."⁸⁷

⁸⁷ CASTELLANOS TENA, Ob cit., pág. 160

El ser humano tiene dos tipos de manifestaciones, la primera es de carácter interna y la segunda externa.

Las manifestaciones internas: Son entre otros los pensamientos, las fantasías, sentimientos deseos, apetencias, sueños etc., (son todos esos elementos elaborados por la mente).

Las manifestaciones externas: Son las actividades corporales del ser humano, o sus inactividades corporales.

Es decir, al derecho penal, solo le interesa el comportamiento externo, por dos razones:

- Porque el fin del derecho, es regular la conducta humana; y
- Porque las manifestaciones internas no interfieren con los derechos, bienes o intereses ajenos.

El autor anterior, señala que "sólo la conducta humana tiene relevancia para el Derecho Penal. El acto y la omisión deben corresponder al hombre, porque únicamente es posible sujeto activo de las infracciones penales; es el único ser capaz de voluntariedad."⁸⁸

⁸⁸ Idem.

Solo el ser humano es capaz de llevar a cabo una conducta delictiva, y no como en tiempos atrás donde también los animales podían cometer delitos.

El segundo elemento, es la llamada tipicidad, y esta consiste en "el encuadramiento de una conducta con la descripción hecha en la ley; la coincidencia del comportamiento con el descrito por el legislador. Es, en suma, la acuñación o adecuación de un hecho a la hipótesis legislativa."⁸⁹

No hay que confundir a la tipicidad con el tipo, ya que este último lo podemos concebir, como aquella parte de una ley en donde se describe un comportamiento que puede llegar a ser delito.

Dentro del tipo, encontramos los siguientes elementos:

- Elemento objetivo. Es la conducta o el hecho descrito;
- Objeto material. Es la persona o cosa sobre la que recae la conducta delictiva;
- Objeto o bien Jurídico. Es el interés, valor o bien que se protege a través de cada uno de los tipos, en la medida y extensión que resulta de los mismos tipos. (La vida, el honor, la libertad sexual etc.); y
- Sujeto activo. Es la persona que realiza el comportamiento, al que cada tipo se refiere.

⁸⁹ *Ibidem.* pág. 168

- La tipicidad es la adecuación al tipo, y ello implica que todos y cada uno de los elementos de la descripción típica se presentaron.

El tercer elemento, es la antijuricidad y para ello Fernando Castellanos dice que esta "radica en la violación del valor o bien protegido a que se contrae el tipo penal respectivo."⁹⁰

La antijuricidad se presenta, cuando no existe una causa de justificación; y nos preguntamos cuales son esas causas de justificación, para ello nos remitiremos al artículo 15 del Código Penal que son las siguientes:

- Legítima defensa;
- Estado de Necesidad;
- Ejercicio de un derecho;
- Cumplimiento de un deber; y
- Impedimento legítimo

El cuarto elemento, es el conocido con el nombre de la imputabilidad y el autor antes citado, nos dice que "es la calidad del sujeto referida al desarrollo y salud mentales."⁹¹

Se dice, que es imputable, el ser humano que cuenta con capacidad de entender y de querer. Entender en cuanto a tener la aptitud de representarse las conductas y hechos que realiza, conocer cuales pueden ser sus consecuencias, conocer el significado de las circunstancias que la vida

⁹⁰ *Ibidem.* pág. 178

⁹¹ *Ibidem.* pág. 223

presenta y estar en actitud de llevar a cabo un acto de voluntad sobre esas cosas que entiende o comprende.

Es imputable, aquella persona que posee madurez mental, salud mental y normal desarrollo mental.

También hay que definir que se debe de entender por inimputable, y podemos señalar que: son aquellas personas que no tienen la capacidad de entender y de querer, las que no tienen madurez mental, salud mental y un normal desarrollo mental.

Los inimputables, no pueden cometer delitos, solo los imputables, también hay que recordar que son inimputables todos los menos de 18 años, y estos en caso de llevar a cabo una conducta delictiva, se les denominara menores infractores.

El quinto elemento, es el conocido con el nombre de culpabilidad, y por esta debe de entenderse "como el nexo intelectual y emocional que liga al sujeto con su acto."⁹²

Inicialmente la culpabilidad, tiene que ver con el dolo y con la culpa, hay delitos dolosos y hay delitos culposos; si no se presenta el dolo o la culpa no hay delito. El dolo representa más culpabilidad y la culpa menos culpabilidad.

⁹² Ibidem. pág. 234

En cuanto a la culpabilidad, han dominado dos teorías que son la Psicológica y la normativa.

De acuerdo a Psicológica, hay culpabilidad cuando se actúa con dolo o con culpa, la culpabilidad es un género, y el dolo y la culpa las especies. De acuerdo con la teoría normativa, existe culpabilidad cuando se actúa con dolo o culpa y cuando a demás se afirma que de acuerdo a las circunstancias concretas con las que el delincuente actuó, estuvo en posibilidad de haber actuado conforme al derecho. En la actualidad domina la teoría normativa, contemplada en el artículo 15 fracción IX del código penal.

Culpabilidad. Se presenta cuando el ser humano tiene conocimiento de que actúa antijurídicamente, y cuando se le puede exigir otra conducta.

Hay culpabilidad, cuando hay reprochabilidad.

El Sexto elemento es la punibilidad y está "consiste en el merecimiento de una pena en función de la realización de cierta conducta."⁹³

La punibilidad es la característica que tiene el comportamiento de que de acuerdo con la ley, el comportamiento requiere una pena.

⁹³ Ibidem. pág. 274

Estos son los elementos que conforman el delito, conforme al concepto aportado por Jiménez de Asúa, aunque para el destacado autor Fernando Castellanos, los elementos esenciales que conforman al delito son: la conducta, tipicidad, antijuricidad y culpabilidad.

También hay que recordar, que estos elementos conforman la llamada teoría causalista, que rige en nuestras leyes.

3.5. CODIGO PENAL DEL ESTADO DE MICHOACAN

Solo haremos alusión, a que hoy en día el Código Penal del Estado de Michoacán, sigue contemplando delitos laborales, en el fuero local, contemplados en su Título Decimonoveno, denominados "Delitos Contra el Trabajo y la Previsión Social. De los Patrones en el Fuero Local del Trabajo" comprendidos en los artículos 332 al 336 al 338, que señalan lo siguiente;

Artículo 336. "Con relación al fuero local del trabajo, se impondrán de dos a cinco años de prisión y multa de dos mil a cinco mil pesos al patrón que:

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

- II. Retenga, en todo o en parte, los salarios de los trabajadores, en concepto de multa, deuda o por cualquier otro que no esté autorizado legalmente;
- III. Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostibulos o en cualquier otro lugar de vicio, salvo que se trate de trabajadores de esos centros;
- IV. Obligue a los trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas, salvo las expresamente determinadas en la Ley Federal del Trabajo;
- V. Imponga labores insalubres o peligrosas o trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciséis años, salvo los casos que exceptúa la Ley Federal del Trabajo;
- VI. Permita la venta de bebidas embriagantes y juegos de azar en los centros de trabajo
- VII. No pague a sus trabajadores el salario mínimo imperante en la región;
- VIII. Se haga aparecer dolosamente insolvente para eludir el pago de salarios e indemnizaciones debidas a los trabajadores;
- IX. No proporcione asistencia médica en casos de accidentes graves de trabajo cuando estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la fabrica, y

- X. Obligue a trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada, tres meses antes y uno después de parto; cuando le niegue los descansos necesarios para lactancia, durante ese periodo o cuando la despida para no pagarle los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere esta fracción.”

Artículo 337. “Las violaciones a que se refiere el artículo anterior no producen responsabilidad penal tratándose del servicio doméstico.”

Artículo 338. “Cuando los delitos a que se refiere el artículo 336 aparezcan cometidos por una persona jurídica de derecho privado, la sanción de prisión se impondrá al patrón, gerente, director o administrador o encargado que hubiere ordenado los hechos, sin perjuicio de que el juez, si lo estima conveniente, imponga la sanción de suspensión de actividades o disolución de la persona jurídica colectiva, en los términos de los artículos 23, fracción XVI y 70.”

CAPITULO CUARTO

COMPETENCIA, REGULACION Y CARGA DE LA PRUEBA EN LOS DELITOS LABORALES

En este capítulo cuarto, trataremos de dar a conocer que en la actualidad, hace falta hacer un estudio profundo por parte del legislador sobre los llamados delitos laborales, respecto a su regulación en los códigos penales, a precisar bien la competencia en razón de que la única autoridad facultada para imponer y castigar este tipo de delitos es la autoridad judicial y no la laboral, analizar a quien debe de corresponder la carga de la prueba, cuando estemos ante este tipo de delitos y por último ver si estos delitos solo proceden por querrela o de oficio, para ello es necesario tratar cada uno de estos puntos para llegar a un solo fin, que es la de seguir protegiendo al trabajador.

Dentro del punto 4.3. referente a la carga de la prueba, que en su momento lo analizaremos, antes es necesario recordar que dentro del capítulo uno hablamos de la prueba en general, para lo cual se señalaba que esta consistía como el medio idóneo de hacer llegar al juez la verdad sobre un hecho durante el proceso, con la finalidad de que el juzgador o juez durante este nos diera la razón, y que esta prueba tiene como objeto el de demostrar nuestras pretensiones ante el juez, y algo muy importante a destacar era lo que nos señalaba Manuel Rivera Silva, al referirse que el elemento esencial del objeto de la prueba es la llamada pertinencia, la cual consiste en que lo que se trata de probar, tenga alguna relación con lo que en el proceso se quiere saber

de lo contrario esta no tendría ningún sentido; tocamos también el tema de los medios de prueba tanto en la Ley Federal del Trabajo así como en los códigos penales, vimos lo referente a la carga de prueba en general recordando que Alberto Trueba Urbina nos señalaba que esta consistía en la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber, concepto que nos parece muy interesante, en virtud de que no es un deber aportar pruebas al juez, pero sin embargo existe ese interés, del cual el autor antes citado refiere a que si queremos tener un laudo favorable debemos guiar al juzgador aportando las pruebas necesarias conforme a los hechos y a nuestras afirmaciones para que de esta manera nos asista la razón.

Conforme a nuestra legislación y a lo que nos señala Francisco Ramírez Fonseca, nuestro derecho procesal del trabajo por lo que se refiere al impulso del procedimiento existen dos sistemas a saber uno, el llamado dispositivo y segundo el inquisitivo, el primero se refiere a que las partes dentro del proceso laboral, ya sea el patrón o bien el trabajador impulsen el proceso, es decir, aporten pruebas al juzgador por interés propio para que de esta manera obtengan un laudo favorable y segundo el sistema inquisitivo que consiste en que el órgano de jurisdicción con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento, esto significa que aunque las partes no impulsen el proceso el juzgador en todo momento puede llevar a cabo ciertas actividades en razón de allegarse de otras pruebas como lo establece el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo en la que se menciona que:

“La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el

esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”.

Cuando lleguemos al punto relativo a la carga de la prueba, observaremos que conforme al Código Federal de Procedimientos Penales, todas las partes involucradas, de alguna manera tienen que aportar pruebas para que el juzgador les otorgue la razón, pero también es importante señalar que ninguna de las partes está obligada a presentar pruebas, pero eso lo trataremos más adelante.

4.1. AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS DELITOS LABORALES.

Como ya se ha mencionado, nos encontramos frente a una situación difícil, con relación a quien corresponde aplicar las sanciones producto de la violación a las normas de trabajo, reguladas y consideradas como delitos dentro de la Ley Federal del Trabajo.

En estos delitos, hay un choque entre dos ramas del derecho, por un lado encontramos al Derecho Laboral y por el otro al Derecho Penal, al primero de ellos lo encontramos dentro del Derecho Social y al segundo en el Derecho Público, y todo hiciera suponer que la autoridad encargada de aplicar este tipo de sanciones y en especial la de prisión, estaría a cargo de la autoridad judicial, como lo establece la propia Carta Magna en su artículo 21 en su párrafo primero, que faculta a esta de manera exclusiva para imponer las

penas de carácter penal, así como la investigación y persecución de los delitos a través del Ministerio Público, y aun más el propio artículo 102 de la Constitución, nos determina la jurisdicción y competencia de este tipo de delitos, Porque hay que recordar que la Ley Federal del Trabajo, se distingue de otras leyes precisamente porque es de orden federal y por lo tanto tiene su aplicación en todo el territorio nacional, así pues el artículo antes citado, faculta al Ministerio Público Federal para llevar a cabo la persecución de todos aquellos delitos del orden federal y en el caso que nos atiene a los delitos que están contemplados dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a la Ley Suprema y al Código Penal Federal, la autoridad judicial en el orden federal sería la encargada de conocer y admitir toda querrela respecto a este tipo de delitos laborales contemplados en la Ley Federal del Trabajo, pero desafortunadamente en la práctica no sucede esto, en razón de que cuando se llega a presentar una denuncia o querrela por la violación a la norma de trabajo considerada como delito ante el Ministerio Público competente, este se abstiene de conocer, argumentando que la autoridad competente es la autoridad laboral, debido a que estos delitos están contemplados en la Ley Federal del Trabajo y por consecuencia está es la autoridad competente para sancionar.

La autoridad judicial, a través del Ministerio Público o bien el juez de lo penal, se apega solo a lo que contiene el artículo 7º del Código Penal que dice que:

“Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales”.

Estos delitos laborales no se encuentran regulados en las disposiciones de carácter penal, de hecho la autoridad muchas veces no sabe

de la existencia de estos delitos, pero la misma autoridad judicial desconoce o pasa por alto el artículo 6° del Código Penal Federal, el cual señala que:

“Cuando se cometa un delito no previsto en este Código, pero si en una ley especial o en un tratado internacional de observancia obligatoria en México, se aplicarán, tomando en cuenta las disposiciones del Libro Primero del presente Código y, en su caso, las conducentes del Libro Segundo”.

La Ley Federal del Trabajo, es una ley especial, la cual comprende disposiciones de carácter penal y en particular la prisión, por lo tanto y en observancia al artículo 6° de la ley antes citada, es obligación de la autoridad judicial y en específico del Ministerio Público Federal, conocer sobre estos delitos y aplicar el Código penal en lo referente a su Libro Primero y Segundo, y aun incluso tratándose de Tratados Internacionales, la propia autoridad esta obligada a conocer sobre estos. Por eso es importante señalar que aunque la Constitución así como el Código Penal Federal, determinan de manera clara la competencia respecto a quien debe de conocer y aplicar las sanciones correspondientes a la prisión sobre los llamados “Delitos Laborales”, es necesario regular y contemplar estos delitos dentro de los códigos penales, para que de esta manera el Ministerio Público Federal no se abstenga de recibir toda aquella querrela por parte del trabajador, cuando el patrón cometa la violación a la norma laboral, prevista como delito laboral.

La autoridad judicial no puede dejar de conocer sobre este tipo de delitos laborales, con fundamento en los artículos 21 y 102 constitucionales a los que ya hicimos referencia, porque de ser así estaríamos frente a una situación muy difícil, y ante la llamada denegación de justicia,

que conforme a la garantía individual plasmada en el artículo 17 de nuestra Ley fundamental señala que:

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial”.

La autoridad judicial, primeramente a través del Ministerio Público esta obligada a conocer sobre estos delitos laborales y con mayor razón cuando se trata de aplicar la sanción referente a la prisión, ya que conforme a las disposiciones vistas con anterioridad, esta es la única facultada para ello, ya que de no ser así se estaría violando una de las garantías individuales en perjuicio de cualquier ciudadano y en específico de la clase trabajadora, cuando el empresario o patrón cometa un delito laboral, contemplado en la Ley Federal del Trabajo.

El Ministerio Público Federal, como representante de la sociedad, en ningún momento puede negarse a admitir una querrela por parte del trabajador, porque hay que recordar que aunque estos delitos laborales no están comprendidos dentro de la legislación penal, esto no significa que la autoridad judicial no es la competente, aunado a lo anterior, también se le olvida a la autoridad y en concreto al Ministerio Público que no basta aplicar la norma, sino hay que saber interpretar las mismas, y la prueba está en que se le olvida que existen disposiciones de carácter constitucional como lo son el artículo 21 y 102, así como el 6º del Código Penal Federal, que faculta y obliga al Ministerio Público a conocer sobre los delitos laborales, y en su caso consignar ante el juez, para que éste aplique la sanción correspondiente a la

prisión, en caso de encontrar culpable al patrón o a los demás sujetos que pudieran incurrir en dichos delitos en perjuicio del trabajador.

La autoridad laboral, en todo momento esta impedida para sancionar con prisión al patrón, al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, porque conforme a la propia Constitución en su artículo 21 y 102 no la faculta, a demás dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1010 establece que:

“Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes”.

Si interpretamos este artículo, podríamos argumentar que la autoridad laboral esta impedida para aplicar las sanciones referentes a la prisión, por no ser una autoridad facultada para ello, y el único error que comete el legislador es omitir dentro de este artículo quien es la autoridad facultada para aplicar esta sanción, que como ya sabemos es la autoridad judicial, lo que nos motiva a proponer que se modifique o reforme este artículo 1010, en el que se señale que la única autoridad que puede conocer sobre este tipo de delitos laborales, es precisamente la autoridad judicial.

Lo que sí puede hacer la autoridad laboral, es aplicar la sanción correspondiente a la multa o sanción pecuniaria conforme lo establece el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Las sanciones administrativas de que trata este Capitulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social,

por los Gobernadores de los Estados o por el jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.”

El término sanción administrativa está mal empleado conforme a lo ya expuesto en nuestro Capítulo Primero, punto 1.5.1 correspondiente a la Sanción Administrativa, en donde el destacado jurista Mario de la Cueva nos habla no de sanciones administrativas, sino de sanciones de trabajo tomando como argumento que empleamos ese término para designar las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo, aquí si las autoridades de trabajo pueden imponer esas sanciones de trabajo conforme al artículo antes citado, a demás el legislador si determina a las autoridades que pueden imponer dichas sanciones de trabajo, pero en ningún momento las faculta para aplicar la sanción correspondiente a la prisión.

Afortunadamente, contamos para beneficio del trabajador y de toda aquella persona con el llamado **AMPARO**, que consideramos como aquella institución procesal, que tiene como fin la de proteger a todo aquel gobernado, en contra de todo aquel acto de autoridad, que le cause un agravio directo y personal, que viole las garantías individuales plasmadas dentro de nuestra Carta Magna, y debemos de entender por agravio, todo aquel menoscabo o perdida de un derecho o una imposición, que se tenia hasta antes de que la autoridad llevaré a cabo dichos actos, y que en ocasiones estos son de difícil reparación, es así como existe el amparo y de esta manera, cuando el

Ministerio Público se abstenga de conocer sobre los delitos laborales, podemos a través del amparo indirecto, pedir que se nos administre justicia, conforme al artículo 17 constitucional, ya que de no ser así, la autoridad a través del Ministerio Público Federal estaría violando nuestras garantías individuales, a demás de causarle un daño al patrimonio del trabajador, cuando estemos en presencia del artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo.

Si hubiera una buena regulación de estos delitos, en los códigos penales, no habría necesidad de recurrir al amparo, por lo que hacemos un llamado a todas nuestras autoridades, tanto a los legisladores, así como al Ministerio Público, el mismo juez de lo penal, y a todo aquel que este involucrado respecto a la impartición de justicia, revisen la legislación tanto laboral como penal, en razón de que el trabajador realmente se sienta protegido por la ley, en caso de que el patrón le cause un agravio en su patrimonio, por dejar de percibir lo que realmente tiene derecho por el trabajo realizado.

Terminaremos señalando, que en la actualidad es necesario y urgente que el legislador analice nuevamente este Título Dieciséis denominado "Responsabilidades y Sanciones" con el objeto de precisar este tipo de omisiones que ya hemos señalado con anterioridad y sobretodo dejar en claro quien es la autoridad competente para conocer de los llamados "Delitos Laborales", con la única finalidad de que no se sigan cometiendo errores por parte de la propia autoridad encargada de impartir justicia, que trae como consecuencia la afectación de los intereses de todo aquel trabajador.

Proponemos que se reforme el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo, y quede de la siguiente manera:

Las sanciones correspondientes a la prisión, comprendidas dentro de esta ley, se harán efectivas por la autoridad judicial federal, por ser esta la única facultada para ello.

Proponemos esta reforma, con la única finalidad de que el trabajador al momento de presentar su querrela ante el Ministerio Público Federal, por la violación a la norma laboral, considerada como delito, por parte del empresario o patrón, y conforme a este artículo 1010 que proponemos, el Ministerio Público no se abstenga de conocer sobre estos delitos, argumentando que el no es el competente, sino las autoridades laborales, consideramos que con este nuevo artículo 1010, el Ministerio Público ya no podrá argumentar lo anterior, y de esta manera tendrá que recibir, toda querrela por parte del trabajador, logrando así, que el trabajador realmente se sienta protegido ante la constante amenaza de que se cometan este tipo de delitos por parte del patrón.

Es necesario que se cree una agencia especializada sobre "Delitos Laborales", con la finalidad de que se le atienda de manera rápida al trabajador, cuando se haya cometido un delito en su contra por parte del patrón, y de esta manera el Ministerio Público actúe de manera rápida, para llevar a cabo todas las diligencias necesarias, para poder ejercitar acción penal en contra del patrón. Actualmente existen otras agencias especializadas en delitos, como la especializada en "Delitos Sexuales", la de "Delitos contra la Salud", la de "Delitos Electorales" y

muchas otras, por lo que es necesario crear esta agencia sobre los delitos laborales y con fundamento a que beneficiaria a la clase trabajadora y de esta manera evitar que el patrón siga cometiendo ilícitos en perjuicio de sus trabajadores.

4.2. REGULACION DE LOS DELITOS LABORALES EN EL CODIGO PENAL FEDERAL Y PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Es necesario hacer un estudio acerca de los delitos laborales, respecto a su regulación en los Códigos penales, tanto el Federal como para el Distrito Federal, es decir, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 1004, 1005 y 1006, nos habla de los delitos laborales, sin embargo estos no se encuentran regulados en los códigos penales antes citados, pero lo que sí encontramos son los artículos 386 y 387 fracción XVII respectivamente correspondientes a su capítulo relativo al fraude que establecen lo siguiente:

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

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de tres meses a tres años o multa de cien a trescientos días multa, cuando el valor de lo**

defraudado no exceda de quinientas veces el salario mínimo;

- II. Con prisión de tres a cinco años y multa de trescientos a mil días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de quinientas, pero no de cinco mil veces el salario mínimo; y
- III. Con prisión de cinco a doce años y multa de mil a tres mil días multa, si el valor de lo defraudado fuere mayor de cinco mil veces el salario mínimo.

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

Fracción VXII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.

La propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 1004, contempla un delito similar al señalado con anterioridad y para ello también es necesario transcribirlo para así hacer un comparativo entre ambos preceptos.

Artículo 1004. "Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero

superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;
- II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y
- III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo.”

Observamos que ambos preceptos comprendidos tanto en el Código Penal Federal, así como en la Ley Federal del Trabajo parecieran ser iguales, pero no es así, para ello trataremos de dar algunas semejanzas y diferencias entre ambos preceptos.

SEMEJANZAS

- Ambos están contemplados como delitos;
- Ambos van encaminados y dirigidos a los trabajadores con la finalidad de proteger su patrimonio producto de su trabajo;
- Ambos establecen que será castigado todo aquel que pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega; y
- Ambos son delitos del orden federal.

DIFERENCIAS

- Que uno esta contemplado dentro de la Ley Federal del Trabajo y el otro dentro del Código Penal Federal;
- Uno esta considerado como un delito laboral, mientras que el otro es un delito contemplado como fraude;
- Mientras uno habla de que al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, el otro habla de que al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio;

- Que ambos establecen penas de prisión y multas diferentes; y
- Que en la Ley Federal del Trabajo se establece que se duplicarán las sanciones económicas en caso de reincidencia y en el Código Penal Federal no se establece tal situación.

Más allá de que estos dos preceptos tengan semejanzas y diferencias, lo importante es que el legislador unifique criterios respecto a estos dos preceptos ya que existe actualmente la necesidad de trasladar estos delitos laborales contemplados en la ya multicitada Ley Federal del Trabajo, al Código Penal Federal por ser la autoridad competente, y **crear un Título denominado “De los Delitos Laborales”** y como dato, recordemos que hoy existen ordenamientos que cuentan con su ley y que contienen delitos, pero que estos están debidamente regulados dentro de los Códigos penales y para ello mencionaremos a la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, cuyos delitos ambientales fueron regulados, por el Código penal dentro de su Título Vigésimoquinto denominado “Delitos Ambientales” también existe el caso del Código Electoral para el Distrito Federal, así como el Federal, cuyos delitos en materia electoral están regulados en el Título Vigésimocuarto denominado “Delitos Electorales y en Materia de Registro Nacional de Ciudadanos” y otros tantos casos, ante ello no existe impedimento alguno, para que estos delitos laborales, se regulen en el Código Penal Federal y de esta manera estos delitos se regirán por lo que establezca este ordenamiento y de esta manera no tener dos ordenamientos los cuales se contradigan entre si.

Proponemos que dentro del Código Penal Federal, en su artículo 387 fracción XVII, que ya hemos señalado en que consiste, se

derogue esta fracción y se adicione un nuevo título denominado “De los Delitos Laborales”, que contemplen de manera integra los artículos 1004, 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo y como antecedente recordemos que en nuestro capítulo segundo en su punto 2.1. denominado “Leyes Anteriores a la Constitución de 1917” Alberto Trueba Urbina, hacia referencia al Código Penal de 1871, como el primer ordenamiento punitivo mexicano que rigió en nuestro país, pero lo importante de este código, fue que contenía un gran número de delitos de carácter laboral, por lo que consideramos que si en el pasado ya se contemplaban delitos laborales dentro de un código penal, porque ahora el legislador, solo contempla estos dentro de la Ley Federal del Trabajo y no dentro de los códigos penales, como pasaba con anterioridad, por ello es necesario la creación de este título denominado “De los Delitos Laborales”, con la finalidad de que se tenga un mejor conocimiento de estos, y así la autoridad judicial poder aplicar las normas y principios que rigen al Derecho Penal, en beneficio del trabajador.

Otro punto a destacar, es lo referente al último párrafo del artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que:

“En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo.”

Fue un grave error del legislador, el de duplicar solo las sanciones económicas y no las de prisión, ya que supuestamente estos delitos tienen como finalidad la de proteger a los trabajadores, pues consideramos que si realmente se le quiere proteger al trabajador, creemos que una forma de hacerlo era precisamente duplicando ambas sanciones, en el supuesto de que si

el patrón ya incurrió una vez en este delito y fue sancionado y aun así vuelve a cometerlo, es porque son penas muy bajas, que el patrón puede pagar fácilmente, es uno de los tantos problemas que presentan estos delitos laborales, porque mientras no se eleven estas sanciones a tal grado de que el patrón no cuente con el beneficio de salir libre bajo caución a través de una fianza, por tener una penalidad muy baja respecto a la prisión, ya que de ser así, el patrón seguirá cometiendo una y otra vez este tipo de delitos.

Proponemos que se reforme el artículo 1004 en su último párrafo, y que establezca lo siguiente:

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas y de prisión, a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo.

Lo que tratamos de hacer ver, es que el patrón realmente tome conciencia de que si infringe la ley este será castigado severamente.

También proponemos que el delito laboral contemplado en el artículo 1004 de la ley antes citada, se eleve al rango de delito considerado como grave por la ley, que traiga como consecuencia, que si el patrón incurre en el delito establecido en el artículo 1004, no cuente con el beneficio de la libertad bajo caución, es decir, estos delitos en la actualidad son considerados como no graves dentro de nuestra legislación, por tener una sanción mínima, que le permita al patrón a no pisar la cárcel, es así que consideramos necesario elevar este delito al rango de grave y también como consecuencia se aumente la sanción correspondiente a la prisión, o bien otra

opción sería que se dupliquen las sanciones económicas de actualmente rigen en los artículos 1004, 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

Para lograr todo lo anterior, es necesario presionar a nuestras autoridades y en específico a nuestros legisladores para que analicen de forma detallada estos delitos laborales, para que hagan las modificaciones que consideren pertinentes, para una mejor aplicación y protección de los trabajadores.

Otro aspecto a considerar, es legislar en materia local respecto a este tipo de delitos, tomando como antecedente, el Código Penal del Estado de Michoacán que desde el año de 1936 cuenta con este tipo de delitos y que a lo largo del tiempo se han ido modificando y que todavía siguen algunos de ellos vigentes, así pues el Distrito Federal contaría con delitos laborales en el ámbito local y por consiguiente estos deberían de ser regulados dentro del Código Penal para el Distrito Federal, con un capítulo especial, denominado "De los Delitos Laborales", los cuales consagrarán los siguientes delitos, tomando como base los del Estado de Michoacán, que transcribiremos por considerarlos los más importantes.

- Pague los salarios de los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea del curso legal;
- Imponga labores insalubres o peligrosas o trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciséis años, salvo los casos que exceptúa la Ley Federal del Trabajo:

- No pague a sus trabajadores el salario mínimo imperante en la región;
- Se haga aparecer dolosamente insolvente para eludir el pago de los salarios e indemnizaciones debidas a los trabajadores;
- No proporcione asistencia médica en casos de accidentes graves de trabajo cuando estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la fábrica; y
- Obligue a los trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada, tres meses antes y uno después de parto; cuando le niegue los descansos necesarios para lactancia, durante ese periodo o cuando despida para no pagarle los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere esta fracción.

Proponemos respecto a este último punto, que el legislador, no se limite solo a señalar como delito cuando el patrón despida a la mujer que se encuentre embarazada, para eludir el pago de los salarios correspondientes a los descansos a que por ley tiene derecho la mujer, recordando que es una garantía social e individual consagrada en nuestra Constitución, en su artículo 123 apartado "A" fracción V, que establece lo siguiente:

"Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis

semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.”

Por lo que consideramos que además de lo antes señalado se considere como delito lo siguiente:

Todo patrón por si o por medio de otra persona, se niegue a dar empleo a toda mujer que al momento de solicitarlo se encuentre embarazada, o bien le exija certificado medico de no embarazo, por lo que la afectada o cualquier otra persona que se percate de tal hecho, podrá recurrir ante la autoridad judicial, a denunciar tal situación.

Proponemos lo anterior, en razón de que ya es momento de acabar con todas aquellas viejas practicas consistentes en la de despedir a toda aquella mujer que se encuentre embarazada, o la de exigir un certificado medico de no embarazo, para poder ingresar a trabajar, es por ello que proponemos que se legisle en materia local, y en especifico para el Distrito Federal, este tipo de delitos, y en su momento elevarlos al rango federal, todo con la finalidad de proteger en este caso a la mujer, que por mucho tiempo ha sido objeto de malos tratos, que le han ocasionado severos problemas para incorporarse a la vida laboral.

Él legislador, respecto a estos delitos laborales contemplados dentro del Código Penal del Estado de Michoacán, en su artículo 336, impone sanciones que van de los dos a cinco años de prisión y multas de dos mil a cinco mil pesos, por lo que observamos que las penalidades son más altas que las que impone la Ley Federal del Trabajo, a

pesar que esta última es de carácter federal, y como ya se mencionaba con anterioridad, es necesario que el legislador aumente la penalidad de estos delitos, a demás de duplicar estas cuando el patrón incurra en la reincidencia, con el objeto de que exista una uniformidad respecto a las sanciones contempladas tanto en Ley Federal del Trabajo, así como en el Código Penal de Michoacán y en el caso del Distrito Federal, si se llega a legislar este tipo de delitos.

Proponemos que se modifiquen las sanciones correspondientes a la prisión, que se establecen actualmente en la Ley Federal del Trabajo, que no van más allá de 3 meses a 4 años de prisión, a sanciones que vayan de 4 a 7 años de prisión, y con esto el patrón no pueda salir libre bajo caución, cuando llegare a cometer un delito de índole laboral, o bien, otra medida, seria que se dupliquen las sanciones de carácter económico contempladas en la actualidad en los artículos 1004, 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

Con estas medidas, creemos que el trabajador se sentirá más protegido, con relación a la postura que guarda respecto a la de su patrón

En los delitos contemplados en los artículos 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que no solo cometen delitos laborales el patrón, sino también pueden incurrir en estos, el Procurador de la Defensa del Trabajo así como el apoderado o representante del trabajador, pero para ello creemos necesario transcribir ambos artículos.

Artículo 1005. "Al procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la junta, en los casos siguientes:

- I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y
- II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses."

Alberto Trueba Urbina, hace un comentario respecto a este artículo señalando lo siguiente:

"El espíritu de esta nueva disposición es el de evitar la corrupción en los tribunales de trabajo, derivada del entendimiento indebido que se da, en algunas ocasiones, entre abogados patronales y "Coyotes" con título o sin título, que se ponen de acuerdo para dejar de asistir a audiencias en perjuicio del trabajador. Debemos de reconocer que la medida es, además de protectora de los intereses de los trabajadores, también excesiva, sobre todo para aquellos abogados que por lamentables fallas humanas se colocan en los supuestos señalados en el artículo que se comenta; sin embargo, debe entenderse que el espíritu del precepto entraña que sólo se puede sancionar al representante del trabajador, a querrela del mismo, más nunca de oficio." ⁹⁴

⁹⁴ Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. Ed. Porrúa, S.A., México, 1996, pág. 456

Respecto al comentario de Alberto Trueba Urbina, al señalar que sólo se puede sancionar al representante del trabajador, a querrela del mismo, más nunca de oficio, creemos, que esto no debe de ser así, ya este delito, debe de perseguirse de oficio y no solo por querrela, en virtud de que en la mayoría de los casos, el trabajador, desconoce primeramente las normas de trabajo, y esto puede ser por diferentes motivos, como por ejemplo, el trabajador no es abogado, para poder comprender el significado de lo que contiene la Ley Federal del Trabajo, puede ser que el trabajador sea ignorante, que no sepa leer ni escribir; por lo tanto no puede defender sus derechos, por lo que se ve en la necesidad de contratar los servicios de un abogado o bien de alguien que lo represente en el juicio, porque el propio trabajador presume que este sabrá defenderlo, que este esta preparado para ello y porque conoce la ley, aunque eso no quiere decir que así sea en todos lo casos, porque lamentablemente la ley no exige que para llevar a cabo la defensa de un trabajador en el ámbito laboral se requiera del título de Licenciado en Derecho, motivo por el cual, muchos de los que dicen llamarse abogados o licenciados no lo son, ya que nos encontramos con los llamados "Coyotes" como acertadamente les denomina el autor en cita, quienes se valen de la propia ignorancia jurídica de los trabajadores para beneficiarse económicamente de estos sin importarles realmente si el patrón esta violando sus derechos.

Hay que hacer un paréntesis, respecto a los apoderados o representantes del trabajador, y en especial a los llamados "coyotes", quienes más que ayudar a los trabajadores, en muchas ocasiones los llegan a perjudicar, por lo que proponemos que en conflictos de naturaleza laboral, el representante del trabajador se le exija contar con el título que lo acredite como Lic., en Derecho, o en su defecto se acredite como pasante de Lic. en

Derecho, con su permiso correspondiente por la Dirección General de Profesiones, como lo señala el artículo 30 de la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal que establece lo siguiente:

“La Dirección General de Profesiones, podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años “.

Esto nos lleva, a que se reforme la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establezca que para ser representante legal del trabajador o bien del propio patrón, se cuente con título de Lic. en Derecho o Carta de Pasante, expedida por la Dirección General de Profesiones, a demás de que se modifique la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, en su artículo 26 que establece que:

“Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contenciosos-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o los intereses, de persona que no tenga título profesional registrado.

En mandato para asunto judicial o contencioso administrativo determinado, solo podrá ser otorgado a favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta ley.

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos y el caso de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta ley”.

Es decir, el último párrafo de este artículo, se debería de suprimir lo referente a los gestores en asuntos obreros y con ello evitar que se viole el artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo.

Todo esto nos lleva a que cuando se cometa este tipo de delitos por parte del Procurador de la Defensa del Trabajo, o apoderado o representante del trabajador, solo proceda por querrela del trabajador para que este pueda ser sancionado, si como ya lo mencionamos, el trabajador no conoce de leyes y mucho menos de como se lleva a cabo el procedimiento, entonces en que momento va a saber el trabajador cuando su apoderado o representante, se abstenga de concurrir a dos o más audiencias, o bien cuando sin causa justificada deje de promover en el juicio durante más de tres meses, si conforme a lo antes visto, el trabajador no se da cuenta de todo esto.

Ante esta circunstancia, proponemos que se reforme este artículo 1005, en el cual se adicione lo siguiente:

Cuando el apoderado o representante del trabajador incurra en cualquiera de las fracciones anteriores, la Junta a través del Procurador de la Defensa del Trabajo, estará obligado a denunciar a esté de manera inmediata ante el Ministerio Público, y en caso de omisión, este será responsable, de los daños y perjuicios que le pueda ocasionar al trabajador.

Aunque el trabajador ignore que se le están afectando sus intereses conforme al artículo 1005, él Procurador de la Defensa del Trabajo,

en todo momento deberá vigilar los intereses del trabajador, conforme a nuestra propuesta de reforma antes mencionada.

Artículo 1006. "A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de reincidencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana."

El autor antes señalado señala que:

"Esta disposición nueva en la ley tiende, y ojalá logre su objetivo de terminar de una buena vez con la práctica generalizada de utilizar en los conflictos laborales testigos falsos, pero a la vez implica una responsabilidad para los funcionarios de las juntas, quienes deben dictar sus resoluciones en conciencia y a buena fe guardada, aplicándoles, en su caso, las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos."⁹⁵

A pesar de la existencia de este artículo, consideramos que durante muchos años, ha existido este mal, de presentar documentos y testigos falsos, y difícilmente este artículo va acabar con esta práctica, aunque haya que reconocer la labor del legislador, respecto a la creación de este artículo, y solo esperemos que más adelante se acabe este tipo de artimañas de las que se

⁹⁵ Idem.

valen en muchas ocasiones los representantes o apoderados tanto del patrón como del trabajador.

Podemos concluir diciendo que es necesario que se regulen los llamados "Delitos Laborales" dentro del Código Penal Federal, para una mejor aplicación de los mismos, creando un Título Vigésimosexto que regule a estos, además creemos necesario, que se derogue la fracción XVII del artículo 387, del mismo ordenamiento por lo antes ya expuesto, que se legisle en materia local, para el Distrito Federal, delitos laborales, además que se aumenten las penalidades, elevando este tipo de delitos como graves, que se en el caso del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo, se persiga de oficio, y no solo por querrela, todo esto con relación a que si contamos con una buena regulación de estos delitos dentro de los códigos penales ante lo ya expuesto, entonces el único beneficiado va hacer la clase trabajadora, y así estos delitos laborales tendrán una razón de ser, cumpliendo con la tarea de proteger realmente al trabajador y no solo sea letra muerta dentro de la ley.

4.3. LA CARGA DE LA PRUEBA EN LOS DELITOS LABORALES

En los puntos anteriores, ya hemos tratado quien debe de ser la autoridad competente para conocer sobre los delitos laborales, así como hacer una regulación sobre estos dentro de las leyes penales, para una mejor aplicación, ahora toca el turno a la llamada carga de la prueba, aquí debemos de analizar quien esta obligado a probar o bien a quien corresponde la carga de la prueba cuando estemos frente a los delitos laborales, si bien al patrón o al

trabajador, en primera instancia podríamos argumentar que esta debe de recaer de manera absoluta en el patrón, pero para ello trataremos de hacer un pequeño análisis conforme a la Ley Federal del Trabajo, así como a los códigos penales, para determinar a quien debe de corresponder esta carga de la prueba.

Hay que mencionar que conforme a nuestro punto 4.1 referente a la autoridad competente para conocer de este tipo de delitos laborales correspondería a la legislación de carácter penal aplicar sus normas referentes a la carga de la prueba por ser esta la autoridad competente para ello, de manera que las disposiciones comprendidas dentro de la legislación laboral quedarían fuera de toda aplicación respecto de estos delitos, a pesar que están comprendidos dentro de la misma, para ello es importante remitirnos a la legislación tanto laboral, como penal, para analizar la carga de la prueba en ambas ramas del derecho, para así poder determinar a quien debe de recaer la carga de la prueba en los llamados "Delitos Laborales".

En la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con el artículo 784, establece que:

"La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

Fracción XII. Monto y pago de salario”

Solo transcribimos la fracción anterior, por un solo motivo, que tiene relación directa con lo que establece el artículo 1004, de la ley antes en cita, el cual castiga a todo aquel patrón que haga entrega a sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega... lo importante respecto a todo esto, es que cuando se suscite un problema respecto al salario que recibe un trabajador, este podrá recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea la Local o Federal, dependiendo del caso concreto, y el patrón deberá probar que ha hecho los pagos correspondientes a que tiene derecho por ley, respecto al salario del trabajador, por tener la obligación conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo al que ya hicimos referencia, ya que al patrón le recae la carga de la prueba, esto en cuanto al ámbito laboral, pero que pasa si nos trasladamos al campo de lo penal, y en específico cuando estemos en presencia de un delito laboral, que va a suceder, si como ya lo mencionamos dentro del campo laboral solo van a operar las normas que contiene la Ley laboral respecto a su capítulo XII, referente al “De las Pruebas”, es decir, en materia penal, al momento en que un individuo comete un delito, y en este caso el patrón, se va a regir por lo que establece el Código Federal de Procedimientos Penales, respecto a su Título Sexto, denominado “Prueba”, y en ningún momento por la Ley Federal del Trabajo, por ser incompetente, respecto al artículo 21 constitucional, como ya lo hemos enfatizado anteriormente, aquí el patrón ya no esta obligado a guardar los documentos que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, entonces creemos que en este caso el patrón ya no va a tener la carga de la prueba cuando se

llegue a dar estos delitos laborales porque va a estar en presencia de una autoridad judicial y no de una autoridad laboral.

Ahora bien, nos preguntamos si el trabajador esta obligado a probar o le corresponde a él la carga de la prueba cuando estemos en presencia de un delito laboral en el cual se vean afectados sus derechos por parte del patrón, conforme al razonamiento anterior.

Para poder precisar, si al trabajador le corresponde la carga de la prueba en los delitos laborales, consideramos que debemos remitirnos al Código Federal de Procedimientos Penales, para ver que señala este, en lo que se refiere a su capitulo de pruebas.

Antes de entrar al estudio de la ley penal, respecto a su capitulo de pruebas, es necesario recordar que conforme al artículo 2º del Código Federal de Procedimientos Penales señala que:

“Compete al Ministerio Público Federal llevar a cabo la averiguación previa y ejercer, en su caso, la acción penal ante los tribunales.

En la averiguación previa corresponderá al Ministerio Público:

- I. Recibir las denuncias o querellas que le presenten en forma oral o por escrito sobre hechos que puedan constituir delito;
- II. Practicar y ordenar la realización de todos los actos conducentes a la acreditación del cuerpo del delito y

la probable responsabilidad del inculpado, así como la reparación del daño.”

Como ya lo habíamos señalado con anterioridad, el Ministerio Público Federal, es el encargado de representar a los intereses sociales, y por consiguiente es el encargado de recibir toda denuncia o querrela por parte de la posible víctima de un delito, así mismo el Ministerio Público es el único que puede ejercitar la acción penal y respecto a esta y conforme al artículo 136 del Código Federal de Procedimientos Penales que establece que:

“En ejercicio de la acción penal, corresponde al Ministerio Público:

Fracción IV. Rendir las pruebas de la existencia de los delitos y de la responsabilidad de los inculpados.”

Como se puede apreciar, corresponde al Ministerio Público, aportar pruebas que acrediten el cuerpo del delito, así como la posible responsabilidad de los inculpados, para poder así consignar ante el juez de lo penal, de la fracción IV, podemos señalar, que el Ministerio Público de alguna manera debe de aportar pruebas, pero en ningún caso estará obligado, y estas les va a obtener a través de llevar a cabo todas las diligencias necesarias, que le permitan tener la certeza de que existe un delito y un probable responsable para poder consignar ante el juez.

Ahora bien, el artículo 141 de la ley antes en cita establece que:

“En todo procedimiento penal, la víctima o el ofendido por algún delito tendrá derecho a:

Fracción II. Coadyuvar con el Ministerio Público.”

De lo anterior se desprende que podrán proporcionar al Ministerio Público o al juzgador, directamente o por medio de aquél, todos los datos o elementos de prueba con que cuenten, que conduzcan a acreditar los elementos del tipo penal y a establecer la probable o plena responsabilidad del inculpado, según el caso, y la procedencia y monto de la reparación del daño.”

Respecto a este artículo, la ley le concede a la víctima el derecho de coadyuvar con el Ministerio Público, para aportar pruebas que puedan ayudar a este para encontrar los elementos del tipo penal para poder acreditar el cuerpo del delito, y la probable responsabilidad del inculpado, además este derecho se extiende a la constitucional conforme al artículo 20 inciso B denominado De la víctima o del ofendido, en su fracción II, establece que:

“Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la averiguación previa como en el proceso, y a que se desahoguen las diligencias correspondientes.”

Conforme a estos artículos, la víctima y en su caso el trabajador deberá aportar pruebas, desde el momento mismo de presentar su denuncia o querrela, aunque no es obligatorio, pero sí el trabajador quiere que esta prospere deberá acompañar sus respectivas pruebas, sin esperar a que el

Ministerio Público lleve a cabo diligencias para fincarle responsabilidad penal al posible culpable, que en este caso puede ser el patrón, aunque el trabajador no esta obligado a presentar pruebas, también es cierto que si este quiere tener una respuesta favorable ante la posible comisión de un delito que se ha cometido en su contra, este tendrá que aportar pruebas.

Si el patrón comete el delito plasmado en el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador difícilmente podrá aportar pruebas respecto a que el patrón no le paga los salarios que conforme a la ley le corresponde o bien que se le haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, en virtud de que el trabajador tiene la enorme desventaja respecto al patrón, porque en muchas ocasiones ante la necesidad de conservar o adquirir un empleo, el trabajador acepta salarios que no corresponden a los que por derecho tiene el trabajador, es así que en muchas ocasiones el patrón ante tal situación se aprovecha de la necesidad del trabajador, y en muchas ocasiones de la ignorancia de estos para poder pasar por alto el delito contemplado en el artículo 1004, de la Ley Federal del Trabajo, a demás el trabajador nunca podrá tener acceso a las listas de raya, a las nominas o todo aquel documento que contenga lo que gana cada trabajador, aunado a todo lo anterior, nos atrevemos a decir, que en muchas ocasiones el trabajador esta enterado que el patrón le paga salarios por debajo de los que en la realidad le corresponden, pero este que puede hacer, reclamarle al patrón y decirle que le pague el salario justo; más bien este se tiene que quedar callado ante el temor de ser despedido y aun cuando el trabajador tenga testigos que podrían ser sus propios compañeros de trabajo, estos últimos en caso de que haya una denuncia o querrela por parte del trabajador, estos no van a declarar en su

favor, ante la amenaza por parte del patrón de que si declaran en su contra, puede despedirlos, he incluso fincarles responsabilidad penal, diciendo que se robaron herramienta de trabajo o cualquier otra cosa, es decir, no es tan fácil para el trabajador, primeramente aportar pruebas y segundo prefiere seguir bajo el yugo del patrón aunque este le pague salarios por debajo a lo que tiene derecho por ley.

Aun cuando el trabajador decida denunciar este tipo de delitos laborales, que pasaría si la denuncia o querrela no prospera, el patrón en ese momento puede revertir la denuncia en contra de su trabajador por difamación conforme al artículo 350 del Código Penal Federal, en su párrafo segundo que establece que:

“La difamación consiste: en comunicar dolosamente a una o más personas, la imputación que se hace a otra persona física, o persona moral en los casos previstos por la ley, de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descrédito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien.”

Y el artículo 354 del mismo ordenamiento señala que:

“El injuriado o difamado a quien se impute un delito determinado que no se pueda perseguir de oficio, podrá quejarse de injuria, de difamación o de calumnia, según le conviniere.”

En estos dos preceptos, vemos que el trabajador corre el riesgo de ser acusado por difamación por parte del patrón, y que además de recibir una sanción de carácter penal, el trabajador seguramente va a perder su empleo por hacerse ya imposible la relación de trabajo, y en su momento el

patrón podrá rescindir la relación de trabajo conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sin responsabilidad para este conforme a las fracciones XIV y XV que señalan lo siguiente:

Fracción XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Fracción XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En lo que se refiere al juez de lo penal, ya dentro del procedimiento respecto a las pruebas, el artículo 206 del Código Federal de Procedimientos Penales establece que:

“Se admitirá como prueba en los términos del artículo 20 fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todo aquello que se ofrezca como tal, siempre que pueda ser conducente, y no vaya contra el derecho, a juicio del juez o tribunal. Cuando la autoridad judicial lo estime necesario, podrá por algún otro medio de prueba establecer su autenticidad.”

En la última parte del artículo antes citado, vemos que el juez tiene la facultad de poder allegarse de otro tipo de pruebas, para establecer su autenticidad de las ya presentadas, o bien para un mejor proveer, a través de diligencias que le permitan al juez tomar una mejor decisión.

En el capítulo primero en su punto 1.9.2, relativo a la carga de la prueba, se señaló que dentro del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal en su artículo 248, encontramos la carga de la prueba en materia penal al señalar el mencionado artículo que:

“El que afirma está obligado a probar. También lo está el que niega, cuando su negación es contraria a una presunción legal o cuando envuelve la afirmación expresa de un hecho.”

En lo que se refiere al artículo anterior, recordamos que Guillermo Colín Sánchez, señala que el criterio del legislador, resulta impropio y carente de técnica y que afortunadamente se salva con el contenido impreso al artículo 314, cuyo texto indica: “ Cuando el juez instructor creyere indispensable recibir pruebas diversas de las propuestas por las partes, para aclarar la oscuridad de las rendidas o para comprobar algún punto que estime de importancia acordará se practiquen las diligencias que considere necesarias.”

Pero hay que señalar, que el legislador reformó este artículo 314 y hoy establece lo siguiente:

Artículo 314. En el auto de formal prisión se ordenará poner el proceso a la vista de las partes para que propongan, dentro de quince días contados desde el siguiente a la notificación de dicho auto, las pruebas que estimen pertinentes, las que se desahogarán en los quince días posteriores. Plazo dentro del cual se practicarán, igualmente, todas aquellas que el juez

estime necesarias para el esclarecimiento de la verdad y en su caso, para la imposición de la pena.

Aunque se trata del Código Penal para el Distrito Federal, se debería de acabar con el artículo 248, con fundamento a que este es de carácter puramente civil, en virtud de que no esta regulando cuestiones de índole privada o entre particulares, respecto que el Derecho Civil esta comprendido dentro del Derecho Privado, y el Derecho Penal, esta contemplado dentro del Derecho Público y ambas se deben de regir por sus propias normas.

Respecto al juez, podemos terminar diciendo que este tiene la facultad de llevar acabo diligencias que considere necesarias, para el esclarecimiento de la verdad.

Por último, es necesario hablar del "Inculpado", y conforme al artículo 20 de la Constitución inciso A, fracción V, señala que: "Se le recibirán los testigos y demás pruebas que ofrezca, concediéndosele el tiempo que la ley estime necesario al efecto y auxiliándosele para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite, siempre que se encuentren en el lugar del proceso."

El inculpado tiene la garantía de poder ofrecer pruebas, pero más nunca tiene la imposición de ofrecerlas, esto lo traducimos en que a él no le corresponde la carga de la prueba en el proceso penal y conforme al principio de Manuel Rivera Silva, que a continuación señalaremos:

“Si por principio general, toda persona es inocente hasta que se pruebe lo contrario, la carga de la prueba del delito, imputabilidad, culpabilidad y demás circunstancias así como el monto del daño causado, descansa en el Ministerio Público.”⁹⁶

Conforme a este principio, vemos que no le corresponde al inculpado de manera directa ofrecer las pruebas que lo señalen como inocente, y el autor antes en cita, sin embargo hace descansar esta carga de la prueba en el Ministerio Público, pero consideramos que no solo recae en este último, sino como ya lo vimos descansa tanto en la víctima, el juez, el Ministerio Público y el inculpado, este último bajo el principio de este mismo autor que señala que:

“Ante la existencia de una presunción legal probados los elementos descritos en la ley, la carga de la prueba descansa en el inculpado para efectos de destruir la presunción.”⁹⁷

Como vemos, en el Derecho Penal, no existe la llamada carga de la prueba, respecto a la víctima, al inculpado, al Ministerio Público, o el juez, sin embargo todos deben de presentar sus pruebas, con la finalidad de llegar a la verdad, pero respecto al trabajador, éste no esta al nivel de las demás partes, para poder presentar pruebas, por las razones ya expuestas con anterioridad, y es por eso que consideramos importante que se legisle en materia penal para que en caso de que se den este tipo de delitos laborales, la carga de la prueba recaiga en el patrón, por ser este el más poderoso dentro de la relación de trabajo.

⁹⁶ RIVERA SILVA, Manuel. Ob cit., pág. 199

⁹⁷ Idem.

Para lo cual proponemos que dentro del Código Federal de Procedimientos Penales, respecto a su TITULO SEXTO, denominado "PRUEBA", en su artículo 206 se adicione un segundo párrafo que señale lo siguiente:

Artículo 206, párrafo segundo.

Cuando se cometa un delito considerado como laboral, en perjuicio del trabajador, por parte del patrón o cualquier otra persona, estas últimas de manera absoluta, les recaerá la carga de la prueba, eximiendo de esta al trabajador.

Seria importante hacer esta reforma, para beneficio del trabajador, y de alguna manera trasladar a la ley penal el principio que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que establece que:

"La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

Fracción XII. Monto y pago de salario."

Podemos concluir este punto, apuntando que es necesario que se legisle en materia penal y en específico dentro del Código Federal de Procedimientos Penales, en su capítulo correspondiente al de **PRUEBAS**, en el que se establezca que en caso que se presente un delito de naturaleza laboral, se exima de la carga de la prueba al trabajador, y en su caso que esta recaiga sobre el patrón, rompiendo así con el principio que establece el Código Civil e incluso el Código Penal para el Distrito Federal que establece que:

“El que afirma está obligado a probar. También lo está el que niega, cuando su negación es contraria a una presunción legal o cuando envuelve la afirmación expresa de un hecho.”

Esto en razón, de que se trata de una rama muy especial denominada “Derecho Laboral”, que por su naturaleza, y que dentro de la relación laboral que se da entre el Patrón-Trabajador, en el que este último debe de ser él mas protegido por la ley, respecto al lugar que guarda respecto al patrón.

Consideramos que además debe de recaer la carga de la prueba sobre el patrón, porque en caso de que no se llegue a tipificar el delito, la ley debe de proteger al trabajador respecto a que el patrón no pueda denunciar al trabajador por el delito de difamación, como lo ya señalado con anterioridad, consagrando así un derecho en favor de la clase trabajadora.

4.4. A QUIEN COMPETE DENUNCIAR LOS DELITOS LABORALES

Comenzaremos señalando que nuevamente la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal y para el Distrito Federal, nos confunden respecto a quien compete denunciar este tipo de delitos laborales en virtud de los siguientes hechos:

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 1003 párrafo segundo, establece que:

“Los presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las locales de Conciliación y los inspectores de Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.”

Ahora bien el artículo 399 Bis, párrafo segundo del Código Penal Federal, así como del Distrito Federal señala lo siguiente:

“Se perseguirán por querrela los delitos previstos en los artículos 380 y 382 a 399, salvo el artículo 390 y los casos a que se refieren los dos últimos párrafos del artículo 395.”

Artículo 399 Bis último párrafo

“Asimismo, se perseguirá a petición de la parte ofendida el fraude cuando su monto no exceda del equivalente a quinientas veces el salario mínimo general vigente en el lugar y en el momento en que sé cometió el delito y el ofendido sea un solo particular. Si hubiese varios particulares ofendidos, se procederá de oficio, pero el juez podrá prescindir de la imposición de pena cuando el agente haya reparado los daños y perjuicios causados a los ofendidos y no exista oposición de cualquiera de estos.”

Dentro de la Ley Federal del Trabajo encontramos que si se llega a violar el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán la obligación de denunciarlo conforme al artículo 1003, los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación y los Inspectores de Trabajo, sin embargo si se da la violación al artículo 1005, en caso de cometer el delito el representante o apoderado del trabajador, este solo procederá por querrela del trabajador, ya que solo este podrá recurrir ante la autoridad judicial para denunciar la posible comisión de un delito.

Dentro del Código Penal Federal, respecto a su artículo 399 bis, párrafo segundo, se perseguirán por querrela lo que establece el artículo 387 fracción XVII, que señala que:

“Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.”

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se pueden denunciar el delito del artículo 1004, por todas las autoridades ya mencionadas, mientras que en el Código Penal Federal, solo puede ser por querrela, pero antes de consideramos necesario ver en que consiste la querrela y la denuncia.

Para Julio A. Hernández Pliego, la denuncia es “el acto procesal por el que cualquier persona, verbalmente o por escrito, ante el Ministerio Público (o ante la policía dependiente de él, en materia federal) relata hechos posiblemente constitutivos de delito.”⁹⁸

El mismo autor señala que la querrela “debe de ser formulada precisamente por el ofendido por el delito o por su representante jurídico.”⁹⁹

De los dos conceptos anteriores, es muy fácil hacer la distinción entre ambos, ya que la denuncia, la puede hacer cualquier persona, sin importar si es o no la víctima de un delito, y la querrela, para que esta proceda se necesita que la haga de manera forzosa la víctima del delito o su representante jurídico, de lo contrario esta no procederá.

Proponemos que se derogue la fracción XVII del artículo 387 del Código Penal Federal y una vez que se hayan regulado los delitos laborales en el Código Penal Federal, se establezca dentro de este nuevo Título Vigésimoséptimo denominado “De los Delitos Laborales” lo siguiente:

⁹⁸ HERNANDEZ PLIEGO, Julio A. Ob cit., pág. 92

⁹⁹ Ibidem. pág. 93

Se perseguirán de oficio todos los delitos que contempla el presente título.

Con esto, cualquier persona que sea sabedora de un delito laboral, ya sea, el trabajador, su representante o apoderado legal, la autoridad laboral, los inspectores de trabajo etc. podrán denunciar este tipo de delitos, sin esperar a que el trabajador lo haga, porque como ya lo mencionamos, el trabajador por miedo, por ignorancia o por cualquier otra causa no se querella en contra de su patrón, por eso este tipo de delitos no deben de proceder solo por querella como lo establece el artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo, sino de oficio, de ahí que propongamos esta reforma.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho del Trabajo, nace ante la desigualdad que se da en una relación de trabajo, y este trae consigo un mínimo de beneficios, que le permitan al trabajador conseguir equilibrio y la justicia social frente al patrón, además de que su trabajo se efectúe en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para él y su familia, y teniendo como fin inmediato la de terminar con la explotación del hombre por el hombre.

SEGUNDA. Ante los problemas que presenta el Derecho del Trabajo, por la violación a la norma laboral, viene en su auxilio el Derecho Penal, para sancionar a todo aquel empresario o patrón que viole dichas normas, surgiendo así el llamado **Derecho Penal del Trabajo**.

TERCERA. Ante el Derecho Penal del Trabajo, nacen los llamados **Delitos Laborales** y hay que entender por estos, como el acto u omisión en el que incurre cualquier sujeto ante la violación a la norma de trabajo, siempre y cuando, traiga consigo una sanción de carácter penal equiparable a la prisión.

CUARTA. No basta en la actualidad contemplar delitos laborales dentro de la Ley Federal del Trabajo, si estos no cumplen con la finalidad de sancionar a todos aquellos que lleven a cabo este tipo de delitos, si en la actualidad no se cuenta con una regulación dentro de los códigos penales, que permita castigar de manera eficiente al agresor de la norma de trabajo, para que de esta manera deje de ser letra muerta como sucede en la actualidad. Para ello proponemos,

que se reforme el artículo 1010 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

“Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes”.

Para que quede de la siguiente manera:

Las sanciones correspondientes a la prisión, comprendidas dentro de esta ley, se harán efectivas por la autoridad judicial federal por ser esta la única facultada para ello.

QUINTA. Ante la inobservancia de los delitos laborales, proponemos que estos deben de ser regulados por el Código Penal Federal, a través de la creación de un Título Vigésimoséptimo denominado “De los Delitos Laborales”, que contemple de manera integra los artículos 1004, 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo, además que se derogue el artículo 387 fracción XVII, del propio Código Penal Federal, permitiendo así a la autoridad judicial sancionar al que cometa este tipo de delitos, conforme a sus normas y principios.

SEXTA. Dentro de los delitos laborales, existen penas muy bajas, que puede traer como consecuencia que se cometan muchos delitos de estos, por lo que proponemos que se legisle respecto a estas sanciones, aumentando la de prisión, que en la actualidad es de seis meses a cuatro años, como lo señalan los artículos 1004, 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo, a

una sanción que vaya de cuatro a siete años de prisión respectivamente, trayendo como consecuencia que estos delitos sean considerados como graves.

Otra propuesta, sería que si el legislador considera que este tipo de delitos no ameritan ser elevados como graves, entonces proponemos que la sanción de carácter económico que hoy contemplan estos delitos se duplique. Además no basta duplicar solo las sanciones de carácter económico en caso de reincidencia como lo establece la Ley Federal del Trabajo, sino que también hay que aumentar las de prisión cuando se presente este caso. Para ello proponemos que se reforme el artículo 1004 en su último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que en la actualidad establece que:

“En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo”.

Y con la reforma que quede de la siguiente manera:

En caso de reincidencia, se duplicarán las sanciones económicas a que se refiere cada una de las tres fracciones de este artículo.

SEPTIMA. Para una mejor protección de los intereses de los trabajadores, es necesario que los delitos laborales se persigan todos de oficio y no solo dos de los tres que regula la ley, lo que permita que cualquier persona pueda denunciar este tipo de delitos, sin importar que se presente o no el agraviado

del delito ante la autoridad judicial, para lo cual proponemos que una vez que se cree el Título Vigésimoséptimo denominado “De los Delitos Laborales” dentro del Código Penal Federal, se establezca lo siguiente:

Se perseguirán de oficio todos los delitos que contempla el presente título.

También proponemos, que se adicione dentro del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

Cuando el apoderado o representante del trabajador incurra en cualquiera de las fracciones anteriores, la Junta a través del Procurador de la Defensa del Trabajo, estará obligado a denunciar a éste de manera inmediata ante el Ministerio Público, y en caso de omisión, éste será responsable de los daños y perjuicios que le pueda ocasionar al trabajador.

OCTAVA. Creemos que no son suficientes los delitos laborales, que existen en la actualidad, por ello sentimos que es necesario que se legisle en materia local, y en específico para el Distrito Federal, este tipo de delitos dentro del Código Penal, tomando como antecedente el Código Penal del Estado de Michoacán, para que de esta manera se siga protegiendo al trabajador. Para ello proponemos que se cree dentro del Código Penal para el Distrito Federal, un Título denominado “De los Delitos Laborales”, en el que se contengan los siguientes delitos laborales que en su mayoría son tomados del Código Penal de Michoacán y son los siguientes:

- Pague los salarios de los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea del curso legal;
- Imponga labores insalubres a peligrosas o trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciséis años, salvo los casos que exceptúa la Ley Federal del Trabajo;
- No pague a sus trabajadores el salario mínimo imperante en la región;
- Se haga aparecer dolosamente insolvente para eludir el pago de los salarios e indemnizaciones debidas a los trabajadores;
- No proporcione asistencia médica en casos de accidentes graves de trabajo cuando estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la fábrica; y
- Obligue a los trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada, tres meses antes y uno después del parto; cuando le niegue los descansos necesarios para lactancia, durante ese periodo a cuando despida para no pagarle los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere esta fracción.

Este último delito, nos permite proponer y crear el siguiente delito:

Todo patrón por si o por medio de otra persona, se niegue a dar empleo a toda mujer que al momento de solicitarlo se

encuentre embarazada, o bien le exija certificado médico de no embarazo, por lo que la afectada o cualquier otra persona que se percate de tal hecho, podrá recurrir ante la autoridad judicial a denunciar tal situación.

Esto en razón, de que ya es momento de acabar con todas aquellas viejas prácticas que durante mucho tiempo, la mujer ha sido objeto de discriminación, que le han ocasionado severos problema para incorporarse a la vida laboral.

Por último sugerimos que estos delitos tengan sanciones iguales o mayores a las que contempla el Código Penal de Michoacán.

NOVENA. Si bien dentro del Derecho Penal, consideramos que no existe la llamada carga de la prueba, tratándose de los delitos laborales, esta debería de corresponder de manera absoluta al patrón, por ser este el más poderoso dentro de la relación de trabajo, y de esta manera se conserve el principio que consagra la Ley Federal del Trabajo en su artículo 784, el cual no impera dentro del Derecho Penal, y que establece lo siguiente:

“La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...”

Para lo cual proponemos que dentro del Código Federal de Procedimientos Penales, en lo que se refiere a su Título Sexto, denominado "Prueba" en su artículo 206, se adicione un segundo párrafo que señale lo siguiente:

Cuando se cometa un delito considerado como laboral, en perjuicio del trabajador, por parte del patrón o cualquier otra persona, estas últimas de manera absoluta, les recaerá la carga de la prueba, eximiendo de esta al trabajador.

DECIMA. Ante el desconocimiento de estos delitos laborales, por parte de la autoridad judicial, y en específico del Ministerio Público, ya hemos sugerido que se regulen estos dentro de los códigos penales, pero además creemos necesario que exista una **Agencia Especializada sobre Delitos Laborales**, que permita llevar a cabo una mejor investigación por parte del Ministerio Público, así como actuar de manera más rápida para realizar todas las diligencias necesarias, para poder ejercitar acción penal contra quien resulte responsable y por último facilitarle al trabajador la denuncia de estos delitos.

DECIMA PRIMERA. Ante el desconocimiento de los delitos laborales por parte de la autoridad judicial y del propio Ministerio Público, nos vemos en la necesidad de recurrir al **Amparo**, ya que en ocasiones el Ministerio Público no ejercita acción penal, cuando se llega a presentar un delito de esta naturaleza, argumentado al agraviado que el no es la autoridad competente, ya que este tipo de delitos están regulados en una ley de carácter laboral y no en la penal, por lo cual se abstiene de conocer. Pero se le olvida a la autoridad judicial que dentro del Código Penal Federal, en su artículo 6º establece que:

“Cuando se cometa un delito no previsto en este código, pero si en una ley especial o en un tratado internacional de observancia obligatoria en México, se aplicarán, tomando en cuenta las disposiciones del Libro Primero del presente código y, en su caso, las conducentes del Libro Segundo”.

Es decir, a la autoridad judicial se le olvida primero que existe este artículo 6º y segundo que la Ley Federal del Trabajo, es una ley especial, por lo que si el Ministerio Público se abstiene de conocer de estos delitos, estaría causando un agravio al trabajador, además de estar violando la garantía individual que consagra el artículo 17 constitucional, consistente en que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales y por último el Ministerio Público no puede dejar de conocer sobre este tipo de delitos, ya que, él es el único facultado conforme al artículo 21 constitucional para conocer sobre estos, y es por ello que ante esta situación se tenga que recurrir al Amparo.

DECIMA SEGUNDA. Por último hacemos un llamado a todos aquellos estudiosos del Derecho del Trabajo y del Derecho Penal, con la finalidad de que el presente trabajo de investigación se pueda mejorar, con relación a ofrecer más y mejores soluciones, con él propósito de proteger cada vez más a la **Clase Trabajadora.**

BIBLIOGRAFÍA

1. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, México, 1985.
2. CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. Derecho Penal Mexicano. México, 1941.
3. CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl, CARRANCA Y RIVAS, Raúl. Derecho Penal Mexicano, Parte General, Ed. Porrúa, México, 1999.
4. CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, Ed. Porrúa, México, 1996.
5. COLÍN SÁNCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Ed. Porrúa, México, 1995.
6. CUELLO CALÓN, Eugenio. Derecho Penal. Madrid, 1947.
7. CUELLO CALÓN, Eugenio. Derecho Penal. Tomo I, Ed. Bosch, Barcelona, 1981.
8. DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1997.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, México, 1978.
10. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Ed. Porrúa, 1990.
11. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, México, 1999.
12. GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ed. Harla, México 1997.

13. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ed. Harla, México 1990.
14. HERNANDEZ PLIEGO, Julio. Programa de Derecho Procesal Penal. Ed. Porrúa, México 1999.
15. ISLAS DE GONZALEZ MARISCAL, Olga. Manual de Introducción a las Ciencias Penales. Secretaría de Gobernación, México 1976.
16. JIMENEZ DE ASUA. La Ley y el Delito. Ed. Sudamericana, Buenos Aires, 1990.
17. LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Introducción al Derecho Penal, Ed. Porrúa, México, 1997.
18. MAGGIORE GIUSEPPE. Derecho Penal, Tomo I, Ed. Temis, Bogotá Colombia.
19. PINA, Rafael De. CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa, México, 1993.
20. PORTE PETIT, Celestino. Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1993.
21. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ed. Pac, S.A., México, 1991.
22. RIVERA SILVA, Manuel. El Proceso Penal. Ed. Porrúa, México, 1997.
23. SOLER, Sebastián. Derecho Penal Argentino. Tomo II. Ed. Tea, Buenos Aires, 1992.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1982.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1981.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo, Ed. Botas, México, 1948.

27. VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano, Parte General, Ed. Porrúa, México, 1990.

LEGISLACIÓN

28. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México, 2001
29. Código Penal Federal, Ed. Ediciones Fiscales Isef, México, 2001.
30. Código Federal de Procedimientos Penales. Ed. Ediciones Fiscales Isef, México, 2001.
31. Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. Ed. Porrúa, México, 1996.
32. Ley Reglamentaria del Artículo 5 Constitucional Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal.
33. Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal. Ed. Ediciones Fiscales Isef, México, 2001.
34. Código Penal del Distrito Federal. Ed. Ediciones Fiscales Isef, México 2001.
35. Código de Procedimientos Penales. Ed. Ediciones Fiscales Isef, México, 2001
36. Código Penal del Estado de Michoacán. Ed. Porrúa, México, 2000
37. Ley Orgánica de la de la Procuraduría General de la República. Ed. Ediciones Fiscales Isef, México, 2001.

REVISTAS Y DICCIONARIOS

38. TRUEBA URBINA, Alberto. Revista CRIMINALE, México, Año XVI, N° 4, Abril, 1948.
39. PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México, 1998.
40. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, Ed. Porrúa, UNAM, 1991.

