

A

00721
502



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INOPERANCIA DEL TÍTULO XVI DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

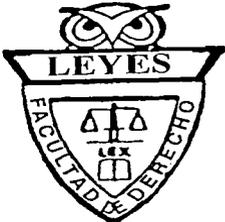
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

ARTURO MARAVILLAS LEMUS

ASESOR: JUAN PABLO MORAN MARTINEZ

MÉXICO, D.F.

2003





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

B



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ARTURO MARAVILLAS LEMUS

FECHA: 6 MARZO 2003

FIRMA: [Firma]

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ARTURO MARAVILLAS LEMUS**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"INOPERANCIA DEL TITULO XVI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**, bajo la dirección del Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 22 de enero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.



Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 4 de febrero del 2003.

SEMINARIO DE DERECHO

DEL TÍTULO XVI DE LA
LIC. **GUILLEMO HORI ROBAINA**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A MIS PADRES:

Con el orgullo con el que ustedes nos procrearon y nos vieron crecer a cada uno de sus hijos, sepan que los más orgullosos somos nosotros de ustedes por todo lo que han hecho, por habernos entregado su vida, su pensamiento, su trabajo y sus ilusiones, siempre sin guardar nada para ustedes mismos, por haber sembrado esas semillas, haberlas regado y cuidado para crecerlas y convertirlas en flores hermosas. Todas esas cosas por las cuales han luchado, tendrán siempre en mi corazón un lugar muy especial. Ustedes nos enseñaron que nuestra misión consistía en hacer todo lo que pudiésemos, y que la suya consistía en ayudarnos. Esta razón es la que nos impulsa para esforzarnos por hacer lo mismo con nuestros propios hijos, lo cual constituye la mejor herencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS HIJOS:

Ustedes son tan especiales, porque fueron engendrados con amor, y eso es invaluable. La mitad del amor del que son acreedores, es mío, porque la mitad de la sangre que corre por sus venas, También es mía. No tengo dudas sobre la gran valentía que ustedes poseen y quiero que siempre sepan que toda mi vida y en todas partes he estado pensando en ustedes, queriéndolos y esperándolos.

A MIS HERMANOS:

La vida me ha enseñado que debe orientarse hacia una meta, y para tener significado hay que vivir la vida a través de la creación de múltiples metas. Hay que tomar decisiones para lograr esas metas y esforzarse por alcanzarlas, sin importar que se tenga que cruzar entre el lodo. Mientras tengamos esperanza, tenemos dirección, la energía para avanzar y el mapa para orientarnos. Tenemos cientos de alternativas, miles de caminos y una infinidad de sueños. Llenos de

D

esperanza, ya hemos recorrido la mitad del camino a donde queremos llegar y sin esperanza, estamos perdidos para siempre. Lo único cierto para nosotros es el cambio. Combatir el cambio es perder nuestro tiempo; es una batalla perdida. Convertirnos en su aliado fiel, es asegurarnos la vida. Deseo que ustedes nunca se den por vencidos y que se preocupen por los sentimientos de los demás. Siempre hay que mostrar interés, pues nos rodean personas en quienes podemos confiar y a las que podemos querer.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

En la noche de mi vida, alcé mis manos, para hablar en silencio y sentí que el eco no reflejaba mi voz.
Retomé por mi mente a la escala de mis primeros años. Desde el primer peldaño, ilusiones y miedos volaron hacia la incertidumbre.
Evoqué el hogar perdido y vinieron a mi mente aquellas ansias provocadas por mis fiebres no curadas.
Y volví a mirar aquellos proyectos abandonados en la distancia con sus luces brillantes y el mirar del búho.
Entonces mi memoria subió por una enredadera, y al fin pude ver desde arriba de mi escala.

AL LICENCIADO JUAN PABLO MORÁN MARTÍNEZ:

El antes y el después, el pasado y el futuro tienen valor para nosotros sólo en la medida en que se relacionan con el presente. El ayer nos dio forma, y el mañana es nuestra esperanza. El presente es nuestra única realidad, y usted me ha enseñado que no podemos vivir para el pasado, ni para el futuro, puesto que son intangibles.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

✓

INOPERANCIA DEL TÍTULO XVI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN I

PÁGINAS

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1. LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	4
1.1.1. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO	14
1.1.2. CLASIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	16
1.2. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	16
1.2.1. EL TRABAJADOR.....	18
1.2.2. EL PATRÓN.....	19
1.2.3. REPRESENTANTE DEL PATRÓN.....	21
1.2.4. INTERMEDIARIO.....	23
1.3. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	25
1.3.1. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.....	26
1.3.2. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	29
1.3.2.1. CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.....	31
1.3.2.2. CONFLICTOS JURÍDICOS Y ECONÓMICOS.....	31
1.3.2.3. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.....	32
1.4. IMPERATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	34
1.5. LAS AUTORIDADES EN MATERIA DE TRABAJO.....	35
1.5.1. AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS.....	37
1.5.2. AUTORIDADES JURISDICCIONALES.....	44
1.5.2.1. LA JURISDICCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO.....	44
1.5.2.2. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	46
1.6. VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO.....	48
1.6.1. VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES.....	50
1.6.2. VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO COMETIDAS POR LOS PATRONES.....	51

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

F

1.7. RESPONSABILIDAD	53
1.8. SANCIÓN	57
1.9. EL MINISTERIO PÚBLICO	59
1.9.1. LAS FUNCIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO	63
1.9.1.1. FUNCIÓN INVESTIGADORA	64
1.9.1.2. FUNCIÓN PERSECUTORIA	65

CAPÍTULO SEGUNDO

SEMBLANZA HISTÓRICA DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

2.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LAS LEYES LABORALES MEXICANAS	94
2.2. INTEGRACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	105
2.3. LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	116

CAPÍTULO TERCERO

LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO VIGENTE

3.1. MARCO CONSTITUCIONAL	128
3.2. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	142
3.2.1. INTEGRACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LAS REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	147
3.2.2. EL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	149
3.3. EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO BUROCRÁTICO RESPECTO DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES	152
3.4. LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO	155

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

G

3.4.1. SANCIONES A LOS PATRONES..... 157
3.4.2. SANCIONES A LOS TRABAJADORES..... 160
3.4.3. SANCIONES A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES 162
3.4.4. SANCIONES AL PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS..... 164
3.4.5. SANCIONES ADMINISTRATIVAS..... 168
3.4.6. SANCIONES DE TIPO PENAL..... 169
3.4.7. ILÍCITOS PENALES CONTEMPLADOS EN LA LEY LABORAL..... 171
 3.4.7.1. ILÍCITOS PENALES QUE SE PERSIGUEN A INSTANCIA DE PARTE 174
 3.4.7.2. ILÍCITOS PENALES QUE SE PERSIGUEN DE OFICIO..... 176

CAPÍTULO CUARTO

CONSIDERACIONES SOBRE EL TÍTULO XVI DE LA LEY DEL TRABAJO RESPECTO DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES CUANDO EL TRABAJADOR ES SUJETO PASIVO DE ILÍCITOS PENALES

4.1. LA OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES DE DENUNCIAR ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO LAS VIOLACIONES QUE SE CONTIENEN EN EL ARTÍCULO 1003 DE LA LEY LABORAL 213
4.2. OMISIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA FACULTAD DE PERSEGUIR DE OFICIO LA VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE TRABAJO EN GENERAL 218
4.3. INOPERANCIA DEL TÍTULO XVI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 225
4.4. LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO EN LA PERSECUCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ILÍCITOS DERIVADOS DE LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO 246
CONCLUSIONES 257
BIBLIOGRAFÍA..... 262

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo examinar las distintas formas en que procede la autoridad en cuanto a la Violación de las Normas de Trabajo, pretendiendo demostrar, que el actual orden normativo que contiene la Ley Federal del Trabajo, respecto de las violaciones a las normas sustantivas y adjetivas aplicables a las relaciones de trabajo, son insuficientes, de lo cual se desprende la necesidad de hacer una adecuación a dichas normas con el fin de poder aplicar efectivamente la Ley laboral a través de un ordenamiento penal que sancione las omisiones y violaciones que con frecuencia se dan dentro del ámbito laboral.

Analizaremos en términos generales, los conceptos básicos que se utilizan dentro del marco laboral, mismos que resultan de fundamental importancia para la comprensión y delimitación del tema que nos ocupa.

Dentro de los distintos conceptos que se analizarán, encontraremos principios laborales, de los cuales retomamos sus aspectos más trascendentes con el simple objeto de comprender en su dimensión, la importancia que revisten para el Trabajador y el Patrón, siempre considerando que se debe perseguir la Justicia Social y la equidad dentro de los medios de producción, directamente relacionados con lo que como una consecuencia lógica de aquellos, representan los conflictos de trabajo.

Observaremos de la misma forma, que dentro de los sucesos que se dan en la práctica del Derecho laboral, las manifestaciones de la conducta de los sujetos de la Relación de Trabajo, los conduce a la violación de las normas laborales, lo cual, desde nuestro punto de vista, evidencia las carencias que existen para el equilibrio de los medios de producción, ante lo

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PAGINACIÓN DISCONTINUA

cual nos atrevemos a proponer que para poder realizar el principio laboral de inequidad, las Normas de Trabajo, deben proteger al Trabajador de una manera efectiva, y sobre todo, en aquellos casos en que se cometen ilícitos penales en los cuales el Trabajador es el sujeto pasivo del delito.

Hacemos notar en el presente trabajo, que los principios laborales son cotidianamente violados bajo la tolerancia de las autoridades, en algunos casos, como consecuencia de la falta de capacidad de respuesta como consecuencia de la saturación que existe en cuanto al volumen de trabajo al que se enfrentan, y por otro lado, debido a la mala administración de justicia debido a la corrupción del sistema a causa de los malos funcionarios, e incluso debido a la apatía que en todos los casos se da como consecuencia del sistema burocrático en que nos encontramos inmersos.

Dentro de nuestro sistema jurídico laboral, observamos que las violaciones a las Normas de Trabajo se encuentran escasamente reglamentadas por lo que respecta a la comisión de delitos, encauzándolas casi exclusivamente a la reglamentación de violaciones de carácter administrativo. De esta forma, nos encontramos con que existe un capítulo especial para sancionar las violaciones a las Normas de Trabajo, el cual se encuentra contemplado dentro del Título XVI de la propia Ley, en donde encontramos sanciones aplicables a los patrones, trabajadores, representantes de los trabajadores y de los patrones, así como al personas jurídico de las Juntas, en donde excepcionalmente se consideran algunas sanciones de carácter penal.

Se destaca la importancia que reviste la participación del Ministerio Público como persecutor de los delitos y dententador del ejercicio de la acción penal, quien a través de las funciones persecutoria e investigadora puede allegarse los medios para determinar la presunción de los ilícitos penales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que se presentan dentro de nuestra vida cotidiana y particularmente los contenidos dentro de la Ley Federal del Trabajo, enfocándolo principalmente sobre las Responsabilidades y Sanciones que con motivo de la violación de las Normas de Trabajo se presentan en la actualidad, de lo cual se contempla que dichos aspectos son escasamente contemplados por nuestra legislación tanto penal como laboral. Se observa la necesidad de crear un ordenamiento penal laboral y de un órgano encargado de preservar los derechos laborales de los trabajadores, tal y como sucede con la figura del Ministerio Público, el cual actúa dentro del ámbito jurídico de nuestro país, en diversas materias, tales como la materia familiar, en donde se preservan los derechos de la familia como célula de la sociedad. En nuestro caso se encargaría de preservar los derechos laborales de los trabajadores a través del ejercicio de lo que sería la acción penal laboral y la investigación y persecución de los ilícitos penales de orden laboral para la correcta aplicación de las sanciones penales conducentes.

Trataremos de demostrar que el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, es inoperante en virtud de ser insuficiente para garantizar una efectiva aplicación de la ley laboral, ya que consideramos que la protección coercitiva de la normatividad laboral ha sido olvidada por el legislador y no corresponde a las necesidades actuales de administración de justicia, por lo cual sugerimos la creación de un sistema penal laboral, para lo cual el legislador debe instrumentar un aparato coercitivo especial aplicable a las violaciones a las Normas de Trabajo, creando o modificando tipos penales que cubran las necesidades de protección y garantía de las normas laborales, a fin de que aquéllas conductas que con frecuencia se suscitan dentro del ámbito del Derecho laboral, y que continuamente son ignoradas, sean sancionadas con mayor severidad, ya que de ello depende la estabilidad económica del Trabajador, y que en ocasiones pone en peligro la subsistencia de la familia, afectando los intereses de la sociedad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

El Derecho Individual del Trabajo, se ocupa primordialmente del aseguramiento del Derecho que el hombre tiene a la existencia, es decir, atiende de manera directa la protección de uno de los principales Derechos naturales del hombre que es la subsistencia. Respecto a lo anterior, Mario de la Cueva señala que: "Es muy amplio el contenido del derecho individual del Trabajo y lo encontraremos en los capítulos siguientes y es la parte más noble del estatuto laboral, porque comprende la protección directa del derecho del hombre a la existencia. Alguna vez dijimos que el derecho individual del trabajo, es *los nuevos derechos naturales del trabajador*, una idea que no guarda relación con la viejas escuelas jusnaturalistas, ni concibe al trabajador como un ente abstracto, pues quiere solamente decir que el trabajador tiene derecho, por el hecho simple de su existencia a que la economía, cualquiera que sea su forma, respete y asegure su salud, su vida, su libertad, su igualdad frente a todos los hombres, su dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro, o expresado en una fórmula breve: *son derechos que nacen de las exigencias de la vida del trabajador.*"¹

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoprimer Edición. Porrúa. México 1988. p.180



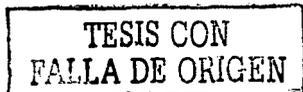
Para entender con mayor claridad estos aspectos del Derecho Individual del Trabajo, a continuación definiremos algunos de los principales conceptos generales del Derecho Individual del Trabajo.

1.1. LA RELACIÓN DE TRABAJO

La palabra *relación*, alude en términos generales a la forma en que se conducen los objetos o bien las personas entre sí, su origen etimológico, *relatio*, proviene del latín, y hace referencia a la conexión de una cosa con otra, y más específicamente se refiere a la correspondencia que existe entre dos personas o cosas que se consideran en un mismo espacio o tiempo; se establecen los anteriores puntos de vista como una simple aclaración en cuanto al término en cuestión ya que no hay una uniformidad de criterios y siempre se ha definido en cuanto a las interpretaciones específicas que le ha dado la doctrina,² tal y como sucede por lo que respecta a la Relación de Trabajo.

En éste orden de ideas podemos decir que la Relación de Trabajo, desde nuestro punto de vista, alude a la correlación que existe entre el Trabajador y el Patrón, motivada por la prestación de un servicio personal subordinado del primero, a cambio de un salario pagado por el segundo. En otras palabras, la Relación de Trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario, elementos que determinan la existencia de la Relación de Trabajo para la Ley, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

² ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía. Fondo de Cultura Económica. México 1980. p.1017



En opinión de Borrell Navarro, "Resaltan en esta institución fundamental del Derecho del Trabajo, a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. Que se preste mediante el pago de un salario; y,
3. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

Este elemento de subordinación, es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado no habrá relación laboral. Como ejemplo podemos citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido: existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de SUBORDINACIÓN."³(sic)

Añade Borrell un cuarto elemento que hace consistir en el consentimiento del Patrón y al efecto manifiesta :

"La Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose

³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Sista. México. 1998. p.195

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del Contrato de Trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para que exista Relación Laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral. Hay situaciones que pueden constituir excepciones a lo consignado anteriormente y serían los casos en que el patrón, no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada por su despido, tendrá que mantenerlo aún en contra de su voluntad. También en el caso, de un trabajador despedido injustificadamente, haya solicitado y obtenido su restitución en su mismo trabajo; en este caso, aún en contra de la voluntad del patrón éste tendrá que mantener la Relación Laboral con el trabajador, aún en contra de su voluntad.”(sic)⁴

En términos de lo que dispone el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, 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.

Según expresa Néstor de Buen Lozano, que la Relación Laboral es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los Contratos, y al efecto señala: "Hemos hablado en otra obra (ver La Decadencia del Contrato, Textos Universitarios, S.A., México, D. F. 1985) de la precaria condición del contrato en el mundo moderno. La participación cada vez más enérgica del Estado en aquellos campos que antes estaban reservados a los particulares, como la economía, la necesidad de vigilar el funcionamiento de determinadas relaciones humanas, especialmente las laborales, para impedir la explotación de los trabajadores; la absoluta exigencia social de que ciertos

⁴ Idem.

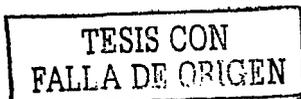
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

satisfactorios sean prestados en condiciones tolerables y no con base en la voluntad de los interesados, lo que ha dado origen a los controles de precios, son entre otros, los factores que permiten afirmar la decadencia del contrato. Sin embargo, aún juega, así sea en términos más modestos, como negocio jurídico y su participación en el mundo de las relaciones laborales es un hecho innegable. De ahí que el legislador aún se interese por el contrato y regule su funcionamiento.”⁵

El artículo 20 de nuestra Ley laboral también nos indica que el Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquél en virtud del cual, una persona física denominada trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, denominada patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. de lo cual observamos que los elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la Relación de Trabajo, con lo cual podemos afirmar que la Relación Individual de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo producen los mismos efectos.

De la lectura del mencionado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo Armando Porras y López destaca la siguiente interpretación: “Como autoridad y como postulante, consideramos que la relación de trabajo es bastante y suficiente para configurar el concepto de trabajador, independientemente de que exista o no contrato individual de trabajo...” y añade: “...desde el punto de vista procesal, consideramos que el contrato de trabajo lejos de beneficiar al trabajador lo perjudica. En efecto, si en la demanda se afirma la existencia del contrato y el patrón lo niega, la carga de la prueba sería obligación procesal del trabajador, lo que puede ser motivo hasta de pérdida del juicio laboral. No obstante que el

⁵DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México 1981. p. 42 y 43



artículo 21, afirma: 'Se presume la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Desde luego, esta disposición favorece al trabajador, pero en el aspecto procesal no sustantivo, el criterio de las autoridades siempre ha variado... Hemos afirmado que el derecho del trabajo es dialéctico, controvertible; frente a una afirmación, siempre existe una negación. El Derecho Civil es formalista, rígido, tradicionalista, frente al Derecho del Trabajo, sencillo, humano, flexible, con evidente existencia actual y promisorio futuro. Los elementos de esencia y validez, en pureza de doctrina civilista no existen en el contrato individual de trabajo, ni menos en el contrato colectivo de trabajo. Consideramos redundante, pleonástico, este artículo, cuando no es contradictorio. Lógicamente el párrafo tercero es el resultado de los otros dos. En efecto, hasta un estudiante de los primeros años de Leyes sabe que en todo contrato existe una relación jurídica entre los sujetos de dicho contrato. Ahora bien, en el párrafo primero del artículo 20 habla: Se entiende por relación de trabajo... y naturalmente la misma relación existe en el párrafo segundo que se refiere al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma de denominación. Luego entonces se concluye que el párrafo segundo se encuentra en el primero por ser éste el género y aquél la especie. Consideramos que el proyecto originario de la actual Ley vigente en este punto se encontraba doctrinaria y legalmente mejor.. En efecto, en dicho documento desaparece el contrato individual de trabajo, pero quedaba el concepto jurídico de Relaciones de Trabajo, que es la esencia de aquél. Además, el citado proyecto protegía en forma práctica y jurídica al trabajador, pues no se necesita de la existencia del contrato individual de trabajo para que exista legal y jurídicamente el trabajador y el patrón. Tenemos presente aquel concepto expuesto por el jurista Alfredo Iñárritu que lo llamó contrato-realidad."⁶

⁶ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Manuel Porrúa. México 1978. p.p.57 a 59

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE
ORIGEN**

Como se ve, en apariencia, la Relación de Trabajo así como el Contrato Laboral, aunque doctrinalmente no sean lo mismo, tienen los mismos efectos para nuestra legislación, e inclusive, en ambos casos se establecen como elementos de definición la prestación de un trabajo personal, el pago de un salario y la subordinación.

De lo anterior, podemos observar que existe una línea muy sutil entre lo que se considera como Relación de Trabajo, y por otra parte, lo que es un Contrato de Trabajo, ya que como lo indica anteriormente Baltasar Cavazos Flores⁷, el legislador fue omiso en considerar dicha distinción, coincidiendo en ambos casos los elementos pago de un salario y Servicio Personal Subordinado mismos que dan forma a las definiciones de ambos conceptos.

En consecuencia, se hace necesario señalar algunas diferencias que subsisten entre ambos conceptos considerándolas de la siguiente manera:

Mientras que en la Relación de Trabajo consideramos que se inicia al momento en que empieza a prestarse un servicio personal subordinado en favor de una persona a cambio de un salario, por su parte, consideramos que el Contrato de Trabajo será perfeccionado por el simple acuerdo de voluntades, sin tomar en cuenta el momento en que se realizará la prestación del servicio, es decir que será perfecto el Contrato de Trabajo, con el simple acuerdo de voluntades independientemente de la prestación del servicio personal subordinado.

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México 1992. p.p. 109 y 110.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En éste supuesto, podría darse el caso de la existencia de un Contrato de Trabajo sin que se dé una Relación Laboral, como cuando se celebra un Contrato para hechos futuros, es decir, se conviene en la realización de un servicio personal subordinado que será prestado con posterioridad, y entonces nos encontramos con que la Relación de Trabajo no se ha dado a pesar de la existencia de un Contrato de Trabajo habiendo pactado que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la Relación de Trabajo hace que se presuma la existencia del Contrato, inclusive, nuestra legislación positiva lo indica al señalar dentro de su artículo 20 que se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Es decir, que al señalar el citado artículo que cualquiera que sea el acto que le dé origen, se establece la presunción de la vinculación laboral, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume dicho vínculo siendo intrascendente la existencia o no de un Contrato de Trabajo, y dejándonos ante una situación de hecho en la que lo único que interesa para la existencia de la Relación de Trabajo, es la propia prestación de un servicio a cambio de un salario.

A lo largo de la historia del Derecho Laboral, el Contrato de Trabajo fue considerado como un Contrato Civil, para lo cual tuvo que pasar mucho tiempo antes de que se pudieran desligar de los Contratos de carácter civil.

Durante mucho tiempo se consideró que las personas podían arrendar los servicios de los trabajadores a cambio de un salario, por lo que se consideraba como una relación de carácter civil al asemejarse a los Contratos de Arrendamiento, considerando como una cosa al Trabajador o a su esfuerzo, situación que encontró múltiples criterios en contra ya que era ofensivo que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

considerara al Trabajador o a su energía laboral como cosas y no como a una persona, asimismo en Alemania, Philippe Lotmar citado por Baltasar Cavazos manifestó que "no era posible dicha asimilación de Contratos, en virtud de que al terminarse el Contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y contrario a lo que sucede con la energía necesaria para la prestación de un Trabajo, al terminarse este no era posible que se devolviera la energía utilizada."⁸

Otro punto de vista fue el manifestado por Carmelutti, el cual señala que "el Contrato de Trabajo se equiparaba a un Contrato de Compra-Venta, (salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del Contrato), impidiendo con esto que el Contrato Laboral naciera a la vida jurídica. Argumentando que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría comprar también la energía humana. Cuando se argumentó en contra que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carmelutti replicó que no se compraba a la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos; con ello el Contrato de Trabajo quedó inmerso dentro del Contrato de Compra-Venta por mucho tiempo."⁹

No obstante, con el paso de los años, el Contrato de Trabajo se desligó completamente del Contrato de Compra-Venta ya que el mismo es instantáneo, es decir, que al momento en que se perfecciona, la vinculación que existe entre las partes se extingue, lo que no sucede con el Contrato de Trabajo ya que éste es de *tracto sucesivo* y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra, es decir que al momento de celebrar un Contrato de Trabajo, las partes quedan vinculadas produciendo efectos posteriores a la celebración del mismo.

⁸ Idem.

⁹ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Chatelain y Valverde citados por Baltasar Cavazos, sostuvieron que el Contrato de Trabajo se equiparaba al Contrato de Sociedad, ya que así como había en este Contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría con el Contrato de Trabajo, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de la Empresa.¹⁰

La objeción a dicho criterio consiste en que el Contrato de Sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios lo que no acontece en el Contrato de Trabajo.

Por lo tanto, el Contrato Laboral dejó de ser considerado como un Contrato de Sociedad y evolucionó en su forma más simplista a un Contrato Individual Verbal.

Todavía nuestra anterior legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de Contratos Individuales Verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 10 días.

El Contrato de Trabajo Individual y Verbal evolucionó a su vez a un Contrato Individual escrito, posteriormente a Contrato Colectivo de Trabajo y finalmente a Contrato Ley.

¹⁰ Idem

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, estipula que las relaciones de Trabajo, siempre han de ser por tiempo indefinido, si es que no existe estipulación expresa, naciendo en el preciso instante en que se comienzan a prestar los servicios, y pudiendo ser, de acuerdo con el precepto citado, además, por tiempo determinado, o por obra determinada.

Si el Contrato se celebra por tiempo determinado, y habiendo precisado la fecha de su terminación, se vence el término estipulado dentro del mismo y subsiste la materia del Trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, es decir que durara en tanto exista la materia del Trabajo sin importar el término que expresamente se estipuló durante la celebración del Contrato de Trabajo. Lo mismo sucede cuando la Relación de Trabajo es por obra determinada, y en este supuesto debe expresarse con toda precisión en qué consiste la obra materia del Contrato, como por ejemplo si se tratara de la remodelación de una casa deberá precisarse la fecha de la entrega así como los Trabajos que se realizarán en la misma.

1.1.1 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO

Independientemente del concepto que nos propone la Ley Federal del Trabajo, consideramos desde nuestro punto de vista que la Relación de Trabajo es el vínculo que existe entre el trabajador y el patrón, motivado por la prestación de un servicio personal subordinado prestado por el primero, a cambio de un salario pagado por el segundo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Según Borrell Navarro, la Relación Individual de Trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado."¹¹

Para Bailón Valdovinos, la Relación de Trabajo, "es la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario."¹²

Según lo dispuesto por el artículo 20, de nuestra Ley Federal del Trabajo,; "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".

De lo anterior observamos que a la Relación de Trabajo se le puede considerar como el vínculo jurídico que une al Patrón y al Trabajador con motivo de la prestación de un trabajo personal subordinado prestado por el Trabajador, a cambio del pago de la remuneración que otorga el Patrón, es decir, la Relación de Trabajo, consiste en el tratamiento jurídico que se le da a la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

¹¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit., p. 195

¹² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa México 1989 p.40

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.1.2. CLASIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A las relaciones de Trabajo para los efectos del presente estudio, las clasificaremos de la siguiente manera:

Las Relaciones Individuales de Trabajo y las Relaciones Colectivas de Trabajo; de las primeras podemos decir que se dan cuando un trabajador está vinculado con un patrón a través de la prestación de un servicio personal subordinado que otorga el primero a cambio de un pago del segundo.

Las relaciones Colectivas de Trabajo se dan con motivo de la Asociación de los Trabajadores con objeto de luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y por la transformación del régimen capitalista.

A su vez, las Relaciones Individuales de Trabajo se les puede analizar, según nuestra legislación por su duración según sea el caso; por obra determinada, por tiempo determinado, y por tiempo indeterminado.

La Relación de Trabajo se da típicamente por tiempo indeterminado, constituyendo tanto la Relación de Trabajo por obra determinada y por tiempo determinado casos de excepción.

1.2. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Desde el punto de vista gramatical podemos afirmar que *sujeto* es la "palabra que expresa la idea de la cual afirma algo el verbo", asimismo,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

se hace alusión a la *persona o individuo*, de lo cual se desprende desde éste punto de vista que los *Sujetos de la Relación Individual de Trabajo*, serán aquellos sobre los cuales recaen las consecuencias jurídicas tanto de la prestación de un trabajo personal subordinado, así como del pago de un salario, respecto tanto del que los da, como de quien los recibe.

Clemente Soto Álvarez, señala que los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son lisa y llanamente los Trabajadores y los Patrones al indicar que: "en las relaciones jurídicas individuales, los sujetos son los trabajadores y los patrones." ¹³

Roberto Muñoz Ramón, opina que "los Sujetos de Derecho del Trabajo son las personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y posibles deberes jurídicos de índole laboral... Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de facultades y posibles obligaciones laborales, son las personas siguientes: Trabajador, (Art. 8), Patrón (Art. 10), Sindicato de Trabajadores (Art. 356), y sindicato de patrones (Art. 356). Debemos tener en mente a lo largo del presente capítulo, que el hombre en especial el trabajador, como sujeto de las normas laborales es la razón de ser fuente, centro y fin- del derecho del trabajo." ¹⁴

Al respecto, Mario De la Cueva, señala que:

¹³ SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa. México 1998. p.70.

¹⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1983. p.p. 17 a 38

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Los sujetos de las relaciones individuales de Trabajo son los trabajadores y los patronos. Pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar",¹⁵ por lo que nos remitimos a definir algunos conceptos que van ligados de manera ineludible a los sujetos de la Relación de Trabajo.

1.2.1 EL TRABAJADOR

Gramaticalmente al trabajador se le define como *jornalero, peón, obrero, bracero, etc.*, "considerando que es aquella persona que supedita su voluntad a una merced ajena a cambio de un salario";¹⁶ nuestra legislación laboral lo define de la siguiente manera:

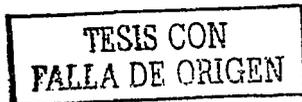
La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º nos señala que "Trabajador es la persona física, que presta a otra, física o moral, un Trabajo personal subordinado". De lo anterior tenemos que el trabajador será siempre una persona física y por consiguiente nunca podrá ser una persona moral, deberán ser seres humanos cuyo servicio ha de prestarse a una persona física o moral de manera personal y el servicio ha de prestarse de forma subordinada.

Por su parte Trueba Urbina señala que "en términos generales trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro a cambio de una remuneración."¹⁷

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p.152

¹⁶ Diccionario de la Lengua Española Larousse. Larousse Planeta. México 1994. p.651

¹⁷ Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésimasegunda Edición. Porrúa. México. 2001. p. 26



Según Muñoz Ramón, "Trabajador en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo...Es fácil advertir, si tenemos presente la noción de trabajo subordinado, que el sujeto al cual se refiere nuestra rama jurídica, no es toda persona que desarrolla un trabajo, sino exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal subordinado."¹⁸

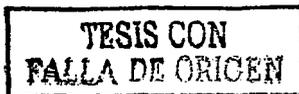
Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, reconoce esta restricción y dispone "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...". Trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

1.2.2.EL PATRÓN

En términos gramaticales, patrón, procede del latín *patronus* y siempre se ha considerado a aquél que es dueño de una casa, negocio, es decir, patrón ha sido siempre el amo, el señor, protector, jefe, etc, además se dice también que es aquél que emplea regularmente obreros en una empresa.

Según el artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo, Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

¹⁸MUÑOZ RAMÓN, Roberto. op. cit. p 18



En opinión de Roberto Muñoz Ramón, "El concepto de patrón es correlativo del concepto de trabajador. Esta correlación la reconoce nuestra ley Federal del Trabajo y, en su artículo 10 dispone: *patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*. Nos hallamos en presencia de una disposición sencilla y de muy fácil comprensión. Ante todo nótese, como primera característica, que el patrón, a diferencia del trabajador, puede ser una persona física o una persona moral... Tomando en consideración su correlación, concebimos al patrón como la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador."¹⁹

Por su parte Baltasar Cavazos Flores, indica: "De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo sería también de éstos. Krotoschin nos indica que el patrón es la persona *física o jurídica* que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios. Para Manuel Alonso García, el patrón es 'toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación'. Recientemente el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia."²⁰ (sic)

¹⁹MUÑOZ RAMÓN, Roberto. op. cit. p.25

²⁰CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p.84

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Según el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo, Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Podemos hacer notar que en contraposición a la figura del trabajador, coexiste la figura del Patrón, mismo que puede ser una persona física muy frecuentemente, pero también puede revestir la figura de una persona moral.

1.2.3. REPRESENTANTE DEL PATRÓN

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 11° de la Ley Federal del Trabajo serán considerados representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la Empresa o establecimiento, obligando en tal concepto al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

En opinión de Roberto Muñoz Ramón, "Los representantes por tener las facultades de administrar y dirigir tienen la representación del patrón y lo obligan, no por ser -como dice Euquerio Guerrero-, sus mandatarios, sino porque son sus representantes por disposición de la Ley. No podemos confundir como es frecuente, la representación con el mandato. Nos encontramos que puede haber representación sin mandato. Representantes son, por ejemplo, el consejo de administración de la sociedad anónima, el ejercitante de la patria potestad, el tutor, el gestor oficioso, el corredor, etc., sin que esta representación haya sido generada por un contrato de mandato. Es importante observar que los representantes no sólo obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores, sino también, en materia procesal lo obligan en sus relaciones con las Juntas de Conciliación y Arbitraje... Advertimos que a solicitud de un trabajador actor en un juicio pueden ser citados a absolver posiciones, apercibidos de tenerlos por confesos en el caso de no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

comparecer, a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de administración o dirección en la empresa o establecimiento, cuando les sean propios los hechos que dieron origen al conflicto. En consecuencia, coincidimos con Mario de la Cueva, en que representante del patrón puede ser cualquier persona a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos, o la administración, total o parcial, de la negociación. los trabajadores están obligados, dispone el artículo 134, fracc. III- a desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."²¹

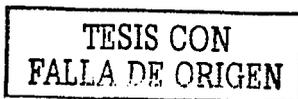
En contraposición al trabajador, se encuentra la figura del patrón, conformando ambos los sujetos de la relación jurídica laboral.

Tradicionalmente se reconoce al patrón el poder jerárquico del que dependen los trabajadores en la relación subordinada a que se encuentran sujetos éstos. No obstante, a la par de la figura del patrón existen otras personas que trabajan en nombre de éste, a lo cual Baltasar Cavazos Flores, manifiesta: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."²²

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 11° de la Ley Federal del Trabajo, serán considerados representantes del patrón, los "Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o

²¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. op. cit. p.26

²² CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit p.84



administración en la Empresa o establecimiento, obligando en tal concepto al Patrón en sus relaciones con los trabajadores"

Como observamos, algunas personas distintas al Patrón, pueden ejecutar actos en cumplimiento de determinadas funciones asignadas por éste y de los cuales será responsable éste último, ya que actúan en su nombre y representación, trayendo como consecuencia que al realizar sus actividades, dichas personas obligan al Patrón dentro de la Relación de Trabajo.

1.2.4. INTERMEDIARIO

De manera general, se puede definir al intermediario, como a aquél que está entre dos, o aquél que media entre otras personas para un negocio, equiparable al mediador, al mandatario, al corredor, al comisionista.

Considera nuestra Ley Federal del Trabajo, que Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un Patrón.

Asimismo, delimita precisamente quienes no serán considerados intermediarios, sino patrones, a través de lo que dispone el artículo 13 de la propia Ley que se comenta al indicar que las empresas establecidas que contraten Trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Señala Roberto Muñoz Ramón, con relación a los intermediarios: "La complejidad de la gestión - administración y dirección-empresarial y la dificultad para conseguir mano de obra, y en especial mano de obra calificada, impiden al patrón contratar, en todos los casos, personalmente a sus trabajadores por lo que se ve obligado a valerse de intermediarios. Los intermediarios rinden beneficios tanto a los patronos como a los trabajadores: el patrón requiere trabajadores y no sabe dónde encontrarlos; los trabajadores necesitan un trabajo y no saben dónde hallarlo. El intermediario al conocer ambas necesidades, conecta a los patronos solicitantes de mano de obra y a los trabajadores precisados de trabajo. Con esta conexión logra un provecho para los patronos ayudándolos a integrar el personal de su empresa y una ventaja para los trabajadores desocupados al conseguirles trabajo. Por los motivos mencionados, la intermediación es una actividad legítima. Nuestra Ley- Art. 12- la reconoce y dispone: 'Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón'. Los intermediarios pueden ser trabajadores al servicio de la empresa, como son por ejemplo los representantes del patrón o los empleados de confianza, o terceros extraños que no trabajan en la empresa, verbigracia: las bolsas de trabajo o las agencias de colocaciones."²³

En el mismo sentido se manifiesta Armando Porras y López, al indicar que "el intermediario se llama también enganchador. Esta denominación se emplea especialmente en el norte y en los puertos de nuestro país. los intermediarios como los corredores y comisionistas son auxiliares en la vida de los negocios y cumplen una función importante...El empresario ignora en donde existe el trabajador y trabajadores especializados y con urgente necesidad requiere su

²³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. op. cit. p.33.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

industria...Naturalmente el intermediario al poner en relación a los trabajadores con el empresario, desaparece pues su función ha concluido."²⁴

Considera nuestra Ley Federal del Trabajo, que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un Patrón." Asimismo, delimita precisamente quienes no serán considerados intermediarios, sino patrones a través de lo que dispone el artículo 13 de la propia ley que se comenta, al indicar que las Empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Nosotros consideramos que el Intermediario puede ser considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, ya que se encuentra ubicado entre el Patrón y el Trabajador, como consecuencia de la actividad de conasegurador que realiza al contratar, o intervenir en la contratación de otras personas para que presten sus servicios al Patrón, situación que lo ubica dentro de la propia Relación de Trabajo.

1.3. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los Conflictos de Trabajo, se refieren a las pugnas que se producen dentro del campo del Derecho laboral, mismas que revelan el

²⁴ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. op. cit. p 53 y 54

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

antagonismo que tiene su origen en los intereses que se oponen respecto a los Trabajadores frente a los Patrones, los cuales pueden tener su origen en las dificultades que se originen con motivo del trabajo.

1.3.1. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO

A fin de entender con mayor claridad lo que es un conflicto de Trabajo, se hace necesario definir lo que significa la palabra *conflicto*.

La palabra *conflicto*, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave, situación desgraciada y de difícil salida, siendo sinónimo del término colisión del latín *colissio*, derivado de *coligiere* que significa rozar, chocar.

Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho, haciendo alusión a lo que indica Carmelutti, señala que *Conflicto* es la "Colisión de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro; por otra parte atendiendo a sus orígenes etimológicos, podemos decir que la palabra conflicto deriva del latín *conflictus*, de *confligere*, que significa, chocar, pudiendo concluir que el significado es: antagonismo, choque de interés, combate."²⁵

²⁵ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo Tercera Edición. Porrúa. México 1996. p.93

Los Conflictos de Trabajo, tienen su origen en las pugnas que se suscitan por las diferencias sociales en un principio de la convivencia, los hábitos de vida y la ideología así como la visión del mundo y posteriormente se da una pugna entre el capital y el Trabajo, es decir entre los ingresos que son intereses o beneficios de una parte y los salarios por la otra parte. Los conflictos de Trabajo son aquellas controversias que se suscitan en las relaciones laborales, esto es, pueden presentarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos, o solo entre estos, como consecuencia del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones de Trabajo.

Armando Porras y López, señala que los conflictos de trabajo "son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (De la Cueva). Esta definición es bastante aceptable, sin embargo, es demasiado genérica ya que en ella cabrían tipos diversos como el conflicto de trabajo, entre el comitante y el comisionista que es una relación de naturaleza mercantil, o civil... A manera de ensayo, ofrecemos la siguiente definición: 'Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo' ...Esta definición debe tener errores, pero sin embargo, debemos manifestar que hemos procurado atender a los dos aspectos que todo problema de trabajo tiene: el jurídico y el económico. Por nuestra experiencia sabemos que en todo conflicto de trabajo siempre existen esos dos aspectos a los que ya nos hemos referido y que con mucha frecuencia el aspecto económico inclina el fiel de la balanza hacia una de las partes no obstante, que la otra parte tenga derecho y todo el apoyo de la Ley."²⁶ (sic).

²⁶ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. op. cit. p 200 y 201

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En éste orden de ideas podemos concluir que "los Conflictos de Trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimientos de las relaciones individuales o colectivas de Trabajo", según indica Mario de la Cueva.²⁷

Baltasar Cavazos, señala que: "por conflicto de trabajo se entiende todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esta causa, los tipos de conflicto de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos. Las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios, se denominan generalmente conflictos de trabajo, sean estas relaciones individuales o colectivas, pues lo que interesa para la calificación es que produzca una situación de pugna o choque entre las partes que son sujetos del derecho de trabajo o, por lo menos, en relación a una de ellas."²⁸

De lo escrito anteriormente resalta que no es posible concebir la existencia de un Conflicto de Trabajo si no está vinculado a una Relación Laboral, pues las propias Relaciones de Trabajo son el vehículo para provocar los Conflictos de Trabajo.

En éste orden de ideas podemos concluir que los Conflictos de Trabajo, son en sentido amplio, las controversias que se suscitan en las relaciones laborales. En sentido estricto afirmamos que los Conflictos de Trabajo, son las diferencias que pueden suscitarse entre Trabajadores y

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 510

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p.353

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Patrones, sólo entre aquéllos, o únicamente entre éstos, como resultado o con motivo de las Relaciones Individuales o Colectivas de Trabajo, desde su nacimiento, o con motivo de su modificación o cumplimiento.

1.3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de Trabajo se pueden clasificar desde distintos puntos de vista, según se atienda a su naturaleza, a los sujetos que intervienen en ella, o al interés que se encuentre en juego.

La Doctrina, y la Jurisprudencia han establecido que los Conflictos de Trabajo pueden ser clasificados en base a dos criterios que son, en primer lugar, el interés en juego, de los cuales podemos mencionar los Conflictos Individuales y los Colectivos. En segundo lugar, por su naturaleza, clasificándose en Conflictos de Orden Jurídico, y Conflictos de Orden Económico, tal y como se observa de la siguiente tesis de jurisprudencia:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, no responde a motivos de carácter numérico, en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual, cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Séptima Época, Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación, Volumen 151-156. Quinta Parte. Página 104. Genealogía: Informe 1979. Segunda parte. Cuarta Sala. Tesis 59. Página 48. Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 47 página 48.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En éste orden de ideas, podemos concluir que los "Conflictos de Trabajo, son las diferencias que se suscitan entre Trabajadores y Patrones, solamente entre aquéllos, o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación, o cumplimiento de las Relaciones Individuales o Colectivas de Trabajo.", según indica Mario de la Cueva."²⁹

En opinión de Baltasar Cavazos, "los Conflictos de Trabajo se clasifican atendiendo a los intereses en pugna en:

Conflictos individuales que son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que intervienen en ellos; Conflictos Colectivos, son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en ellos; Conflictos Jurídicos que son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos, mismos que a su vez pueden ser individuales o colectivos; y los Conflictos de Orden Económico, que son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos."³⁰

Por otra parte, sigue diciendo Baltasar Cavazos, "si se atiende a los sujetos que en ellos intervienen la clasificación es la siguiente: Entre Patrones y Trabajadores, por ejemplo los despidos; entre patrones, cuando se trata de patrón sustituido; entre trabajadores, por ejemplo un problema de escalafón; entre sindicatos, por ejemplo la detentación de Contratos Colectivos; entre Sindicatos y sus propios miembros, por ejemplo la aplicación de la cláusula de exclusión; y entre sindicatos y terceras personas, por ejemplo cuando el sindicato titular de algún Contrato Colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía."³¹

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 510

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p.349

³¹ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3.2.1. CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

Son los que se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o sindicato de trabajadores. Estos conflictos se presentan cuando se ve afectada la esfera jurídica del patrón o del trabajador, por ejemplo cuando el trabajador es despedido injustificadamente, o cuando ve alterado su salario o su jornada de trabajo. un patrón puede ver afectada su esfera jurídica cuando por ejemplo el trabajador daña su patrimonio, es decir, comete un robo o destruye objetos de trabajo propiedad del patrón.

1.3.2.2. CONFLICTOS JURÍDICOS Y ECONÓMICOS

Se define al Conflicto Jurídico como aquél que se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar si éste se origina en una Ley o en las disposiciones de un Contrato, ya sea colectivo o individual. Resumiendo, en los Conflictos Jurídicos, la cuestión debatida consiste en un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica en favor de quien le corresponde un derecho tutelado por la misma. Por lo tanto podemos concluir que los Conflictos Jurídicos se referirán siempre a la interpretación y aplicación del derecho existente.

Miguel Bermúdez Cisneros, señala que por Conflictos de Naturaleza Jurídica "Debemos entender a aquellos que surgen entre dos sujetos de una singular y concreta Relación Laboral; serán de Naturaleza Jurídica si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación."³²

Los Conflictos Económicos son Conflictos de Intereses. En nuestra legislación laboral, el Conflicto de Intereses o Económico es un

³² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1989. p.43

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

planteamiento que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo, siendo éstos competencia del conciliador o del arbitro., diferenciándose de los Conflictos Jurídicos ya que no versan sobre la interpretación de un derecho fundado en la Ley o en los Contratos.

Por otra parte, el mismo Bermúdez Cisneros, considera que: "los conflictos de naturaleza económica serán los que tengan por finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa."³³

1.3.2.3. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

Los Conflictos de Trabajo Individuales son los que surgen entre un Trabajador y su Patrón, en atención a la Relación de Trabajo, y el interés individual de cada Trabajador, el cual se encuentra protegido en el Derecho Individual de Trabajo, por lo que cuando el Patrón niega el derecho particular de un Trabajador, basta la aplicación de la norma jurídica respectiva, para darle solución. Los Conflictos Individuales afectan únicamente los intereses particulares, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención. En cambio, la idea de Conflicto Colectivo alude a una colectividad y suponen por lo menos la presencia de la comunidad obrera. Los Conflictos Colectivos trascienden al interés profesional, independientemente del número de participantes que intervengan en ellos.

Según Baltasar Cavazos "la base para la presente clasificación es la naturaleza de los intereses que se disputan. Dada esta circunstancia se puede decir que los Conflictos Individuales son aquéllos en los que está en juego el interés de uno o varios Trabajadores, es decir de personas y que por lo tanto no afecta el interés colectivo de toda la comunidad trabajadora respecto de un derecho concreto. La idea de un Conflicto Colectivo hace referencia de una

³³ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

colectividad desprendiéndose de ello que deben por lo menos afectar a la comunidad obrera en su conjunto.”³⁴

De lo anterior se desprende que la distinción entre Individual y Colectivo atiende a los intereses en juego que pueden ser individuales o generales, es decir, intereses de una colectividad determinada como unidad, que en este caso sería la clase obrera. La idea de un Conflicto Colectivo, hace referencia de una colectividad, desprendiéndose de ello, que deben por lo menos afectar a la comunidad obrera en su conjunto.

Al respecto, conviene citar la tesis aislada emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación visible en el volumen 205-216, Quinta Parte, Página 15 del Semanario Judicial de la Federación, de la cual se observa la siguiente resolución:

CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL, DISTINCIÓN,

El carácter de un conflicto colectivo no se determina por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene carácter individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, conforme a la Ley o los contrato colectivo o individual; en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea del interés profesional del grupo o sindicato.

A.D. 3846/73. Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papeleras, Cartoneras, Celulosa y Materias Primas y Derivados de la República Mexicana. 1º de febrero de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Mtro. Jorge Saracho A. Cuarta Sala. Séptima época, vol. 72 Quinta parte.

La tesis anterior, nos aclara de una manera contundente que no debemos atender al significado gramatical de las palabras individual o colectivo, ya que para el tema que nos ocupa, lo verdaderamente importante no es el significado de dichas palabras, sino que deberá atenderse a los fines de la reclamación y a la forma de la acción que se va a intentar, así como al interés

³⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 349

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que se persigue, para poder determinar si nos encontramos frente a un conflicto de carácter individual, o de tipo colectivo, de donde puede señalarse el real significado de dichas acepciones dentro del campo del Derecho Laboral.

1.4. IMPERATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para aludir a la Imperatividad del Derecho del Trabajo, de manera general, debemos comentar lo que significa la palabra *imperatividad*.

Del vocablo en cuestión, podemos decir que alude a un principio de obligación superior, con características de mandato, es decir, una situación ineludible, inevitable, con lo que podemos percibir que a la imperatividad, la lleva implícita la autoridad, como medio de coacción a través del cual se puede conservar el orden jurídico.

En este sentido, podemos afirmar que las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. lo que nos lleva a pensar que uno de los rasgos más importantes dentro del orden jurídico sea el poder coactivo, como una forma de reparar mediante la intervención del Estado, la violación a las normas, situación que coloca a las normas jurídicas precisamente en ésta categoría, ya que si no existiera el poder coactivo del Estado dichas normas no podrían significar mas que preceptos de carácter moral.

Lo anteriormente manifestado, pone en evidencia la característica de imperatividad que posee el Estado frente a sus miembros, misma que garantiza la aplicación del orden jurídico establecido.

Los Romanos conocían la facultad de imperio del Estado, distinguiendo entre la facultad de imperio relativa, la cual era aplicada a las relaciones jurídicas de los particulares para regular dichas relaciones cuando faltaba la voluntad de las partes, lo cual se trasladaba al mundo del derecho

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

privado, es decir, el Estado tenía intervención para poder decidir sobre cuestiones que carecían de disposición por parte de los sujetos de la relación.

Por otra parte existía la imperatividad relativa, la cual se ocupaba de regular los efectos que tenían las relaciones jurídicas al momento de aplicar las normas, situación que se daba dentro del campo del Derecho Público.

Por lo anterior podemos señalar que la imperatividad en materia del Derecho del Trabajo, no es otra cosa que la facultad que tiene el Estado para aplicar las normas de Trabajo, dándole ésta condición una posición superior con respecto de sus gobernados a fin de poder garantizar la correcta aplicación de las normas laborales, garantizando con ello el equilibrio de los factores de la producción e imponiendo en un plano de igualdad a los trabajadores frente a los patrones.

1.5. LAS AUTORIDADES EN MATERIA DE TRABAJO

Para el correcto desarrollo del presente tema, definiremos en primer término, el concepto de autoridad.

La palabra *autoridad*, procede del latín *auctoritas-atis*, que significa prestigio, garantía, ascendencia, potestad, y de *auctor*, que significa hacedor, autor, creador, a su vez de *augeo-ere*, realizar, conducir. Dentro del lenguaje ordinario, significa, "estima, ascendencia, influencia, fuerza, o poder de algo o de alguno", prerrogativa, potestad, facultad,. Los usos jurídicos de autoridad, utilizan la variada y compleja terminología que anteriormente se describe. Dentro del Derecho Romano, tanto el en derecho privado, como el público, así como el derecho sacro, la palabra *auctoritas*, aparece para presuponer un atributo o cualidad esencial de alguien, o de un acto, (autor, rito, ceremonia ó fórmula), desprendiéndose que sólo las acciones de ciertas personas o la realización de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

actos apropiados producen los efectos que se les pretende atribuir, es decir, los efectos de autoridad, que eran realizados por ejemplo por los colegios de sacerdotes, quienes a través del conocimiento de la voluntad de los dioses podían llevar a cabo la actividad del Estado, siendo indispensable la anterior característica para que los actos públicos tuvieran efecto.

La autoridad reviste algunas características que son indispensables para que se pueda dar tal condición, de las cuales la legitimidad es una característica básica para que se pueda dar el acto.

La palabra legitimidad, proviene de *legítimo*, que a su vez deriva del latín *legitimus*. El adjetivo latino *legitimus*, en el lenguaje común, significa *conforme a las reglas*, de ahí que se le relacione frecuentemente con *lo establecido por la Ley, así como las formalidades en actos y procedimientos jurídicos*, y también se le relaciona con lo jurídico, al existir expresiones tales como, *con arreglo a derecho, o bien en la forma prescrita por el derecho*.

Rafael de Pina, nos da la siguiente definición de *Autoridad*: "Potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la responsabilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario. Se denomina también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad."³⁵ Cabe señalar que de la anterior definición, forma parte importante el elemento *Sanción* y aunado a éste, el de *Responsabilidad*, siendo que sin ellos no se podría ejecutar la autoridad ya que la conducta que debemos mostrar frente a dicha autoridad es de obediencia dada su propia naturaleza. De acuerdo con el tema que nos ocupa podemos definir entonces a las Autoridades de Trabajo como aquéllas que se encargan de la aplicación de las normas laborales.

³⁵ DE PINA VARA, Rafael. op. cit. p.9

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido la siguiente tesis aislada:

AUTORIDAD, CONCEPTO DE. Por Autoridad debe entenderse toda persona investida por la Ley de facultades para dictar según su propio criterio y bajo su responsabilidad, determinaciones de cumplimiento obligatorio, y para hacer cumplir éstas mismas determinaciones.

Quinta Época. Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXV. Página 3931. Tesis Aislada Materia Administrativa.

Nosotros consideramos que es adecuado el criterio de la Corte respecto de la definición que nos da sobre el significado de la palabra Autoridad, es decir, son autoridades todas aquellas personas que disponen de fuerza pública en virtud de circunstancias ya sean legales, o de hecho, y que por lo mismo se encuentran posibilitadas para obrar a través de individuos que ejerzan actos públicos, ya que la fuerza de que disponen, es asimismo, pública. Cabe añadir, que la potestad de que se encuentran investidas las personas que se señalan anteriormente, también recibe el nombre de autoridad, como se comentó oportunamente.

En materia de Trabajo, para poder ejercer o aplicar las normas laborales, se hace necesaria la creación de Autoridades de Trabajo, las cuales pueden ser de diversas categorías mismas que se describen a continuación:

1.5.1. AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

Dentro de las funciones del Estado, podemos señalar tres distintas, que son la función legislativa, la jurisdiccional y la administrativa, desde luego, son de vital importancia para la vida del Estado la función legislativa que consiste en emitir las leyes que van a regir las conductas de los individuos y las instituciones, a su vez la función jurisdiccional basa su importancia en la aplicación de dichas normas, pero sería materialmente imposible que la creación de la norma

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

y su aplicación tuviesen algún efecto sin la intervención de un sistema que garantizara la estabilidad del orden jurídico y su desarrollo. De ahí que sea necesaria la implantación de Políticas, es decir de las directrices necesarias para el buen funcionamiento del Estado tal es el caso de las Políticas Económicas, Educativas, de Salud, entre otras, mismas que operan bajo la tutela de la tercera función del Estado, es decir, la función Administrativa, cuya principal característica sería la de especializarse y aplicar en la práctica las ideas plasmadas en la Ley y el curso que deberá seguir la aplicación de la misma.

Dentro del campo del Derecho Laboral, existen diversos organismos que desempeñan las Funciones Administrativas del Estado, ya que por la diversidad de actividades que se realizan con motivo de las relaciones laborales, sería prácticamente imposible que éstas fueran desarrolladas por un sólo órgano.

Las Autoridades Administrativas en materia Laboral, se encuentran enumeradas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones de la I a la VIII, así como la fracción XII, mismo que al efecto señala que: "La aplicación de las normas de trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones a:

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y la Secretaría de Educación Pública.
- III. Las Autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V. El Servicio Nacional del Empleo.
- VI. La Inspección del Trabajo.
- VII. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- VIII. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IX. El Jurado de Responsabilidades."

I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, constituye la forma en que el Estado interviene para defender los intereses de los ciudadanos de una manera directa, estableciendo condiciones para ejecutar, vigilar y hacer cumplir las normas laborales.

Las condiciones que constituyen la Política Laboral que observa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se observan de las funciones que son de su competencia y consisten en:

- a). La vigilancia de la aplicación de las normas que se contienen en el artículo 123 constitucional y en general los demás relativos de la Constitución, así como la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos.
- b). Observar que exista el equilibrio que de conformidad con las disposiciones legales relativas al trabajo, debe existir entre los factores de producción.
- c). La intervención en los Contratos de Trabajo de los nacionales que presten sus servicios en el extranjero, en coordinación con la Secretaría de Gobernación, Comercio y relaciones Exteriores.
- d). Observancia y aplicación, así como formulación y promulgación de los Contratos Ley.
- e). Establecimiento y vigilancia de las Bolsas Federales de Trabajo.
- f). Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que regulen las relaciones obrero patronales que sean de Jurisdicción Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- g). Llevar el registro de las Asociaciones Obreras, Patronales y profesionales de Jurisdicción Federal.
- h). Estudiar, ordenar y vigilar el cumplimiento de las medidas de Seguridad e Higiene, e industriales para la protección de los Trabajadores.
- i). Tener a su cargo el funcionamiento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- j). Organizar y patrocinar exposiciones y museos de Trabajo y Previsión Social.
- k). Intervenir en los Congresos y Reuniones de Trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- l). Llevar estadísticas generales correspondientes a la materia de Trabajo.
- m). Intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social.
- n). Las demás que le fijen expresamente la Ley.

II. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública.

En este rubro, pueden intervenir como Autoridades de Trabajo, tanto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como también la Secretaría de Educación Pública, ya que así se contempla en el artículo 523 de la ley Federal del Trabajo, teniendo intervención la primera, en las cuestiones relativas al reparto de utilidades de las empresas, ya que fiscaliza y controla dicho reparto de utilidades a los trabajadores. La Secretaría de Educación Pública vigila

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el cumplimiento de las obligaciones de los patrones en cuanto a educación, capacitación y adiestramiento.

III. Las autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.

Son autoridades laborales que ejercitan su imperio dentro del gobierno estatal y en su territorio, incluso en materia laboral, aunque existen ciertas áreas reservadas a la competencia federal. Establecen las Políticas Laborales y de Previsión Social, que deban observarse dentro de la entidad federativa, siempre de acuerdo con la Política Laboral que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que es el máximo órgano administrativo laboral. Estos organismos están facultados para aplicar las normas de trabajo dentro de su jurisdicción, así como vigilar la observancia del artículo 123 de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, y los reglamentos que de ella emanen, y en general todos los asuntos que tengan relación con el Trabajo y la Previsión Social vigilando que se conserve el equilibrio entre los factores de producción.

IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Este organismo se encarga de representar o asesorar a los trabajadores y sindicatos cuando ellos lo soliciten, en cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

V. El Servicio Nacional del Empleo.

Desde sus orígenes, dentro del Departamento de Trabajo de principios de siglo, mismo que evolucionaría en la que hoy es la Secretaría del Trabajo y previsión Social, existía una dependencia que se llamaba *Bolsa de Trabajo* a la cual acudían personas que deseaban encontrar empleo. A lo largo del tiempo dicha dependencia ha evolucionado hasta llegar a ser el actual Servicio

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento misma que se encuentra regulada por los artículos 537, 538, y 539 de la ley Federal del Trabajo. Los objetivos del Servicio nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento son los siguientes:

1. Estudiar y promover la generación de empleos.
2. Promover y supervisar la colocación de los Trabajadores.
3. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los Trabajadores.
4. Registrar las constancias de habilidades laborales.

VI. La Inspección del Trabajo.

El objetivo de la Inspección del Trabajo, consiste en realizar una acción del Estado tendiente a fortalecer la protección que la Ley garantiza al Trabajador mediante el control de cumplimiento de la Ley Laboral, es decir a través de la observancia de las disposiciones laborales y de no ser así mediante las acciones que garanticen su cumplimiento.

La Ley Federal del Trabajo, señala como funciones de la Inspección del Trabajo las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de las Normas de Trabajo
2. Dar asesoría a los Trabajadores y Patrones sobre la mejor forma de cumplir con las Normas de Trabajo
3. Informar a las Autoridades sobre las deficiencias y violaciones a las Normas de Trabajo que se observen en las Empresas y Establecimientos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4. Realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

5. Las demás que les concedan las leyes.

VII. . Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Es una Autoridad Laboral Administrativa que se integra de manera tripartita, teniendo tanto representación del Estado, los Trabajadores y los Patrones. Internamente está integrada por tres órganos: La Presidencia, El Consejo de Representantes y la Dirección Técnica. Su función básicamente consiste en la creación de un derecho objetivo de los trabajadores al fijar salarios mínimos.

VIII Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Esta Comisión, reconocida por la Ley Federal del Trabajo como Autoridad Administrativa, tiene como función la de fijar el porcentaje de utilidades que debe ser repartido por las Empresas entre los Trabajadores. Tiene facultades para practicar estudios con objeto de conocer las condiciones económicas nacionales y las necesidades de desarrollo y fomento industrial del país. Funciona al igual que otros órganos laborales, a través de un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, siendo integrada de manera tripartita con la participación del Estado, los Trabajadores y los Patrones.

XII. El Jurado de Responsabilidades

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta autoridad ejerce una jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y del Trabajo y está contemplado dentro de nuestra legislación laboral en el propio artículo 523 fracción XII.

1.5.2. AUTORIDADES JURISDICCIONALES

Se encuentran contempladas en las fracciones IX, X y XI del artículo 523 de nuestra Ley Federal de Trabajo y son:

- a). Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- b). La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- c). Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Para el mejor entendimiento del presente tema., y antes de describir a cada una de las autoridades anteriormente mencionadas es necesario explicar en que consiste la Jurisdicción en materia de Trabajo.

1.5.2.1. LA JURISDICCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO

Como señalamos anteriormente la Autoridad del Trabajo es aquella que se encarga de la aplicación de las normas de Trabajo, aunque para desarrollar dicha actividad debemos comentar respecto de la *jurisdicción*, que en sentido amplio según De Pina Vara podemos decir que es la " potestad atribuida a los Jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir. de lo cual podemos concluir que en el aspecto de la materia laboral, la Jurisdicción en Materia de Trabajo se refiere al conjunto de los Tribunales encargados de la resolución de los conflictos que surjan entre patronos y obreros, con ocasión de sus relaciones de Trabajo, misma que se encuentra regulada en nuestra Ley Federal del Trabajo."³⁶

³⁶ DE PINA VARA, Rafael. op. cit. p. 339 a 341.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La jurisdicción es un facultad exclusiva del Estado, que en uso de su soberanía utiliza para resolver a través de los órganos previamente establecidos, los conflictos que sobre derechos surjan dentro de su territorio, con lo cual garantiza la satisfacción de los intereses que se tutelan dentro de las normas jurídicas. La jurisdicción se ejerce en complemento con la facultad de imperio del Estado ya que sin ésta facultad, no podría aplicarse la jurisdicción.

En este sentido, y en relación a la división de funciones que existe en el Estado, corresponde por principio aplicar la jurisdicción al poder judicial, en particularmente, en nuestro sistema de impartición de justicia, corresponde al poder ejecutivo la aplicación de las normas de Trabajo a través de los Tribunales laborales.

Por otra parte, dada la existencia de Estados soberanos, en nuestro país, se entiende que dichos Estados en ejercicio de su soberanía, ejercen jurisdicción, de manera conjunta con la Federación, por lo cual conocemos que existe a la par con la Jurisdicción del Estado, la Jurisdicción Local y la Estatal de forma conjunta con la Jurisdicción Federal.

Las Juntas Federales de Conciliación y las Locales de Conciliación fueron creadas con la finalidad de favorecer a los trabajadores para que éstos puedan interponer sus demandas en aquellos lugares en donde no exista Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en su caso Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y fueron establecidas con fundamento en lo dispuesto por la fracción XX, del apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución y su objetivo es exclusivamente el de conciliar entre las partes, no obstante según Trueba Urbina, en el artículo a que se hace referencia, "se amplía la función conciliatoria de las Juntas Federales de Conciliación, facultándolas para resolver jurisdiccionalmente los conflictos del trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salarios."³⁷ Las

³⁷ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. op. cit. p. 317 y 318.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Juntas Federales de Conciliación tienen regulado su funcionamiento en los artículos 591 a 600 de la Ley Federal del Trabajo y el procedimiento al que hay que sujetarse se encuentra regulado por los artículos 865 a 869 del propio ordenamiento, y con relación a las Juntas Locales de Conciliación, su funcionamiento se encuentra regulado por los artículos 601 al 603 de la Ley Laboral. Como se señaló anteriormente, las Juntas de Conciliación, tanto Federales, como Locales, procurarán un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; recibirán las pruebas que los trabajadores y patrones rindan ante ellas, y terminada la recepción de las pruebas ó transcurrido el término de diez días que establece el artículo 600 fracción II para la recepción de las pruebas, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial a que esté asignada, o en su caso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.5.2.2.LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:

La denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra contemplada en la Fracción XX del artículo 123 constitucional.

Actualmente se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque Junta significa reunión ya que se está en presencia de un órgano colegiado, por lo cual estamos en presencia de la reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Se llaman de Conciliación y Arbitraje, porque dentro del procedimiento laboral observamos esos dos periodos, primero el de Conciliación, en el cual se busca que las parte lleguen a un acuerdo para arreglar el conflicto en el cual se encuentran, y a través del cual la autoridad pretende evitar el juicio, analizándolo en forma previa, escuchando la versión de las partes e invitándolas a llegar a un arreglo amigable.

Dentro de nuestro sistema de aplicación de justicia laboral, es de destacarse la peculiaridad con la que se aplica la jurisdicción en materia de Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están integradas por representantes de los medios de producción, como son los trabajadores y los patrones, mismos que se encuentran debidamente representados y cuya principal actividad es la de conocer el hecho controvertido y resolverlo sin ser Jueces como en el caso de los Tribunales que integran el Tribunal Superior de Justicia, por ejemplo, o La Suprema Corte de Justicia, que conocen de los conflictos y resuelven a través de un Juez, situación que no se observa en materia laboral ya que como indicamos líneas arriba, resolverán los representantes de los trabajadores y de los patrones, de manera conjunta con el representante del gobierno. Por su naturaleza y finalidad, Las Juntas persiguen conocer la realidad del conflicto, es decir, el hecho, lo cual nos traslada al fundamento legal de dicha situación que se encuentra establecido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que indica que: "Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen", de lo que concluimos que en virtud de que los Tribunales de Trabajo se encuentran conformados por representantes de trabajadores y patrones para administrar justicia, nos encontramos en presencia de Tribunales que aprecia los hechos para llegar a la verdad por resolver, en contraposición con los Tribunales que resuelven una verdad formal a través de jueces. En resumen, los representantes tanto de los trabajadores como de los patrones, analizan los hechos desde la perspectiva del factor de producción que representan, teniendo la obligación de informar al Representante del Gobierno, sobre la realidad del conflicto y en forma colegiada procurar la solución justa del mismo.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, corresponde conocer y resolver los Conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, en los términos de lo dispuesto por el artículo 604 de nuestra Ley Laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, éstas funcionarán en cada una de las Entidades Federativas y conocerán sobre los Conflictos de Trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.6. VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO

Dentro de la actividad humana observamos que es necesaria la vida social como una condición para su propia conservación, por lo cual el hombre necesita de relaciones sociales mismas que tienden a definirse y organizarse, dando lugar al nacimiento del Derecho.

Al vivir en sociedad, el hombre necesita de una serie de normas o mandatos que se encaminan a regir la conducta de los individuos dentro del agrupamiento social al que pertenecen, motivo por el cual la conducta individual está sometida a imperativos o mandatos a los que los individuos deben someterse para no incurrir en la violación a dichas normas y a su vez no incurrir en una sanción. De lo anterior se deduce que para que el hombre pueda vivir en sociedad, surge la necesidad de establecer un orden, el cual se impone mediante la intervención del Estado. Se observa que como el individuo no es perfecto y las relaciones humanas no pueden desarrollarse de forma que exista una total armonía en virtud de que siempre existen intereses en conflicto, mismos que pueden llevarnos consecuentemente a la violación de las normas previamente establecidas, se hace necesario que todas las relaciones humanas se encuentren protegidas y apoyadas en la norma jurídica.

Al respecto Efraín Moto Salazar señala que "La vida social necesita para su desarrollo del orden y la armonía. Esto se logra mediante la cooperación de los miembros del grupo. Una sociedad en la que todos cooperaran en la medida de sus posibilidades al bien común, sería perfecta; pero las cosas no ocurren así. El hombre actúa más que en forma generosa de una manera egoísta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Busca, ante todo, su propio bienestar, la satisfacción de sus propios intereses. En tales condiciones, los intereses individuales fatalmente se oponen y, en ocasiones, chocan entre sí, produciéndose conflictos que causan trastornos en la vida de la sociedad; para resolverlos existe un elemento regulador de la conducta, que tiene además el respaldo de la fuerza, representada por el poder público. Dicho elemento es el Derecho, que al conciliar intereses evita la lucha, que es desorden y violencia”³⁸.

De tales argumentos podemos comentar que dichas relaciones abarcan todos los campos de la actividad humana, siendo el campo del Derecho Laboral de igual forma, objeto de violación a las Normas de Trabajo, y consecuentemente el Estado a través de los organismos laborales, interviene y sanciona con objeto de hacerlas cumplir.

Gramaticalmente, la palabra *violación*, alude a una acción de *violar*, es decir, *quebrantar, desobedecer, profanar*, se refiere a *obrar en contra de una Ley o Precepto*, hace referencia a actuar sobre alguna cosa o persona, sin ningún Derecho³⁹, tal y como observamos con relación al sexo, en que se considera violada una persona que es poseída sin su consentimiento, es decir, sin derecho a hacerlo.

Dentro del ámbito legal, y particularmente en el aspecto laboral, las violaciones a las Normas de Trabajo se encuentran debidamente reguladas en nuestra legislación laboral dentro del Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo y al efecto se transcribe el artículo 992 del citado ordenamiento:

³⁸MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Décima Edición. Porrúa. México 1965. p.8

³⁹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA LAROUSSE. op. cit. p.684

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 992.- Las violaciones a las normas de Trabajo cometidas por los patrones o trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la Responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

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

Según Francisco Breña Garduño, las sanciones a los trabajadores y a los patrones pueden provenir de dos causas distintas:

"Primera: la violación a la norma; y Segunda: El incumplimiento de las obligaciones., asimismo la sanción laboral puede ser administrativa y pecuniaria; la base para determinarla es el salario mínimo, como se contempla en los artículos 993 al 1004 de la Ley Federal del Trabajo. Para el caso de que la violación se ajuste a un tipo penal, la sanción será la que determine dicho ordenamiento, según los artículos 1004 al 1010 de la Ley laboral."⁴⁰

De lo anterior se desprende que las violaciones a las Normas de Trabajo, según nuestra legislación, pueden ser cometidas tanto como por los trabajadores, como por los patrones, por lo cual haremos algunas consideraciones al respecto.

1.6.1.VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO COMETIDAS POR LOS TRABAJADORES

Respecto de las violaciones a las Normas de Trabajo, debemos considerar que derivan en una responsabilidad que se une íntimamente a

⁴⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA. Francisco. Breña Garduño. Segunda Edición. Harla. México 1988. p.742

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los derechos y obligaciones generados de la Relación Laboral y consideramos que una violación a las Normas de Trabajo como la consecuencia de haber incumplido con las obligaciones impuestas dentro de la propia Relación Laboral, es decir el incumplimiento de las mismas.

El Trabajador, puede violar las Normas de Trabajo al incumplir los supuestos normativos que rigen la Relación Laboral pero tal y como lo señala el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, sólo obliga al Trabajador en cuanto a la responsabilidad civil, asimismo, establece la Ley de la materia en su título XVI, que independientemente de la responsabilidad en que incurra el Trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, será sancionado conforme a lo que establece el mencionado título.

Por otra parte será para el caso de que el Trabajador incurra en violaciones que no se encuentren contempladas en la Ley Federal del Trabajo, será sancionado en los términos dispuestos por el artículo 21 constitucional, es decir, la multa que se le imponga no podrá exceder en su jornal o sueldo de un día. En ésta forma, podemos observar que el Derecho del Trabajo es protector de la clase trabajadora al considerar que las sanciones aplicables a los trabajadores por violaciones a las Normas de Trabajo, son en realidad, mínimas en comparación con las aplicables a los patrones, tal y como lo veremos más adelante.

1.6.2 VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO COMETIDAS POR LOS PATRONES

Tratándose de los patrones, las violaciones a las Normas de Trabajo revisten mayor responsabilidad y las sanciones a las mismas pueden ser más severas, ya que de acuerdo con la intención del legislador de dar un plano de igualdad al Trabajador frente al Patrón, da una mayor severidad a las sanciones y responsabilidades por incumplimiento a las Normas de Trabajo, cuando éstas son cometidas por los patrones, a fin de evitar hasta donde sea posible la realización de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

injusticias o abusos por parte de éstos últimos y así poder lograr un plano de justicia social.

En nuestra legislación laboral, se contemplan diversas violaciones a las normas laborales, y expresamente se regulan mediante el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo el cual en su artículo 992, establece el punto de apoyo para la aplicación de las sanciones correspondientes cuando la norma laboral ha sido violada, como en el caso de que la duración de la jornada máxima de labores sea superior a la que contempla la Ley, o en cuanto a los descansos semanales o violación a los periodos vacacionales de los trabajadores, asimismo por violar las disposiciones relativas al reparto de utilidades, etc. e inclusive dentro del mencionado capítulo se establecen supuestos en los que pueden presentarse sanciones de tipo penal tal y como lo contempla el artículo 1004 mismo que señala que:

" 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..."

Al respecto, consideramos que es clara la intención del legislador de dar un plano de igualdad al Trabajador, frente al poderío económico de los patrones, quienes poseen, por su propia naturaleza, el capital.

Sin embargo, aunque se encuentra regulado en nuestra legislación laboral, las violaciones a las Normas de Trabajo cometidas por los patrones, tienen un efecto muy limitado dentro del caso práctico, situación que a través del presente estudio pretendemos demostrar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.7. RESPONSABILIDAD

Según Nicola Abbagnano, "la palabra *Responsabilidad*, proviene de la idea de prever los efectos del comportamiento y corregir el mismo a partir de tal previsión", lo cual nos indica que se trata de un punto de vista en el cual el ser mismo asume la carga de las consecuencias de sus propios actos, aludiendo en este caso al sentido de responsabilidad. y continúa diciendo: "Diversos autores confunden a la responsabilidad con la imputabilidad, tales como Platon y Kant quienes señalan que se trata de la atribución de un a acción a un agente como su causa, es decir señalan un razonamiento a través del cual alguien es considerado como autor de una acción que está sometida a Leyes y se denomina hecho."⁴¹

Para que exista la responsabilidad, debemos entender que debe tener un antecedente en el daño o perjuicio que afecte a una persona determinada, entendiéndose por éstos la realización de actos o hechos jurídicos que transgredan los derechos de dicha persona y aún de un tercero, por lo cual procede la reparación del daño sufrido.

Al efecto José Dávalos Morales nos señala que "La responsabilidad es especialmente importante en la materia laboral, los ordenamientos jurídicos respectivos la tratan con respecto a diversas hipótesis jurídicas, en las que están incluidos el Trabajador y el Patrón, como son: la responsabilidad solidaria entre empresas (artículos 13, 14 y 15 de la Ley); responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento de las normas de trabajo (artículo 32); responsabilidad con motivo de la suspensión, rescisión, terminación de la Relación Laboral (artículos 42, 46, 47 y 51); responsabilidad por el deterioro que origine el uso de materiales o herramientas en mal estado, el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa calidad (artículo 134, VI); responsabilidad

⁴¹ ABAGNANNO, Nicola. op. cit. p. 1018

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

oficial en materia de huelga (artículo 921); responsabilidad por riesgos de trabajo (Título IX); y responsabilidades y sanciones (Título XVI).⁴²(sic)

Desde el punto de vista del derecho civil, nos dice Mario de la Cueva, "la Responsabilidad señala de una manera general una obligación de reparar un daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra, contemplando el derecho positivo los supuestos a través de los cuales se determina qué personas y bajo cuales circunstancias están obligadas a la reparación del daño o perjuicio."⁴³

Con relación al tema que nos ocupa podemos señalar que la Responsabilidad Laboral puede revestir distintas formas en atención a los sujetos que realizan las diversas conductas que pueden hacernos incurrir en Responsabilidad, ya que la misma emana de las obligaciones que se contienen tanto en las normas constitucionales, como de la Ley Laboral, reglamentos, contratos e inclusive de la costumbre, siendo el caso de que pueden ser responsables en materia laboral, tanto los trabajadores, mismos que de acuerdo con el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo para el caso de incumplimiento de las Normas de Trabajo, sólo da lugar a la Responsabilidad Civil, y en ningún caso podrá hacerse coacción sobre la persona del Trabajador. Según palabras de Mario de la Cueva "el Trabajador debe cumplir con la prestación del trabajo y otras inherentes o derivadas de ella... Con relación a los patrones, y asimismo las Autoridades tanto I.- La obligación de prestar el trabajo en persona; el fundamento de esta obligación esta en las definiciones del trabajador y de relación y contrato de trabajo, en todas las cuales se habla de un trabajo personal...2.- La obligación de eficiencia: la finalidad suprema del Derecho del Trabajo es la persona y los ingresos del trabajador para una vida decorosa...la obligación del patrono de pagar

⁴² DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición Porrúa. México 1994. p.397

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. op cit. p.114

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el salario íntegro y puntualmente, debe ir acompañada del cumplimiento de la obligación del trabajador de prestar la cantidad y calidad del trabajo apropiados:"⁴⁴

Por parte del Patrón, este también puede incurrir en Responsabilidad por el incumplimiento de las Normas de Trabajo, y al respecto Mario de la Cueva, señala como obligaciones del patrono la de *proporcionar el trabajo, recibir el producto del trabajo, proporcionar los instrumentos y útiles del trabajo, coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador, la capacitación profesional de sus trabajadores., las obligaciones de previsión social, la Prohibición de poner en el Índice*, entre otras.. ⁴⁵(sic).

Respecto de la Responsabilidad de las Autoridades del Trabajo, existe un capítulo especial para sancionar la responsabilidad del personal jurídico de las Juntas y con relación al personal administrativo que interviene en la aplicación de las Normas de Trabajo, éste se encuentra sujeto también a capítulos especiales de la Ley Federal del Trabajo así como la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Desde otra perspectiva, la Responsabilidad en materia Laboral puede dar como consecuencia inclusive una Responsabilidad Penal, y al respecto se citan las siguientes palabras de Sergio García Ramírez, y Victoria Adato de Ibarra, con relación a la Responsabilidad de tipo penal los cuales, consideran lo siguiente:

"Diremos que en términos generales, Responsabilidad es el deber jurídico del sujeto de soportar las consecuencias del delito. Sin embargo, parece que el artículo 19 constitucional, entiende por Responsabilidad la intervención del sujeto en la realización de una conducta, principal o accesoria de

⁴⁴ Ibidem. p. 391 y 392

⁴⁵ Ibidem. p. 399 a 407



adecuación típica. Obviamente, la concurrencia de alguna de las causas excluyentes enumeradas en el artículo 15 del propio ordenamiento, destruye la Responsabilidad. En resumen, la probable Responsabilidad existe cuando se presenten determinadas pruebas, por las cuales se pueda suponer la Responsabilidad de un sujeto."⁴⁶

Rivera Silva, manifiesta al respecto que: "En resumen, la probable responsabilidad existe cuando se presenten determinadas pruebas, por las cuales se pueda suponer la responsabilidad de un sujeto."⁴⁷

Por su parte Mario de la Cueva opina que:

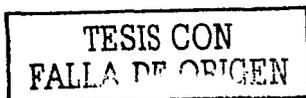
"La doctrina se pregunta si dentro del orden constitucional vigente, es posible un *derecho penal del trabajo* que tipificara como delitos el incumplimiento de las obligaciones que derivan de las normas de trabajo, como la prolongación de la jornada de más allá de los límites legales o la no concesión de los días de descanso y vacaciones o la falta de pago del salario mínimo o la retención indebida del salario general o la intromisión de los empresarios en la vida sindical obrera y todos los casos que puedan ocurrirse."⁴⁸

Nosotros consideramos que, efectivamente, debería existir una reglamentación de tipo penal que fuera específica respecto a la materia laboral, la cual considerara como delitos, algunas conductas que con cierta frecuencia llevan a cabo los patrones, principalmente por lo que respecta a derechos elementales del Trabajador, tales como el pago del salario, el respeto a la jornada de trabajo, la estabilidad en el empleo, el respeto a las jornadas de trabajo para menores y mujeres, entre otros, mismos que frecuentemente se

⁴⁶GARCÍA RAMÍREZ, Sergio y Victoria Adato de Ibarra. Prontuario del Proceso Penal Mexicano. Quinta Edición. Porrúa. México 1988. p.199

⁴⁷RIVERA SILVA, Manuel. El Procedimiento Penal. Decimocuarta Edición. Porrúa. México 1984. p.170

⁴⁸DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 102



ven violados en perjuicio de los trabajadores, y por ende en beneficio de los patrones, para los cuales es relativamente fácil dejar de observar lo establecido en las Normas de Trabajo en virtud de la falta de una regulación sancionadora más efectiva.

1.8. SANCIÓN.

La palabra sanción proviene del latín *Sanctio* hace alusión a en primer término a un acto solemne por el cual se autoriza una Ley o Estatuto, y en segundo lugar, alude a una pena que garantiza la ejecución de la Ley.

Nicolla Abagnanno comenta con relación a lo anterior que: "Del término se tienen dos conceptos, que corresponden a las dos fundamentales direcciones de la ética:

1. Para el primero, que corresponde a la ética de la finalidad, la sanción. es la consecuencia placentera o dolorosa, recompensa o pena, que una acción determinada produce en un determinado orden que puede ser natural, moral o jurídico. En este caso, la naturaleza de la sanción. depende de la naturaleza del orden al que se hace referencia y existen sanciones. Naturales, morales, jurídicas según que sea el ordenamiento de la naturaleza, el moral o el estatal el que determine la sanción.

2. Para el segundo significado, la sanción. es en general un estímulo de la conducta. Fue éste el concepto de la sanción. establecido por Bentham: *Los estimulantes de la conducta dice, transfieren la conducta y sus consecuencias a la esfera de las esperanzas que nos ofrecen un excedente de placeres y de los temores que prevén anticipadamente un excedente de dolor. Estos estimulantes pueden oportunamente recibir el nombre de sanción.*"⁴⁹

⁴⁹ ABBAGNANNO, Nicola. op. cit. p.1031.

Está íntimamente ligado al término de sanción la acepción *pena*: que procede del latín. *Poenā*. Privación o aflicción prevista por una Ley positiva para el culpable de una infracción a ella. El concepto de la pena varía según las justificaciones que se le han dado y tales justificaciones varían según que se tenga presente como finalidad de la pena 1) El orden de la justicia; 2) la salvación del reo; 3) la defensa de los ciudadanos.

Como ya lo mencionamos, las normas jurídicas son obligatorias, y se encuentran establecidas para que los individuos las cumplan, ya que si se permitiera que los particulares cumplieran las normas a su voluntad, la Ley perdería su fuerza. Esta función de hacer cumplir las Leyes, está encomendada al Estado, y éste las impone y hace respetar a través de la sanción, misma que constituye uno de los caracteres distintivos de las Normas Jurídicas.

Con base en lo anterior, en materia de Trabajo, también se hacen valer las normas jurídicas a través de un medio coactivo, característica de la Ley, el cual consiste en la sanción, tal y como lo menciona Mario de la Cueva al señalar que " la Imperatividad del Derecho del Trabajo, según se deduce del párrafo inmediato anterior, impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley... comprobada la existencia de una deficiencia o violación, y una vez puestos los hechos en conocimiento de la autoridad competente, ésta, previo el procedimiento legal debe proceder a la aplicación de la sanción que corresponda. La Ley reglamentó la aplicación de las que deben llamarse sanciones de trabajo pero el derecho mexicano no ha contestado la pregunta acerca de si conviene tipificar delitos en materia de trabajo y determinar las sanciones aplicables."⁵⁰

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p 101

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Podemos observar en base a lo anterior, que al igual que en las otras ramas del Derecho, en el Derecho Mexicano del Trabajo, de igual forma la Ley tendrá su carácter coactivo a través de la sanción, misma que es el instrumento de que se vale el Estado para poder imponer y hacer respetar las normas Jurídicas.

1.9. EL MINISTERIO PÚBLICO

La palabra *Ministerio* alude en términos generales a una función pública de gobierno.

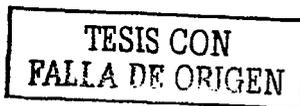
El Diccionario Larousse de la Lengua Española nos indica que *Ministerio* significa cada uno de los departamentos en que se divide el gobierno de una nación; cargo de ministro; función, empleo⁵¹; de lo cual se puede observar que el *Ministerio* se refiere a las funciones públicas del gobierno, es decir al empleo de un funcionario público, así como a la sede que ocupa cada uno de los departamentos del gobierno.

Con relación al Ministerio Público, podemos comentar que se trata de una Institución peculiar la que tiene su origen en diversos funcionarios que en la antigüedad tenían como función la indagación sobre hechos delictivos.

Al Ministerio Público, se le puede definir según Sergio García Ramírez "El Ministerio Público, en lo penal, es una Institución legal de origen administrativo, constituida por un conjunto de funcionarios públicos que, bajo la dirección del Gobierno y al lado de los jueces, tienen por misión, la defensa de los intereses de la sociedad en la persecución de los delitos."⁵²

⁵¹ Diccionario Larousse de la Lengua Española. op. cit. p. 438

⁵² GARCÍA RAMÍREZ., Sergio. op. cit. p.20



Por su parte, Guillermo Colín Sánchez define al Ministerio Público como "una Institución dependiente del Estado(Poder Ejecutivo) que actúa en representación del interés social en el ejercicio de la acción penal y la tutela social, en todos aquellos casos que le asignan las leyes⁵³".

No obstante lo anterior, el Ministerio Público, además de tener el monopolio del ejercicio de la Acción Penal, tiene otras funciones que cumplir, tales como funciones judiciales, fiscales y aún de tipo político, sin embargo la función del Ministerio Público se puede englobar en que debe velar porque la ley sea generalmente respetada, representando los intereses generales de la sociedad.

El Ministerio Público, constituye una de las Instituciones más controvertidas desde su nacimiento debido a su naturaleza singular y a la diversidad de funciones que tiene. En nuestro país, el Ministerio Público, se encarga de la investigación de los delitos y tiene sus orígenes en elementos del Derecho Español, así como influencia francesa y algunas características del derecho mexicano, según palabras de Sergio García Ramírez quien asimismo señala que "se suele afirmar que toma sus raíces en elementos españoles, franceses y nacionales. Algunos autores indican que el Ministerio Público: es una figura típica del enjuiciamiento mixto, que se consolida en el régimen napoleónico por asociación entre datos del proceso inquisitivo continental y del acusatorio inglés."⁵⁴

El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, atribuyó en exclusiva al Ministerio Público la facultad de perseguir los

⁵³ COLÍN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de procedimientos Penales. Decimosegunda Edición. Porrúa. México. 1990. p.77

⁵⁴ GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. op. cit. 19

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

delitos, sustituyendo, en dichas funciones a un Juez que se denominaba Instructor. De este modo, se constituyó un "Monopolio acusador" en manos del Ministerio Público.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, donde hay sistemas de acción penal particular, popular y privada, en México los particulares no pueden ejercer la acción penal, que sólo incumbe al Ministerio Público. La palabra acción posee acepciones específicas en otros órdenes jurídicos, como el penal y el mercantil. En el procesal es, en términos generales, la facultad que se tiene para llevar una controversia ante los Tribunales y solicitar de éstos el pronunciamiento sobre la relación jurídica en la que surge el litigio.

En el Distrito Federal, la estructura del Ministerio Público se halla regulada por la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Justicia del Distrito Federal, de 1985,. Anteriormente se hablaba de Leyes Orgánicas del Ministerio Público , tanto federal como común, y con ello sólo se aludía a una parte, de la Institución es decir, la Procuraduría de Justicia. En materia federal se cuenta con la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, asimismo, de 1983. Ambos ordenamientos han variado a fondo de técnica normativa tradicional. Actualmente las Procuradurías se organizan con base en sus respectivos reglamentos.

Para el desempeño de sus funciones, el Ministerio Público se auxilia de la Policía Judicial, que se haya bajo el mando directo de aquél.. Corresponde a la Policía Judicial realizar, la investigación de los delitos, siempre bajo el mando del Ministerio Público.. La Policía Judicial es distinta de la policía preventiva, ya que a ésta última le compete la prevención de los ilícitos.

Dentro de una visión global del procedimiento podemos mencionar una autoridad investigadora y a una autoridad judicial, para una mejor interpretación de lo anteriormente señalado, podemos explicar que de acuerdo con

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el artículo 21 constitucional se establece que "la persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la Policía Judicial; la cual estará bajo la autoridad y el mando inmediato de aquel."

El Ministerio Público constituye una de las piezas fundamentales del proceso penal moderno, aunque posee antecedentes remotos en aquellas figuras del procedimiento llamadas o facultadas para indagar hechos criminales e impulsar la actividad jurisdiccional del Estado. El Ministerio Público, es sujeto procesal de particular importancia en la relación jurídica-procesal y parte *sui generis* en el proceso. Antes de éste, actúa en México, como una autoridad investigadora.

El Ministerio Público se puede personificar como parte y como autoridad situación que Sergio García Ramírez nos explica de la siguiente manera:

Autoridad y parte procesal:

"La pretensión penal no corresponde a quien se pone como ofendido por el delito, esto es, a una de las partes en sentido material, sino a un tercero, que es el Ministerio Público y que se convierte, por tal oficio suyo, en parte en sentido instrumental... La parte en sentido sustancial corresponde a cualquier perjudicado, la parte en sentido formal al ofendido, la parte en sentido instrumental al Ministerio Público o... también al defensor... Ahora bien: si parte es aquel que pide en nombre propio o en cuyo nombre se pide una actuación de la Ley, no se comprende que pueda negarse esta cualidad al Ministerio Público, que pide, frente al imputado, actuación de la Ley penal. Añádase que el hecho de ser sólo él quien tenga la facultad de promover la acción penal, lo que ha hecho decir a la doctrina que el Ministerio Público es el "dominus" de la acción penal, refuerza este carácter suyo. ¿Pero parte, en qué sentido? A mí me parece que debe responderse parte en sentido formal. En realidad, el Ministerio Público, si bien es titular del derecho de acción, no es igualmente titular del derecho que se hace valer mediante la acción misma: el derecho de penar o, mejor dicho, de la potestad punitiva, de la que es titular el Estado y no el Ministerio Público. Desde el punto de vista material, el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ministerio Público nunca es parte, porque no ejerce derechos propios, sino ajenos."⁵⁵

Desde otra perspectiva en la cual si se considera al Ministerio Público como parte, García Ramírez, señala:

"Dice Calamandrei: Que el Ministerio Público sea parte en el proceso penal, se comprende fácilmente: en nuestro sistema apela a la función de estimular la jurisdicción mediante el ejercicio de la acusación está reservada, en régimen de monopolio, al Estado, y no sería ni concebible siquiera que en el proceso penal figurase, en posición de actora, una parte privada: la acción penal es siempre pública... y quien la ejercita en interés del Estado, es siempre, como parte pública y necesaria, el Ministerio Público, órgano de la acusación pública."⁵⁶

1.9.1.LAS FUNCIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO.

El Ministerio Público, como Institución encargada de representar los intereses de la Sociedad tiene a su cargo diversas funciones, tales como la de preservar a la sociedad del delito y ejercitar las acciones penales, y específicamente dentro del campo del Derecho Penal la Función Investigadora y la Función Persecutoria. Asimismo, participa también dentro de otras áreas del Derecho, tales como el Derecho Civil, dentro de la cual se le encomienda una función en los asuntos en los cuales el Estado debe manifestarse para la protección de ciertos intereses colectivos o cuando dichos intereses requieren de una tutela especial. De igual manera el Ministerio Público participa como Consejero y Auxiliar del Poder Ejecutivo y también en el Juicio Constitucional, mismas que son desarrolladas exclusivamente por el Ministerio Público Federal.

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Ibidem. p. 21

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dentro de las funciones que realiza el Ministerio Público, y que son de particular importancia para el desarrollo del presente trabajo se encuentran la Función Investigadora y la Función Persecutoria.

1.9.1.1 FUNCIÓN INVESTIGADORA

La actividad investigadora del Ministerio Público, consiste realmente en realizar una labor de búsqueda constante de las pruebas que acreditan la existencia de los delitos y la responsabilidad de quienes en ellos participan. Para el desarrollo de esta actividad, el Ministerio Público trata de reunir las pruebas necesarias para comprobar la existencia de los delitos y poder de esta forma, comparecer ante los Tribunales y pedir la aplicación de la Ley. La Actividad Investigadora es el presupuesto necesario para el ejercicio de la acción penal, es decir, por este medio excita a los Tribunales para que éstos a su vez realicen la aplicación de la Ley al caso concreto.

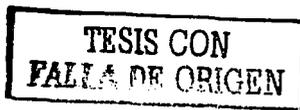
Al respecto Manuel Rivera Silva nos dice que "es obvio que para pedir la aplicación de la Ley a una situación histórica es menester dar a conocer la propia situación y, por ende, previamente estar enterado de la misma."⁵⁷

Para el desarrollo de la actividad Investigadora del Ministerio Público es necesario que se lleven a cabo los siguientes pasos:

Primero. La iniciación de la investigación, debe reunir los requisitos fijados por la Ley, impidiendo al órgano investigador que por iniciativa propia comience la investigación.

Segundo. La actividad investigadora puede llevarla a cabo el Ministerio Público, de oficio, es decir, no se necesita la solicitud de parte, inclusive

⁵⁷ RIVERA SILVA, Manuel. op. cit. p.40



en los delitos que se persiguen por querrela necesaria . Iniciada la investigación, el órgano investigador, oficiosamente lleva a cabo la búsqueda mencionada anteriormente.

Tercero. La investigación debe llevarse a cabo siempre bajo el principio de legalidad. El órgano investigador de oficio debe practicar su averiguación, pero siempre en observancia de las normas establecidas para ellos por lo cual no queda a su arbitrio la forma de llevar a cabo la misma investigación.

Podemos concluir que, el espíritu del legislador se orienta en el sentido de que, una vez que se han llenados lo requisitos para iniciar la investigación, esta siempre se llevará a cabo con sujeción a los preceptos legales previamente establecidos, lo cual tendrá como consecuencia, que al reunir los elementos necesarios, el Ministerio Público esté en posibilidad de comparecer ante la Autoridad Judicial correspondiente, para solicitar la aplicación de la Ley.

1.9.1.2. FUNCIÓN PERSECUTORIA

Para comprender con toda claridad la función persecutoria se necesita estudiar, en que consiste la persecución de los delitos.

La función persecutoria, tiene como finalidad la de perseguir los delitos es decir, llevar a cabo las acciones que sean necesarias para que a los responsables de haber cometido un delito les sean aplicadas las Normas Jurídicas relativas.

Según Rivera Silva, "La Función Persecutoria, como su nombre lo indica, consiste en perseguir los delitos o lo que es lo mismo, en buscar y reunir los elementos necesarios y hacer las gestiones pertinentes para procurar que a los autores de ellos se les apliquen las consecuencias establecidas en la Ley. De esta manera en la Función Persecutoria se vistumbra un contenido y una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

finalidad íntimamente entrelazados: el contenido, realizar las actividades necesarias para que el autor de un delito no evada la acción de la justicia; la finalidad, que se aplique a los delincuentes las consecuencias fijadas en la Ley (sanciones)."⁵⁸ (sic)

Dentro de la Función Persecutoria del Ministerio Público, también se contempla otra actividad que es el Ejercicio de la Acción Penal.

Como consecuencia de la Averiguación Previa, y una vez que el Ministerio Público considera que los hechos investigados dan lugar a la constitución de una conducta delictiva, éste órgano, en uso del monopolio del ejercicio de la Acción penal que le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 21 acude a excitar al órgano jurisdiccional para que sea éste quien aplique la ley al caso concreto.

Al efecto, Rivera Silva nos indica que "Glosando, con mas amplitud, el contenido de cada uno de los incisos anteriores, procede manifestar:

A) El Estado, por su calidad de Estado, tiene en abstracto la función persecutoria, la cual es permanente e indeclinable y, por ende, en ningún momento puede extinguirse. Los autores afirmantes de este pensamiento, yerran, cuando las características apuntadas al derecho en abstracto del Estado, las quieren proyectar a la acción penal en concreto y al ejercicio de ésta;

B) Cuando en el mundo histórico aparece la comisión de un delito, el derecho abstracto del Estado se concreta surgiendo la obligación de actuar, o lo que es lo mismo aparece la acción penal, constituida así, por el derecho concreto de acudir al Órgano Jurisdiccional para que aplique la Ley;

⁵⁸ Ibidem. p. 39

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C) Para pedir la aplicación de la Ley, le es indispensable al órgano encargado de la exigencia del derecho persecutorio, preparar idóneamente su petición y, por tanto, como presupuesto necesario cerciorarse de la existencia del delito y de los autores del mismo. Se inicia aquí la preparación del ejercicio de la acción penal al través de una investigación constitutiva de la llamada Averiguación Previa y a la cual hemos aludido en párrafos anteriores.

D) Agotada la averiguación y cerciorado el órgano encargado de ella (Ministerio Público) de la existencia de una conducta típica y de la imputación que de la misma se puede hacer, se presenta el momento culminante de la preparación del ejercicio de la Acción Penal.

E) Con base en la certeza a que se alude en el inciso anterior, nace el ejercicio de la acción penal (la consignación), o lo que es lo mismo, la necesidad de ir a excitar al órgano jurisdiccional para que aplique la Ley al caso concreto. En este momento termina la etapa de preparación del ejercicio de la acción penal y surge el inicio del ejercicio de ella. Utilizamos intencionalmente la frase inicio de la acción procesal penal, porque como se verá posteriormente, el ejercicio no solo comprende la consignación pues también abarca las actuaciones posteriores como son: aportación de pruebas, órdenes de comparecencia, aseguramientos precautorios, formulación de conclusiones, de agravios y alegatos, pudiéndose aseverar, a reserva de en capítulos siguientes explyarnos, sobre estos temas, que el desarrollo de la acción procesal penal iniciándose con la consignación llega a su momento cenital en la formulación de conclusiones.⁵⁹

Como se observa del desarrollo del presente capítulo, nos hemos ocupado de analizar el significado de algunos de los conceptos fundamentales que se contemplan dentro del ámbito del Derecho Laboral, y particularmente en lo concerniente a la Relación de Trabajo, tales como son el

⁵⁹ Ibidem p.42

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Trabajador y el Patrón, así como lo que es un Conflicto de Trabajo, la Relación Laboral, y particularmente, respecto del tema que nos ocupa, la Responsabilidad, las Sanciones, entre otros, tratándose de definirlos tanto desde el punto de vista doctrinal, como legal, así como la propia apreciación del autor, con el fin de introducirnos al tema de la presente tesis y así poder entender con mayor claridad el por qué consideramos la inoperancia del Título XVI de la Ley Federal del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO SEGUNDO

SEMBLANZA HISTÓRICA DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO

Nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, nació en el Congreso Constituyente de Querétaro, en 1917, como producto de la lucha armada de 1910, misma que trajo como consecuencia el derrocamiento de la dictadura de Porfirio Díaz, en base a la lucha de la clase trabajadora por el respeto a la dignidad humana por el trabajo y por las personas que lo desempeñan.

Uno de los principales obstáculos para poder tener los primeros logros lo constituían las antiguas formas de trabajo, mismas que se representaban particularmente en la esclavitud, así como en la rigidez del Derecho Civil y las ideas Coloniales.

Durante la época precolonial, existían además de los esclavos, otras modalidades de servidores, como los artesanos y los obreros libres, tal como lo revela Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, citada por José Dávalos quien afirmó que: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quien los ataquile por sus jornadas."⁶⁰

En la época Colonial sobresalieron algunos ordenamientos jurídicos, entre los cuales destaca por su importancia Las Leyes de Indias, mismas que fueron creadas por iniciativa de los reyes católicos, con objeto de evitar en lo

⁶⁰ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Porrúa México 1988. p.24

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

posible la brutal explotación a que eran sometidos los indígenas por parte de los encomenderos.

En nuestro país, el Trabajo fue escasamente reglamentado a través de Normas Jurídicas tal y como sucedía en el México Prehispánico, siendo regulado durante aquellas épocas casi exclusivamente por la costumbre.

En ésta época, para refrenar la explotación a que estaban sometidos los indígenas, que en ése tiempo estaban reducidos a esclavos, se promulgaron las *Leyes de Indias*, mismas que se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida. Contenían algunas disposiciones relativas a la Jornada de Trabajo y el pago en efectivo del Salario, disposiciones laborales que eran muy avanzadas para su época, aunque las normas mencionadas tenían un fin meramente humanitario.

Al respecto Rosalío Bailón Valdovinos señala que: "...se puede decir que el primer intento de reglamentación del trabajo en nuestra patria lo constituyeron las *Leyes de Indias*, ordenamiento cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era sumamente difícil, la despiadada explotación de que eran objeto los nativos por parte de los desalmados encomenderos."⁶¹

A través de éstas *Leyes de Indias*, se observaba la enorme desigualdad del conquistador respecto de los indios, aunque tenían la ventaja que por medio de ellas, se le reconoció al indio su calidad de ser humano en atención a los sentimientos que emanaban de algunas personas, como Isabel la Católica, con lo cual buscaba remorder las conciencias de la clase privilegiada a favor de la clase vencida por el conquistador.

⁶¹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, op. cit. p.22

En este sentido Mario de la Cueva nos comenta que "En las *Leyes de Indias*, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas *Leyes*, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; Las *Leyes de Indias* son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos."⁶²

Cabe señalar que de las disposiciones contenidas dentro de las *Leyes de Indias*, revestían particular importancia, las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, el pago del séptimo día, el pago en efectivo, lo cual constituía desde aquélla época una forma de protección del salario, ya que además debía ser oportuno, íntegro, y en presencia de una persona de reconocido prestigio. Establecían además, la edad mínima para prestar servicios, la cual se fijó en 14 años; otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedad.

A pesar de ser medidas muy importantes para lograr un mejor trato a los aborígenes, simplemente consistían en obras pías, es decir actos de misericordia de parte del conquistador a fin de poder tener la conciencia tranquila, ya que de ellas en ningún momento se podía aspirar a que el indio tuviese algún derecho político y menos aún aspirar a un plano de igualdad respecto del amo.

Estas *Leyes* fueron escasamente aplicadas, en virtud de que no existían dentro de las mismas, sanciones que fueran realmente intimidatorias. Así como por carecer de instrumentos efectivos para hacerlas

⁶² DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 39

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cumplir e investigar en cada caso sus violaciones, aunado todo esto, a la corrupción imperante durante la época, en la cual prevalecía el contubernio entre autoridades, capitalistas, y encomenderos.

En virtud de la ineficacia de las *Leyes de Indias*, surgió otra institución, con miras a que el conquistador se constituyera en colono y con el fin de aprovechar la mano de obra de los abundantes indígenas conquistados. Consistía la *Encomienda* en dar al encomendero un determinado número de indios, los cuales debían servirle y darle tributo, a cambio de que el encomendero los tratase bien y los evangelizara. Aunque la *Encomienda* aparentemente tuvo fines proteccionistas para los indios, lo que realmente sucedió, fue que se constituyó realmente en un sistema de explotación de los indios.

A finales del siglo XVI, surgió una nueva figura de trabajo la cual se denominó, *Repartimiento*, el cual consistía en que la Autoridad podía sacar a los indios de sus lugares de origen y enviarlos a trabajar a las minas y a los campos.

Al respecto José Dávalos señala: "El servicio que se prestaba por repartimiento era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos, circunstancia que debía constatar el funcionario denominado juez repartidor."⁶³

No es de extrañar que dicho sistema haya generado un sinnúmero de injusticias, ya que el Juez repartidor tenía la facultad de designar a los indígenas para llevarlos a laborar sin ningún consentimiento, motivo por el cual éstos se encontraban obligados a obedecer, bajo la amenaza de hacerse acreedores a fuertes sanciones, tales como multas o arrestos.

⁶³ DÁVALOS MORALES, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, op. cit. p.26

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este sistema vio su fin en 1631, aunque quedó la obligación de los pueblos indios de proporcionar el 4 % de sus habitantes para que trabajaran en las minas.

El *trabajo por jornal o peonaje* fue otra de las formas de trabajo durante la época colonial, el cual consistía, a diferencia del repartimiento, en que los indios se ofrecían libremente para trabajar, acudiendo voluntariamente a ofrecer sus servicios a las haciendas, consiguiendo con ello un salario regular, aunque no era en efectivo, ya que generalmente se les pagaba con maíz. Este sistema fue más benigno que los anteriores y garantizaba al menos el sustento del trabajador, aunque en ocasiones, el trabajador quedaba sujeto al hacendado, en virtud de deudas contraídas por el trabajador, así como por deudas hereditarias, tributos e incluso otras cuotas de carácter religioso como los diezmos.

Otra forma de trabajo, la constituyeron los *obrajes* los cuales pretendieron dar un desarrollo a la industria manufacturera de principios del siglo XIX, pero su desarrollo fue escaso y al encontrarse en desventaja con los talleres de artesanos en cuanto a la falta de capital, y la negativa de la iglesia de otorgarles créditos, además de la protección que procuraba el gobierno a los gremios, motivos por los cuales no lograron desarrollarse los obrajes y fueron con ello condenados a desaparecer.

A la par con los *obrajes*, se encontraban los *gremios* y los *talleres*. Los *gremios* no daban libertad de que los trabajadores se pudieran dedicar a la práctica de algún oficio, ya que para ello, debían estar afiliados a un *gremio*.

Los *gremios* se regían por normas que después de elaborarlas, las sometían a la consideración del Ayuntamiento de México, y posteriormente confirmadas por el Virrey. Cabe hacer notar que dicho

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

procedimiento era meramente ceremonial, ya que generalmente las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos y las otras autoridades las aprobaban prácticamente sin cambio alguno.

Con base a la anterior reglamentación, existían en los talleres diversas jerarquías, tales como la de *maestro*, *oficial* y *aprendiz*, a las cuales sólo se podía aspirar por privilegios otorgados por los gremios, los cuales imponían una serie de limitaciones, impidiendo a los indígenas que demostraban tener habilidades, lograr ascender a otras categorías, como la de *maestro* mismas que eran monopolizadas por españoles peninsulares, dejando la categoría de *aprendices*, y ocasionalmente *oficiales*, a los mestizos, indios y negros.

Para fines del siglo XVI, en el ocaso de la época colonial, la sociedad, se limitaba a tres clases sociales, las cuales se reducían a españoles, indios, y castas, de las cuales, los españoles, siendo un décimo de la población, detentaban la totalidad de las riquezas reduciendo a las otras clases sociales a simples tributarios. La inconformidad de las clases no privilegiadas, se apoyaba en que los españoles únicamente observaban las leyes para preservar sus privilegios.

Durante los primeros años del siglo XIX se dieron algunos actos a favor de los menos privilegiados.

Un acto importante lo constituyó el *Decreto de Abolición de la Esclavitud*, emitido por Miguel Hidalgo en Valladolid, el 19 de octubre de 1810 constituyendo este acto, el inicio del programa social que habría de beneficiar tanto a los indios como a las castas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Otro de los avances sociales que podemos mencionar por su importancia, según manifiesta José Dávalos, es el que se contiene en los *Elementos Constitucionales*, de Ignacio López Rayón, los cuales establecen en su artículo 22 que: "Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia", y con relación a la materia laboral, el artículo 30 del propio ordenamiento manifestaba: "Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos."⁶⁴

En esa situación se apoyaban los gremios para poder seguir detentando el poder económico del cual se habían adueñado y con lo cual se habían constituido como una burguesía industrial que impedía el desarrollo de la técnica y de la industria.

Posteriormente, con las ideas de José María Morelos y Pavón, se transformó el panorama del movimiento independentista, encausándolo hacia un intento de cambio social.

Dentro de la lucha social encaminada a obtener la justicia para las clases más necesitadas, tiene una gran importancia lo manifestado por José María Morelos, dentro de sus "*Sentimientos de la Nación*"

En el Congreso de Chilpancingo, convocado el 14 de septiembre de 1813, se dio a conocer el documento elaborado por Morelos, mismo que denominó *Sentimientos de la Nación*.

⁶⁴Ibidem. p.30

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este documento constaba de 23 puntos y destaca por su importancia el punto número 12, del cual se desprende el concepto de justicia social, el cual contenía las siguientes ideas fundamentales: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".

Defendía también el derecho de los servidores nacionales con relación a que debían ser preferidos para otorgarles los empleos sobre los extranjeros, y sólo excepcionalmente se aceptarían a los artesanos extranjeros capaces de instruir.

Con las ideas de José María Morelos y Pavón surgió otro intento por crear una Legislación de carácter Laboral a través de sus celebres *Sentimientos de la Nación*, sin embargo nunca pudieron ser aplicados y se siguieron utilizando los ordenamientos legales españoles vigentes en aquella época.

Por lo que respecta a la Constitución de 1824, ésta se enfrentó a la difícil tarea de echar abajo los trescientos años de sometimiento a los que fue reducido el país hasta antes de la independencia, enfrentándose además a la resistencia que aún imponían los conquistadores.

La Constitución de 1824, fue más que nada la declaración de que México era un país libre y soberano, frente a las potencias mundiales de la época, principalmente España, y El Vaticano.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En materia Social, no se registraron cambios significativos, trayendo como consecuencia que los servidores mexicanos, se hundieran en un estancamiento, ya que se seguían registrando jornadas de dieciocho horas laborables, y en cuanto a los salarios, éstos no sobrepasaban los dos reales y medio para los varones, y un real para las mujeres y los niños trabajadores.

Este estancamiento se prolongó hasta la llegada de la Constitución de 1857, tal como lo describe José Dávalos: "Aún cuando hubiera habido voluntad de cambio, todo elemento de orden fue destruido por el estado permanente de guerras civiles y de anarquías que parecían conducir al país a su total e inevitable ruina. En el breve periodo de 33 años (1824-1857) hubo un Imperio; se dictaron 5 constituciones; se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas; ocurrieron dos guerras con el extranjero, en la última de las cuales el país sufrió la mutilación de la mitad de su territorio; y en las postrimerías de este periodo, Santa Anna, con el apoyo de los conservadores, estableció la más oprobiosa dictadura."⁶⁵

De lo anterior se desprende que durante éste período, ni las constituciones centralistas de 1836 y 1843, ni el Acta de Reformas de 1847, otorgaron algún beneficio a la clase trabajadora.

La mencionada Constitución de 1857, comenzó a ver sus primeras luces como consecuencia de la Revolución de Ayutla, la que trajo consigo, el derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, lo cual permitió vislumbrar una esperanza de mejoramiento de las condiciones guardadas por

⁶⁵Ibidem. p.32

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las clases obrera y campesina. En el aspecto laboral, la comentada Constitución, consagró algunas disposiciones de importancia como lo fueron, la libertad de profesión, el pago de salario y que nadie puede ser obligado a prestar ningún servicio personal en contra de su voluntad.

Dentro del Congreso Constituyente que se convocó el 16 de octubre de 1955, por Juan Álvarez, destaca la participación de Ignacio Ramírez, el cual, en la sesión del 7 de julio de 1856, instó al Congreso a que se ocupara de los problemas de tipo social, demandando una legislación que atendiera a las penalidades que sufrían los jornaleros; reclamó que el salario era insuficiente para satisfacer las necesidades de las familias y los trabajadores y además se pronunció a favor de que las ganancias de los empresarios debían ser divididas proporcionalmente con los trabajadores, lo cual en el futuro se transformaría en la participación de utilidades.

Por su parte, Ignacio L. Vallarta, se oponía a las ideas de Ignacio Ramírez, argumentando que con ellas sólo se llegaría a la ruina de la industria, la cual en ése momento daba sus primeros pasos, y decía que el apoyo que reclamaban los trabajadores, destruiría a las empresas como consecuencia natural. Sostenía Vallarta que dichas situaciones no eran de incumbencia del constituyente, sosteniendo que el principio económico de "dejar hacer, dejar pasar", de la corriente liberalista, era lo más adecuado para el florecimiento de la incipiente industria, dejando los problemas en que se encontraban inmersos los trabajadores, a las leyes secundarias y no a la Constitución.

Es así que como consecuencia de la industrialización, la creación de maquinaria especializada, surgió una nueva clase de hombres que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

constituyeron la clase obrera, misma que surgió como una categoría social que por sus características ha sido objeto de explotación por parte de los más poderosos, de aquellos que detentan el poder económico, lo cual creó la necesidad de los trabajadores, de buscar una regulación que protegiera sus intereses. En éste sentido es notorio que antes de la industrialización, las relaciones que existían entre el trabajador y el patrón se llevaban a cabo de una manera muy rudimentaria, es decir, era una pequeña unidad de producción en donde destacaba la labor del dueño de los instrumentos de trabajo mismo que se constituía como *maestro*, ya que generalmente se trataba del desarrollo de oficios, en los cuales existía un número limitado de trabajadores, constituidos por oficiales y aprendices, los cuales tenían un ambiente muy limitado para poder hacer sus reclamaciones de justicia social.

Al llegar el progreso con la industrialización fue desplazado el anterior sistema de trabajo, dejando al margen la labor artesanal de los pequeños talleres, y surgiendo una nueva era de industrialización, en la cual surgieron como consecuencia nuevas problemáticas, tales como los accidentes de trabajo, en los cuales los trabajadores podían accidentarse en las máquinas y que por lógica no estaba reglamentado, dando como consecuencia la incapacidad para trabajar de los trabajadores al carecer de prestaciones de seguridad social. Fueron dichas circunstancias, las que condujeron a los hombres para luchar por condiciones más humanas durante la prestación de sus servicios. Es en éste ambiente en donde mayores concentraciones de hombres pudieron reunirse para poder dar mayor fuerza a sus peticiones de justicia e igualdad, el movimiento obrero tuvo un crecimiento importante, lo cual fue fundamental para que los trabajadores pudieran ser tomados en cuenta como clase.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Al obtener ésa conciencia de clase, los trabajadores reclamaron un lugar dentro del ámbito jurídico con el fin de hacer realidad sus derechos y sus objetivos, lo cual se ha logrado ante un sin fin de batallas por obtener dicho reconocimiento y poder dar nacimiento al Derecho del Trabajo.

Para hacer posible dicho anhelo fue necesario que se conjuntaran diversos factores de los cuales vamos a señalar los más significativos: En primer lugar podemos señalar que la mayoría de los países en el siglo pasado conservaron ideas de Estado, a través de las cuales pretendían aplacar los ánimos de la clase trabajadora mediante la imposición de la fuerza, la cual no obstante, fue mermando en virtud de la incesante lucha obrera y además porque ésta fue creciendo de tal forma que la fuerza numérica de los obreros pudo hacer frente a la clase capitalista, hasta poder llegar en un momento dado a plasmar sus ideas en normas de carácter legislativo, con lo cual se logró uno de los triunfos más importantes, dando también nacimiento a la lucha sindical.

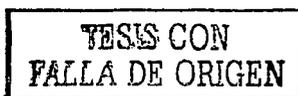
No obstante lo anterior, algunos gobernantes y legisladores con sentido más humanitario, coincidieron con las ideas de justicia social que tanto reclamaban los trabajadores, y dando con ello un paso importante en la lucha por la protección al trabajador, con lo cual se comenzaron a plasmar las ideas que en un momento dado darían origen al Derecho del Trabajo. Un ejemplo de ello, lo constituye, la legislación expedida por Maximiliano de Habsburgo, a través de su *Estatuto Provisional del Imperio*, y la *Ley del Trabajo del Imperio*. El triunfo de los liberales sobre los conservadores, marcó el inicio de una nueva época, dentro de la cual tuvo auge la reglamentación jurídica,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

particularmente en lo que respecta al Derecho del Trabajo y como consecuencia de la labor de Benito Juárez, con sus *Leyes de Reforma*, no obstante de tener que enfrentarse a los intentos de expansión de Napoleón III, el cual pretendía imponer en nuestro país, una monarquía imperial la cual era encabezada por Maximiliano de Habsburgo, el cual, a final de cuentas, resultó tener un carácter más humanitario, elaborando una legislación de tipo social y de evidente protección a los trabajadores, tanto del campo, como de la ciudad, situación que se evidenció desde que en abril de 1864, una comisión de conservadores le ofreció gobernar México, declarando en ése momento, lo que nos indica Felipe Tena Ramírez: "Acepto el poder constituyente con que ha querido investirme la nación, cuyo órgano sois vosotros, pero sólo lo conservaré el tiempo preciso para crear en México un orden regular y para establecer instituciones sabiamente liberales. Así que, como os lo anuncié en mi discurso de 3 de octubre, me apresuraré a colocar la monarquía bajo la autoridad de leyes constitucionales, tan luego como la pacificación del país se haya conseguido completamente."⁶⁶

Al respecto, Mario de la Cueva nos señala: " El Archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el Castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus artículos. 69 y 70, incluidos en el capítulo de *Las garantías individuales*, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de

⁶⁶ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Undécima Edición. Porrúa, México 1982. p.604



los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado *Ley del Trabajo del Imperio*: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.⁶⁷

Se nota de lo anterior que, a pesar de que Maximiliano, fue impuesto como emperador en nuestro país, tenía unas ideas muy avanzadas para su época respecto de la justicia social, además de ser muy humanitario al establecer normas proteccionistas del trabajador dentro de su *Ley del Trabajo del Imperio*, aunque éstas fueran contrarias a los intereses de la clase que lo puso en el poder.

En atención a ello podemos destacar que nos llaman mucho la atención, dada su importancia y la trascendencia que han tenido en la época contemporánea, las que se encargan de la duración de la jornada, el pago de salario en efectivo, el descanso semanal y la Inspección del Trabajo.

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p.41

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como consecuencia del fracaso del Imperio, que tubo como conclusión la muerte de Maximiliano, todas las disposiciones legales instrumentadas por éste, nunca tuvieron vigencia.

Para el año de 1870 se puso en vigor un nuevo Código Civil, el cual marca el rompimiento de las ideas civilistas que regulaban al trabajo como una cuestión de carácter Civil, con lo cual se dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no es un objeto. Esta legislación, a pesar del principio que se ha mencionado, benefició mayormente a los patrones, aunque aparentemente beneficiaba a los trabajadores, pues a simple vista así era, por ejemplo, suprime la jornada de sol a sol para establecer a la que convinieran los trabajadores y los patrones, pero a consecuencia de sus carencias, el Trabajador aceptaba cualquier jornada impuesta por el Patrón, con lo cual se nulificaban las buenas intenciones del Código descrito. Otra disposición permitía al Trabajador renunciar al empleo, sin responsabilidad, pero esto, no beneficiaba al Trabajador, ya que al renunciar, no tenía derecho a percibir prestación alguna.

En 1872, vio su nacimiento un nuevo Código Penal, el cual nos da un antecedente en cuanto a los delitos laborales, ya que en su artículo 1925, imponía una sanción privativa de la libertad y una sanción pecuniaria, que consistían la primera en 8 días a tres meses de arresto, y la segunda, multa de 25 a 500 pesos, a quien se amotinara, formara tumulto, o ejerciera violencia física o moral para hacer que subieran o bajaran los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esto era en detrimento de los derechos de los trabajadores, ya que constituía un delito que los mismos se agruparan en defensa de sus intereses.

Con la llegada del siglo XX, en plena época porfirista, la situación de los trabajadores era deplorable, ya que vivían bajo un clima de explotación y represión, a causa de que la riqueza se encontraba concentrada en unos cuantos, sumiendo en la miseria a las clases más necesitadas. Para ése entonces, no existía aún el Derecho Social, pero éste se iba gestando a causa de la inquietud social existente, la cual estallaría con el movimiento revolucionario de 1910.

De los acontecimientos más relevantes en cuanto a la inconformidad de las clases débiles, se cuentan las Huelgas de Cananea y Río Blanco, las cuales fueron reprimidas violentamente, en razón de que los intereses del gobierno de Porfirio Díaz, eran los mismos de la burguesía.

Otra de las participaciones destacadas en cuanto a la defensa de los trabajadores, se encuentra en el manifiesto publicado el día primero de julio de 1906 por el Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, el cual analiza y propone reformas a los problemas político, agrario y obrero, destacando la necesidad de crear bases para legislar sobre el trabajo bajo los criterios de; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas, igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

descanso hebdomadario obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, indemnización por accidentes de trabajo, entre otras. Las ideas de Flores Magón, constituyen un importante antecedente de lo que llegó a ser el artículo 123 de nuestra Constitución.

Destacan por su importancia los principios que se contenían en el Manifiesto del Partido Liberal, ya que como es de observarse pretendían dar a la clase trabajadora un nivel más digno de vida al ser normas evidentemente humanitarias y proteccionistas del Trabajador.

Otras intervenciones destacadas son las del Gobernador José Vicente Villada y El Gobernador Bernardo Reyes, tal y como lo señala Mario de la Cueva: "En la última década del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una Ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El Gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado como aquél que *ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él*; y fijó indemnizaciones que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total."⁶⁸

Se observa que se hace alusión a las sanciones que debían aplicarse a los patrones que no cumplieran con las normas de Trabajo impuestas, con lo que se aprecia que se va perfeccionando poco a poco la nueva regulación inherente al ámbito laboral.

La Revolución Mexicana, surgió a causa del rompimiento de los sectores del poder con el pueblo, trayendo como consecuencia que los obreros y campesinos vivieran en una situación deplorable, ya que no podían aspirar a la superación, entre otras causas porque los extranjeros ocupaban los mejores puestos de trabajo, así como por el uso de la fuerza en contra del pueblo para reprimir los intentos de reclamo de las clases pobres, las cuales estaban sumidas en una especie de esclavitud, donde las deudas pasaban de generación a generación.

Con el inicio de la revolución, vino la renuncia de Porfirio Díaz al poder, lo que condujo a la llegada al poder de Francisco I. Madero como resultado de unas elecciones más democráticas que se celebraron el 6 de noviembre de 1911, pero su gestión no tuvo mayor trascendencia en cuanto a las reformas sociales que tanto añoraban las clases más necesitadas, lo cual culminó con la insurrección armada de Emiliano Zapata a través del *Plan de Ayala*. Se sucedieron entonces, algunos otros gobiernos que no otorgaron

⁶⁸ Ibidem. p.43

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

beneficio social alguno, como es el caso de Victoriano Huerta, quien lejos de otorgar mejora social alguna, llevó a un retroceso en éste ámbito.

A causa de lo anterior, Venustiano Carranza, en unión del Congreso de Coahuila, decidió desconocer el gobierno de Huerta, convocando a los demás estados a unirse a la lucha.

A través del *Plan de Guadalupe*, del 26 de marzo de 1913, Carranza desconoce a Victoriano Huerta como Presidente de la República, constituyéndose como el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo, en tanto se pudiera convocar a elecciones. Carranza pretendió dar al *Plan de Guadalupe* un matiz social, para lo cual el 12 de diciembre de 1914 lo adiciona con siete artículos, dentro de los cuales destaca el artículo segundo, mismo que sostenía que el Primer Jefe de la Revolución pondría en vigor disposiciones encaminadas a satisfacer las necesidades económicas, sociales y políticas del país, con las cuales se efectuaran las reformas que la opinión pública exigiera, para otorgar la igualdad de todos los mexicanos entre sí, y de igual forma pretendía establecer una legislación que mejorara las condiciones de los peones, los obreros, mineros y en general de las clases proletarias.

De esta forma se comenzó a crear una infraestructura legal de tipo social, lo cual aunado a las ideas reformadoras de los jefes militares y los Gobernadores, se comenzaron a dictar leyes que contemplaban algunos aspectos de tipo laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Antes de entrar en vigor la Constitución de 1917, surgieron una serie de Leyes que fueron creando la base para la legislación de carácter social, dentro de las cuales destacaban entre otras, la *Ley de Relaciones Familiares*, la *Ley del Municipio libre*, y la *ley Agraria* del 6 de enero de 1915.

Dentro de dichas ideas sociales, los Jefes Militares Constitucionalistas, así como los Gobernadores de los Estados, dictaron algunas leyes que contenían preceptos a favor de los Derechos Laborales, mismos que en un futuro serían la base para conformar el texto del artículo 123 de nuestra Constitución.

En 1914, en el Estado de Aguascalientes, el Gobernador Alberto Fuentes D. instituyó el descanso semanal, la jornada de 8 horas y prohibió las reducciones al salario.

El 15 de Septiembre de 1914, en San Luis Potosí, Eulalio Gutiérrez estableció por Decreto, el salario mínimo especial para el trabajo minero, que el salario debía pagarse en efectivo, así como su inembargabilidad, creó el Departamento del Trabajo y estableció que los derechos de los trabajadores eran irrenunciables.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por Decreto de 19 de septiembre de 1914, en Tabasco, el Gobernador Luis F. Domínguez, estableció la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

Con la expedición del Decreto de 2 de Septiembre de 1914, el Gobernador de Jalisco Manuel M. Diéguez, estableció el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, así como las sanciones por la violación de los derechos antes mencionados. De igual forma, por Decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, Aguirre Berlanga reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, los salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección al salario, el trabajo a destajo y el riesgo profesional, estableció también las *Juntas de Conciliación y Arbitraje*, a las que llamó *Juntas Municipales*.

Por su parte, en el Estado de Veracruz, el Gobernador Manuel Pérez Romero, estableció el descanso semanal, y Cándido Aguilar, promulgó la *Ley de Trabajo del Estado*, por Decreto de 19 de octubre de 1914, misma que reglamentaba la jornada de 9 horas, con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad por riesgo de trabajo, servicio médico, establecimiento de la inspección del trabajo y la organización de la Justicia laboral, a través de los tribunales de trabajo que se denominaron *Juntas de Administración Civil*.

En Yucatán, El Gobernador Salvador Alvarado, expidió el 14 de mayo de 1915, una Ley por la cual se creaba el *Consejo de Conciliación y*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

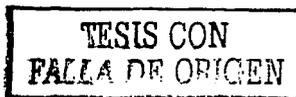
Tribunal de Arbitraje, y el 11 de diciembre de 1915, la *Ley del Trabajo del Estado*, las cuales junto con las *Leyes de Hacienda*, del *Catastro* y del *Municipio Libre*, eran conocidas como las *Cinco Hermanas*.

Todas estas manifestaciones, contenían principios que más adelante se incorporarían al artículo 123 de nuestra Constitución.

Respecto al Distrito Federal, destacaron el *proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo* de abril de 1915, el cual regulaba algunos aspectos individuales y colectivos del Trabajo.

Como un Derecho nuevo, nace el Derecho del Trabajo, a consecuencia de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, creándose como un Derecho de Clase en la Constitución del 5 de febrero de 1917. Constituía el anhelo del pueblo de México por lograr mejores condiciones de vida, siendo reglamentado por el Artículo 123, de nuestra Constitución, misma que fue la primera en contener una declaración de Derechos Sociales tendiente a proteger económicamente a los débiles.

Para la creación de nuestra Ley suprema, se convocó a un Congreso Constituyente, a través de los Decretos del 14 y 19 de Septiembre de 1916, el cual se abocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857, la cual en su artículo 127, establecía un procedimiento para reformarla a través de un



órgano revisor. Las sesiones del Congreso Constituyente, iniciaron el primero de diciembre de 1916, fecha en la cual Venustiano Carranza presentó un proyecto de Constitución.

La Constitución mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los Derechos de los Trabajadores, en ella se expresaron las inquietudes que provocaron la lucha armada de 1910 que consistía en hacer justicia a las clases más necesitadas, entre ellas, la clase trabajadora.

Es de tal magnitud lo consignado en nuestra Constitución, con relación a los Derechos Sociales, que algunos autores opinan que éstos principios dieron contenido al Tratado de Versalles, a la Declaración Rusa, así como a la Constitución Alemana de 1919. Como es de observarse, señala Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboró catorce años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917.⁶⁹

No fue sino hasta la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1917, cuando el Derecho del Trabajo Mexicano nació, como producto de la lucha constante del pueblo mexicano por lograr condiciones de vida mejores, misma que se manifestó a través de la Revolución Mexicana de 1910.

Como consecuencia de la inconformidad en que se encontraba sumida la sociedad mexicana. y particularmente la clase proletaria,

⁶⁹ Ibidem. p.24

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

surgieron una serie de presiones en el sentido de que se debía legislar en materia de Trabajo, tal y como nos indica Sergio de la Peña "...se multiplicaron los brotes de resistencia y organización obreras. Las protestas y rebeliones contra la represión, la discriminación, la violencia que se ejercían a costa del pueblo fueron proliferando. Entre las capas medias surgieron intelectuales, periodistas y dirigentes que protestaban por la brutal explotación, las injusticias y la ilegalidad de las acciones del gobierno y del régimen social."⁷⁰

Lo anterior dio como resultado que al triunfo de la Revolución, Venustiano Carranza ordenara la creación de un Título Especial sobre el Trabajo, tarea que encomendó al Licenciado José Natividad Macías, lo que culminó con la creación del artículo 123, con lo que el Derecho del Trabajo pasó a ser parte de nuestra Constitución, y de ésta forma, la misma se convirtió en la primera que contenía una declaración de Derechos Sociales.

Al respecto, Trueba Urbina señala que "Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 1º de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las

⁷⁰ DE LA PEÑA, Sergio. La Clase Obrera en la Historia de México. Segunda Edición. Siglo XX. México 1987. p.36

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son Contratos de Trabajo.⁷¹

El Derecho del Trabajo, a diferencia de otras ramas del Derecho, es, como ya se dijo, un Derecho Nuevo, que se encuentra constantemente en formación, situación por la cual, ha sufrido a lo largo de su historia múltiples modificaciones como las que se han realizado al artículo 123 de nuestra Constitución, las cuales iniciaron con la reforma publicada en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929 la cual trajo como consecuencia la federalización de la legislación laboral, destacando entre otras las reformas la que declaraba de utilidad pública la Ley del Seguro Social; la de 4 de noviembre de 1933 en la cual se decretaba que para la fijación del salario y la participación de utilidades, tenía facultades de decisión la Junta de Conciliación y Arbitraje; la de 31 de diciembre de 1938, en la cual se les otorgaba derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares; la que adiciona la fracción XXXI del artículo 123, que establece un sistema de competencia de doble aplicación, tanto federal como local, estableciendo por excepción a favor de las autoridades federales, las materias que les corresponde conocer. De donde se desprende que la competencia local es regla y la competencia federal es excepción.

Cabe mencionar que en la actualidad han sido múltiples las modificaciones que ha sufrido el citado artículo 123 constitucional.

Dentro de la materia que nos ocupa, destacan fundamentalmente dos aspectos que son muy particulares del Derecho Laboral, los cuales señalamos a continuación.

⁷¹ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. op. cit. p.XX

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En primer lugar las Normas de Protección al Trabajo, que fundamentalmente se refieren al Trabajo Subordinado; y en segundo lugar, las Normas de Protección al Trabajador, lo que pone de manifiesto la característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del Derecho.

De lo anterior observamos que el Derecho del Trabajo guarda una diferencia esencial entre las demás ramas jurídicas clásicas ya que estas tienen como principal campo de acción una esfera de intereses patrimoniales, es decir, su principal interés lo constituyen las cosas, mientras que el Derecho del Trabajo tiene por objeto al Trabajo mismo, así como también al sujeto del Trabajo, es decir, al hombre.

El Trabajo, siempre ha acompañado al hombre, y más aún, ha sido fundamental en la diferenciación que existe entre el hombre y los demás seres vivos.

Como ya hemos mencionado, el Derecho del Trabajo ha sido producto de la lucha entre la concepción antigua de ver al trabajo como una mercancía y las nuevas ideas para transformar el mencionado punto de vista, en una concepción normativa de respeto y protección a la condición humana del Trabajador, de lo cual destaca el sentido social del Derecho Laboral.

2.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LAS LEYES LABORALES MEXICANAS

El Derecho Laboral Mexicano, se ha formado a través de un largo proceso de lucha entre la clase poseedora del capital y la clase trabajadora representada en todo momento por el grupo social explotado dentro

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del proceso de producción que encontramos dentro de la economía de cada Nación.

Con motivo de esta lucha continua, se ha logrado en nuestro país la creación de una serie de disposiciones legislativas tendientes a buscar el equilibrio entre los factores de producción.

Hasta antes de nuestra Independencia, no existe ningún antecedente que pueda ser considerado como protector de la clase trabajadora; sino después de consumada ésta comenzamos a observar la aparición de algunas reglamentaciones en beneficio de la clase trabajadora que se encontraba desprotegida, sin embargo, aún se encontraba muy lejano el momento del nacimiento de nuestro Derecho del Trabajo.

Con la expulsión del General Santa Ana del poder, como producto del triunfo de la Revolución de Ayutla, Commonfort, quien fue nombrado presidente el 11 de diciembre de 1855, en substitución del General Juan Álvarez, reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856 con objeto de formular un proyecto de Constitución.

El Constituyente de 1857 estuvo a punto de crear el Derecho del Trabajo, pero no pudo consagrarse, sin embargo, en las discusiones del proyecto en lo referente a su artículo cuarto se señalaba lo relativo a la libertad de Industria y de Trabajo. Además, las ideas de Ponciano Arriaga, Isidoro Olvera, y José María del Castillo Velasco, manifestaban la lucha por cambiar la estructura latifundista en que se encontraba inmerso el campo mexicano, según indica Enrique Sánchez Bringas, al citar las palabras de Ponciano Arriaga del 23 de junio de 1856: " Mientras que pocos individuos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estén en posesión de inmensos e incultos terrenos, que podrían dar subsistencia para muchos millones de hombres, un pueblo numeroso, crecida mayoría de ciudadanos, gime en la más horrenda pobreza, sin propiedad, sin hogar, sin industria ni trabajo. Este pueblo no puede ser libre ni republicano, ni mucho menos venturoso, por más que cien constituciones y millares de leyes proclamen derechos abstractos, teorías bellísimas pero impracticables, en consecuencia del absurdo sistema económico de la sociedad. Poseedores de tierras han en la República Mexicana, que en fincas de campo o haciendas rústicas, ocupan (si se puede llamar ocupación inmaterial y puramente imaginaria) una superficie de tierra mayor que la que tienen nuestros estados soberanos y más dilatada que la que alcanzan alguna o algunas naciones europeas."⁷²

Según comenta Mario de la Cueva, "la vigencia de la Constitución de 1857, confirmó en nuestro país la era de la tolerancia; nuestros juristas en un sentido humano de gran tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar al Trabajo declarando que la prestación de servicios no podría ser equiparada al Contrato de Arrendamiento, porque el hombre no es ni podrá ser tratado como las cosas; el Mandato, el ejercicio de las profesiones y el Contrato de Trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre; sin embargo, la condición de los trabajadores no reviste mejoras importantes en esa época."⁷³

El primero de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto en el que se señalan algunos de los Principios e Instituciones que a futuro conformarían el Derecho del Trabajo, señalando la necesidad de crear las bases para una Legislación del Trabajo, tales como mayoría de trabajadores mexicanos de

⁷² SÁNCHEZ BRINGAS, Eduardo. op. cit. p.584

⁷³ DE LA CUEVA, Mario. op cit. p.p. 41 y 42

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

todas las Empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición de Trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación del Trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del Trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de Trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, y habitaciones higiénicas para los trabajadores. Tales exigencias fueron apoyadas de igual forma por las luchas obreras de Cananea y Río Blanco, las cuales junto con el Programa del Partido Liberal Mexicano, destacaron por su importancia el salario mínimo, la jornada máxima, el descanso semanal y el trato humanitario, así como las prestaciones de seguridad social.

Algunos intentos para la defensa de los trabajadores, también se dieron pocos años antes de nuestra Revolución armada, tales como la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de México a solicitud de su Gobernador José Vicente Villada, y la que se promulgó en el Estado de nuevo León por el Gobernador Bernardo Reyes, misma que también regulaba los Accidentes de Trabajo, pero no fueron garantizadas ni en forma legal y menos constitucional en cuanto a condiciones de Trabajo.

En ésta época, estallaron varios movimientos de huelga apoyados en las ideas liberales que predicaban los hermanos Flores Magón como indica Sergio de la Peña "...también surgieron conflictos de trabajadores y empresarios en forma de huelgas, así como por reivindicaciones sociales que en ocasiones resultaron en rebeliones rurales...los liberales floresmagonistas influyeron sobre los grandes movimientos laborales e intentos de rebelión de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

primera década del siglo: Cananea, Río Blanco, Acayucan, Casas Grandes, Viesca,⁷⁴ y tales intentos culminaron en una demostración de fuerza del Gobierno contra los obreros de los centros mineros y algunas otras industrias, demostrándose con ello el desequilibrio absoluto que existía entre los factores de producción con un predominio total del Capital sobre el Trabajo.

El 20 de noviembre de 1910 estalló la Revolución proclamada en el Plan de San Luis del 5 de octubre de ése mismo año. Al triunfo del movimiento armado, Don Francisco I. Madero, en su campaña por la presidencia, ofreció promulgar Leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y cultural. Al alcanzar Madero la Presidencia de la República, crea a iniciativa suya, el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que tenía como propósito la solución equitativa de los Conflictos de Trabajo.

El 13 de diciembre de 1911 el Congreso de la Unión a través de un Decreto crea dicha oficina para intervenir en los Conflictos Laborales.

El 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente y Vicepresidente de la República, Don Francisco I. Madero y Don José María Pino Suárez, con lo cual se inició un nuevo movimiento armado en contra de Victoriano Huerta, encabezado por Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, quien asumió la Jefatura de la Revolución Constitucionalista, mismo que negó la legitimidad del usurpador y que invitó a las Entidades Federativas a luchar por sus derechos. Al triunfo de ésta el propio Carranza convocó a una convención de militares que comenzó en la Ciudad de

⁷⁴ DE LA PEÑA, Sergio. op. cit. p.p. 46 y 47

México el primero de octubre de 1914 y continuó en Aguascalientes, donde los ciudadanos armados se dividieron en tres fracciones: Carrancistas, Villistas y Zapatistas. Para el 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza expidió el decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe.

Este programa Político y Social es el punto de partida de la Legislación Social de nuestro país, tanto Substancial como Procesal.

También se expidieron Leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos de Trabajo, los Gobernadores y Comandantes militares en los distintos Estados de la República, entre los que debemos mencionar los de Yucatán, Veracruz y Coahuila.

Al respecto, Trueba Urbina nos comenta lo siguiente:

"El Gobernador provisional y Comandante militar del Estado de Yucatán, Eleuterio Ávila, expidió el 11 de septiembre de 1914, un decreto en donde estableció en el artículo 11 la siguiente disposición: Para vigilar el cumplimiento de esta Ley, prevenir y solucionar las diferencias que surjan en las relaciones entre el capital y el Trabajo, y para llevar a la práctica por cuenta del Estado la inmigración de braceros destinados a las labores de campo, se crea una sección que se denominará la de Inmigración y Trabajo dependiente de la Secretaría General de Gobierno. Un Decreto reglamentará la organización y funcionamiento de esta oficina."⁷⁵

Posteriormente, Salvador Alvarado, General en Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y comandante militar del Estado de Yucatán, en uso de las facultades extraordinarias de que se hallaba investido por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder

⁷⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México 1973 p.9

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ejecutivo de la Unión, expidió con fecha 14 de mayo de 1915 un Decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los Conflictos de surgieran entre el Capital y el Trabajo.

El movimiento Legislativo del Estado de Coahuila, del año de 1916, es de importancia menor al registrado en los Estados de Veracruz y Yucatán, ya que sólo se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y solo agregó algunas cuestiones de interés.

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo que constaría de tres Departamentos: el primero de Estadística y Publicación; un segundo de Propaganda y Conciliación; y el tercero de Protección y Legislación.

El Departamento de Conciliación y Protección tenía por misión intervenir como Intermediario amigable o Árbitro en las diferencias que surgieran entre Patronos y Trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes.

El Departamento de Legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa de Ley que se promulgo por el Gobernador Espinoza Mireles el 27 de octubre de 1916. Dicha Ley contemplaba disposiciones sobre participación de los beneficios, Conciliación y Arbitraje y sobre Accidentes de Trabajo.

Estas disposiciones comprendían básicamente una función de Conciliación, misma que ejercía el Departamento correspondiente de la Sección de Trabajo, ejerciendo sus funciones a través de los Inspectores nombrados por el Departamento responsable, o bien a través de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Presidentes Municipales, cuya intervención era meramente conciliatoria y en caso de no fructificar, la acción de los interesados debía ser deducida ante los Tribunales judiciales.

Ante la inquietud de legislar en materia de trabajo en las Entidades Federativas del país y a la vez por la fuerza creciente del movimiento social, el Jefe de la Revolución decidió adoptar nuevas medidas legislativas necesarias para dar satisfacción al nuevo pensamiento y el 14 de septiembre de 1916, convocó Venustiano Carranza al pueblo a que eligiere representantes a una Asamblea Constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución.

El primero de Diciembre de 1916, Venustiano Carranza, presentó un proyecto al Congreso Constituyente de Querétaro, el cual contemplaba en el artículo 5° a la libertad de ocupación como un derecho que tenían los trabajadores. El Congreso, lo consideró insuficiente y se manifestó a favor de una legislación especializada que ofreciera garantías a los derechos de los trabajadores. Como consecuencia de lo anterior, nació el artículo 123, dentro del cual se instauraban algunos principios de fundamental importancia para el Derecho Laboral, de los cuales señalamos a continuación algunos de los más importantes:

1. Una jornada de trabajo de ocho horas como máximo.
2. Que el contrato de trabajo obligara al trabajador a prestar el servicio por un período no mayor a un año.
3. Los Conflictos de Trabajo, Serán resueltos por Organismos Jurisdiccionales de Mediación, Conciliación y Arbitraje.
4. Se prohíbe el trabajo nocturno a mujeres y menores.
5. Se instituye el descanso semanal obligatorio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6. A los trabajadores de ambos sexos, se les deberá pagar a trabajo igual, salario igual.
7. Se instituye el salario mínimo.
8. Se otorga al trabajador el derecho a participar en las utilidades de las empresas.

De lo anterior, observamos que con la Constitución de Querétaro, en 1917, tuvo inicio en nuestro país, una corriente encargada de contemplar las normas de carácter social dentro de nuestra Constitución, la cual se encaminó a salvar de los efectos de la explotación y la injusticia a las mayorías.

El Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917 como normas tutelares y reivindicatorias de los obreros, jornaleros y empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para que su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los propietarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Trueba Urbina señala respecto de la Exposición de Motivos del Proyecto de artículo 123, en relación con los conflictos de Trabajo:

"Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que le brindaba el poder público; se desperdiciaba un acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los Contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema."⁷⁶

En el Anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se había señalado que sólo el Congreso tendría facultades para dictar Leyes en materia de Trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados, por lo que sus legislaturas expidieron leyes laborales que constituyen los primeros Códigos de Trabajo del régimen Constitucional del país.

Es notorio, con relación a lo estudiado en líneas anteriores, que las ideas laborales se vieron plasmadas a consecuencia de los movimientos sociales que se han verificado en nuestro país a lo largo de nuestra historia y fundamentalmente con el advenimiento de la Revolución Mexicana de 1910, fue posible que los principios protectores de la clase trabajadora frente al poderío de los medios de producción, es decir el Capital, hayan podido tener un reflejo en la propia Constitución de 1917 al verse plasmados algunos de ellos en dicha reglamentación para así dar origen a un Derecho Social protector de las clases más débiles, sin embargo para hacer efectivos los derechos que se empezaron a contemplar en dichas leyes, fue necesario que pasaran por ajustes necesarios para poder ser aplicados de

⁷⁶ Ibidem p p. 21 y 22

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

manera efectiva, es así que aunque dichos principios quedaron plasmados en nuestra Constitución de 1917, aún no se contaba con los elementos necesarios para su aplicación, quedando en muchos casos como letra muerta, particularmente, dentro del tema que nos ocupa, no fue posible tener una clara defensa de los Derechos de los Trabajadores a través de una reglamentación que permitiera una aplicación efectiva de la justicia a los más desprotegidos quedando en la mayoría de los casos impunes las arbitrariedades cometidas por los patronos en contra de los trabajadores, incluso cuando de sus conductas se producían hechos penalmente imputables.

Conviene citar lo que comenta Trueba Urbina respecto del nacimiento del Derecho Procesal del trabajo, al señalar que: "Las normas procesales del artículo 123 son originales, pues no tienen antecedentes en preceptos del derecho procesal civil, ni en ningún otro derecho procesal, según se desprende de cuanto se dijo en el Congreso y de la nitidez de sus mismos textos. Puede decirse que el verdadero derecho procesal del trabajo, nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123, que esparció su luz social en todos los continentes. Así es de maravilloso nuestro artículo 123."⁷⁷

Nosotros consideramos que efectivamente el Derecho del Trabajo nacido con el artículo 123 de nuestra Constitución, es un Derecho novedoso, ya que dada su naturaleza, el Derecho del Trabajo, es un Derecho Tutelar, que pone al hombre trabajador en un plano de igualdad frente al que detenta el poder económico, y se ocupa de proteger los intereses del hombre que vive de su trabajo. También es un Derecho de clase, en virtud de que su objetivo se concreta a regular las relaciones entre los Trabajadores y los Patronos. De lo anterior resalta el compromiso que adquirió el Estado al

⁷⁷ Ibidem. p.20

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligarse a tutelar al trabajador a través de garantizarle la seguridad de proteger los derechos que genera con motivo de su trabajo, y al enfrentar la resistencia que oponía un sistema económico, político y social fuertemente arraigado en la historia de nuestro país.

2.2. INTEGRACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La facultad otorgada a las Legislaturas Locales en el párrafo introductorio del Artículo 123 de la Constitución de 1917, motivó a muchas entidades Federativas a expedir Leyes sobre el Trabajo, las que en sus disposiciones procesales, reglamentaban la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales de Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los Conflictos Laborales y las medidas para la ejecución de los Laudos.

El Sistema Procesal estructurado por esas leyes se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina, entre otras se estableció la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas y se redujeron los términos para tramitar los conflictos.

En casi todas aquellas disposiciones se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del Procedimiento Civil.

Por virtud de la Jurisprudencia que en principio sustentó la Suprema Corte de Justicia, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de Imperio para ejecutar sus Laudos, algunas Leyes Locales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

expedidas entre 1917 a 1923 época en que esa Jurisprudencia estaba vigente establecieron que la ejecución de los Laudos correspondían a los Tribunales Judiciales, otras como las de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas para ejecutar sus Laudos.

A partir de 1924 la Jurisprudencia que definió la Jurisdicción Laboral declaró que las Juntas son Tribunales de Trabajo con Potestad Ejecutoria o Imperio, influyó consiguientemente en la Legislación Local.

En éste sentido, conviene citar la siguiente tesis aislada:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Tienen competencia para conocer de los conflictos que surjan de un trabajo en ejecución y los que nazcan de uno ya concluido. Son tribunales de carácter administrativo, con facultades judiciales, por excepción, y con imperio para hacer cumplir sus determinaciones.

TOMO XVII, Pág. 253. Amparo en Revisión. Cía. del ferrocarril Sud-Pacífico de México, S.A.- 24 de julio de 1925.

Época: Quinta. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen: Tomo XVIII, Sala: Pleno; Tesis Aislada Página 253.

El 27 de noviembre de 1917, el Congreso de la Unión expidió la *Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales*. Con fundamento en el artículo 12 de esta Ley, el Presidente de la República dictó el Decreto de 8 de marzo de 1926, que reglamentó el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Poder Revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio del Artículo 123 de nuestra Carta Magna y propuso que la Ley Federal del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondía a las Autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República.

En cuanto a las Responsabilidades y Sanciones, dentro de ésta Ley de 1931, sólo se vislumbraron algunos esbozos de regulación de las conductas que pudieren crear algunas formas de Responsabilidad, siendo éstas por ejemplo las contempladas en el artículo 85 en el cual se señala que:

" El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el que, de acuerdo con las prescripciones de esta Ley, se fije como mínimo."

De éste precepto podemos desprender que la conducta en que incurriera el patrón que pagara a su Trabajador un salario menor al que la Ley fijara como mínimo, se podría tipificar como un Fraude ya que del Código Penal Para el Distrito Federal del 2 de Enero de 1931, reformado por decreto del 18 de agosto del año 2000 en su artículo 387, Fracción XVII, indica que comete el delito de fraude el 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 cantidades de dinero superiores a las que efectivamente entrega."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También contemplaba la mencionada Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 89 que "El Salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales."

Se observa en el mencionado precepto que la conducta contraria a él se traduce en la tipificación de un delito que se contempla en el artículo 365 del Código Penal que lesiona la Libertad de Trabajo, y para mejor entendimiento es preciso citar lo que señala Juan B. Climent Beltrán:

*"Violación de la libertad de Trabajo.-En relación con lo dispuesto en el art. 89 de la L.F.T., el art. 365 del C.P. para el Distrito y Territorios Federales, establece los siguientes tipos de delito y penalidad: " Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de \$5.00 a \$100.00: 1) al que obligue a otro a prestarle Trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose de engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio y, 2) al que celebre con otro un Contrato que prive a éste de la libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otra con el objeto de que éste celebre dicho Contrato."*⁷⁸

Raúl Carrancá Trujillo, citado por Climent Beltrán comenta en éstos términos la repercusión jurídico laboral del artículo 365 del C.P.: "El subtipo configurado en la fracción. I constituye violación de la libertad de Trabajo consignada en los artículos. 2,4,5 y 123 constitucionales. Los medios

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. op. cit. p.88

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

comisivos del delito son: La violencia física, la intimidación o la amenaza (violencia moral), el engaño, o cualquier otro medio, siempre que sea idóneo."⁷⁹

Otra de las conductas contempladas dentro de la Ley laboral de 1931 era en materia de Huelgas, situación contemplada en su artículo 262⁸⁰ que al efecto indicaba:

"La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del Trabajo. Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño," a lo cual Climent Beltrán señala que:

"El concepto de ilicitud no se contrapone al requisito de licitud de la Huelga, es decir, no deriva de la falta de objeto de la misma, sino que radica en los actos de violencia o se refiere al caso de guerra, indicados en el artículo 263 de la Ley, que trascienden al campo Jurídico Laboral, entrando en el Derecho Penal, precisamente la falta de objeto da lugar a la inexistencia de la Huelga y no a su ilicitud, de conformidad con el artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud no existe congruencia en la Ley entre el concepto afirmativo de licitud de la Huelga integrado por el requisito de objeto, según expresa la fracción XVII del artículo 123 constitucional, así como la fracción I del artículo 264 del Código Laboral, y el concepto negativo de ilicitud de la misma, que ya no se integra con la falta de objeto, sino con actos de violencia delictuosa."⁸¹

⁷⁹ Idem.

⁸⁰ Ibidem. p.192

⁸¹ Ibidem. p.91

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De igual forma nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 269 Bis señala que:

"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 afectados 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.

El conocimiento de los delitos a que se refiere este título corresponde a los Tribunales de la Federación, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 104 de la Constitución Política."⁶²

De ésta manera se contemplaba en la mencionada Ley Laboral de 1931.

Al efecto citamos la siguiente Ejecutoria:

DISOLUCIÓN SOCIAL. DELITO DE, DESPUÉS DE DECLARADA INEXISTENTE UNA HUELGA.- El proceder del hoy quejoso (consistente en impedir que volvieran a sus labores trabajadores que intentaban hacerlo después de haber sido declarada inexistente la huelga ferrocarrilera) fue un acto que indiscutiblemente perjudicaba

⁶² Ibidem p. 197

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la vida económica del país, dada la importancia que para la misma tiene el servicio de los ferrocarriles, constituyendo tal proceder un acto de sabotaje.

De tal manera resulta que la L.F.T. por el hecho de autorizar la Asociación de los Trabajadores en defensa de sus intereses legítimos no significa con ello que dichos trabajadores están autorizados para delinquir, habida cuenta de que la Ley Federal del Trabajo garantiza el respeto a tales derechos en tanto no transgredan el orden jurídico establecido, como lo es que en el caso se hubiera inducido o incitado a los trabajadores para que no volvieran a sus labores dentro del lapso de veinticuatro horas, una vez que fue declarada inexistente la huelga sin que ello signifique que se pretenda que en México se permite el Trabajo esclavizante que está prohibido por el art. 2º de la Constitución General de la República, y por lo tanto, carece de relevancia la afirmación del quejoso en cuanto a que, por el hecho de que el movimiento de prehuelga y la huelga misma se ajustaron a los cánones de la LFT, no pueda constituir un delito el haber impedido la reanudación de un servicio público dentro de las veinticuatro horas fijadas en la Ley, por la Junta de C y A, para esa reanudación, ya que la legalidad de uno y otro aspectos del movimiento concluyó con la declaración legal de inexistencia de la huelga.

Por consiguiente quienes se concretaron a abstenerse de aprovechar el plazo para retornar a sus tareas, se hicieron acreedores simplemente a la terminación del Contrato de Trabajo; pero es obvio que para los que de esa conducta pasaron a impedir a quienes sí estaban dispuestos a volver al servicio, dicha conducta los colocó en un plano de ilicitud que es objeto de represión penal y por ello bien hizo la responsable al fincar la culpabilidad del acusado como autor del delito de disolución social.

(1ª Sala D-2835/60, Antonio Gómez Rodríguez, 16 de febrero de 1961).

Otro precepto que señala Responsabilidades y Sanciones laborales que en un momento dado podrían derivar en una Responsabilidad de carácter Penal era el artículo 281 de la Ley Federal del Trabajo de 1931,⁶³ que señalaba que "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

⁶³ Ibidem. p.203



de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, hará responsables a los patronos 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."

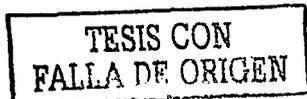
Dentro de la Ley del Trabajo de 1931⁸⁴ se contemplaban dos Títulos que hacen referencia a las Responsabilidades y Sanciones:

El Título X de la Ley que se comenta, señalaba una serie de Responsabilidades, pero básicamente se refería a los funcionarios de las Juntas Centrales, La Federal de Conciliación y Arbitraje, y al Secretario de Trabajo y Previsión Social, incluyendo también a los Presidentes de las Juntas, A los Auxiliares del Presidente, a los Notificadores, así como a los miembros de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, y en general a todos los funcionarios que se encargaban de impartir la Justicia Laboral."

El presente Título, comprendía desde el artículo 649, hasta el 672 y dentro de los preceptos que revestían mayor trascendencia podemos mencionar los siguientes: El artículo 649,⁸⁵ estipulaba que las Juntas Centrales, la Federal de Conciliación y Arbitraje, y el Secretario del Trabajo y Previsión Social, incurrierán en responsabilidad, cuando se rehusaran, sin causa justificada, a recibir un Contrato Colectivo en los Términos del Artículo 45, que establecía los lineamientos para registrar dichos Contratos, así como los Reglamentos Interiores de Trabajo, estableciendo además las sanciones a que se harían acreedores consistentes en multa de cien a quinientos pesos, y la destitución del responsable en caso de reincidencia.

⁸⁴ Ibidem. p. p.326 y 327

⁸⁵ Ibidem p. 331



El artículo 650 establecía los diversos supuestos en que podía incurrir en responsabilidad el Presidente de la Junta, destacando entre los mismos, el conocer de negocios cuando de acuerdo a la Ley se encuentre impedido para ello; por patrocinar directa o indirectamente a alguna de las partes; cuando formulare alguna resolución notoriamente injusta; por recibir dádivas de alguna de las partes en conflicto; por faltar de manera injustificada a las audiencias; por negarse a emitir acuerdo o laudo que hubieran sido ya votados; por negarse a emitir su voto en cualquier acuerdo o resolución; etc.

Los artículos 652, 653, 654, 655, y 656, establecían los supuestos en los cuales incurrían en responsabilidad los Auxiliares del Presidente, los Secretarios, los Notificadores, los miembros de las Comisiones del Salario Mínimo y los Inspectores del Trabajo respectivamente.

Las penas contenidas dentro de éste Título, comprendían la multa, la suspensión hasta por un mes sin pago de salarios, e inclusive la destitución, dependiendo de la gravedad de la falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera resultar al funcionario de que se tratare, tal y como lo señalaba el artículo 672 de la Ley que se comenta.

Establecía la mencionada Ley, en su artículo 669 el procedimiento a seguir para el caso de los funcionarios que incurrieran en responsabilidad, mismo que a la letra decía: "Recibida una queja se citará desde luego a una reunión del Tribunal el cual asistido de un secretario, oír al acusado, quien podrá designar defensor y previa la recepción de las pruebas que el Tribunal estime convenientes y las que ofrezca el acusado, se fallará por mayoría de votos, imponiendo la sanción o disciplina a que haya lugar. El Tribunal podrá imponer una multa hasta por quinientos pesos al acusador o denunciante que promueva una acusación notoriamente injusta o impertinente".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

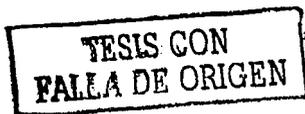
En cuanto al Título XI de la Ley laboral de 1931⁸⁶ podemos indicar que efectivamente impone sanciones a los patronos que incurran en diversas violaciones a las normas de Trabajo, siendo dichas sanciones de manera general, sanciones de tipo administrativo, consistentes en multas de distintos montos que se aplicaban cuando se violaban las reglas relativas a la remuneración de los Trabajos, duración de la jornada y descansos, reglas sobre higiene y medidas para prevenir riesgos en el uso de maquinaria, instrumentos y materiales de Trabajo, protección a las mujeres y menores de dieciséis años, violaciones al Reglamento Interior de Trabajo e incluso sanciones a los Sindicatos y Federaciones de Sindicatos que no cumplieren con las obligaciones a su cargo.

Destacan dentro de éste Título, las normas consagradas en el artículo 673, el cual consideraba que "Las sanciones fijadas por éste Título se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades que esta Ley determina para el caso de faltarse al cumplimiento de sus disposiciones".

El artículo 674, sancionaba la falta de cumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidos en un Contrato Colectivo de Trabajo. Establecía sanciones de \$50.00 a \$5000.00 a los patronos que infringieran ésta obligación por el tiempo de una semana, y si el caso comprendiera dos o más semanas, las multas serían acumulativas.

Cuando el Patrón no observare dentro de su establecimiento las medidas necesarias sobre higiene o prevención de riesgos en el uso de maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo establecidos en

⁸⁶ Ibidem. p.p 332 y 333



las Leyes, Reglamentos y Disposiciones gubernativas, se haría merecedor de una sanción de hasta mil pesos, misma que podría aumentar hasta dos mil pesos en caso de incumplimiento dentro del plazo que le concediera la autoridad, en los términos de lo establecido por el artículo 675 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

De igual forma, el artículo 676,⁶⁷ imponía a los patrones una multa hasta de quinientos pesos cuando el patrón incurriera en las siguientes conductas: exigir a las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, el desempeño de labores que requirieran un esfuerzo considerable, o les negare los descansos que les confería el artículo 79, refiriéndose a que tenían derecho a descansar 8 días antes de la fecha aproximada del parto y un mes después del mismo, así como a dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; obligar a mujeres y menores de dieciséis años a realizar labores insalubres o trabajos nocturnos industriales; establecer dentro de los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes y casas de juego; dejar de suministrar a los trabajadores del campo, habitaciones gratuitas y asistencia médica.

El artículo 677 sancionaba al Patrón que obligara a sus Trabajadores a prolongar las jornadas de Trabajo por más tiempo del que autorizaba la Ley con una multa de veinte hasta cien pesos, y de igual manera al patrón que no respetara los días de descanso semanal obligatorio y las vacaciones, al que empleara niños menores de doce años y al que utilizara el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores para no volverles a dar ocupación.

⁶⁷ Ibidem p p. 326 y 327

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con respecto a la competencia para imponer las sanciones que se mencionan en los artículos anteriores, así como las autoridades que podrán hacerlas efectivas, el artículo 683 señala que harán efectivas las sanciones, las Tesorerías Generales de los Estados, Territorios y del Distrito Federal, o por la Tesorería General de la Nación, tratándose de las que impongan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Secretaría de Educación Pública. En el mismo sentido, el artículo 684, señalaba que "Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores, las impondrán los Gobiernos de los Estados y Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Secretario del Trabajo y Previsión Social o el Secretario de Educación Pública, en su jurisdicción respectiva.

Por último, dentro del Artículo 685, encontramos lo que consideramos que constituye la garantía de audiencia, ya que dicho precepto establece que Ninguna sanción podrá imponerse sin que se haya recabado antes la información suficiente y oído al interesado, a quien se concederán todas las facilidades para su defensa. De lo anterior observamos que ninguna sanción podría imponerse sin que antes se haya recabado la información suficiente y oído al interesado, al cual debían otorgársele todas las facilidades para su defensa.

2.3. LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo, desde su creación en 1931, ha sufrido modificaciones para poder responder a los cambios sociales y económicos que se han dado en nuestro país desde aquella época, siendo necesario que los legisladores tuvieran una visión más allá de dichos cambios,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

con lo cual tenían la intención de adecuar la Ley de tal forma que no fuera rebasada por la movilidad del entorno social, o más aún, debían crear una Ley que fuera dinámica para poderse adecuar a las necesidades de justicia social.

Según palabras de Mario de la Cueva, "la elaboración de la Nueva Ley del Trabajo, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una Ley Social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la Función Legislativa... En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Dicha Comisión fue integrada por el Secretario de Trabajo y previsión Social Licenciado Salomón González Blanco, el maestro Mario de la Cueva y los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Local y Federal, Licenciados Ramiro Lozano y María Cristina Salmorán de Tamayo."⁸⁸

El anteproyecto sirvió de base a importantes reformas constitucionales de 1952, sin embargo no fue presentado a las Cámaras.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los Trabajos incorporando a la Comisión al Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que se preparara un segundo proyecto.

En los primeros días de 1968 el Secretario de Trabajo informó al Presidente de la República que el nuevo Proyecto estaba concluido.

Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. op. cit p 55

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaran convenientes.

Con las observaciones de los trabajadores y Empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la Comisión redactó el Proyecto final. En diciembre de 1968, el presidente envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de Diputados y Senadores un Segundo proceso democrático para la elaboración de las Leyes: Otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los Empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad. La promulgación de la Nueva Ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969, entrando en vigor el día primero de mayo de 1970.

Dentro de las reformas contenidas en la Ley del primero de mayo de 1970 en cuanto al tema que nos ocupa, es decir, las Responsabilidades y Sanciones tenemos que se encuentran contenidas en el Título Dieciséis, que comprendía del artículo 876 al artículo 890, en donde se tratan las Responsabilidades y Sanciones de los Trabajadores y de los Patronos por el incumplimiento de las Normas de Trabajo, así como de las Sanciones que se les imponían.⁸⁹

En éste Título se trataban únicamente las Responsabilidades de los Trabajadores y de los Patronos, ya que las Responsabilidades de las Autoridades del Trabajo, se trataron en el Título Doce en donde se incluía al personal jurídico de las Juntas y en cuanto al personal

⁸⁹ Ley Federal del Trabajo Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Segunda Edición, México 1979, p. p. 460 a 464

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

administrativo que interviniera en la aplicación de las Normas de Trabajo, también éste se sujetó a capítulos especiales de la Ley así como de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 876, establecía que: "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de éste Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

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

Se observa que el mencionado artículo, delimita perfectamente la reglamentación inherente a la aplicación de las sanciones por responsabilidad derivada de la violación a las normas de trabajo cometidas por los patrones o los trabajadores.

Cabe hacer mención que el citado precepto sufrió posteriormente una modificación a través de la Reforma publicada en el Diario oficial de fecha 28 de abril de 1978.

El artículo 877, imponía a los patrones una multa equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general al no cumplir con las normas que determinan el porcentaje o utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El artículo 878, imponía multa, cuantificada en los términos del artículo 876, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77, mismos que se refieren los dos primeros, a la duración de la jornada de trabajo, y al goce de vacaciones por los trabajadores, los dos últimos artículos citados.

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con las obligaciones impuestas por el Capítulo VIII del Título Tercero, el cual se refería a la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XXII, XXIV, del artículo 132, mismas que tenían relación con las obligaciones de los patrones tales como proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados; en el mismo sentido, la expedición de una constancia por los servicios prestados por el trabajador; conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del voto; entre otras.

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132, relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, duplicando la sanción en caso de no ser subsanada dentro del plazo concedido para ello.

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo al patrón que no observe dentro de su establecimiento las normas de seguridad e higiene que fijan las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII, relativas a exigir que el trabajador compre artículos de consumo en un lugar determinado; obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse de un sindicato

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

o agrupación a que pertenezcan; realizar colectas o suscripciones en los lugares de trabajo; y ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos otorgados por las leyes a los trabajadores, respectivamente.

El artículo 880, contenía reglas relativas al trabajo de los navieros, armadores o flotadores, y el artículo 881, se refería a las violaciones de las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio.

Respecto del artículo 882, resaltamos su importancia en virtud de que contenía una norma protectora de la educación al obligar al Patrón a facilitar al Trabajador doméstico que careciera de instrucción, la asistencia a una escuela primaria.

El artículo 883, imponía sanciones a los patrones que violasen las normas de trabajo inherentes a los hoteles, restaurantes y bares.

El artículo 884, sancionaba el incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada, y descansos contenidos en un contrato Ley.

En el artículo 885, se sancionaba la violación por parte del patrón de las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

El Artículo 886 se ocupa de las violaciones a las normas de Trabajo que no tuvieran señalada una sanción especial dentro del título Dieciséis, imponiéndoles una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general, aclarando que cuando se tratare del Trabajador la multa aplicable no podrá exceder del importe señalado por el último párrafo del artículo 21 de la Constitución. Es pertinente aclarar que antes de la Reforma de 28 de abril de 1978, la sanción era de cien a diez mil pesos.

Los artículos restantes del Título que se comenta señalan una serie de violaciones a las normas laborales que el legislador juzgó más graves, ya que son las que con mayor frecuencia se han presentado en la vida real. Se mencionan en los artículos 887 al 889⁹⁰ las autoridades que deberán imponer las sanciones y la forma en que se harán efectivas las mismas.

En su artículo 890, la Ley Federal del Trabajo de 1970 con el cual finalizaba el Título Dieciséis imponía un principio Constitucional, autorizando a los Patrones, a los Trabajadores y a los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones para denunciar ante las autoridades las violaciones a las Normas Laborales de las cuales tuvieran noticia. El 28 de Abril de 1978, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma que hemos mencionado anteriormente, en la cual se modificaron los artículos 876 y 877 y se adicionaba el artículo 891 al Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, mismo que contenía una serie de disposiciones para sancionar a los patrones de negociaciones Industriales, Agrícolas, Mineras, Comerciales o de Servicios que hicieran entrega a sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o que entregasen comprobantes de pago que ampararan sumas de dinero superiores a las que efectivamente se hubiera hecho entrega, imponiendo penas como la de prisión de tres meses y hasta dos años y multas de hasta 20 veces el salario mínimo general para el caso de que el monto de la omisión no excediera del importe de un mes de salario, pero si excedía de un mes y no más de tres meses, la sanción sería de tres meses a dos años de prisión y multa equivalente hasta 50 veces el salario mínimo general, y excediendo de tres meses de salario mínimo la omisión, la pena sería de tres meses a dos años de prisión y multa equivalente hasta cien veces el salario mínimo.⁹¹

⁹⁰ Ibidem. p p. 463 y 464

⁹¹ Ibidem. p p. 464 y 465

Además establecía la forma en que el patrón pudiera evitar la pena corporal señalada si pagaba al trabajador lo adeudado antes de que el Ministerio Público formulase sus conclusiones, siendo sancionado entonces, únicamente a través de la multa señalada para tales efectos.

De lo anterior, podemos observar que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos diferencias respecto de la Ley de 1970 en el sentido de que la primera consideraba de forma genérica a las Responsabilidades y Sanciones, las cuales eran contempladas en los Títulos X y XI ocupándose el primero de los funcionarios de las Juntas Centrales, la Federal de Conciliación y Arbitraje y el Secretario del trabajo y Previsión Social, situación que cambió en la Ley de 1970 ya que a éstos les dedicó un Título Especial, y respecto del Título XI, podemos añadir que se ocupaba de las Sanciones aplicables a los Patrones y Trabajadores que violaran las Normas de Trabajo, situación que cambió en la Ley de 1970 ya que dentro de esta Ley se ocupó el Título Dieciséis de Las Responsabilidades y Sanciones aplicables por las violaciones a las Normas de Trabajo cometidas por los Patrones o los Trabajadores, dándoles un tratamiento más específico y dejando fuera las responsabilidades en que incurriesen los funcionarios tanto administrativos, como el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de las demás autoridades Laborales los cuales fueron considerados dentro del Título Doce de la Ley, lo que permitió que a su vez, éstos fueran tratados de una forma más específica.

Del presente capítulo, observamos brevemente, que la norma jurídica, en general, y particularmente en el ambiente laboral, se conforma como un instrumento con el cual se pueden resolver todas aquellas controversias en las cuales se ven involucrados los elementos que integran la sociedad, y en el caso particular, los miembros que representan al capital y al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajo a través de esas normas jurídicas que regulan el comportamiento de las personas.

A fin de poder lograr la armonía entre las relaciones humanas, surge el Derecho como el instrumento que permite perseguir la justicia, la seguridad y el bien común.

Bajo éste parámetro, ha nacido lo que se conoce actualmente como Derecho Social, que comprende al Derecho del Trabajo y al Derecho Agrario, y tiene como objetivo proteger a aquellos que son económicamente débiles, así como a quienes viven de su trabajo, siendo su principal objetivo, la tutela, reivindicación y protección de las clases más débiles buscando la justa distribución de la riqueza en beneficio de la sociedad con el fin de obtener bienestar y seguridad para todos los integrantes de la misma.

En el ambiente laboral, y a causa de que el Derecho del Trabajo es un Derecho nuevo, que ha nacido con el fin de regir las relaciones entre los trabajadores y los patrones como integrantes de los medios de producción, ha tenido una serie de adecuaciones a las necesidades de la vida social, las cuales se han dado a través del tiempo con objeto de dignificar y reivindicar en sus derechos a todos aquellos que viven de su trabajo, el cual se manifiesta a través de sus esfuerzos que pueden ser materiales o intelectuales.

Este capítulo describe la creación de las leyes laborales, así como los instrumentos jurídicos que han sido creados paulatinamente con el fin de asegurar la observancia de los preceptos establecidos como protección de la clase trabajadora, como son los contenidos dentro del artículo 123 constitucional, desde su creación y a través de las reformas que ha sufrido a lo largo de su historia. Así mismo, se hace una breve reseña de las reformas que ha sufrido, tanto el mencionado precepto, como la Ley que tuvo su origen a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

través de éste, es decir, la Ley Federal del Trabajo, la cual en sus primeros días carecía de una reglamentación que permitiera asegurar su observancia, y a lo largo de los años se ha ido adecuando con el fin de que frente al choque de los intereses de los miembros que conforman la sociedad, se constituya como un instrumento eficaz para la solución de los conflictos sociales.

Dentro de cualquier actividad del hombre, las leyes deben determinar de manera expresa los casos en que éste incurre en responsabilidad y también debe señalar de forma precisa las sanciones a que pueden hacerse acreedores. Tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo, la cual desde su promulgación, el día 18 de agosto de 1931 y posterior publicación en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 28 de agosto del mismo año, contenía los Títulos X y XI, que conocían aunque de forma generalizada, sobre las Responsabilidades y las Sanciones en que incurrían tanto los funcionarios, como los particulares, con motivo de las relaciones obrero patronales.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 conjuntó dentro del Título Dieciséis, las Responsabilidades y Sanciones por las violaciones a las Normas de Trabajo, cometidas por los patrones o los trabajadores, estableciendo sanciones, independientemente de la responsabilidad correspondiente por el incumplimiento de sus obligaciones, con lo cual resaltaba la importancia de establecer un buen sistema encaminado a hacer efectiva la responsabilidad de quienes intervienen en las relaciones de trabajo.

De las reformas a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1980, observamos en el presente capítulo, que se dedica el último Título de la misma, a establecer lo relativo a las responsabilidades de los patrones, y de los trabajadores, por las violaciones a las disposiciones legales del Trabajo, y las sanciones a que se hacen acreedores los que en ellas incurran, siendo éstas cuantificadas de 3 a 315 veces el salario mínimo general

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

vigente, pudiéndose incrementar si no se subsanan las irregularidades que les dieron origen, en el plazo que al efecto señala la Ley, e incluso, llegar a generar una sanción de tipo penal en algunos casos.

Las conductas que regula el Título en comento, consisten por ejemplo, en que el Patrón no observe en las instalaciones de su establecimiento, las normas de seguridad e higiene, o las medidas que fijen las leyes para prevenir riesgos de trabajo, así como las normas protectoras del salario, trabajo de mujeres y niños, entre otras, de igual forma, se imponen mismas que comentaremos de manera particular en el siguiente capítulo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO TERCERO

LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE SANCIONES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO VIGENTE.

Dentro del campo del Derecho Laboral, al igual que el Derecho en general, se tiene como esencia la sustentación de los principios que le dan origen, teniendo como consecuencia que la permanencia de tales principios constituye la base fundamental del Derecho. En la materia laboral dichos principios constituyen la base para el conocimiento de la naturaleza del Derecho Laboral.

Contemplada en dichos principios, consideramos a la propia norma que origina la Ley laboral, misma que en combinación con otras disposiciones jurídicas tales como el Derecho Civil, el Derecho Administrativo, el Derecho Constitucional, el Derecho Penal, etc., dan forma al Estado de Derecho en el cual podemos subsistir como individuos pertenecientes a la sociedad.

Así tenemos que el Estado de Derecho, utiliza las normas que nacen de los principios generales del Derecho transformándolas en supuestos jurídicos que permiten regular las conductas de los miembros que conforman la Sociedad, así entonces, el Derecho Laboral regula las conductas que se derivan de las relaciones que se dan entre los medios de producción, es decir, Capital y Trabajo, valiéndose la Autoridad de éstas Normas Laborales como un medio eficaz para lograr una adecuada convivencia entre los Patrones y los Trabajadores, lo que viene a ser la finalidad del Derecho del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En éste orden de ideas, el Derecho Laboral se ha visto en la necesidad de aplicar sanciones a las violaciones a las Normas de Trabajo cometidas por los Patrones o los Trabajadores, así como el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y también del personal administrativo de las mismas, para lo cual se han instrumentado Normas Jurídicas que permiten sancionar las conductas violatorias de las Normas Laborales siendo éstas de carácter administrativo en la mayoría de los casos, llegando en algunas ocasiones incluso a configurar ilícitos de carácter penal, para los cuales, el Derecho del Trabajo, recurre a la ayuda de otros ordenamientos para poder hacer efectivas las sanciones, como las de carácter penal, así como al auxilio de otras autoridades como las judiciales a fin de que hagan efectivas las sanciones correspondientes.

En el ámbito del Derecho Laboral, al expresar las Normas Jurídicas que lo conforman a través de las resoluciones de las Autoridades Laborales, ya sean éstas de trámite o de fondo, nos podemos percatar en el caso concreto, de la existencia de violaciones a las Normas de Trabajo que traen como consecuencia la aplicación de las sanciones que se encuentran consignadas en la Ley Laboral como resultado de que el infractor a la Norma incurre en Responsabilidad, la que como ya mencionamos puede ser de carácter administrativo, e incluso de tipo penal.

3.1. MARCO CONSTITUCIONAL

Al ordenamiento jurídico que se ocupa de determinar y regular los derechos de las personas frente al Estado, y que se encarga de dar una estructura y una forma de funcionamiento del propio Estado, así como del Gobierno y los demás Poderes Públicos, se le ha denominado Constitución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las constituciones se encuentran compuestas generalmente de dos partes fundamentales, que suelen ser la parte dogmática, que se ocupa de establecer lo que se llama "Garantías Individuales", las cuales norman las relaciones entre los individuos y el Estado, y las mismas se encuentran comprendidas en veintinueve artículos de nuestra Constitución; por otro lado, se encuentra la parte orgánica, la cual se encarga de establecer la existencia del Estado, el Gobierno y los Poderes Públicos, lo que se encuentra regulado por los artículos 39, 40, 41, 49, 73, 89, 104, 115, y 136 constitucionales. Una peculiaridad de nuestra Constitución, es la Declaración de Derechos Sociales que se contienen en los artículos 3º, 27 y 123.

En este sentido, como es de observarse, el Estado debe garantizar a través de la Constitución, una seguridad jurídica a los individuos que lo integran, así como a todas las personas que se relacionen con él, frente a los poderes del Estado, lo cual se logra a través de las Garantías Individuales. Las Garantías Individuales se encargan de garantizar los derechos de los gobernados frente a los actos de las Autoridades y del Estado.

Estas Garantías pueden revestir cuatro formas, que son las Garantías de Igualdad, Libertad, Seguridad Jurídica y Garantías Sociales.

Las Garantías de Igualdad, se contemplan dentro de los artículos 1,2,4,12, y 13 de nuestra Constitución.

Las Garantías de Libertad, se encuentran contenidas dentro de los artículos 2,4,5,6,7,9,10,11,16,24, y 28 constitucionales.

Las Garantías de Seguridad Jurídica se contienen en los artículos 8, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, y 29 de nuestra Constitución Política.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las Garantías Sociales son las contenidas en los artículos 3, 27 y 123 de nuestra Ley suprema y se relacionan con la Educación, la Propiedad Privada y el Derecho al Trabajo, respectivamente.

Las Normas Constitucionales inherentes al Trabajo, se contienen en las disposiciones que a continuación se mencionan:

El artículo tercero constitucional, contiene garantías sociales que consisten en que la educación que imparta el Estado deberá ser laica, deberá basarse en la ciencia, será democrática obligatoria y gratuita, sólo en cuanto a la educación básica, es decir la primaria y la secundaria.

Establece en su fracción VII, las facultades que ostentan las Universidades públicas, así como las demás instituciones de educación superior a las que se les otorgue autonomía, es decir, podrán gobernarse así mismas. Señala que éstas instituciones tendrán facultad de administrar su patrimonio así como para sostener sus relaciones laborales con el personal académico y administrativo con que cuenten. Se regirán por lo que establece el artículo 123 constitucional en su apartado "A", y bajo las modalidades establecidas por de la Ley Federal del Trabajo.

La importancia del artículo 3° constitucional radica en que la educación es un aspecto muy importante para el desarrollo de las naciones, dentro de las cuales, particularmente en nuestro país, son significativas las acciones que se han dado al respecto bajo los lineamientos del artículo que se comenta, debiendo mencionarse las campañas de alfabetización, el fomento de las escuelas primarias, la entrega gratuita de libros de texto a los alumnos de éstas, la construcción de escuelas en las principales ciudades y poblaciones rurales de nuestro país, la creación de Institutos de enseñanza e investigación superior, como lo es el Instituto Politécnico Nacional y otras Universidades e

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Institutos Tecnológicos de toda la República Mexicana. Es evidente que de lo anterior, se deriva que en tanto se incremente la calidad de la educación así como el nivel educativo dentro de la población, ascenderá su calidad de vida.

El artículo 5º de nuestra Constitución contiene una garantía individual en materia de Trabajo, considerada como una garantía de Libertad, que protege la sobrevivencia del hombre, así como su progreso, el cual se fundamenta básicamente en su propio Trabajo, motivo por el cual el mencionado precepto se encarga de proteger el sustento de los individuos permitiéndoles ejercer libremente el medio de sustento que le acomode, siempre y cuando sean éstos lícitos, así como evitar que sean privados del fruto de su Trabajo salvo el caso de que dicha situación sea a causa de una sentencia judicial que se encuentre debidamente fundamentada y motivada en una Ley.

También se contempla la protección de nuestra máxima Ley de los Derechos que ella otorga al establecer prohibiciones tales como evitar que el individuo sea obligado a prestar un servicio determinado sin su consentimiento, o dejar de percibir un pago por sus servicios, así como renunciar a ejercer su profesión, industria o comercio, aún bajo su voluntad, garantizando de esta manera el pleno goce de sus Derechos. Asimismo, se refiere a que se debe poseer una licencia para ejercer determinadas profesiones y la obligación de prestar un servicio social durante seis meses dependiendo de la profesión. También se contempla dentro del mencionado artículo la obligación de prestar servicios públicos establecidos por las leyes respectivas, tales como el de armas y el de jurados.

Se protege dentro del precepto que se analiza a los trabajadores al no permitir que se lleven a cabo contratos que tengan por objeto el menoscabo de las personas, lo cual se traduce en el respeto a las libertades

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de las mismas. Por último, establece que los contratos de trabajo sólo obligarán a las personas a prestar los servicios convénidos que fijen las leyes, y a no exceder de un año en perjuicio del trabajador, dichos contratos. El contrato no podrá continuarse si se renuncia o se pierden los Derechos políticos o civiles. El trabajador al incumplir con el contrato, estará obligado únicamente al cumplimiento de una responsabilidad civil.

Delgado Moya señala al respecto que el precepto que se comenta: "Garantiza específicamente la libertad de trabajo, tanto en el orden personal como en el social, al establecer que cualquier persona puede dedicarse a la actividad que más le convenga o le acomode, con la única limitación de que dicha actividad sea lícita. Además se refiere a la justa retribución que debe tener la actividad laboral de que se habla, misma que a su vez deberá ser realizada con pleno consentimiento por parte del que la efectúe, salvo en los casos de excepción a que alude el numeral que se comenta, en los que tendrá que ser forzosa: trabajo 'penado' y desempeño de comisiones electorales, censales, etcétera. También afirma que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, salvo que medie resolución judicial sobre el particular, como sucede con el pago de pensión alimenticia."⁹²

Por su parte, Climent. Beltrán: comenta al respecto: "Como es sabido, la Constitución Mexicana de 1917 conjuga los Principios del Liberalismo Clásico relativos a las Garantías Individuales inherentes a los Derechos Naturales del hombre, con las Garantías Sociales que consagró por primera vez en el mundo, anticipándose en dos años a la Constitución Alemana de Weimar, surgida esta última de la postguerra Europea de 1914, y tomada como modelo de avanzada Legislación Social en el viejo continente."⁹³

⁹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Rubén Delgado Moya. Décimo segunda Edición. Sista. México 2000. p.XVI

⁹³ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. op. cit. p. 12

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo, considera que dentro de éste precepto se consignan tres Principios Fundamentales: El Derecho a la Libre Elección del Trabajo, el Derecho al Producto del Trabajo y las limitaciones a la Libertad de Trabajo, a través ésta última se puede exigir Título para el ejercicio de Profesiones que lo requieran con lo cual se garantiza la competencia técnica o científica de quienes lo ostentan.

La opinión de, Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, respecto del precepto que se analiza consiste en que: "El hombre sobrevive y progresa mediante su propio Trabajo. Garantizar que pueda libremente escoger su medio de sustento o la actividad que le acomode, siendo lícitos, es decir, no prohibidos por la Ley, y evitar que sea, salvo por sentencia judicial, privado del producto de su trabajo, constituyen los propósitos fundamentales del artículo. La libertad de trabajo puede ser limitada por sentencia judicial o resolución gubernativa. En este segundo caso, debe basarse la mencionada resolución en una ley, que a su vez determine cuando cierta labor ofende los derechos de la propiedad."⁹⁴

De lo anterior observamos que el precepto citado, garantiza la libertad de Trabajo a través de que permite a las personas dedicarse a la actividad que más les convenga, siendo desde luego, lícita. Contempla además la protección a la justa retribución que debe realizarse a la actividad laboral, así como a que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, lo cual nos indica que el artículo que se estudia contiene lineamientos eminentemente relacionados con la materia laboral.

El artículo 14 constitucional, contiene Garantías de Seguridad Jurídica de trascendental importancia para la materia laboral.

⁹⁴ O. RABASA, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano: esta es tu Constitución. Cuarta Edición. Cámara de Diputados LI Legislatura. México, 1982. p. 31

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Establece que las leyes no pueden tener efectos retroactivos, y que nadie puede ser privado de la vida, la libertad, propiedades o posesiones y derechos, sin que antes se siga un juicio en los Tribunales previamente establecidos y observando las formalidades esenciales del procedimiento. Para cada delito establece que debe existir una sanción determinada, de lo cual se desprende que si un acto no está sancionado por la ley, entonces no existe delito. Dentro de lo anteriormente comentado, se puede observar que el artículo 14 de nuestra Constitución, establece tres garantías individuales que son; La de irretroactividad de la Ley; la garantía de Audiencia; y la garantía de legalidad. El artículo 14, reconoce un conjunto de derechos, los cuales son la base para hacer efectivos por medio del juicio de amparo, todos los derechos que otorga nuestra máxima Ley. Esta perspectiva, nos permite dilucidar la importancia que tiene el mencionado precepto en cuanto a la materia laboral ya que a través del amparo, es posible defender los intereses de los integrantes de la sociedad, frente a los actos de la Autoridad, a fin de evitar en lo posible el abuso de poder a que pueden verse sujetos los individuos.

En este sentido se manifiesta Emilio O. Rabasa al comentar que: "La historia de México nos enseña cómo en otras épocas fueron perseguidos y en ocasiones injustamente castigados muchos hombres, a veces algunos de los más ilustres, por el despotismo de los que ostentaban el poder. Baste recordar la prisión y el destierro sufridos por Francisco I. Madero por el hecho de haberse lanzado a la campaña electoral en contra del General Díaz. Sin embargo, el valor civil, la honradez y el sacrificio de hombres de esa talla hicieron posible el triunfo de la revolución y el México de hoy."⁹⁵

El artículo 16 constitucional, guarda una íntima relación con el precepto anteriormente comentado, y en él se garantiza que todo acto de la autoridad debe tener un respaldo legal. Señala que a nadie podrá molestarle

⁹⁵ Ibidem. p. 46

en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sin que medie una orden judicial. Se plasman en éste artículo las condiciones en que deben efectuarse los cateos. Pone a las personas a salvo de todo acto de afectación en su esfera de Derecho.

Al respecto, Rubén Delgado Moya, comenta: "La garantía de legalidad que se halla establecida en este artículo, mas que virtualmente, de manera real y efectiva, salvaguarda a toda persona, física o moral, de cualquier acto de autoridad que entrañe la menor violación de todas y cada una de las garantías establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es por esto que puede decirse, sin que ello sea una exageración, que es la garantía de todas las demás garantías constitucionales."⁹⁶

Estas ideas nos muestran que nuestra máxima Ley, se encamina a otorgar garantías a las personas para que estas tengan la seguridad de que sus derechos no van a ser vulnerados, únicamente en aquellos casos en los cuales existan elementos suficientes para proceder en su contra y siempre a través de una orden escrita, que esté debidamente fundada y motivada en la Ley y que sea expedida por autoridad que tenga facultades para realizar tales actos.

Los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución, tienen íntima relación entre sí y también con el Derecho del Trabajo en virtud de que se encuentran ligados al Juicio de Amparo en materia Laboral.

El artículo 14 al igual que el artículo 16, en unión de otros más de nuestra Constitución, destacan por establecer la subordinación del Poder Publico a la Ley, en franca protección de las libertades del ser humano frente al Estado.

⁹⁶ DELGADO MOYA, Rubén. op. cit.. p.24

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Contienen Principios de singular importancia, tales como el de Irretroactividad de la Ley así como las Garantías de Audiencia y Legalidad los cuales provienen de diversas Constituciones siendo su antecedente inmediato el contemplado por el artículo 14 de la carta Constitucional de 1857. A este respecto podemos hacer notar que sin embargo, la protección jurídica otorgada al hombre en su vida, libertad, propiedades, posesiones y Derechos, es relativamente reciente y tuvo como objeto evitar que las Autoridades, abusaran del poder sin proceso alguno, y evitar que impusieran a los gobernados las penas más inverosímiles en razón de que éstos carecían de los medios legales para defenderse. Dentro de nuestra historia existen evidencias de como en épocas antiguas había persecuciones y castigos injustos para los hombres que generalmente eran en favor de algunos con más poder mismos que se valían de dicha situación para lograr sus fines tales como apoderarse de riquezas ajenas o de cargos políticos importantes.

El artículo 14 reconoce y establece un conjunto de Derechos que por su generalidad es también una garantía para que se hagan efectivos a través de él todos los principios que contiene nuestra Constitución por medio del Juicio de Amparo.

Dentro de estos principios se encuentran:

Primero, Que exista un juicio, es decir que una controversia se someta a la consideración de un órgano imparcial del Estado para que resuelva mediante la aplicación de las Normas vigentes a través de una Sentencia que deba ser impuesta a los litigantes aún en contra de su voluntad.

En segundo lugar debe de resolverse dicha controversia ante un Tribunal previamente establecido que tenga facultades para declarar lo que le indica la Ley en el caso en particular.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En tercer lugar se debe cumplir con el Procedimiento, es decir observar todas las formalidades y trámites Legislativos o Judiciales que para el caso sean aplicables, y por último, todo lo anterior debe encontrarse previsto en Leyes vigentes.

De lo anterior se desprende la importancia que pueden tener los mencionados preceptos con relación a nuestra materia Laboral, ya que como lo mencionamos líneas arriba, pasa a ser la base para que los ciudadanos y particularmente la clase trabajadora, hagan valer sus Derechos a través del Juicio de Amparo.

Otro de los artículos que tiene relación con nuestro Derecho del Trabajo es el artículo 21 constitucional que al efecto manifiesta lo siguiente:

"Art. 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 la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas."

Establece este precepto, una garantía de legalidad, la cual impone que la autoridad judicial es la única institución autorizada para imponer penas. Señala también que los delitos pueden ser perseguidos únicamente por el Ministerio Público y por la policía judicial. Establece que la autoridad administrativa será la encargada de la aplicación de sanciones consistentes en multa o arresto hasta por treinta y seis horas, aclarando que si el infractor fuese

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

jornalero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día. Cuando se trate de trabajadores no asalariados la multa no podrá exceder del equivalente a un día de su ingreso.

Como se observa, el mencionado artículo, reserva la imposición de las penas a las autoridades judiciales y a las administrativas únicamente les permite la imposición de arrestos y en algunos casos de multas.

Este artículo nos señala las atribuciones tanto de la autoridad judicial, como de la administrativa así como de las infracciones administrativas, y muy en especial, respecto de éstas últimas, rompe con el principio de igualdad de la Ley por lo que respecta a los trabajadores, jornaleros y obreros, así como a los trabajadores no asalariados, ya que la sanción administrativa que se les aplique, jamás deberá exceder del importe de un día de salario, situación que vemos que es justa, ya que dichas personas generalmente son de escasos recursos económicos.

Este precepto nació ante la necesidad de imponer un límite al poder que ejercían los jueces hasta antes del movimiento revolucionario de 1910, ya que los mismos, tenían la facultad no sólo de imponer las penas establecidas para los delitos, sino que también podían investigarlos, ejerciendo funciones de jefe de la policía judicial, pues intervenía directamente en la investigación de los hechos delictuosos. De lo anterior se deduce que el juez ejercía un poder ilimitado, ya que tenía en su poder la facultad de investigar, acumular pruebas y de procesar y juzgar a los acusados, lo cual derivaba invariablemente en abuso de autoridad y un sinnúmero de injusticias.

Con la creación del artículo 21 constitucional, cambió radicalmente el sistema imperante en la época previa a la revolución, ya que en adelante la función investigadora quedó a cargo del Ministerio Público, así,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cuando este tiene conocimiento de un hecho probablemente delictuoso, le corresponde llevar a cabo la investigación y si esta es procedente, el ejercicio de la acción penal ante el juez competente.

Con relación a la materia laboral, se desprende que éste artículo protege el interés de los más necesitados, tal y como se observa del párrafo segundo del mismo en cuanto a la imposición de multas a los obreros o jornaleros, ya que como anteriormente se dijo, éste rompe con el principio de igualdad de la Ley al imponer sanciones casi simbólicas a las personas de menores recursos económicos.

Otro precepto constitucional relacionado con la materia Laboral, es el que contiene el artículo 73, mismo que establece las facultades que se otorgan al Poder Legislativo y las cuales ejerce éste a través de la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores en forma separada y sucesiva, es decir que cada una de las cámaras ejerce sus funciones de manera aislada para que al final, la otra cámara, ejerza actos de revisión. Este artículo consta de 32 fracciones que otorgan al Congreso la facultad de legislar en todas aquellas materias consideradas de interés primordial para la existencia de la república y para el cumplimiento de la política y la economía de la nación.

Las facultades consignadas al Congreso en éste artículo comprenden aquellas que se relacionan con la división territorial, otras con relación al Distrito Federal, además de facultades en materia hacendaria y con relación al comercio entre los estados; facultades en materia de guerra, facultades relacionadas con el jefe del poder Ejecutivo, es decir con relación a licencias, renunciaciones y designación de presidente sustituto o interino; otras facultades en materia administrativa.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Con relación a la materia laboral, el artículo 73, en su fracción X, establece facultades al Congreso de la Unión, para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

En la citada fracción X de nuestra Constitución Política observamos que se consigna la facultad para legislar en materia de Trabajo que ostenta el Congreso de la Unión

El artículo 115 de nuestra Constitución nos señala que: "Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio libre conforme a las bases siguientes: ...VIII Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los Municipios. Las relaciones de Trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias."

Este artículo sienta las bases del Municipio y hace referencia a los órganos fundamentales para el funcionamiento de los estados que son el poder Ejecutivo y el poder Legislativo. El poder Ejecutivo del Estado, recae en la persona del Gobernador, estando sus facultades consignadas en la Constitución Federal, así como en la estatal. Para su elección se aplican las mismas reglas que para el Presidente de la República, es decir, electos por voto mayoritario y directo, tienen que haber nacido en el estado, desempeñan el cargo durante seis años y no pueden ser reelectos. De esta manera se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aseguran las entidades, los mismos principios de democracia que operan para la federación. Estas condiciones son las indispensables y mínimas a las que obliga la Constitución Federal.

Como se observa, dicho precepto alude, en el párrafo final de la fracción VIII, a las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus Trabajadores, debiendo seguir los lineamientos del artículo 123 constitucional así como sus reglamentos, lo cual constituye la aportación del mencionado artículo a la materia laboral.

Dentro del mismo orden de ideas, el artículo 116, señala en su fracción VI que "las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias..."⁹⁷ de lo que se observa que dentro de ambas disposiciones se ocupan de la regulación de los Derechos laborales y la implantación del servicio público de carrera estatal y municipal en concordancia con lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Constitución.

El artículo 123 de nuestra Constitución, consigna una declaración de Derechos Sociales que contienen la reglamentación específica que garantiza los Derechos de los Trabajadores.

Establece las garantías más importantes para los trabajadores, los cuales son dentro de la sociedad, junto con los campesinos, la clase económicamente más débil. Las garantías que se mencionan, tienen categoría constitucional para asegurar que no sean violadas a través de otras leyes o disposiciones administrativas.

⁹⁷ Ibidem. p. 257

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En un principio, al nacimiento de nuestra legislación laboral, el artículo 123 establecía que tanto el Congreso de la Unión, como las legislaturas de los estados, podían expedir leyes en materia laboral, atendiendo a las necesidades de cada entidad. En 1929, la legislación laboral adquirió un carácter federal, y las facultades anteriormente conferidas a las entidades federativas, pasaron a ser exclusivas del Congreso de la Unión, mismas que se encuentran desde entonces, contenidas en la fracción X del artículo 73 de la Constitución, como se mencionó anteriormente.

Posteriormente, en el año de 1960, una nueva reforma adicionó a nuestro artículo 123, el apartado "B", para reglamentar el trabajo de los Servidores Públicos que sean considerados de base y se encuentra conformado por 14 fracciones. Con esta reforma, el texto original del artículo 123 pasó a formar parte de lo que hoy conocemos como apartado "A".

De las dos partes que conforman el artículo 123, el apartado "A", es en donde se regulan las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y en general, todo Contrato de Trabajo.

3.2. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

La Ley Reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, es la Ley Federal del Trabajo, y dentro del mencionado apartado, se encuentran instaurados los siguientes principios:

Se establece dentro de la fracción I, la Jornada máxima de 8 horas de trabajo, inclusive cuando se trate de pena impuesta por autoridad judicial y la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Asimismo, se

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

establece una jornada máxima de 6 horas para los menores de 14 a 16 años de edad tratando con ello de evitar la explotación inhumana a que se han visto sometidos los trabajadores, aún para el caso de que éstos estuvieran de acuerdo con tal situación. La fracción II regula el trabajo Nocturno, estableciendo que la jornada máxima para el mismo será de siete horas e imponiendo una serie de restricciones tales como son la prohibición de las labores insalubres o peligrosas, y la utilización de niños menores de dieciséis años, todo ello en razón de que dicho trabajo resulta ser más agotador que el trabajo diurno.

Con el fin de proteger a los menores de 16 años, las fracciones II, III y XI, establecen principios que los protegen al prohibirles entre otras cosas, dedicarse a labores peligrosas para su salud y estableciendo que el menor de 14 años, no puede desempeñar trabajos remunerados, puesto que para los niños de esta edad, es más importante su desarrollo físico y emocional, y por lo cual la sociedad deberá procurar su crecimiento y educación, situación que aunque aparentemente es muy bien intencionada, en la práctica podemos darnos cuenta de que lejos de beneficiar a los menores, los ha perjudicado, ya que muchos de ellos a pesar de la restricción, tienen necesidad de trabajar, y a causa de lo preceptuado por la Ley, han sido objeto de explotación, como es el caso de los niños que trabajan en las tiendas de autoservicio como Cerillos, a los que no se les reconoce ningún derecho derivado de la prestación de sus servicios.

En un principio, se contenía el principio de que el Contrato de Trabajo sólo obligaba a prestar el servicio convenido por un período que no excediera de un año. Actualmente éste principio se encuentra contenido en el artículo 5 de nuestra Constitución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También se contempla que los Conflictos de Trabajo, serán resueltos por organismos jurisdiccionales de mediación, conciliación y arbitraje.

Se prohíbe el trabajo nocturno de menores de 14 años y de mujeres.

Se establece el Descanso Semanal obligatorio en la fracción IV, la que fija que por cada seis días de labores, el trabajador tiene derecho a disfrutar uno de descanso. Después de un periodo de trabajo determinado, el trabajador tiene derecho a abandonar sus quehaceres cotidianos y disponer de su tiempo libremente. Es conveniente evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades como pueden ser el fomento a la cultura, al deporte e incluso, el esparcimiento familiar y la convivencia.

En la fracción VII, se consigna el principio de que a trabajo igual, debe corresponder salario igual, para lo cual no deberá tomarse en cuenta ni el sexo, ni la nacionalidad del trabajador. Esta fracción constituye una de las que contienen los principios que rigen y protegen al salario.

Al respecto podemos señalar que las fracciones VI, VII, X, y XI, consagran los principios que rigen el salario. La intención del legislador, es que, además de proteger la integridad física y mental del trabajador, también debe asegurarle que su esfuerzo recibirá un pago justo y bastante para tener una vida decorosa. Al establecerse el salario mínimo, fue con la idea de que debía ser la menor cantidad de dinero que pudiera recibir un hombre para poder satisfacer las necesidades esenciales de él y de su familia.

En la fracción IX, se destaca que el Trabajador puede participar de las utilidades de la empresa, ya que con su esfuerzo, el capital

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

umenta, siendo entonces de justicia que este participe de las ganancias que obtiene el Patrón.

De la lectura de las fracciones XIV y XV, se observa la protección que debe recibir el trabajador para el caso de los riesgos de trabajo, que pueden ser por enfermedad o accidente, de lo cual, la Ley obliga a los patronos a compensar por los daños sufridos por el trabajador y a implementar medidas preventivas.

Los Trabajadores y los Patronos, tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses, lo cual representa una de las más importantes garantías sociales de los Trabajadores, mismas que nacieron a principios de siglo junto con la creación del Derecho del Trabajo. Estos principios se encuentran contenidos en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

Junto con la fracción anterior, es de importancia lo establecido por las fracciones XVII, XVIII y XIX, mismas que contemplan el Derecho de Huelga para los Trabajadores, y el Derecho al paro, para los Patronos, los cuales se encuentran reglamentados en virtud de que los mismos no pueden ser derechos absolutos, para lo cual deben ejercitarse según lo establecido por la Ley y respetando todas las condiciones que en ella se establecen.

Establece el artículo 123 dentro de las fracciones XX, XXI, y XXXI, que las Juntas de Conciliación serán las autoridades que se encargarán de resolver los conflictos entre los obreros y los patronos, de igual forma señala que los Tribunales de Trabajo son distintos a los del orden común. Se establecen además las materias que serán conocidas por las autoridades federales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Derecho que tiene el Trabajador, cuando sea despedido sin causa justificada, a recibir una indemnización, o bien, optar por la reinstalación, se encuentra contemplado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

El principio proteccionista contemplado por la fracción XXVII, se refiere a que los derechos de los trabajadores, establecidos por la Constitución, así como las leyes reglamentarias del artículo 123, serán irrenunciables, previniendo que en caso de necesidad o ignorancia, el Trabajador podría dejar de apegarse a lo establecido por la Ley, con lo cual restaría validez a los derechos contemplados en su favor.

Dentro de la fracción XXIX, se establecieron principios de Seguridad Social a fin de proteger al Trabajador y a su familia para los casos de enfermedad y muerte, así como capacitación para el Trabajo, atención médica, Derecho a la Jubilación, pago de pensiones por incapacidad, cesantía y muerte, entre otras prestaciones. Por Decreto publicado el 19 de enero de 1943, se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social, quien asegura en los términos que se comentaron líneas arriba, a los trabajadores otorgándoles las mencionadas prestaciones sociales.

El apartado "B" regula las Relaciones de Trabajo que se susciten entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Respecto del Trabajador en general, el apartado "B", contiene una reglamentación que es distinta en algunos aspectos, por ejemplo para dirimir los derechos del servidor público frente al Estado. Existe un tribunal especial que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es distinto a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecidas para dilucidar los derechos de los patrones y los obreros. En este caso, la seguridad social de los servidores públicos, se encuentra a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el cual a través de la Ley Orgánica del Instituto mencionado, regula su funcionamiento y atribuciones.

El apartado "B" nació con la reforma al artículo 123 de fecha 21 de octubre de 1960, misma que fue publicada el 5 de diciembre del mismo año. Se integraron al artículo 123, 14 nuevas fracciones, las cuales dieron cuerpo al apartado que se comenta, estableciendo con ellas, las bases para la regulación de las relaciones de Trabajo de los Poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal, y de los Territorios Federales, con sus trabajadores.

3.2.1. INTEGRACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN LAS REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las Responsabilidades y Sanciones por las violaciones a las Normas de Trabajo se encuentran integradas dentro de nuestra legislación Laboral en el Título Dieciséis.

El mencionado título, establece lo relativo a las responsabilidades de los Patrones y de los Trabajadores, así como del personal de las Juntas de Conciliación, a causa de las violaciones a las normas de Trabajo.

Estas sanciones, oscilan entre 3 a 315 días del salario mínimo general vigente, pudiéndose incrementar en el caso de no corregir las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

irregularidades en el plazo que al efecto señalen las autoridades administrativas o jurisdiccionales.

El procedimiento mediante el cual se sancionan las violaciones a las normas laborales, reviste las siguientes características:

En primer lugar, los afectados deberán ser oídos, los que a su vez, podrán ofrecer las pruebas que consideren necesarias para su defensa. La imposición de las sanciones, compete al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados, o al Jefe del Gobierno del Distrito Federal, los cuales podrán delegar el ejercicio de estas facultades en los funcionarios que previamente designen, lo cual deberá ser publicado ya sea en el Diario Oficial de la Federación, los diarios de los Estados y la Gaceta del Distrito Federal, respectivamente.

En relación a la imposición de las sanciones, podemos distinguir dos situaciones con relación a la impugnación de las mismas, ya para el caso del Distrito Federal, si la sanción la impone la Dirección General del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, es decir, como autoridad local, dicha sanción se impugnará, ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, en cambio, si la sanción la impone una Autoridad Federal, como es el caso de la Dirección General de Inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la sanción deberá ser impugnada ante el Tribunal Fiscal de la Federación a través del Juicio de Nulidad que al efecto señala la Ley fiscal correspondiente.

Otro de los aspectos que es de mencionarse respecto del último título de la Ley Federal del Trabajo, es la relativa a que tanto los trabajadores, patrones así como las autoridades laborales, cuando se presentan violaciones a las normas de trabajo relativas a que los abogados patronos o la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo, dejen de promover sin justa causa durante tres meses, o no concurran a dos o más audiencias, entre otros casos, tienen derecho a denunciar las violaciones a las normas de Trabajo.

En forma preliminar enunciaremos a las sanciones en materia de trabajo, de la siguiente forma:

Por lo que respecta a las Sanciones administrativas, las mismas se encuentran contempladas, tratándose de los Trabajadores, en los artículos 32, 1002, 1003, 1004, y 1006 al 1010

Las Sanciones a los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, se contienen en los artículos 671, 672 y 673.

Las Sanciones al Personal Jurídico de las Juntas se contienen en los artículos 636 al 647 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Sanciones a los Inspectores del Trabajo, se encuentran contenidas en los artículos 547 al 549 de la Ley de la materia.

3.2.2. EL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, se promulgó el día 14 de junio de 1983 y en él se establece que la aplicación del mismo corresponde a las Autoridades Administrativas del Trabajo y Asimismo, considera como centro de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquél en el que se realicen actividades de producción o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

distribución de bienes o servicios y en el que participen personas que sean sujetos de una relación de Trabajo.

Este reglamento regula el Procedimiento Administrativo Sancionador por las Violaciones a las Normas de Trabajo y establece Asimismo, la forma y las etapas a que se ajustará el propio procedimiento.

Se establece dentro del mencionado procedimiento, que deberá emplazarse a la persona física o moral a la que se le impute la violación, bajo el apercibimiento de tener por ciertos los hechos consignados si no comparece sin justa causa.

Dentro de la Audiencia de Ley, podrá la persona a quien se hacen las imputaciones, designar a sus representantes legales, manifestar lo que a su Derecho convenga, oponer excepciones y ofrecer pruebas. Estas pruebas se desahogarán dentro de la propia audiencia.

De la resolución que se dicte dentro del procedimiento, se remitirán las copias necesarias con firmas autógrafas, a la Autoridad Fiscal que corresponda para que de conformidad con lo que dispone el artículo 1010 de la Ley Laboral, se haga efectiva la multa impuesta.

Esta Sanción será independientemente de aquellas que en cada caso pudieran corresponder al infractor en otros ámbitos legales, tal como el penal.

Por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 6 de julio de 1998, el entonces Presidente, Ernesto Zedillo Ponce de León, se abrogó el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo publicado el 17 de junio de 1983

Se destacan del nuevo procedimiento los siguientes aspectos:

Nos señala que la Inspección del Trabajo, o cualquier Autoridad puede recibir, actas, expedientes, o cualquier documentación que haga constar presuntas violaciones a la legislación laboral, y el área competente de las autoridades del Trabajo, procederá a su valoración y calificación.

Si de la mencionada valoración y calificación, se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan constituir violaciones a la legislación laboral, las autoridades del trabajo emplazarán al Patrón, o a la persona a la que se le imputen para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas. Dicho emplazamiento se emitirá dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en el que el dictaminador encargado de la substanciación del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, reciba el acta de inspección y documentación relativa en la cual se hagan constar las presuntas violaciones a las normas de Trabajo. El emplazado podrá comparecer a la audiencia, ya sea personalmente o por conducto de apoderado para el caso de personas físicas y, a través de representante legal o apoderado, para el caso de personas morales. Una vez oído el emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará el acuerdo del cierre de procedimiento y se turnarán los autos para resolución, debiendo notificarse al interesado. Las resoluciones que emitan las autoridades del Trabajo en las que se impongan sanciones por violaciones a la legislación laboral, se dictarán dentro de los tres días hábiles siguientes a aquél en que se hayan desahogado la totalidad de las pruebas ofrecidas.

Para los efectos del Reglamento que se comenta, las autoridades del Trabajo podrán valorar la capacidad económica del infractor, tomando en cuenta cualquier información a través de la cual pueda inferirse el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estado que guardan los negocios del infractor. Si de las actuaciones se desprende la posible comisión de un delito, las Autoridades del Trabajo deberán denunciar los hechos ante el Ministerio Público correspondiente. Las sanciones se impondrán sin perjuicio de las penas que correspondan a los delitos en que puedan incurrir los infractores.

Se puede advertir, que el nuevo procedimiento, se asemeja mucho al anterior.

3.3. EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO BUROCRÁTICO RESPECTO DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hace alusión en el Título Décimo a las Correcciones Disciplinarias y a las Sanciones, contemplando en cuatro artículos del 162 al 165, la facultad que le otorga al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para imponer correcciones disciplinarias a los particulares que faltaren al respeto y al orden durante las actuaciones del tribunal y a los empleados del propio Tribunal por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

Dentro de dichas correcciones podemos observar que se encuentran: la amonestación, multa que no podrá exceder de cien pesos, y suspensión del empleo con privación del sueldo hasta por tres días.

Asimismo, se establece que dichas correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.

Por último, las infracciones a la Ley burocrática que no tengan establecida otra sanción, se castigaran con multa hasta de mil pesos,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

además dichas sanciones serán impuestas por el Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior, podemos observar, que en materia de Responsabilidades y Sanciones, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es muy escasa, motivo por el cual se tendrá que aplicar de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo y en su caso la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, misma que tiene su fundamento en los artículos 108 al 114 mismos que conforman el Capítulo Cuarto de nuestra Constitución Política.

El Artículo 108 constitucional delimita el ámbito personal de aplicación del Título estableciendo que son servidores públicos los representantes de elección popular, los miembros de los poderes judicial federal y del Distrito federal, los funcionarios y empleados y toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de la administración pública Federal o capitalina. Establece que el Presidente de la República, solo será responsable durante su gestión de traición a la patria y delitos graves del orden común.

La Constitución Política, con fundamento en el artículo 109, faculta al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para que expidan las correspondientes Leyes de Responsabilidades de los Servidores Públicos, así como a sancionar a quienes teniendo tal carácter, incurran en responsabilidad.

Contempla también la Ley que se comenta, el llamado Juicio Político, al cual se encontrarán sujetos diversos funcionarios que podrán ser juzgados conforme a lo ordenado por el Título Cuarto de la Constitución por violaciones a la Ley señalada y estableciendo sanciones dentro de las cuales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por lo general se encuentra la destitución del puesto e inhabilitación para desempeñar lo a quienes incurran en responsabilidad.

Asimismo, se encuentran contemplados dentro de la mencionada Ley los mecanismos que se observaran para la aplicación de las sanciones a los funcionarios que menciona el artículo 111 de la Constitución, incluyendo al Presidente de la República

Se establece dentro de ésta Ley y con fundamento en el artículo 113 constitucional el procedimiento que se seguirá en cuanto a la aplicación de sanciones que versen sobre responsabilidades de índole administrativa en que incurran los servidores públicos en el desempeño de su trabajo, constituyendo lo que se llama procedimiento administrativo interno teniendo como finalidad aplicar sanciones de naturaleza meramente administrativa y en la practica se hace extensivo a otras responsabilidades como son las de tipo civil e incluso penal aunque se aplica a éstas cuando no son de mucha trascendencia.

Dicho procedimiento administrativo se encuentra contemplado en los artículos 46 a 78 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, constituyendo dichos artículos el Título Tercero de la mencionada Ley.

También se contempla la manera en que podrá hacerse efectiva una sanción al servidor público con fundamento en lo establecido por el artículo 114 de la Constitución y además establece los casos de prescripción de la responsabilidad administrativa tomada en cuenta la naturaleza y consecuencia de los actos u omisiones a que se hace referencia en su fundamento constitucional contemplado en la fracción III del artículo 109,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aclarando los actos u omisiones que se consideren graves para efecto de fijar los plazos de prescripción, mismos que no serán inferiores a tres años.

3.4. LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

La aplicación de las Sanciones en el Derecho Laboral Mexicano, reviste una gran importancia, ya que de ahí se desprende la efectividad de la propia Ley laboral, derivando de ello que su cumplimiento sea indispensable ya que según las responsabilidades en que incurra un sujeto, será aplicable una Sanción, misma que deberá por lo tanto, ser ineludible.

Con relación a las Sanciones por el incumplimiento de las obligaciones laborales, Mario de la Cueva señala que: "...dividimos las posibles sanciones en dos categorías, las de trabajo y las penales. Acerca de las primeras diremos que las sanciones, de conformidad por el artículo 887 deben imponerse por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados, y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de oír al interesado, y consisten, exclusivamente, en una multa de quinientos a diez mil pesos, que puede aumentar hasta veinte mil si no se subsanan las deficiencias dentro del término que al efecto determine el inspector del Trabajo. Respecto de las segundas expresamos en la obra citada, que nada hay en la Constitución que prohíba sancionar penalmente las violaciones a las normas de trabajo, pero la Comisión llegó a la conclusión de que el castigo de los delitos es un asunto entre el Estado y los delincuentes, por lo que su lugar es el Código Penal. Sin embargo, cuatro años después y en función del imperativo social de que se pague puntualmente el salario mínimo y de que no se burle el monto de los salarios que deban pagarse, la Secretaría del Trabajo añadió a la Ley mediante una forma legislativa, el art. 891, que tipificó dos delitos: Retribuir al trabajador con una cantidad inferior al monto de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

su salario mínimo, y entregar sumas de dinero inferiores a las que amparen los recibos que obtienen los empresarios de los trabajadores."⁹⁸

Dentro de las Sanciones previstas por nuestra legislación laboral, encontramos que pueden ser pecuniarias o privativas de la libertad. Tanto la Responsabilidad, como la Sanción, son complementarias entre sí, ya que una no tendría objeto sin la existencia de la otra.

Delgado Moya señala que "Las Normas de Responsabilidad tienen por objeto asegurar la eficacia y honestidad de todos en una contienda laboral cualquiera con la finalidad primordial de realizar la Justicia Social. En consecuencia, no hay pretexto que valga para no hacer efectivas las Sanciones que correspondan en cada caso concreto, las cuales deben ser drásticas, siempre y sin excepción."⁹⁹

Podemos concluir que para el Derecho del Trabajo, las Responsabilidades y las Sanciones, son los medios para llegar a la aplicación de la Justicia laboral, ya que en torno a su aplicación gira la efectividad de la Ley en cuanto a su utilidad práctica, debiendo ser ineludible su cumplimiento.

De lo anterior se deduce que las sanciones por infracción a las normas de trabajo, emanan de la imperatividad de la que esta revestido el Derecho del Trabajo, es decir, las normas de trabajo deben cumplirse y cuando esto no sucede, se incurre en violación a las mismas y es cuando el Estado debe intervenir imponiendo las sanciones a que se hace acreedor el infractor.

Al respecto Borrell Navarro manifiesta que: "El Derecho del Trabajo es un Derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y

⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 107

⁹⁹ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México 1977. p. 544

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

si no se cumplen, el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones."¹⁰⁰

Las sanciones por el incumplimiento a la Ley laboral pueden revestir diversos aspectos, mismos que a continuación se detallan.

3.4.1. SANCIONES A LOS PATRONES.

Dentro de nuestra Ley Laboral se encuentran previstas Sanciones Administrativas para los Patrones, estando éstas contempladas por los artículos 992 al 1002 y en las cuales se prevé sobre las causas de las cuales provienen las sanciones, es decir, pueden provenir por violaciones a las normas de trabajo, o bien por el incumplimiento de las obligaciones de los patrones.

Establece el artículo 992 de la Ley Federal del trabajo, que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones del Título Dieciséis, independientemente de la responsabilidad en que incurran por el incumplimiento de sus obligaciones. Asimismo, la cuantificación de las sanciones pecuniarias se hará tomando en cuenta la cuota diaria del salario mínimo general vigente en el lugar y el momento en que se comenta la violación, estableciendo que las normas pueden sancionar en forma administrativa o pecuniaria.

De igual forma se prevé la sanción por violación al artículo séptimo de la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta al porcentaje que debe existir en una empresa con relación al número de trabajadores mexicanos, de los cuales debe existir por lo menos el noventa por ciento.

¹⁰⁰ BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Otra sanción emana del artículo 995 de la ley laboral con relación a las normas que protegen el trabajo de las mujeres y de los menores, prevista por la Ley laboral.

El artículo 996 de la Ley de la materia, contiene las sanciones que se aplicarán al armador, naviero o fletador que incumpla con la obligación de proporcionar a sus trabajadores alimentación sana, nutritiva y abundante cuando se les proporcionen alimentos a los pasajeros o bien, que naveguen por más de seis horas, o se encuentren en lugar despoblado, o se niegue a repatriar al trabajador o trasladarlo al lugar convenido.

Dentro del artículo 997 de la Ley que se comenta, se contemplan sanciones para proteger el trabajo del campo, así como del trabajo a domicilio.

El artículo 998 impone al Patrón una multa de 3 a 15 veces el salario mínimo general cuando éste no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria.

El artículo 999, impone al Patrón una multa que va de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente cuando viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes.

Conforme lo establece el artículo 1000 de la ley Federal del Trabajo, se impondrá una multa equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, y de prolongarse por dos o más semanas, serán acumulables las multas al Patrón que incumpla con las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos contenidos en un contrato

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido dicho incumplimiento en el transcurso de una semana.

El artículo 1001 de la Ley laboral impone multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general al patrón que viola las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo.

Con relación a los Patrones y a falta de disposición expresa dentro de la Ley de la materia, el artículo 1002 prevé que se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta cometida y las circunstancias del caso.

Respecto de las Sanciones de tipo penal en que pudieran incurrir los Patrones, el artículo 1003 señala 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, según lo que dispone el artículo 1004 de la propia ley Federal del Trabajo que establece en su fracción I, la sanción consistente en prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

La fracción II dispone que se sancionará con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta por 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992 cuando el monto de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

omisión sea mayor del importe de un mes, pero que no exceda de tres meses de salario mínimo general.

De igual forma, la fracción III del artículo 1004, impone una pena de prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, si la omisión excede de los tres meses de salario mínimo. La reincidencia se castigará con la duplicación de las sanciones económicas a que se refieren las tres fracciones que se han comentado.

Otra Sanción de tipo penal aplicable a los patrones, es la que contempla el artículo 1006, al señalar que a todo aquel que presente documentos testigos faltos, 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.

Este artículo sanciona los delitos de falsificación de documentos, falsedad de declaraciones ante autoridad judicial y falsedad en informes dados a la autoridad.

3.4.2. SANCIONES A LOS TRABAJADORES.

Al igual que los Patrones, los Trabajadores pueden ser sancionados por nuestra Ley Federal del Trabajo, y los artículos que se refieren a las Sanciones Administrativas aplicables a los Trabajadores, son los que a continuación se detallan:

El artículo 32 establece una regla general a favor de los trabajadores al manifestar que por lo que respecta al Trabajador, el incumplimiento de las normas de trabajo solo da lugar a la responsabilidad civil, sin que en ningún momento pueda hacerse coacción sobre su persona.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Establece el artículo 1002 otro principio que consiste, en la aplicación de multa equivalente de 3^a a 315 veces el salario mínimo al infractor de las Normas de Trabajo que no se encuentren sancionadas dentro del Título Dieciséis de la ley Federal del Trabajo, o en alguna otra disposición de la propia Ley, aclarando que en caso de ser el Trabajador quien infrinja la norma, se estará a lo que establece el Artículo 21 constitucional en su último párrafo y que consiste en que si el trabajador fuese jornalero, obrero, o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día, y que tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día del ingreso del trabajador.

Esta situación, si bien se aprecia que rompe con el principio de igualdad de las partes, también es cierto que debe ser aceptada, ya que el Trabajador, generalmente carece de recursos económicos, en contraposición con el Patrón, lo cual hace que la justicia sea más accesible para la parte más débil de los medios de producción.

El artículo 1003 establece la facultad que tienen los trabajadores, entre otras personas, para denunciar ante las Autoridades del Trabajo, las violaciones a las Normas Laborales.

Al igual que en el caso de los Patrones, los Trabajadores pueden incurrir en responsabilidad penal al utilizar testigos falsos, situación que se encuentra contemplada dentro del artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, imponiendo al infractor una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo, aclarando que ésta última sanción no podrá aplicarse al Trabajador, de acuerdo con lo que establece el artículo 1002, tal y como se explicó líneas arriba. Se pretendió con esta disposición, terminar con la práctica de ofrecer testigos falsos en los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Juicios laborales, pero en la vida real se sigue practicando cotidianamente, tanto por los Patrones, como por los Trabajadores.

Los artículos 1007 al 1010, establecen en términos generales las condiciones en las que se aplicarán las sanciones correspondientes tanto a los Trabajadores, como a los patrones, destacando que dichas penas o sanciones se aplicarán sin perjuicio de otras responsabilidades que por daños y perjuicios resultaren de las violaciones.

Asimismo, establecen las autoridades que aplicarán las sanciones administrativas y también indica que las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes en cada caso.

3.4.3. SANCIONES A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES.

Los Representantes de los Trabajadores y los Patrones, están regulados por el Título Trece de la Ley Federal del Trabajo, y de las Responsabilidades y Sanciones en que pueden incurrir se ocupa el Capítulo I, que comprende de los artículos 671 a 675.

El artículo 671 se ocupa de indicar cuales son causas de Responsabilidad para los representantes de los Trabajadores y de los Patrones, entre las cuales podemos destacar las siguientes:

Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos conforme a la Ley; litigar en otra Junta Especial, salvo cuando se trate de una causa propia o de sus padres, cónyuge o sus hijos; faltar sin causa justificada a las Audiencias; negarse a emitir su voto en alguna resolución; negarse a firmar una resolución; sustraer de la oficina algún expediente sin

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

autorización; sustraer constancias de los expedientes o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas o destruir en todo o en parte las fojas del expediente; retener algún expediente indebidamente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el secretario; votar resoluciones notoriamente ilegales o injustas; recibir dádivas de las partes en conflicto; y litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.

En el artículo 672 podemos observar una lista de las Sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones, mismas que consisten en Amonestación, Suspensión hasta por tres meses; y Destitución.

La Autoridad que impondrá las Sanciones a los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones que incurran en Responsabilidad, misma que encuentra su fundamento en el artículo 674 de la Ley laboral, será El Jurado de Responsabilidades de los Representantes, mismo que se integra con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del gobernador del Estado o del Jefe del Gobierno del Distrito Federal y con un Representante propietario de los Trabajadores y otro de los Patrones, así como sus respectivos suplentes, mismos que serán elegidos cada seis años.

El artículo 675 de la Ley Federal del Trabajo, regula los procedimientos ante el Jurado de Responsabilidades de los Representantes de los Patrones y de los Trabajadores, el cual consta de seis fracciones que se mencionan a continuación:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I. El Presidente de la Junta y los presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento;

II. Las personas que tengan interés en el negocio podrán Asimismo, denunciar las faltas de que tengan conocimiento;

III. Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza o por ambos.

IV. El Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias;

V. El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue conveniente; y

VI. Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuere condenatoria, a la Autoridad a la que corresponda decretar la destitución.

De lo anterior observamos que el Jurado o Tribunal de Responsabilidades de los Representantes del Capital y del Trabajo es realmente un órgano autónomo que tiene como función imponer sanciones administrativas a los representantes de los Trabajadores y de los Patrones y se constituye como un Tribunal de Jurisdicción Administrativa, del cual, sus resoluciones son inapelables y sólo pueden impugnarse a través del Juicio de Amparo. También observamos que el procedimiento cumple con la garantía de Audiencia y el Jurado debe apreciar las pruebas en conciencia, así como dictar la resolución correspondiente conforme a la Justicia.

3.4.4. SANCIONES AL PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS

El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y arbitraje, se encuentra regulado dentro del Título Doce de la Ley Federal del Trabajo. Comprende el mencionado Título, del artículo 625 al 647 y en términos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

generales, establece cuales serán los cargos y características de las personas que conformen el personal de la Juntas de Conciliación y arbitraje, señalando en su artículo 625 que éste se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial, todo bajo la observación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de los Estados y el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, en el sentido de que estos últimos determinarán el número de personas que deba tener cada Junta. Como es sabido, las relaciones del personal de base de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, con el Poder Ejecutivo Federal, y con el gobierno del Distrito Federal, se encuentran reguladas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, y sus conflictos se ventilan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aclarando que las relaciones laborales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y las Entidades Federativas, se rigen por sus correspondientes leyes locales.

De lo anterior observamos, que el Título Doce de la Ley Federal del Trabajo, se encarga de regular las conductas del personal jurídico de las Juntas, cuando estos incumplen las obligaciones impuestas por la propia Ley.

El artículo 636 establece las sanciones que se aplicarán al personal jurídico de las Juntas, siempre que las conductas sancionadas no constituyan una causa de destitución, dichas sanciones pueden ser desde una amonestación, o la suspensión del cargo hasta por tres meses.

Establece este Título, en su artículo 637 el procedimiento que se observará para la aplicación de las sanciones descritas anteriormente, destacando que el Presidente de la Junta realizará una investigación con

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

audiencia del interesado, e impondrá las sanciones correspondientes tanto a Actuarios, Secretarios y Auxiliares. Si se trata del Presidente de la Junta, éste dará cuenta a la Secretaría del trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado, o al Jefe del Gobierno del Distrito Federal, quienes después de oír al interesado, dictarán la resolución que corresponda.

Establece el artículo 640, una serie de faltas especiales de los Actuarios, las cuales pueden consistir en No hacer las notificaciones de conformidad con la Ley; no notificar oportunamente a las partes; no practicar las diligencias sin causa justificada; hacer constar hechos falsos; y no devolver los expedientes inmediatamente después de realizar las diligencias.

Respecto a los Secretarios, el artículo 641 de la Ley Federal del Trabajo, enumera las siguientes faltas: Retardar la tramitación de los negocios, sin causa justificada; no dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones; no dar cuenta al Presidente de la Junta, de los depósitos hechos por las partes; no autorizar diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda; dar fe de hechos falsos; entregar expedientes a los representantes de los trabajadores y los patronos sin exigir el recibo que corresponda; no requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones; no levantar las actas de las diligencias en que intervengan, o asentar en ellas hechos falsos; no engrosar los Laudos dentro del término que señala la Ley; y engrosar los Laudos en términos distintos de los consignados en la votación.

Los Auxiliares, incurrir en las faltas que consigna el artículo 642, y son: Conocer de un negocio para el que se encuentran impedidos por la Ley; retardar la tramitación de los negocios; votar resoluciones notoriamente ilegales o injustas; y no informar oportunamente al Presidente de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos.

El artículo 643, consigna las faltas en las que puede incurrir los presidentes de las Juntas Especiales: Conocer de un negocio para el que se encuentre impedidos conforme a la Ley; retardar la tramitación de los negocios; votar una resolución notoriamente ilegal o injusta; no proveer oportunamente a la ejecución de los Laudos; no informar al Presidente de la Junta, sobre la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos; y no denunciar al Ministerio Público, al patrón que hubiera sido condenado por Laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir a sus trabajadores.

Se consignan en el presente Título, cuales serán las causas de destitución para los Secretarios, Auxiliares, Actuarios y Presidentes de las Juntas, las cuales son en términos generales: Ejercer la profesión de abogados en asuntos de Trabajo; dejar de asistir a la Junta durante sus horas de trabajo; incumplir con las obligaciones inherentes al cargo; recibir dádivas de las partes; acumular cinco faltas distintas a las generales de destitución; dar fe de hechos faltos; conocer de negocios para los que se encuentren impedidos: votar o formular dictámenes injustos o ilegales; retardar indebidamente la tramitación de los expedientes; y no proveer oportunamente sobre la ejecución de los Laudos, para el caso de los Presidentes de las Juntas.

Se aclara que la autoridad que decretará la destitución, será la misma que hubiese hecho el nombramiento.

Por último, el artículo 647, estipula que las sanciones aplicables a que se refiere el Título que se estudia, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4.5. SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Las Sanciones administrativas, consisten en el castigo que imponen las autoridades administrativas a los infractores de la Ley, de lo cual se establece una clara diferencia respecto de las categorías en que se dividen las sanciones que se aplican, por un lado, a los infractores de la Ley, y por otro a los que realizan actos ilícitos que se castigan con sanciones de tipo penal, es decir, delitos.

El fundamento para la aplicación de sanciones administrativas, lo encontramos en el texto del artículo 21 constitucional, el cual señala que: "...Compete a la Autoridad Administrativa, la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas."

Dentro de la actividad cotidiana, nos encontramos con que la Autoridad ejerce otras violaciones distintas a las que se autorizan en el texto del artículo 21 constitucional, el cual se ve limitado a las violaciones que se realicen a los reglamentos gubernativos y de policía, tales como otras leyes administrativas que pueden ser casi de cualquier tipo, es decir, en cuanto a infracciones a las leyes que reglamentan otras actividades del ser humano como el radio y televisión, obras públicas, ecología, minas, y en general toda actividad humana.

Por otro lado, la limitación del citado artículo en cuanto a que en materia de infracciones administrativas, sólo pueden imponerse dos tipos de sanciones, consistentes en la multa o el arresto, siendo que en la práctica, pueden aplicarse otras sanciones como puede ser la clausura, el decomiso, la suspensión de actividades, entre otras, situaciones que son consideradas dentro de nuestro texto constitucional, aunque es necesario

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

recurrir a otros artículos de la propia constitución, para encontrar los fundamentos legales de estas acciones sancionadoras ejercidas por la Autoridad Administrativa.

Las sanciones administrativas se clasifican en aquellas que privan de la libertad, como es el caso del arresto, el cual nunca será superior a las treinta y seis horas, o pueden ser de carácter patrimonial, como la multa, existiendo además otras figuras como el decomiso, la clausura y la cancelación de concesiones, autorizaciones o permisos.

Como consecuencia de la infracción a las normas laborales, la Autoridad Administrativa, como lo hemos analizado anteriormente, puede imponer sanciones administrativas a los patrones mismas que se encuentran contempladas en los artículos 992 al 1002, 1004 y 1006 al 1010 del Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo. Respecto a las sanciones administrativas que se aplican a los trabajadores, se encuentran previstas en los artículos 32, 1002, 1003 y 1006 al 1010. Los representantes de los trabajadores serán sancionados administrativamente en términos de lo preceptuado por los artículos 671 al 674 de la Ley laboral. Por lo que respecta al personal jurídico de las Juntas de conciliación, se aplicarán las sanciones previstas por los artículos 636 al 647 de la Ley de la materia. De igual manera, los representantes patronales pueden ser sancionados, según lo establece la Ley laboral en sus artículos 671 al 673 del Título Trece de la Ley Federal del Trabajo.

3.4.6. SANCIONES DE TIPO PENAL.

Las sanciones de tipo penal son aquellas sanciones de las cuales se sirve el Estado para castigar a las personas que cometan actos ilícitos frente a la Ley penal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuando se ha cometido un delito, se deriva de ello la responsabilidad penal, y la consecuencia natural de ello es la imposición de una sanción, que en el ámbito penal se denomina pena.

Según Eduardo López Betancourt, las penas no son sólo la consecuencia de la responsabilidad penal, también constituyen el medio para luchar contra el delito, y al efecto señala: "Si la pena únicamente sirviera para castigar al delincuente, su papel sería muy pobre; se podría equiparar a una simple venganza por parte de quien la impone, en este caso, el Estado. La pena tiene una finalidad de mayor jerarquía, pretende evitar la comisión de delitos; se busca mediante su justa aplicación, obtener una grata convivencia social; por ello y por esa finalidad de alto rango, se apoya en otra figura, la cual forma parte de la penología, las llamadas medidas de seguridad."¹⁰¹

En este sentido, el Código Penal Federal vigente, en su artículo 24 nos enumera una serie de penas y medidas de seguridad, que de acuerdo con la ley son aplicables las cuales son: La prisión, el Tratamiento en libertad, semilibertad y trabajo a favor de la comunidad; Internamiento o tratamiento en libertad de inimputables y de quienes tengan el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos; el Confinamiento; la prohibición de ir a un lugar determinado; la Sanción pecuniaria; el Decomiso de instrumentos, objetos y productos del delito; la Amonestación; el Apercibimiento; la Caución de no ofender; la Suspensión o privación de derechos; la inhabilitación, destitución o suspensión de funciones o empleos; la Publicación especial de Sentencia; la Vigilancia de la Autoridad; la Suspensión o disolución de sociedades; las Medidas tutelares para menores; y el Decomiso de bienes correspondientes al enriquecimiento ilícito.

¹⁰¹ LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Introducción al Derecho Penal. Segunda Edición. Porrúa. México 1994 p. 237

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es de fundamental importancia para la aplicación de dichas sanciones, que las penas existan en el texto de la Ley, como se desprende del principio de nulla poenae sine lege, nullum crimen sine lege en el cual se establece que no hay delito sin pena. Otra característica consiste en que las sanciones penales sólo pueden ser aplicadas al sujeto activo cuando este es una persona física

En este orden de ideas, con motivo del incumplimiento de las normas laborales, se pueden configurar algunas conductas que pueden dar como resultado la incursión del infractor en el ámbito de la Ley penal, siendo las sanciones aplicables en éste caso, independientes de las que en su caso pudieran corresponder al infractor de las normas de carácter laboral.

3.4.7. ILÍCITOS PENALES CONTEMPLADOS EN LA LEY LABORAL.

La Ley laboral, previene la comisión de éste tipo de conductas, destacando de entre ellas, las sanciones penales a que se hacen merecedores los patrones que conforme a lo establecido por el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

"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:

1. 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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 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."

Se observa de la lectura del artículo que antecede que se aplicarán las sanciones que corresponda a aquellos patrones que paguen cantidades inferiores al salario mínimo general, o hayan entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hicieron entrega, aplicando las sanciones consistentes en prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta cincuenta veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general aplicable en el área geográfica en donde se haya llevado a cabo la infracción.

De la misma forma, se sancionan con prisión, al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes de los trabajadores, cuando dentro del juicio, se abstenga de asistir a dos o más audiencias, o de promover durante el lapso de tres meses, sin justa causa, según lo establece el artículo 1005, al señalar que:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"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".

Este precepto pretende proteger al trabajador de la corrupción imperante en los Tribunales de Trabajo, a lo cual Trueba Urbina, comenta 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 del trabajador, 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."

También serán merecedoras de una sanción de tipo penal, derivado de lo establecido por el artículo 1006, aquellas personas que presenten documentos o testigos falsos en el transcurso del procedimiento y al efecto señala que: "A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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".

Al respecto, podemos comentar que la práctica de utilizar testigos falsos dentro de los Juicios laborales, se ha vuelto común y el precepto que antecede, pretende limitar ésa práctica, imponiendo las sanciones que se señalan, tanto a los trabajadores, como a los patrones, e inclusive puede implicar responsabilidad para los Funcionarios de las Juntas de Conciliación y arbitraje.

3.4.7.1 ILÍCITOS PENALES QUE SE PERSIGUEN A INSTANCIA DE PARTE.

Dentro de los lineamientos elementales del Derecho Penal, encontramos que los delitos se pueden clasificar desde el punto de vista de la forma en que se persiguen, por lo que se ha dado en llamar querrela necesaria y en contraposición a estos, los delitos que se persiguen de oficio.

Los delitos que se persiguen por querrela, sólo pueden perseguirse si así lo desea el ofendido o sus representantes, y para que su persecución tenga efecto, debe llenarse el requisito fundamental que consiste en la querrela de la parte ofendida, es decir, dicha parte debe formular la petición, en razón de que se entiende que este tipo de delitos, solo afecta intereses particulares. Algunos autores se oponen a ésta forma de persecución de los delitos y al respecto Rivera Silva señala que: "...no deben existir delitos perseguibles según el criterio de los ofendidos: El Derecho Penal tan sólo debe tomar en cuenta intereses sociales... Si el acto quebranta la armonía social, debe perseguirse independientemente de que lo quiera o no la parte ofendida y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

si por cualquier razón vulnera únicamente intereses particulares, ese acto debe desaparecer del catálogo de los delitos..."¹⁰²

Rivera Silva, señala que los delitos que se persiguen por querrela necesaria, son aquellos que "sólo pueden perseguirse si así lo manifiesta el ofendido o sus legítimos representantes."¹⁰³

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que la simple voluntad de la persona ofendida por un delito, basta para que se considere interpuesta la querrela, en los siguientes términos:

QUERRELA NECESARIA. CONCEPTO DE. Para los efectos procesales, basta la simple manifestación de voluntad de la persona ofendida por el delito, de que se persiga al responsable, aún cuando aquél emplee términos equívocos, para que tenga por satisfecho el requisito de querrela necesaria.

Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IX. Abril de 1992 p. 606. Reg. 219,878. Tesis Aislada. Materia Penal.

Consideramos que la razón para que los delitos que se persiguen por querrela necesaria, sigan existiendo dentro de los ordenamientos legales aplicables, es la de otorgar al ofendido la libertad de decidir si desea querrellarse o no, ya que si todos los delitos se persiguieran de oficio, en algunas ocasiones el ofendido, podría tener un perjuicio mayor, tal como sería el llenar una serie de requisitos y trámites que en un momento dado podrían ser engorrosos y que a final serían más molestos que la impunidad del delincuente.

La lista de los delitos que se persiguen por querrela necesaria es muy reducida, y el artículo 263 del Código de Procedimientos Penales vigente para el Distrito Federal señala los siguientes:

¹⁰² RIVERA SILVA, Manuel. op cit. p. 27

¹⁰³ ídem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"ARTÍCULO 263.- Sólo podrán perseguirse a petición de parte ofendida, los siguientes delitos:

- I. Hostigamiento sexual, estupro y privación ilegal de la libertad con propósitos sexuales;
- II. Difamación y calumnia; y
- III. Los demás que determine el Código Penal.

Dentro de los delitos a que se refiere la fracción III del artículo anteriormente citado, se encuentran, el adulterio, el estupro, el rapto, el abuso de confianza, entre otros.

Se observa que la mayoría de los delitos deben perseguirse de oficio, estableciendo la salvedad de los delitos que se persiguen por querrela necesaria en virtud de que éstos afectan únicamente intereses particulares y su persecución de oficio, reportaría más molestias que beneficios a los afectados así como a las autoridades encargadas de la persecución y esclarecimiento de los ilícitos penales.

3.4.7.2. ILÍCITOS PENALES QUE SE PERSIGUEN DE OFICIO.

Los delitos que se persiguen de oficio, son aquellos que se caracterizan en que la autoridad está obligada a darles seguimiento, por mandato constitucional, independientemente de la voluntad de los sujetos pasivos del delito.

Debe la autoridad, perseguir y castigar a los responsables de los delitos, sin que tenga importancia alguna que el ofendido otorgue el perdón del ofendido, situación contraria a lo que sucede con los delitos que se persiguen por querrela necesaria.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por ésta razón, es comprensible que la mayoría de los delitos sean perseguibles de oficio, en virtud de que lo que se pretende es mantener la armonía social, y evitar que sean vulnerados los intereses de la sociedad, independientemente del criterio que tengan los ofendidos para promover o no una querrela.

Esta clasificación de los delitos, reviste particular importancia, dado que dentro del Derecho Laboral Mexicano, existen algunas disposiciones que facultan a las autoridades de Trabajo, así como a los trabajadores y los patrones, sindicatos, federaciones y confederaciones, a denunciar ante las autoridades del Trabajo, las violaciones a las normas del Trabajo, las cuales, podrán en algunos casos, derivar en ilícitos de tipo penal y particularmente, podemos observar, que por ejemplo, dentro del artículo 1003 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo, establece la obligación de los Presidentes de las Juntas Espaciales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación, y los Inspectores del Trabajo, 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.

Esta facultad, aunque tiende a hacer un poco más justa la relación de trabajo entre las clases más necesitadas y los detentadores de los medios de producción, en forma personal, nos parece que se limita en cuanto a la obligación que se comenta, dado que en múltiples ocasiones, y como consecuencia o no de la violación de las normas laborales, dentro de la relación de trabajo, surgen diversas conductas que constituyen delitos que en razón de la débil situación económica de los trabajadores, entre otros factores, generalmente pasan desapercibidos para las autoridades, motivo por el cual, consideramos que la Ley Laboral, debe ser más específica en mencionar no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sólo aquellas conductas que violan las Normas de Trabajo, sino también aquellas que se derivan de la Relación de Trabajo, mismas que en algunos casos, se encuentran reguladas debidamente por la Ley Penal, pero que desde éste punto de vista, deberían considerarse como conductas típicas dentro de una clase social que es el ámbito laboral, con el fin de que los sujetos de la relación de Trabajo, tengan una regulación que les permitiera en todo caso hacer más fácil el acceso a la justicia, instrumentando normas que permitan un acceso inmediato para poder garantizar la seguridad jurídica de la clase trabajadora.

En este sentido, la clase trabajadora, se ve inmersa en múltiples violaciones a la Ley, no sólo laboral, sino incluso de otros ordenamientos legales, dentro de los cuales se encuentra el Derecho Penal, de lo cual, por sólo citar un ejemplo, podemos observar que, dentro de las relaciones de Trabajo, se manifiesta con cierta frecuencia, el acoso sexual del que son objeto, en estos tiempos, no sólo las mujeres, sino que se ha extendido incluso a los varones y más aún a los menores de edad, motivo por el cual, de haber una regulación penal apoyada realmente por el Derecho del Trabajo, todas éstas anomalías podrían ser denunciadas de una forma más efectiva.

De ahí deriva la importancia de diferenciar y de proponer que los ilícitos penales que se comenten con motivo de las relaciones de Trabajo, deben perseguirse de oficio, en virtud de que al cometerlos, el infractor de la Ley, perjudica intereses sociales y transgrede la armonía del núcleo social al que afecta con su conducta, siendo necesario que se aplique la Ley de una manera más directa, permitiendo al Trabajador instaurar una denuncia de forma gratuita y dinámica, tal como sucede dentro del ambiente del Derecho Familiar, en donde, incluso existen asignadas agencias del Ministerio Público dentro de los propios Tribunales, con lo que se pretende otorgar de manera inmediata la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

protección y seguridad que necesitan las personas que conforman el grupo social que constituye la familia.

3.5. LOS INTENTOS POR MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL NUEVO CÓDIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL

La Justicia laboral, se ha visto enriquecida básicamente a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, buscando el equilibrio de las fuerzas productivas de nuestro país.

El objetivo se ha visto afectado como consecuencia de la política neoliberal adoptada por el gobierno a partir del sexenio de Miguel de la Madrid, lo cual ha provocado una crisis económica que se acentuó por la devaluación que se suscitó el 20 de diciembre de 1994, acrecentando alarmantemente los efectos, mismos que fueron resentidos mayormente por las clases más débiles económicamente debido a la pérdida del poder adquisitivo del salario y al cambio de las condiciones de trabajo que se han dado como una consecuencia lógica, ya que debido a las situación que prevalece, las empresas han eliminado de sus contratos algunas cláusulas que mejoraban las condiciones laborales tales como la estabilidad en el empleo.

Como consecuencia de la implementación de la política económica instaurada por Miguel de la Madrid, y continuada por los gobiernos posteriores, se ha empobrecido de forma alarmante a la población mexicana, y por el lado opuesto, se han hecho increíblemente ricos algunos grupos de personas, que detentan el capital, los cuales han obtenido grandes utilidades ante la anuencia del gobierno, el cual ha desviado sus esfuerzos con el pretexto de controlar el fenómeno inflacionario, con resultados muy escasos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se deduce de lo anterior, que el Derecho Social, no se ha visto apoyado ni por el Gobierno, ni por los empresarios, más al contrario, estos han pretendido la sustitución de leyes de contenido social, proponiendo incluso, la reforma a la Ley Federal del Trabajo, bajo el argumento que de dicha modificación, se impulsaría el crecimiento económico, la competitividad, la creación de empleos, el crecimiento de la industria, pero ante todo, lo que buscan es realizar su actividad empresarial bajo un ambiente de trabajo mucho más flexible a sus intereses de clase.

De esta forma, desde la gestión de Miguel de la Madrid, y hasta nuestros días, no se ha podido materializar el objetivo de los empresarios y el Gobierno, pero dicha pretensión ha sido heredada a nuestros actuales gobernantes, e inclusive, desde 1995, el Partido Acción Nacional, formuló una iniciativa de reforma que se orienta a la estabilización y protección de las empresas, aunque también consideran, según su punto de vista, a la clase trabajadora.

Salta a la vista que la intención de la clase patronal, así como los intereses del Gobierno, va encaminada a modificar la normatividad laboral, con el objeto de defender su política económica, proteger sus compromisos internacionales con el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, y el Banco Interamericano de Desarrollo, así como aquellos que sostiene con países como Estados Unidos, Canadá, Alemania, y Japón, entre otros, a fin de que dichos sectores, puedan ampliar sus libertades tanto laborales, como económicas, ya que de darse la pretendida reforma, estarían en posibilidad de contratar con plena libertad, además de poder fijar a su antojo los salarios, y pugnar por limitar el ejercicio del derecho de huelga, e incluso, suprimir el derecho de formar sindicatos.

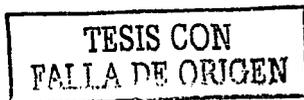
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior, se contrapone a las bases constitucionales que rigen nuestro Derecho laboral, ya que las mismas protegen la clase trabajadora, dignificándola al establecer que el trabajo no es una mercancía, y pugnando por que la retribución recibida sea suficiente para satisfacer sus necesidades más elementales, gozando de estabilidad en el empleo, y otras prestaciones que han sido logros de la lucha de clases, tales como las vacaciones, aguinaldos, capacitación, vivienda y seguridad social entre otras.

Con base a lo señalado, conviene citar algunos puntos de vista que apoya la doctrina y al efecto citamos lo que señala Octavio Lóyzaga de la Cueva: "Las leyes laborales y los cambios jurídicos que favorecen a los trabajadores pueden derivarse de una convención tripartita: Estado, mandatarios patronales y representantes obreros (si bien en el caso de México, como sabemos, estos últimos lo son sólo formalmente, pues en muchas ocasiones tienen compromisos con algunos de los otros sectores mencionados, lo que invalida el carácter señalado). En especial, los cambios normativos propuestos por el Estado, y aceptados o propiciados algunas veces por los propios patrones, favorecen un mejor nivel de vida de los trabajadores, en el fondo contribuyen al mantenimiento del *statu quo* en el que se encuentran las clases sociales. A cambio de conceder mejores condiciones a los trabajadores se protege al sistema."¹⁰⁴

Debemos entender que la burguesía también se encuentra contemplada dentro de la lucha de clases, y ésta se esforzará en todo caso por preservar su dominación, motivo por el cual, la mencionada clase burguesa debe proteger e impulsar la fuerza de trabajo, como una ofensiva ideológica para desactivar la reacción social de la clase trabajadora.

¹⁰⁴ LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma metropolitana. México. 1992. p.73



Las ideas anteriores, también las apoya Roberto Charis Gómez al señalar que: "Consideramos como necesaria la intervención del Poder Legislativo, facultado para expedir y modificar la normatividad laboral conforme al artículo 123 Apartado A, segundo párrafo y 73 fracción X de la Constitución, por lo que debe apoyarse en criterios que se ajusten a la naturaleza del Derecho del Trabajo y que no estén comprometidos con el interés del capital o del gobierno. No debe perderse de vista como lo afirmó don Alberto Trueba Urbina que los intereses de los trabajadores y los del capital son diferentes, que el Derecho del Trabajo aspira a equilibrarlos; aunque debemos afirmar que los avances logrados se han perdido, hoy se requiere de grandes acciones para continuar en la línea señalada por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. ...Por nuestra parte, consideramos que la reforma laboral debe darse en forma integral, amplia y profunda, que tenga siempre presente la naturaleza de la disciplina, que en forma seria y justa se contemplen los derechos y las obligaciones de los trabajadores y empresarios, que incluya al Estado en su calidad de patrón; y que considere en forma armónica los aspectos fiscales, económicos y administrativos."¹⁰⁵

Nuestra Ley Federal del Trabajo, ha sido reformada en distintas ocasiones a lo largo de su vigencia, obedeciendo a su propia naturaleza, la cual tiende a expandirse. Sobresalen las reformas que ha sufrido en cuanto a Capacitación y Adiestramiento, al Trabajo de los Médicos Residentes en Adiestramiento, el Trabajo en Universidades e Instituciones Autónomas de Educación Superior, y las Reformas procesales de 1980, dentro de las cuales se reformó el Título Dieciséis, que es materia del presente trabajo. Sin embargo, en cuanto a las Responsabilidades y Sanciones, aunque las reformas incluyen ilícitos penales que resultan relevantes, los mismos no constituyen una forma práctica de hacer valer los derechos de los trabajadores

¹⁰⁵ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Porrúa. México 2000. p.p.208 y 209

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cuando los mismos son violados, y sobre todo cuando el trabajador es el sujeto pasivo de una conducta que constituye un ilícito de carácter penal. En éste sentido, y con base a las consideraciones emitidas respecto a los intentos que se han suscitado por modificar la Ley Federal del Trabajo, es evidente que la posibilidad de protección a la clase trabajadora es remota, en virtud de los intereses inherentes a la política neoliberal, por lo cual son necesarias medidas encaminadas a superar la crisis tanto económica, como laboral en la que se encuentran inmersas las clases económicamente débiles.

Dentro del ámbito del Derecho Penal, la situación es muy similar, ya que como consecuencia de las políticas de gobierno, la reglamentación ha sido muy escasa en cuanto a la regulación de las penas aplicables a los ilícitos penales que se dan dentro del campo laboral.

Como ejemplo de las reformas que se han dado en la regulación penal del Distrito Federal podemos citar dentro de las más recientes, el Decreto que reforma el Título XXV, artículo 325 del Código Penal, de 30 de diciembre de 1999, el cual trata sobre el abandono de persona, imponiendo de un mes a cuatro años de prisión, el cual además priva de la tutela o patria potestad para el caso de que las ejerciere, al sujeto activo del delito.

El 27 de abril del año 2000, se reforman los artículos del 414 al 423 del Código Penal para el Distrito Federal, y tratan dichas reformas sobre los delitos ambientales.

El 28 de abril del año 2000, se reformó el Título XXIV del Código Penal para el Distrito Federal, y trata dicha reforma sobre delitos electorales, modificando los artículos 401 al 413.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el mes de abril del año 2002, la Comisión de Administración y Procuración de justicia de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, hizo público un anteproyecto de Código Penal para el Distrito Federal, dentro del cual se dispone una nueva reglamentación que incluye entre otras normas, en el Libro Primero, Disposiciones Generales, un Título Preliminar sobre principios y garantías penales, además de regular aspectos sobre los ámbitos de aplicación de la Ley Penal, los cuales pueden ser personal, temporal o espacial, así como un capítulo sobre Leyes Especiales, las cuales son tratadas de una manera muy general al señalar que: Cuando se cometa un delito no previsto por este ordenamiento, pero sí por una ley especial del Distrito Federal, se aplicará esta última, y sólo en lo no previsto por la misma se aplicarán las disposiciones de este Código.

Dentro de este proyecto, se menciona una relación de los Delitos, entre los cuales podemos citar por su posible relación con la materia laboral los siguientes:

Artículo 7. Este código se aplicará en el Distrito Federal por los delitos del fuero común que se cometan en su territorio.

Artículo 160. Se impondrá de seis meses a tres años de prisión y de veinticinco a cien días multa al particular que prive a otro de su libertad hasta por veinticuatro horas.

Artículo 161. Se impondrán de tres a ocho años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa y se condenará a realizar el pago de salarios y prestaciones legales de la víctima a quien:

- I. obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio.

II. ...

III. ...

Artículo 179. Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule y que implique subordinación, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Artículo 260. Se impondrán de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud:

I. ...

II. ...

III. Niegue o restrinja derechos laborales.

Respecto al Delito de Robo, se agrava la pena cuando, de acuerdo con el artículo 223 concurren las situaciones siguientes:

Artículo 223. Se aumentarán en una mitad las penas previstas en el artículo 220 cuando el robo se cometa:

I. ...

II. ...

III. Aprovechando alguna relación de trabajo, de servicio o de hospitalidad;

IV. ...

V. ...

VI. ...

VII. Por los dueños, dependientes, encargados o empleados de empresas o establecimientos comerciales en los lugares donde presten sus servicios al público, sobre bienes de huéspedes, clientes o usuarios.

El fraude laboral se encuentra contemplado dentro de los artículos 229 y 230.

Artículo 229. Al que por medio del engaño o aprovechando el error, se haga ilícitamente de alguna cosa, obtenga un lucro indebido en beneficio propio o de un tercero se le aplicarán...

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 230. Las penas previstas en el artículo anterior se aplicarán a quien: --

- I. ...
- II. ...
- III. ...
- IV. ...
- V. ...
- VI. ...
- VII. ...
- VIII. ...
- IX. 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;
- X. ...
- XI. ...

El Título Vigésimo Primero, se ocupa de los delitos contra la procuración y administración de justicia cometidos por particulares.

Artículo 309. Al que para obtener un beneficio indebido para sí o para otro, simule un acto jurídico o un acto o escrito judicial, o altere elementos de prueba y los presente en juicio, o realice cualquier otro acto tendiente a inducir a error ante autoridad judicial o administrativa, con el fin de obtener sentencia, resolución o acto administrativo contrario a la ley, se le impondrá de seis meses a seis años de prisión y de cincuenta a doscientos cincuenta días multa.

Se contemplan en el Capítulo V del Título señalado, los delitos cometidos por Abogados, Patronos y Litigantes:

Artículo 318. Se impondrá de seis meses a cuatro años de prisión, de cincuenta a trescientos días multa y suspensión, para ejercer la profesión por un término igual al de la pena impuesta, a quien:

- I. Abandone una defensa o un negocio, sin motivo justificado y en perjuicio de quien patrocina...

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Es preciso comentar que dentro de las reformas propuestas, no se encuentran cambios notables respecto de la Ley vigente y además no que favorecen en gran medida a la clase trabajadora.

Lo anterior, en base a que desde su nacimiento, el Derecho del Trabajo, es un Derecho protector de la clase trabajadora que tiene por finalidad apoyar y proteger a la parte débil de la Relación de Trabajo, y si consideramos que de acuerdo con el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, sostiene que " el Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia", es evidente que la regulación penal laboral no es suficiente para mantener al Trabajador protegido contra todo aquello que lo destruya o lo ponga en peligro, por lo tanto se debe regular penalmente para que se pueda proteger tanto la vida del trabajador, así como su patrimonio para tener acceso a un medio más eficaz para el caso de que los derechos de los trabajadores sean dañados y se pueda equilibrar por medio de la pena a los sujetos de las normas laborales.

Existe dentro de nuestro ambiente doctrinal, una obra intitulada *Derecho Penal Laboral* cuya autoría pertenece a Alberto Trueba Urbina, y que aunque fue editada en 1948, se enfoca una tutela penal del Trabajo, como fuente de figuras delictivas nuevas y pugna porque el Derecho Penal, como rector de la vida en sociedad, incursione entro del ámbito laboral con el objeto de que se formulen leyes protectoras de la clase obrera, estableciendo que el Derecho penal es garantía de seguridad dentro de las relaciones laborales.

Establece que en virtud de que el fenómeno de la producción se inmiscuye en las propias sociedades humanas al derivar el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

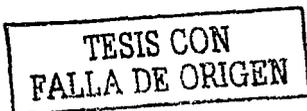
sustento de éstas de su capacidad para adquirir satisfactorios, es por ello que interesa proteger con la máxima eficacia los elementos que conforman los factores de producción, evidenciando con ello la necesidad de utilizar para tal fin el medio más enérgico, que es la pena.

Refiere Trueba Urbina que "el Derecho Penal y el Derecho Laboral son disciplinas jurídicas autónomas, con principios, doctrinas, contenido, instituciones propias, pero enlazadas en su acción conjunta por la Biología, la Sociología, la Economía y la Filosofía. Cuando el Derecho laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el Derecho Penal con su sistemática dominadora, rígida, inexorable. Y en este momento las corrientes se amalgaman, sus elementos actúan conjuntamente a fin de realizar la seguridad de la tutela jurídica..."¹⁰⁶

Se observa que Trueba Urbina, aunque considera que tanto el derecho Penal, como el Derecho Laboral, constituyen dos disciplinas autónomas, coinciden dentro de las relaciones de trabajo con objeto de preservar la armonía entre las mismas y es en ése momento en que se hace necesaria la instauración del Derecho Penal Laboral.

Continúa Trueba Urbina, explicando a través de su obra, la terminología, génesis y evolución del Derecho Penal, estableciendo que el Derecho Penal es la ciencia jurídica que estudia sistemáticamente al delito, al delincuente y a la pena, y que el mismo tuvo su origen en la necesidad de mantener la integridad física y patrimonial del ser humano, así como sus relaciones de solidaridad y la estructura política de la sociedad.

¹⁰⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Botas. México 1948. p.29



Respecto a la evolución del Derecho penal, señala: "Los historiógrafos del Derecho Penal demuestran con acopio abundantísimo de hechos humanos, los diversos periodos de su evolución a saber: venganza privada, venganza divina, venganza pública, humanitarismo y científicismo...Pero no importa la denominación de etapas o ciclos, sino la sucesión metódica de situaciones que revelan la transformación del Derecho Penal desde los tiempos del antiguo oriente hasta nuestros días."¹⁰⁷

En cuanto al concepto del Derecho Penal Laboral, lo define como la disciplina jurídica que tutela penalmente las relaciones de trabajo, y por ende, la producción.

Establece que el Derecho Penal Laboral, nace de la misma manera en que tuvieron nacimiento tanto, el Derecho penal, como el Derecho Laboral, y señala que: "Las mismas causas que originaron el nacimiento del Derecho Penal y del Derecho Laboral, constituyen a su vez, en conjunción armónica de sus perspectivas confundidas en el horizonte de la delincuencia laboral, la génesis del Derecho Penal del Trabajo; originariamente es poco visible la penalidad para conservar inalterable el régimen de servidumbre, pero más tarde notoria para proteger la libertad industrial y de trabajo. En consecuencia, la conveniencia de mantener incólumes los diversos sistemas de trabajo, servil, libre y dirigido, genera, constantemente, la formación de normas jurídicas de carácter penal laboral, que vienen en auxilio de la legislación y disciplina del trabajo humano."¹⁰⁸

Señala que dentro de nuestra legislación penal se habla de delitos y que las faltas son sanciones administrativas al indicar: "En nuestro Derecho patrio se consigna claramente la división entre delitos laborales

¹⁰⁷ Ibidem. p. 51

¹⁰⁸ Ibidem. p. 99

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

previstos en las leyes penales y del trabajo, y faltas laborales constitutivas de infracciones o contravenciones a las leyes de trabajo, que se castigan administrativamente; éstas quedan comprendidas dentro de las potestades disciplinarias del Derecho laboral, cuya técnica a este respecto tiene carácter punitivo dentro de su órbita administrativa."¹⁰⁹

Hace Trueba Urbina, una evocación del Código Penal de 1931, señalando que el mismo, junto con el de 1929, indicaban que el delito es producto de causas múltiples, resultado de fuerzas antisociales; pero tratándose de delitos laborales tendrá que reconocerse que la causa eminente es el factor económico.

Dentro del tercer Código Penal Mexicano, es decir, el de 1931, se tipifican los siguientes delitos laborales, según palabras de Trueba Urbina:

REVELACIÓN DE SECRETOS

Artículo 210. Se aplicará multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO E INDUSTRIA

Artículo 364. Se aplicará la pena de prisión de uno a seis meses y multa de diez a cien pesos:

II. Al que de alguna manera viole, con perjuicio de otro, los derechos y garantías establecidos en la Constitución General de la República a favor de las personas.

PRESTACIÓN OBLIGADA DE SERVICIOS SIN RETRIBUCIÓN.

Artículo 365. Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos:

I. Al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando

¹⁰⁹ Ibidem. p. 109



violencia física o moral o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio.

REDUCCIÓN A SERVIDUMBRE

Artículo 365. Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos:

II. Al que celebre con otro un contrato que prive a éste de la libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otro con el objeto de que éste celebre dicho contrato.

ROBO DE DEPENDIENTE O DOMÉSTICO

Artículo 381. además de la pena que le corresponda, conforme a los artículos 370 y 371, se aplicará al delincuente de tres días a tres años de prisión, en los casos siguientes:

II. Cuando lo cometa un dependiente o un doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que se cometa. Por doméstico se entiende: el individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio, gajes o emolumentos sirve a otro, aun cuando no viva en casa de éste.

ROBO DE DUEÑO

Artículo 381. Además de la pena que le corresponda, conforme a los artículos 370 y 371, se aplicará al delincuente de tres días a tres 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 381. Además de la pena que le corresponda, conforme a los artículos 370 y 371, se aplicará al delincuente de tres días a tres años de prisión, en los casos siguientes:

IV. Cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados o criados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, y en los bienes de los huéspedes o clientes.

FRAUDE AL SALARIO

Artículo 386. Se impondrán multa de cincuenta a mil pesos y prisión de seis meses a seis años:

VIII. Al que para obtener un lucro indebido, ponga en circulación fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cualquier materia, como signos convencionales en sustitución de la moneda legal.(sic)

En concordancia con los artículos del Código penal de 1931, citados anteriormente, Trueba Urbina, cita respecto de la ley Federal del Trabajo promulgada el 31 de agosto de 1931, los delitos laborales contemplados en ésta, mismos que cita de la siguiente manera:

FRAUDE AL SALARIO

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

VIOLENCIA FÍSICA O MORAL EN LAS HUELGAS

Artículo 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 hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

HUELGA ILÍCITA

Artículo 263. La huelga es ilícita:

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

Artículo 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 a 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. (sic)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PARTICIPACIÓN DE EXTRAÑOS EN LAS HUELGAS DECLARADAS INEXISTENTES O ILÍCITAS

Artículo 219 Bis.

(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

Artículo 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.

Nota: Las sanciones las impone la autoridad judicial. (sic)

Concluye Trueba Urbina, señalando que el objeto de su obra, es el exponer en una visión de conjunto, el contenido y alcance del Derecho penal laboral, en función de norma aplicable en los sucesos criminales que se ocasionan en las relaciones de trabajo, argumentando que mientras las mayorías carezcan de lo estricto y los privilegiados gocen de lo superfluo, la humanidad no habrá llegado a la meta de sus aspiraciones, ya que los hechos económicos impulsan el ritmo de la vida en sociedad.

Añade que el estudio del origen, tanto del crimen, como del Trabajo es fundamental para entender las condiciones económicas por las que ha atravesado la humanidad, considerando que ésta no ha sido emancipada en virtud de que aún no alcanza su bienestar material.

Por otra parte, considera que los delitos se producen en la lucha de clases y con motivo de las relaciones de trabajo tienen como causa el factor económico, considerando que muchos actos que constituyen figuras penales, no son consideradas delictivas cuando surgen como producto de la Relación Laboral, a lo cual señala: "Por ejemplo: La *injuria penal* es delito, no así la *injuria laboral* que origina la rescisión del contrato de trabajo; en la primera

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

existe el *animus injuriandi*, en tanto que la segunda es manifestación provocada por disputas económicas y defensa de condiciones de trabajo, resaltando el *animus defendendi*. Análogamente acontece con otras figuras como el *robo penal* y el robo laboral, que entraña falta de probidad que justifica el despido o la rescisión del contrato de trabajo."¹¹⁰

Considera Trueba Urbina, que "es indispensable llevar a cabo una minuciosa revisión de la arquitectura jurídica y, especialmente, de los conceptos penales de imputabilidad, responsabilidad –inclusive de eximentes, atenuantes y agravantes– para construir las nuevas bases del Derecho Penal... Entretanto se realiza la revolución en el campo del Derecho penal, la acción política y social del Estado que proteja los derechos de las masas y las reivindique económicamente, debe situarse por encima de las normas penales laborales."¹¹¹

Por nuestra parte, consideramos que las manifestaciones de Alberto Trueba Urbina no han perdido vigencia a pesar de que han transcurrido más de 50 años de la publicación de su libro, más aún, actualmente es más urgente revisar la estructura del Derecho Laboral, con respecto a las implicaciones penales que pudieran suscitarse con motivo de las relaciones de Trabajo, ya que la política económica contemporánea desorienta la naturaleza del Derecho del Trabajo, pugnano por la disminución de los derechos laborales y afectando el contenido de los Contratos Colectivos, así como pretender reinstaurar la tendencia civilista de finales del siglo XIX, en la cual se consideraba a las obligaciones de trabajo, como obligaciones de tipo civil, donde la voluntad de las partes, era Ley suprema, desvirtuando el carácter proteccionista del Derecho Laboral. Consideramos la conveniencia de que el Estado, en razón de sus atributos, realice su función pública y social, a favor de

¹¹⁰ Ibidem. p. p. 243 y 244

¹¹¹ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las mayorías, interviniendo para que al fin exista una justa distribución de la riqueza, reordenando sus políticas con objeto de reivindicar al Derecho del Trabajo como protector de la clase trabajadora.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO CUARTO

CONSIDERACIONES SOBRE EL TÍTULO XVI DE LA LEY DEL TRABAJO RESPECTO DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES CUANDO EL TRABAJADOR ES SUJETO PASIVO DE ILÍCITOS PENALES

En el México de finales del siglo XIX y principios del siglo XX la estructura constitucional prevaleciente mantenía una visión rígida respecto de la doctrina liberal individualista, en la cual se entendía el sacrificio del Trabajador como base para el desarrollo, no permitiendo su emancipación. Con la Constitución de 1917, los esquemas constitucionales tradicionales sufrieron un cambio y con ello nació un nuevo constitucionalismo social que mostraba un alto sentido humanista y fue ejemplo de vocación social.

Al nacer el Derecho del Trabajo como resultado el esfuerzo de la clase trabajadora para conseguir un estatuto que protegiera sus derechos como persona, abolió la ventaja que ostentaba la burguesía, con el fin de acabar con la miseria y el trato inhumano que padecía la mayor parte de la población, quienes a fin de cuentas llegaron a comprender que la única forma que existía de conquistar la justicia social, era a través de las luchas armadas que concluyeron con el reconocimiento de los derechos laborales en la Constitución de 1917 y posteriormente en la legislación laboral que desde su nacimiento ha sufrido cambios con objeto de poderse adecuar a las necesidades de la vida actual.

En nuestro país, el derecho al Trabajo, se encuentra garantizado por el artículo 5°, y regulado por el 123 de la Constitución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Enrique Sánchez Bríngas nos dice respecto del Derecho del trabajo que: "El texto original del artículo 123 se refería de manera exclusiva al trabajo prestado en la industria, comercio, empresas privadas y actividades domésticas y artesanales. Ahora el mandato tiene mayor cobertura al comprender también a los trabajadores al servicio del Estado, Federación, estados y municipios, y a quienes prestan servicios en trabajos especializados, así como profesionistas y deportistas."¹¹²

De lo anterior se desprende que el Derecho del Trabajo debe tender a ser dinámico y a adecuarse a las necesidades sociales. Debido a la grave crisis de desempleo que nos afecta, particularmente a partir de 1982, la cual se ha acentuado a desde de la crisis de 1994, el Trabajo ha sido perjudicado y la crisis ha incidido en el detrimento del bienestar familiar, por lo cual es de vital importancia tener una protección efectiva hacia éste medio de producción.

Como muestra de la dinámica a que está sujeto el Derecho del Trabajo, citamos las palabras de Baltasar Cavazos Flores:

"Tres son para nosotros las etapas por las que ha pasado nuestro Derecho Laboral, a saber:

- a) Protección a ultranza del trabajador. Esta etapa la situamos desde 1917 hasta 1963 cuando el presidente Adolfo López Mateos reglamentó algunas de las fracciones del artículo 123 constitucional, que no tenían vigencia, como la de aumentar la edad de 12 a 14 años; para ser sujeto del derecho del trabajo; la de proteger, en teoría, a las mujeres; la de establecer además

¹¹² SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, op. cit. p.593

del salario mínimo general, un salario mínimo profesional; la de reglamentar el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas; la de establecer, también en teoría, el derecho a la reinstalación obligatoria y a la federalización de algunas actividades de la industria.

- b) La segunda etapa la ubicamos de 1963 a 1985. Ésta se caracterizó por tratar de sustituir a la teoría del conflicto obrero patronal por la teoría de la coordinación y armonía de los factores de la producción. El respeto mutuo de derechos entre patronos y trabajadores; la comprensión recíproca de las necesidades entre ellos y la coordinación técnica de esfuerzos, fueron los principios que rigieron en esta segunda etapa, durante la cual se verificó una gran expansión del derecho del trabajo.
- c) La tercera etapa estimamos que se inicia en 1985 y seguirá por tiempo indefinido; está caracterizada por ser una etapa de concertación social, es decir, de acuerdos tripartitos entre los sectores oficial, patronal y obrero. Dicha concertación social implica un sacrificio también tripartito de dichos sectores para abatir la inflación y paliar la crisis económica que actualmente padecen todos los países de Latinoamérica.¹¹³

Esta tendencia dinámica del Derecho del Trabajo, ha sido generalmente en menoscabo de los derechos de los trabajadores bajo pretexto de la eficiencia laboral, y la productividad. a lo cual Porfirio Marquet Guerrero, manifiesta:

...puede afirmarse que las tendencias de las instituciones laborales del Derecho Individual del Trabajo en el siglo XX, serán en dirección de reglamentar figuras como las que se han mencionado de estímulos a la productividad y eficacia laboral, tomando en cuenta que ante la realidad indiscutible

¹¹³CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México 1991. p.p.25 y 26

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de que tales figuras deben incorporarse a las relaciones laborales, es preferible que la legislación las reconozca y reglamente de manera uniforme y ordenada, en vez de propiciar que a nivel de cada empresa se puedan establecer diferencias excesivas. No significa que la legislación deba regular en detalle estas prestaciones, sino sólo que establezca principios generales, que como se dijo, propicien una mayor uniformidad y objetividad en su aplicación, con lo cual se disminuyan los riesgos de competencia desleal entre las propias empresas, así como de situaciones de inequidad entre los trabajadores."¹¹⁴

Baltasar Cavazos Flores, nos hace una reseña de la panorámica social de México dentro del periodo mencionado, de la siguiente forma:

"Los tres primeros años del gobierno del presidente José López Portillo (1976-1982), fueron de gran auge industrial y con el *redescubrimiento* de nuestro petróleo, México llegó a su cima económica, incluso llegó a señalarse que debíamos aprender a *administrar la riqueza*.

En 1982 vino el desplome total de nuestra economía y nuestra moneda se devaluó de \$27.00 por dólar; a \$50.00 en el mes de febrero y para diciembre de dicho año, nuestra moneda pasó a \$150.00 por dólar.

Es decir, en el transcurso de un año nos devaluamos en más de 600%, lo cual resultó catastrófico. El presidente Miguel de la Madrid tomó un país que estaba deshaciéndose en sus manos y el terremoto de 1985 empeoró verdaderamente nuestra situación. La moneda siguió devaluándose y en diciembre de 1997 llegamos a la cotización de \$2, 200.00 por dólar. Todo esto originó que el

¹¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, y otros. México su Realidad Laboral a Finales del Siglo XX. Análisis Laboral. Facultad de Derecho. UNAM. México 1997. p.114

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

presidente de la Madrid se viera orillado a establecer un Pacto de Solidaridad económica en diciembre de 1987. Fue una verdadera concertación social. Siguiendo los lineamientos de los pactos de Moncloa en España, y de los acuerdos Scotti de Italia, las centrales obreras se comprometieron a no pedir aumentos salariales por tres meses, y el sector oficial a restringir su escandaloso gasto público.

Dicho pacto fue muy positivo para el país, ya que en enero de 1988 la inflación fue de un 15% y en noviembre de dicho año, al término de la gestión del presidente De la Madrid, la inflación bajó hasta un 1.5%...Con el nuevo gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari, se continuó la política de austeridad republicana y se suscribió un nuevo pacto de estabilidad y crecimiento, que también dio excelentes resultados."¹¹⁵(sic)

Sin embargo, nosotros consideramos que cuando las fuentes de Trabajo son suficientes y el salario es remunerador, tenemos que la población puede satisfacer sus intereses básicos, es ahí donde radica la importancia de proteger el Trabajo, ya que la tendencia de las políticas actuales se dirige constantemente hacia el menoscabo de las prestaciones a los trabajadores, negarles estabilidad, incluso parece ser, que se pretende desaparecer los contratos Ley y los contratos colectivos, ya que a los patrones les conviene pagar a destajo por horas, con lo cual desaparecen las horas extras, las vacaciones e incluso la indemnización por despido injustificado. En ese afán de demeritar los derechos de los trabajadores, en nuestro país, a partir de 1994, ha habido múltiples intentos para modificar el artículo 123 de nuestra Constitución, así como la Ley Federal del Trabajo, bajo el argumento de que con ello se flexibilizaría la Relación de Trabajo, lo cual es inexacto, ya que lo único que se pretende es restringir los derechos de

¹¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. op. cit.. p.p. 62 y 63.

los trabajadores. Hasta la fecha actual, éstos intentos han sido inútiles, por lo cual, la clase trabajadora debe solidarizarse a fin de no ver afectados sus intereses.

Al respecto, Miguel Acosta Romero, señala que "Desde la aplicación a ultranza de las técnicas y principios neoliberales de globalización y libre comercio, la población mexicana ha visto una pérdida importante en el bienestar de la familia y el bienestar individual y social, pues nunca antes el país había sufrido quebrantos y crisis económicas tan recurrentes y tan trascendentes como a partir de 1982; y esto afecta a muchos indicadores económicos con crecimiento de los índices de pobreza, la mala distribución de la riqueza, a decisiones que ponen en duda la sabiduría y el buen juicio de nuestros gobernantes y que casi llevaron a la sociedad mexicana a la postración con la crisis más grave que ha sufrido nuestro país en el presente siglo durante 1994-1998."¹¹⁶

Como se dijo en líneas anteriores, el bienestar individual y familiar se encuentra en grave peligro, en tanto no se creen empleos permanentes y remuneradores. Como consecuencia, para poder pensar en una legislación que colabore al crecimiento de México, se requiere pensar en una forma que induzca a la ocupación de mayor cantidad de mano de obra y que vigile el pago de salarios remuneradores, muy por encima del actual salario mínimo.

En la actualidad, nos enfrentamos a una búsqueda por soluciones y alternativas para poder lograr una equidad dentro de las relaciones laborales, para lo cual se hace necesario la aplicación de la técnica jurídica para poder llegar al origen y solución de diversos aspectos a los que se enfrentan los integrantes de la sociedad y particularmente, los factores de producción, es

¹¹⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Administrativo Especial. Tomo II. Porrúa. México 1999. p.58

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

decir, se deben buscar soluciones para poder hacer efectiva esa igualdad que pretende nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que en la vida real ha sido superada y que difícilmente se ha podido llevar a cabo.

José Dávalos Morales nos señala que el Derecho del Trabajo ha sido desbordado y comenta:

"El artículo 123 constitucional fue, por mucho tiempo, la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional. Su estructura le permitió soportar los embates del tiempo; los cambios que ha sufrido durante su vigencia han respondido a apremiantes requerimientos sociales. es fácil comprender que el Constituyente no previera todas y cada una de las modalidades que la prestación del trabajo pudiera adquirir en el tiempo y como resultado del desarrollo de la ciencia y de su aplicación en el trabajo; esto ha producido el desbordamiento del artículo 123 constitucional por los nuevos acontecimientos del trabajo. Se escenifica ante nosotros una incesante carrera entre la realidad cambiante y la tarea del legislador, consistente en ir adecuando las normas jurídicas a esos cambios; la labor legislativa se ha quedado a la zaga. De unos años a esta parte se ha acelerado el proceso de desactualización del artículo 123; algunas de sus instituciones han perdido vigor, otras resultan ya obsoletas, su comprensión está muy desdibujada o, de plano, no han sido recogidos nuevos fenómenos que deberían estar en un sistema constitucional coherente y vigoroso. Esta falta de comprensión de algunos aspectos del trabajo, ha dejado al margen de la regulación a muchos trabajadores que ahora forman parte de las filas de los trabajadores de segunda o tercera categoría."¹¹⁷

¹¹⁷ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit. p.53

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Visto de esta manera, consideramos que si el Estado no tiene la posibilidad de garantizar a los trabajadores aquellas condiciones que sean indispensables para que puedan hacer frente a los embates económicos que nos enfrentamos todos los días, entonces debería por lo menos garantizar aquellos derechos adquiridos a través de nuestra historia, para que al menos se asegure la justicia y la igualdad de trato de la clase trabajadora establecida en la Ley Federal del Trabajo, misma que emana de nuestro artículo 123 constitucional; y no, como actualmente sucede, que el Estado exige a los trabajadores que dediquen su mejor esfuerzo, y a cambio reciben un trato desigual en contraposición con el precepto citado, bajo el pretexto de que se necesita un esfuerzo conjunto de todos los factores productivos para poder salir delante de la crisis en que nos encontramos inmersos desde hace varias décadas.

En este sentido, Sergio Vela Treviño, nos señala que:

"El hombre y la sociedad de nuestro tiempo, piensan y actúan en forma diferente a las generaciones precedentes; quienes nacimos antes de la gran crisis mundial al final de la década de los años veinte, hemos tenido que adaptar nuestra ciencia y experiencia a nuevas tendencias y enfoques. Siendo los mismos hombres, ahora se piensa en forma distinta. Este fenómeno tiene que repercutir obligadamente, en el área de las ciencias sociales y en especial del Derecho Penal.

En este campo del pensamiento, parece ser que las más significativas ideas nuevas son aquellas que, sin negar el valor que tiene el trabajo teórico de elaboración de los conceptos del Derecho Penal, trabajo que es imprescindible y conveniente, dividen a las aportaciones de las ciencias humanas y sociales. El anterior Derecho Penal estaba profundamente

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

influenciado por sistemas abstractos que con frecuencia, chocaban con la realidad de las ciencias humanas y sobre todo, con la experiencia social."¹¹⁸

Esta idea de desarrollo del Derecho en general aplicable al Derecho Penal, como garante de la armonía social, establece la estrecha relación de dicha materia respecto de la historia del hombre, lo cual expresa Rafael Márquez Piñero de la siguiente forma: "Y a este respecto, el Derecho (enmarcado tradicionalmente en la parcela humanística pertenece, aunque ubicado en a era científica y tecnológica, a la naturaleza y a la historia del hombre, al ser forma normativa de su existencia, a su vida de relación social. El jus (y muy concretamente el ordenamiento jurídico-penal), junto con otras materias (tales como la economía, la sociología, la ciencia y la tecnología cibernéticas, etc.) están incorporados a la naturaleza y a la historia del hombre y contribuyen a ampliar los horizontes de la humanidad. Y es que el Derecho en nuestro caso en su parcela penal, jamás ha permanecido ajeno al desarrollo científico, tecnológico y, menos aún al sociológico. Y lo anterior es un hecho notorio, no una simple conjetura."¹¹⁹

Como sabemos, el Trabajo se constituye como un bien y valor constitucionalmente protegido, lo cual hace necesario que continuamente se adapte a la realidad en la que vivimos, redefiniendo su realidad con relación a las nuevas tendencias que se van generando dentro de la evolución que sufre el Derecho del Trabajo, y en general todo el aparato normativo.

En este sentido, se hace necesario ejecutar de manera más efectiva el aparato represivo existente en cuanto al tema que nos ocupa, y que

¹¹⁸ VELA TREVIÑO, Sergio. Miscelánea Penal. Trillas. México 1990. p.206

¹¹⁹ Instituto de Capacitación de la Procuraduría General de la República Hacia el Derecho Penal del Nuevo Milenio México 1993. p.208

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consiste en la aplicación de un sistema de responsabilidades y sanciones más efectivo para poder así establecer un control real sobre las conductas que motivan la aplicación del Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, mismas que han sido rebasadas y en la actualidad no ven reflejadas realmente las intenciones del legislador en cuanto a poner en un plano de igualdad a la clase trabajadora frente al poder económico de los empresarios.

De esta forma se manifiesta José Dávalos Morales al señalar que el Derecho del Trabajo ha sido desbordado indicando al respecto que: "El artículo 123 constitucional fue, por mucho tiempo, la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional. Su estructura le permitió soportar los embates del tiempo; los cambios que ha sufrido durante su vigencia han respondido a apremiantes requerimientos sociales. Es fácil comprender que el Constituyente no previera todas y cada una de las modalidades de la prestación del trabajo; esto ha producido el desbordamiento del artículo 123 constitucional por los nuevos acontecimientos del trabajo. Se escenifica ante nosotros una incesante carrera entre la realidad cambiante y la tarea del legislador, consistente en ir adecuando las normas jurídicas a esos cambios; la labor legislativa se ha quedado a la zaga. De unos años a esta parte se ha acelerado el proceso de desactualización del artículo 123; algunas de sus instituciones han perdido vigor, otras resultan ya obsoletas, su comprensión está muy desdibujada o, de plano, no han sido recogidos nuevos fenómenos que deberían estar en un sistema constitucional coherente y vigoroso. Esta falta de comprensión de algunos aspectos del trabajo, ha dejado al margen de la regulación a muchos trabajadores que ahora forman parte de las filas de los trabajadores de segunda o tercera categorías".¹²⁰

¹²⁰ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit. p. 57

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como ya se comentó, el Derecho del Trabajo en México, nace, estrictamente hablando, a nivel constitucional, con la creación del artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento, como resultado de la insistente, aunque modesta serie de disposiciones que fueron surgiendo como consecuencia del ánimo del legislador para poder llegar a una justicia social, la cual en su momento emanaba casi exclusivamente de la caridad privada y pública, careciendo en todo momento del recurso de la fuerza del estado para la represión de las conductas que afectaban a las clases más necesitadas y que sólo fue posible a través de la organización de las fuerzas obreras.

Se hace necesaria la aplicación de las normas coactivas contenidas dentro de nuestra Ley laboral para poder hacer efectiva la aplicación de la norma sustantiva contenida dentro de la misma, con el fin de que la lucha que han representado los logros de las luchas sociales por conseguir un plano de igualdad, a lo largo de nuestra historia, y que vieron su culminación con la creación de nuestro artículo 123 constitucional, como resultado de la lucha armada de 1910, tengan un verdadero fruto, es decir, que su aplicación sea efectiva y así poder aspirar a nuevos desafíos y poder enfrentar a las fuerzas poderosísimas que representan los detentadores de los medios de producción y poder además actualizar la normatividad de acuerdo con las nuevas necesidades que se van generando regularmente dentro del ámbito laboral y más aún por el progreso de las clases sociales más necesitadas.

Dávalos Morales, se manifiesta ante la importancia de un cambio, cuando nos indica que: "Nadie puede poner en duda que en momentos difíciles como el que actualmente atraviesa nuestro país, aumentar los índices de productividad es vital para reactivar una frágil y titubeante economía; que en el centro de este impulso aparece el trabajo; y que esta es una preocupación primaria del Estado mexicano. Mas como puede exigir el Estado a todos los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores su menos esfuerzo en momentos difíciles, si el trato que les da a través de las leyes es desigual. Tal vez el Estado mexicano no esté en este momento en posibilidades de garantizar a los trabajadores todas las condiciones necesarias para hacer frente a las repercusiones que en su vida diaria tiene el actual problema económico; lo que sí puede asegurar a los trabajadores ahora, y no como una medida compensatoria, sino de franca justicia, es la igualdad de trato a toda la clase trabajadora en los ordenamientos del trabajo, a partir de la Constitución. Entendemos que en tiempos de apremio económico, sólo el esfuerzo conjunto de todos los sectores productivos, es el que va a generar las grandes soluciones nacionales, y que una función histórica tiene el trabajo en esta etapa que vive el país; por esto, hacer que entre los trabajadores no haya distingos va íntimamente relacionado con la aportación que un sector obrero unido y confiado puede hacer coadyuvar al logro de las metas fundamentales de país. Siempre se ha criticado, y con mucha razón, los cambios que sufre la constitución con un afán meramente reformista; algunas reformas constitucionales tienen su resorte en la búsqueda del beneficio de los detentadores del poder, y otras más en la vanidosa pretensión de pasar a la posteridad de quienes las promueven."¹²¹

El ámbito político y social que se vive en nuestro país, encuentra ideas tan arraigadas, que impiden el cambio y el beneficio social para las clases más bajas, en virtud de la fuerza que ostentan los poseedores de los medios de producción, por lo cual se hace necesario que exista una coordinación entre el Estado, la Empresa y los trabajadores, con el fin de que se puedan observar las condiciones mínimas de trabajo, siempre bajo el imperio del Estado y con objeto de que éste mantenga una intervención sancionadora frente al incumplimiento de las normas de trabajo, y siendo obligación del Estado ejercer un papel jurídico y político como de concertación, coordinación y convocación de las voluntades, intereses y actitudes de los miembros de la sociedad, no debe favorecer ni

¹²¹ Ibidem p. 58

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desfavorecer a los grupos integrantes de la sociedad, y si en cambio, debe defender permanentemente el bienestar nacional para poder así establecer, a tan anhelada justicia social.

En el año de 1985, en un intento por salir de la crisis, el Estado estableció una figura a la que se conoce como concertación social. Con objeto de sacar adelante la economía nacional y siempre sacrificando a los trabajadores, en lo que debería ser un esfuerzo conjunto entre el Estado, los empresarios y la clase trabajadora, se implementó dicha figura.

Baltasar Cavazos nos señala lo siguiente: "La concertación social, se nos dijo, es un abrazo entre débiles, es un abrazo entre desesperados, es un esfuerzo conjunto del gobierno, capital y el trabajo, que implica un sacrificio, no un suicidio , económico nacional para poder sacar adelante nuestra muy deteriorada economía nacional. La concertación social requiere de los trabajadores austeridad salarial, que con nuestros tristes salarios, ya es mucho decir, pero se afirma y con razón, que la solución a la pobreza no es el aumento salarial. De los patrones se requiere un esfuerzo para congelar los precios de los productos básicos, lo cual resulta casi imposible en nuestros tiempos, y del gobierno o del Estado que para el efecto es lo mismo, una disminución del gasto público, lo cual nunca se ha dado."¹²²

Debemos tomar en cuenta que a lo largo de la historia, los hombres se han visto en la necesidad de ceder sus intereses privados para poder mejorar la situación de la colectividad.

¹²² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. op. cit. . p.p. 619 y 620

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La figura de la concertación social, se ha instituido como un freno a los embates de las crisis económicas que padecen las naciones. Los pactos sociales, consisten en convenios en los que las organizaciones sindicales, en acuerdo con las agrupaciones dominantes de patrones, instauran lineamientos en las condiciones de trabajo y la seguridad social, a los cuales se sujetan las negociaciones de la clase trabajadora con la clase patronal.

Bajo estas condiciones, es evidente que será posible negociar, cuando existan los elementos necesarios para dicha negociación, es decir, un trabajador, cuando no tiene ni lo suficiente para subsistir, no se encuentra en posibilidad de establecer una negociación.

Estas situaciones se han dado en nuestro país, en virtud de que ni los trabajadores, ni los sindicatos son quienes concertan, sino que se negocia al margen de los agremiados a través de los titulares de dichas asociaciones. Esto impide que los pactos lleguen a funcionar, ya que debe haber una real representación democrática, y entonces nos encontramos que en realidad los pactos son actos unilaterales. Si los patrones pueden, ante situaciones extremas de sacrificio económico, renunciar a parte de sus ganancias, lo grave de ello, es que a través de las concertaciones, los trabajadores, y por lo tanto sus familias, a lo único que pueden renunciar es a condiciones dignas de vida que por derecho, merece cualquier ser humano.

No es necesario recordar que nuestra sociedad, y sobre todo las clases más necesitadas, a lo largo de nuestra historia, han sido golpeadas de manera brutal, tanto física como económicamente, por lo cual consideramos necesario, llamar la atención sobre la necesidad de legislar sobre el ámbito social procurando hacer más efectiva la aplicación de la Ley, la cual

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

no puede ser vista únicamente desde un punto de vista científico, sino desde el aspecto político, con el fin de evitar caer en la falsedad de derivar del ser, lo que debe de ser, es decir, tenemos que entender que como consecuencia de las necesidades reales de la clase trabajadora, se tendrá que legislar, y no quedar dichas necesidades como un simple objeto de estudio, o como simples números dentro de las estadísticas. Por lo tanto insistimos, en que es apropiado que el Estado a través del Legislador, promueva medidas de protección a los derechos de la clase trabajadora, en todo aquello que tenga relación con cuestiones sumamente importantes, como son el salario, la jornada de trabajo, entre otras, ya que éstas buscan el equilibrio en la propia relación de trabajo, por lo que deben mantenerse protegidas.

En suma, consideramos que con la aparición de pactos sociales, de los planes de ajuste económico y demás estrategias, se ha restringido la posibilidad de que los trabajadores puedan luchar por las mejoras requeridas, ya que los toques que realmente se les han fijado, y a los cuales han sido sometidos, han dado como resultado la pérdida de la confianza de los trabajadores en sus organizaciones, así como en el Estado, y por consecuencia, dicha confianza se ha debilitado paulatinamente.

José Dávalos refiere: "Consideramos que nadie con sensatez, puede oponerse a cambiar; la legislación no es intocable; la oposición a la transformación significaría negar el carácter dinámico de la ciencia jurídica. Si la legislación del trabajo ha de cambiar, que se modifique, pero como resultado de que el país viva una nueva realidad, y no por decisión tomada sobre las rodillas. Más que la preservación de derechos concretos, debe mantenerse intacto el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

espíritu humanista y social de la legislación laboral, que busca garantizar el trato digno y la salud de los hombres que viven de su trabajo".¹²³

Como consecuencia de la lucha armada de 1910, nació en México el Derecho del Trabajo, siendo concebido por el Constituyente de 1917, como un sólo régimen laboral para todos los trabajadores del país, y desde ese momento hemos podido observar que se ha enriquecido el conocimiento teórico del Derecho Laboral, el cual no ha sido aislado, sino que ha sido comprendido estrechamente relacionado con todos los fenómenos sociales.

Con lo anterior, y dada la naturaleza del hombre, nos percatamos que el Derecho reviste un papel fundamental para la vida y relación social de la humanidad. El Derecho, junto con otras materias contribuyen a ampliar los horizontes de la humanidad, a lo cual añadimos que el Derecho del Trabajo, desde su nacimiento, ha ido evolucionando, considerando que actualmente su esfera dentro de la norma sustantiva ha sido rebasada, para lo cual se hace necesario su actualización constante.

Baltasar Cavazos Flores, considera que el Derecho del Trabajo, renovándose parcialmente, constantemente ha ido cambiando, y señala que: "Por ello consideramos que nuestra Legislación Laboral actual es una de las más adelantadas del mundo entero, pero también consideramos que en ciertos aspectos resulta obsoleta, anticonstitucional en algunos de sus preceptos, repetitiva y mal redactada, por lo que en consecuencia debe reformarse para actualizarse y modernizarse, respetándose siempre los derechos adquiridos por la clase trabajadora, los cuales desde luego, deben ser intocables."¹²⁴

¹²³ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa. México 1988. p.654

¹²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, y otros. México su Realidad Laboral a Finales del Siglo XX. Análisis Laboral. op cit. p.48

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para poder aplicar debidamente las sanciones por las violaciones a las Normas de Trabajo, se hace necesario que exista la idea de una política de aplicación de las sanciones, las cuales serían las directrices que se implementen con el fin de combatir efectivamente al infractor de la Ley laboral, derivado de la facultad que tiene el Estado para sancionar las infracciones a la Ley en general, lo cual emana principalmente, de la necesidad que tiene la sociedad de recibir la protección del propio Estado.

En este sentido, podemos señalar que el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, fue creado con el fin de proporcionar las directrices de las conductas de los integrantes de los medios de producción, además de cumplir con la función de protección del Estado para con los más débiles económicamente, lo cual lo convierte en un instrumento de reivindicación social de elevada significación, no obstante de ello, el mencionado Título, no se ha aplicado en forma efectiva, por lo cual es de suma importancia para la sociedad su ejecución, en busca de la justicia social.

Como ya se indicó el Derecho del Trabajo en México, ha ido evolucionando desde su nacimiento, tanto desde el punto de vista sustantivo, como el adjetivo, pero actualmente no se encuentra a la altura de la época en la cual nos ha tocado vivir en donde percibimos las grandes diferencias que separan a las clases sociales más altas, de las más bajas, por lo cual consideramos que es una exigencia su actualización, y como punto de partida podemos tomar como referencia la idea de poder aplicar de manera más efectiva las sanciones a las violaciones a las normas de trabajo, y proponiendo inclusive, la creación de una legislación especial que se encargue de otorgar sanciones de tipo penal a las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

violaciones a las normas laborales que así lo ameriten y que han sido olvidadas por nuestros legisladores, interviniendo para consolidar el orden normativo existente.

De lo manifestado anteriormente se deduce la necesidad de un verdadero aparato coercitivo en materia laboral, ya que la actual normatividad no garantiza la verdadera defensa de los derechos humanos de aquellos que viven de su trabajo, por lo cual es nuestra propuesta que se perfeccione la legislación en defensa de la justicia laboral, pudiendo iniciarse con la modificación del Título Dieciséis de la ley Federal del Trabajo, instaurando un procedimiento jurídico apropiado para que a través de la regulación penal sea drástico al defender los derechos de las clases más débiles y más aún, cuando el Trabajador es el sujeto pasivo de los ilícitos penales que se dan con motivo de las relaciones de trabajo.

Al efecto analizaremos en adelante algunos aspectos que contempla el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo.

4.1. LA OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES DE DENUNCIAR ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO LAS VIOLACIONES QUE SE CONTIENEN EN EL ARTÍCULO 1003 DE LA LEY LABORAL.

El artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, impone a 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, la obligación de denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación 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."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se observa, que el legislador, en función del carácter proteccionista y tutelar de la clase obrera, impone a las autoridades del Trabajo a través del procedimiento laboral, cuya función es la de redimir a los trabajadores, y a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el artículo 123 constitucional, la obligación de denunciar ante el Ministerio Público, al Patrón que pague a sus trabajadores, cantidades inferiores a las que como salario mínimo general sean aplicables.

Comentamos al respecto, que dicha disposición es de alguna forma coercitiva, pero en las cuestiones prácticas, no se aplica.

Esta circunstancia, de que la Autoridad laboral, esté facultada para denunciar ante el Ministerio Público, constituye el derecho del Trabajador, que como contraprestación a la prohibición de que las personas se hagan justicia por propia mano, otorga el artículo 17 constitucional, del cual se desprende que la impartición de justicia será exclusiva del Estado por conducto de los Tribunales creados para tal efecto, pudiendo entenderse, que para el caso de la autoridad laboral, aunque dentro de su propio ámbito, se ocupa de otorgar justicia, también es cierto que la facultad que le otorga el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, se extiende fuera de su jurisdicción, pudiendo poner en actividad al órgano facultado para perseguir otras conductas, en éste caso, ante el Ministerio Público, por la posible realización de un ilícito de carácter penal.

Esta obligación, se les impone a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores de Trabajo, la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general, y debe de hacerse notar, que la Autoridad laboral, tiene la obligación de proteger al Trabajador, como miembro de un grupo social, y de no hacerlo, tendría como resultado el deterioro de las condiciones de vida de la clase trabajadora y por lo tanto, un distanciamiento aún mayor de las clases poderosas, motivo por el cual, al no aplicarse debidamente el precepto legal que se comenta, se comete un acto de injusticia y totalmente contrario al sentido con que fue creado nuestra Ley Federal del Trabajo, con la cual se pretendió desde su origen, el dar un equilibrio entre las fuerzas económicas de los factores de la producción y la justicia social entre el capital y el trabajo, con el fin de solucionar las diferencias existentes entre el patrón y el trabajador.

Se hace evidente, que el mencionado precepto, constituye una traba para la correcta aplicación de la justicia laboral, ya que sin más argumentos, el propio trabajador, al ver sus intereses afectados por la clase económicamente fuerte, y al coexistir con éste bajo un ambiente de subordinación, debería tener una facultad más amplia para denunciar las conductas que presumiblemente constituyeran un ilícito de tipo penal, independientemente de que pueda realizarlo a través de los medios establecidos por la propia ley, que son la huelga y la demanda laboral, los cuales han demostrado ser insuficientes e ineficaces para los efectos de proteger verdaderamente los derechos de los trabajadores cuando éstos ven afectados sus intereses de clase como consecuencia de conductas que pudieran constituir ilícitos de tipo penal.

Cuando el Trabajador incurre en una falta que afecta los intereses del Patrón, este último cuenta con una normatividad interna dentro de la Empresa que muestra su eficacia al aplicar al subordinado las sanciones que considera pertinentes, y pueden ser tan drásticas, que culminan inclusive, con el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

despido, con lo cual se demuestra el poderío económico del Patrón, ya que la mayoría de las veces, el propio Trabajador no cuenta con un medio de defensa interno que sea efectivo frente a las disposiciones patronales, quedando evidentemente en un plano total de desigualdad. Esto se observa, desde el momento en que un Trabajador inicia una Relación de Trabajo, se ve sometido a un régimen disciplinario en el cual se contienen las conductas que a juicio del Patrón son susceptibles de ser sancionadas. No obstante que el Trabajador puede disponer tanto de la demanda laboral, como el derecho a huelga, éstos representan un medio de defensa que constituye una situación que no es palpable, ya que si bien es cierto que se pueden aplicar e invocar conforme a derecho, no menos cierto es, que cuando el Patrón despide al Trabajador, esta es una situación inmediata que no admite objeción alguna, quedando el Trabajador privado de su fuente de ingresos e incluso, en múltiples ocasiones, afectando su esfera jurídica al ser víctima de conductas delictivas por parte del Patrón o de sus representantes.

Al pretender nuestra legislación laboral, dar una igualdad al Trabajador, frente al poderío del Patrón, el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, muestra su ineficacia, en virtud de que se encuentra condicionada la defensa de los intereses de los trabajadores.

Desde nuestro punto de vista, al considerarse que una conducta afecta los intereses jurídicos de la colectividad que constituye la clase trabajadora, ésta debería estar en aptitud de denunciarla sin necesidad de que la autoridad lo haga, ya que en ése supuesto, el Trabajador, se encuentra en una doble subordinación, la cual se representa por un lado en cuanto a la subordinación económica de la que depende con relación a su trabajo, y por otra parte respecto a la que guarda frente a la propia autoridad al no poder ejecutar un derecho que le

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

corresponde al ver afectados sus intereses, y particularmente en éste caso en cuanto al pago de cantidades inferiores al salario mínimo.

Al respecto, es de todos conocido que dentro de las Empresas, existen conductas que constituyen comportamientos que derivan en ilícitos que pueden ser de carácter laboral, y también, de tipo penal, los cuales proceden tanto de la propia estructura de la empresa, o de la división del trabajo e incluso de la jerarquía interna de la empresa y el sistema normativo de la misma. Esta situación nace de la superioridad que guarda el Patrón, así como sus representantes o intermediarios, respecto del Trabajador, y por ésta causa es sumamente fácil que el Trabajador sea víctima de conductas que pudieran ser típicas. Por lo tanto, en un plano de igualdad, el Trabajador debería tener la facultad para denunciar una serie de conductas que se consideren ilícitas al afectar sus intereses de clase, no solamente a través de la legislación penal existente, sino como una legislación especial más eficaz y accesible. Lo anterior hace necesario que se formule una normatividad que contemple dichas conductas, la cual en México no existe y por lo tanto, el Derecho del Trabajo se ha quedado rezagado en cuanto a las cuestiones de tipo penal que se pueden presentar, ya que no han sido determinadas específicamente y el legislador ha hecho caso omiso ante ésta necesidad.

Derivado de lo anterior, es evidente que dichas conductas pueden revestir características típicas penales, a lo cual Alfonso Reyes Echandía, comenta:

"La sociedad se explica como un conjunto de comportamientos humanos orientados a la obtención de fines que dicen relación con su conservación y desarrollo; sin embargo, no todos estos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

comportamientos se proponen con tal finalidad; hay algunos que, por el contrario, lesionan o ponen en peligro la estabilidad; frente a ellos, el Estado, garantizador de estos bienes sociales, debe adoptar una política doblemente eficaz, en cuanto ha de ir orientada a prevenirlos para evitar que se menoscabe la integridad del grupo y la de cada uno de sus miembros, y a reprimirlos cada vez que se realizan... Cuando el Estado, considera que un hecho pone en riesgo o efectivamente vulnera valores individuales o sociales importantes o altera su propia estabilidad, recoge tal comportamiento en normas positivas, lo prohíbe y respalda la prohibición tácitamente en él contenida con la amenaza de una sanción de inusitada severidad: la pena criminal; con lo que su ubicación trasciende el ámbito del derecho privado para asentarse en los predios del derecho penal, que es de orden público interno.¹²⁵(sic)

4.2 OMISIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA FACULTAD DE PERSEGUIR DE OFICIO LA VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE TRABAJO EN GENERAL.

Como ya se mencionó, existen dentro de la Ley Federal del Trabajo, ciertas normas que al ser violadas, podrían constituir una serie de ilícitos de carácter penal que no han sido debidamente regulados para poder avanzar en el plano de la justicia social que pretende lograr nuestra legislación laboral.

Al no existir dicha reglamentación, las faltas cometidas por los patrones quedan impunes, lo cual se acentúa al no ser iguales las víctimas al autor de la falta, ya que el daño siempre recae sobre los asalariados, al vivir éstos de quien les da el trabajo, y ser éste último quien viola las Normas de Trabajo.

¹²⁵ REYES ECHANDÍA, Alfonso. Tipicidad. Sexta Edición. Temis. Colombia 1997. p.1

Desde éste punto de vista, el Estado Mexicano, ha manifestado una enorme indiferencia ante la utilización de la vía penal para tutelar los intereses de los trabajadores, dejando toda ésa responsabilidad a las organizaciones sindicales, las cuales a su vez se han mostrado ineficaces al ceder ante los intereses de los Empresarios y de las políticas económicas del Estado, y más aún, por no contar con una reglamentación penal que les permita acudir ante los tribunales en defensa de los intereses de sus afiliados.

Lo anterior constituye una laguna de la Ley que es particularmente dañina, pues el Trabajador, al no contar con un medio de defensa eficaz, y al no tener una representatividad palpable en sus organizaciones sindicales, se encuentra impedido para poder hacer valer sus derechos de clase.

No obstante lo anterior, la dinámica del Derecho en general, así como particularmente el Derecho Penal, tiende a la renovación y actualización de la norma jurídica, situación que el legislador debe tomar en cuenta a fin de que el Derecho laboral no se rezague en éste sentido.

Con relación a lo anterior, refiriéndose a la pretendida reforma penal de 1984, Sergio Vela Treviño, señala que:

"Ahora se está tratando de establecer el punto de equilibrio, tan necesario para la paz y tranquilidad social, cuando se amplían los conceptos relativos a la reparación del daño causado por el delito. Se han establecido principios y mecanismos para que el ofendido vea restablecidas sus pretensiones, fundadas en el derecho que le asiste y a ser resarcido y reparado. Es, en este

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aspecto particular, tan trascendente el nuevo concepto, que se le ha dado cabida a la postura, antes rechazada, de obtener por reparación del daño causado por el delito, los perjuicios que resultan del comportamiento ilícito. Antes el daño era reparable en la medida en que se probaba, objetiva y causalmente, un menoscabo económico; ahora, en cambio, se hace extensiva la privación de percepciones legítimas, o la pérdida de la capacidad para obtener remuneración. Esto no es sino la consecuencia de haberse recogido y tratado de superar algo que no satisfacía a la sociedad nacional...Se han recogido y considerado inquietudes y reclamos dirigidos a una legislación que resultaba cada vez más obsoleta, sin que para ello se haya sacrificado a nadie. La reforma es, creemos, equilibrada y equitativa, socialmente referidos los conceptos y ello es congruente con la posición garantizadora para individuos y sociedad que corresponde a la ley penal."¹²⁹

Frente a las violaciones a las Normas de Trabajo, y siendo generalmente la víctima el propio Trabajador, notamos que se encuentra en total desigualdad para poder defender sus intereses, ya que los Patrones poseen poderosos medios de defensa, con lo cual el Trabajador, por su posición subordinada respecto del Patrón, generalmente no se interesa en llevar ante los Tribunales de Trabajo, ya que por lo regular, en caso de que lo hiciera, pondría en peligro su puesto de trabajo, situación que no puede permitirse, ya que como se dice generalmente, subsiste al día, y si por alguna circunstancia perdiera su empleo, pondría en grave riesgo su economía familiar.

Existen algunas conductas que lesionan y ponen en peligro la estabilidad de los trabajadores frente a su Trabajo, así como la estabilidad de las familias de éstos. El Estado, debe garantizar éstos bienes sociales adoptando una política eficaz, la cual debe orientarse a prevenir éste tipo e conductas y evitar que

¹²⁹ VELA TREVIÑO, Sergio. op cit. p. 212

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

se menoscabe la integridad del grupo social más débil reprimiendo estas actitudes patronales cada vez que se realicen.

Por lo anterior, se deduce que es necesario contar con una regulación penal respecto de algunas conductas patronales que ponen en peligro la estabilidad económica del Trabajador, de sus familias, y por consecuencia, de la propia sociedad, ya que el Estado, tiene la obligación de buscar el equilibrio social mediante la prohibición de utilizar determinadas conductas, y la amenaza de sancionar con severidad a través de penas de carácter penal cuando estos hechos ponen en riesgo y vulneran valores individuales o sociales, e incluso cuando se ve alterada la propia estabilidad del Estado.

Sergio Vela Treviño refiere: "...hay que reconocer que la vida real siempre va antes que las leyes, ya que éstas toman de ella sus formas y características para darles, en ciertas condiciones, contenido penal. En la actualidad, existen formas de comportamiento que no eran siquiera imaginables en una sociedad como la de 1931, porque el legislador de entonces no tenía la facultad adivinatoria que hubiera sido requerida para anticipar las transformaciones sociales, técnicas y científicas que habrían de ocurrir, empezando por la Segunda Guerra Mundial. La sociedad de entonces empezaba a salir de la gran depresión que afectó al mundo en 1929, y que había afectado la forma alegre y frívola de entender al hombre, que caracterizó a la primera postguerra."¹²⁷

Dentro del marco constitucional, es posible castigar penalmente las violaciones a las Normas de Trabajo. Consideramos que no se ha hecho nada al respecto, únicamente por cuestiones de carácter político, al no

¹²⁷ Ibidem. p.204

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ponerse de acuerdo dentro del poder legislativo sobre la necesidad de implementar un Derecho Penal del Trabajo, para lo cual debe legislarse en el sentido de imponer reglas generales de aplicación de sanciones de tipo penal ante la violación de las Normas de Trabajo.

Añade Sergio Vela Treviño que: "Como el Derecho penal es un instrumento de protección del sistema político adoptado por el Estado, los objetos y sujetos del propio ordenamiento jurídico penal tienen que ser congruentes con el ideal de la organización social, entre nosotros, que disfrutamos de un sistema liberal y democrático, la idea total en materia penal no puede ser otra sino el respeto total al hombre como entidad básica de la sociedad y la obligación de limitar su conducta libre, sólo en la medida mínima indispensable para que todos podamos ser libres en idéntica medida.

Al hombre debe responsabilizársele y eventualmente sancionársele, únicamente por lo que hace y no por lo que es. La consecuencia de la conducta que rebasa el límite entre lo prohibido y lo permitido debe estar previamente determinada, con precisión y exactitud, para que la Ley penal sea factor de orden y pacificación y no de tiranía u opresión. Por otra parte, hay que reconocer que no todos los seres humanos somos iguales, y no porque haya base para una idea de discriminación por causas espurias o bastardas, sino que a la especie humana debe exigírsele un comportamiento penalmente adecuado tan sólo al ideal marcado por la sociedad en sus cuerpos normativos. Esta es la diferencia que debe establecerse que, como es evidente, nada tiene de injusta, discriminatoria o inequitativa: La ley penal está diseñada para quienes tienen

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

capacidad de querer y entender, y obligación de actuar de conformidad con tales patrones."¹²⁸

Ante este supuesto, una vez instrumentado un aparato represivo que considerara las violaciones a las Normas de Trabajo, dentro del ámbito del Derecho Penal, el Trabajador, estaría en posibilidad de denunciar las violaciones ante el Ministerio Público, lo cual pondría en posibilidad a éste último, de que, ante una denuncia, se iniciara el procedimiento de investigación y persecución de las conductas que le hicieran presumir la existencia de un delito de carácter laboral, en ejercicio de la facultad exclusiva que le impone la Constitución para ejercitar la acción penal, acreditando debidamente, el cuerpo del delito y la probable responsabilidad del infractor de la Ley, y así poner en movimiento al órgano jurisdiccional correspondiente con el objeto de ejercitar las acciones penales que considerara pertinentes en defensa de los derechos de la clase obrera.

Estos aspectos, revisten particular importancia, ya que el Trabajador requiere de medios particularmente accesibles para poder ejercitar sus derechos.

Debe considerarse que al ver afectados sus intereses laborales, el trabajador está en riesgo de poder perder su fuente de ingresos, con lo que pone en peligro su estabilidad económica y la de su familia, arriesgando inclusive su alimentación, vestido, educación y salud, por lo cual, de instrumentarse una legislación de Carácter Penal-Laboral, ésta debería tener la característica de poder perseguir de oficio la violación de éste tipo de normas dada la importancia

¹²⁸, *ibidem* p 212

que reviste y la gravedad de las situaciones que se generan al incurrir el Patrón en éste tipo de conductas, en perjuicio de la clase trabajadora.

De lo anterior se observa, que una vez que se instrumente una legislación de tipo penal laboral, esta a su vez, necesita de un mecanismo de aplicación que incluya una actividad controladora e inspectora, que induzca las conductas ilícitas hacia las resoluciones jurisdiccionales y por consecuencia hacia las sanciones que correspondan.

Desde esta perspectiva, la mencionada autoridad, podría ser el Ministerio Público, derivado de la multiplicidad de funciones que legalmente le corresponden y que bien podrían aplicarse dentro de nuestro campo del Derecho Laboral, con lo cual compartiría competencia con las autoridades jurisdiccionales con objeto de garantizar la estricta observancia de las Normas de Trabajo.

Algunas de dichas funciones, dentro del campo del Derecho Laboral, no necesariamente podrían ser de tipo penal, sino que se aplicarían en otros aspectos, tal y como sucede en otros ámbitos del Derecho, dentro de los cuales el Ministerio Público interviene e los juicios de amparo como quejoso agraviado, como autoridad responsable, como tercero perjudicado y como parte representativa del interés público y de la pureza de los procedimientos que se lleven a cabo en los juicios. Estas funciones se aplicarían a situaciones tales como con relación a la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, inspeccionando su registro, o en caso de ser pertinente darle vista a fin de que dichos contratos no lesionen el interés de los trabajadores e incluso de terceros, con objeto de protegerlos, así como en trabajos nocturnos e insalubres o peligrosas. De la misma forma, se le daría vista en caso de los conflictos colectivos a fin de preservar los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

derechos de terceros y en general de la sociedad. Asimismo, darle vista para el caso de autorizaciones de trabajo de los menores, incrementando con ello la protección de los mismos así como de las mujeres y permiso de trabajo para extranjeros, estableciendo preferencias por razones de equidad, en virtud de la necesidad imperante a quienes representan la única fuente de ingresos de su familia, para los efectos de contratación, y revisión de autorizaciones y funcionamiento de empresas de colocación, las cuales en múltiples ocasiones violan las Normas de Trabajo; de igual forma se le podría dar vista para el caso de las violaciones a las Normas de Trabajo en general por parte de los patrones que infrinjan el orden social. Todo lo anterior con el único fin de poder llevar a la práctica las garantías obreras en los términos de los textos originales de la Ley laboral.

4.3 INOPERANCIA DEL TÍTULO XVI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Cabe suponer, que la existencia del Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, es el fundamento de la protección que encuentra el Trabajador en las Normas Laborales, pero es notorio, que dichas normas requieren de un sistema eficiente de sanciones para prevenir su aplicación y respeto.

En este sentido, el Derecho del Trabajo, dada su característica emancipadora de las clases más débiles, debe en gran medida expresarse a través del sistema coactivo que impone el Estado sobre las relaciones que existen entre el capital y el trabajo, es decir, el orden laboral debe imponerse sobre los efectos de las conductas violatorias de los derechos de los trabajadores, con fundamento en la facultad de imperio de la cual está revestido el Estado a través de los órganos encargados de impartir justicia, principalmente a causa de la desigualdad existente entre los medios de producción, lo cual se traduce en una ineficaz tutela legal de los derechos de que son titulares los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Desde este punto de vista, nos atrevemos a proponer dos aspectos que serían fundamentales para la correcta observancia de las Normas de Trabajo, así como para su eficiente aplicación.

En primer lugar, la instrumentación de un Derecho Penal del Trabajo, como una legislación especial más específica y que cuente con un procedimiento que regule eficazmente lo que se contempla dentro del actual Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, con el cual las partes estarían en posibilidad de resolver las diferencias que se presentaran respecto de la imposición de las sanciones que llegaren a operar con motivo de las violaciones a las normas de Trabajo, y que fuera un instrumento coactivo eficiente para el respeto de las normas laborales.

En segundo término, la institución de un órgano de vigilancia efectiva de las normas laborales, que lejos de tener similitud con la Inspección del Trabajo, pudiera intervenir tanto en los aspectos administrativos del Derecho laboral, como en aquellos en que se constituyeran ilícitos de tipo penal, otorgándole al Ministerio Público, la multiplicidad de funciones de las que goza dentro de nuestro orden jurídico positivo, y que lo constituyeran como un órgano promotor de la observancia de la Ley laboral, defensor de los intereses de la Nación en cuanto a sus bienes, derechos o acciones laborales, así como interventor dentro de las causas penales que se derivaran de los ilícitos laborales, acusador de aquellos que violen la Norma Laboral, y que actúe como una instancia de opinión y vigilancia dentro de los negocios en que se afecte el interés de los Trabajadores.

Es evidente que la intervención del Derecho Penal es necesaria a través de la imposición de tipos penales que se adecuen a las necesidades actuales, ya que dentro del ámbito laboral son insuficientes los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

medios coactivos aplicables a los infractores de las Normas de Trabajo. La capacidad intimidatoria del Estado a través de las penas que se imponen a quienes violan las Normas de Trabajo, deberá reflejarse a través de la integración de tipos penales que respondan a las necesidades actuales a fin de lograr la equidad característica del Derecho del Trabajo, ya que en la actualidad la reducida cuantía de las multas que se imponen a los infractores, invita a los mismos a violar las leyes laborales y será sin duda más efectiva la existencia de penas de privación de la libertad ante las conductas violatorias más graves del ordenamiento que nos ocupa y no obstante, se podrá evadir su efectiva aplicación, ya que podría ser excluida por la remisión de las condenas según el caso, o incluso, el otorgamiento de cauciones.

Ante la escasa información respecto de una legislación penal laboral, y básicamente con motivo de que en nuestro país dicha regulación no existe, es conveniente citar como referencia las palabras de Antonio Baylos y Juan Terradillo respecto del significado y función del Derecho penal del Trabajo en España:

"La expresión *Derecho Penal del Trabajo* no tiene un significado unívoco, a no ser por la genérica referencia a la consideración penal de algunos aspectos de la relación individual o colectiva de trabajo y de la concomitante con ella, relación de seguridad social.

El carácter problemático de esta denominación viene determinado por dos grandes vectores explicativos. Uno hace referencia al pasado, el otro al presente (y futuro). El primero radica en la indefinición o el desacuerdo respecto de la construcción histórica, la fundación conceptual de lo que se ha dado en llamar Derecho Penal del Trabajo, y la compatibilización de esta construcción con la realidad político-jurídica subsiguiente a la Segunda Guerra mundial. De un Derecho del Trabajo que nació en el seno del Derecho

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

penal y de unas relaciones laborales que durante un siglo han sido abordadas al modo penal por parte de los empleadores, se ha pasado a una situación en la que el trabajo aparece como un bien y valor constitucionalmente protegido, lo que hace necesaria una adaptación de aquel concepto a esta nueva realidad.

El segundo tipo de razones deriva de la necesidad de volver a someter a examen la oportunidad, la eficacia y el propio sentido de este sector del ordenamiento en las modernas relaciones laborales. Se trata de redefinir su funcionalidad y sus límites en relación con las nuevas tendencias que se aprecian en la evolución del Derecho del Trabajo.

Ambos tipos de factores interactúan en el sentido de dificultar unos criterios de identificación del contenido subyacente a la expresión y obligan a una consideración más detenida de cada uno de ellos.

El análisis de la formación histórica de la legislación social y su sistema sancionador revela el carácter aluvional con que se han ido segregando las normas que hoy la integran, normas que, desde luego, ni respondieron a una unidad de sentido, ni siguieron un *iter* legislativo homogéneo, sino disperso y atento a muy diferentes finalidades, no hay más que pensar en las diversas leyes surgidas en nuestro entorno político-jurídico próximo, entre finales del siglo XIX y los años treinta, sobre la regulación penal de la libertad de trabajo o sobre la protección de mujeres y niños, frente a las que tutelaron directamente el interés de empresa u otros intereses considerados públicos o de carácter general.

El carácter fragmentario y aluvional de la legislación social española lo sintetiza Montoya al afirmar que <...desde 1873, año en el que tradicionalmente se inicia, con la promulgación de la Ley de 24 de julio, sobre trabajo de menores, la legislación laboral española *stricto sensu* hasta 1917, no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

existe en nuestro país rigurosamente hablando, un verdadero Derecho del Trabajo, sino mucho más modestamente, una serie sucesiva y desde luego no sistemática de posiciones que transparentan los limitados designios del legislador, designios fundados en la creencia privada y pública (incluida en esta última la legislación filantrópica), sin descartar el posible recurso a la fuerza de la represión frente a las acciones del movimiento obrero organizado>.

Característica común a estas primeras disposiciones de protección del trabajo fue su escasa efectividad, su no vigencia práctica. Por ello a lo largo de toda la fase inicial de esta legislación, se constata la preocupación por definir mecanismos aptos para dotarla de vigencia real. Y ante la posible opción entre sanciones de alta capacidad disuasoria por su gravedad, como las penas, o por la rapidez de la imposición, como las multas administrativas, se optó abiertamente por éstas y, para hacerlas efectivas, se puso en práctica un conjunto articulado de órganos y mecanismos de vigilancia y control.

Este esquema general de instrumentos coercitivos será la constante hasta 1931, con la muy importante excepción de criminalizar toda forma de lucha del movimiento obrero, frente al que no hubo otra respuesta que la penal.¹²⁹ (sic)

Coexisten dentro de nuestro sistema jurídico, dos tipos de sanciones de particular importancia, las cuales son, las sanciones de tipo penal, y por otro lado, las sanciones de carácter administrativo. Dentro de nuestro sistema de Derecho Laboral, básicamente se aplican las sanciones administrativas, dejando un campo muy restringido a las sanciones penales al reducir a dos los casos en que se pueden aplicar por infracciones a las Normas Laborales, tipificando como

¹²⁹ BAILÓS, Antonio y Juan Terradillos. Derecho Penal del Trabajo. Trotta. Madrid 1991 p.p. 15, 16 y 17

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

delitos, el retribuir al Trabajador con cantidades inferiores al monto del salario mínimo, y por otro lado, entregar sumas de dinero inferiores a las que amparen los recibos que obtienen los empresarios de los trabajadores al pagar el salario. Resulta de singular importancia, considerar que tanto el castigo del delito, como el de las infracciones administrativas, se encuentran revestidas del derecho que tiene el Estado para sancionar, sin existir alguna razón para que sean tratadas de manera distinta, en virtud de que ambas son manifestaciones propias del orden punitivo del Estado.

De lo anterior se aprecia, que aunque sólo se han tipificado como delitos las conductas anteriormente mencionadas, existen otras que por su gravedad, también podrían constituir conductas típicas que ameritaran sanciones corporales, de las cuales, aunque algunas pueden ajustarse a tipos penales ya existentes dentro del Código Penal, sería de fundamental importancia que se constituyeran en un ordenamiento Penal Laboral más completo que el ahora existente dentro del Título XVI de nuestra Ley del Trabajo, con la evidente tipificación previa de conductas sancionables desde el punto de vista penal, así como de las sanciones aplicables al caso concreto, de conformidad con el principio de legalidad que establece que no hay pena sin Ley, y del principio de tipicidad que exige que se delimiten concretamente las conductas que podrían dar lugar a una sanción de carácter penal. A continuación mencionaremos algunas de las conductas que por su frecuencia, y de acuerdo a nuestro punto de vista, podrían conformar una regulación penal laboral.

Aunque en nuestro sistema legal existen dentro del Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, algunos preceptos que nos remiten a la aplicación de algunas penas de carácter penal, principalmente en los artículos 1004, 1005 y 1006, no existe propiamente una regulación especial de carácter penal para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sancionar conductas que pudieran constituir ilícitos penales. En cambio, en algunos países europeos, como son Italia, Francia y España, nos llevan ventaja en ésta materia. Dada su importancia, y la novedad que conlleva respecto de nuestro sistema legal, a continuación transcribiremos el Título XV del Código Penal Español, que se refiere a los delitos contra los derechos de los Trabajadores.

TÍTULO XV

De los delitos contra los derechos de los trabajadores

311. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

3.º Si las conductas señaladas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

312. 1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con la mano de obra.

2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

313. 1. El que promoviere o favoreciere por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadores a España, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior.

2. Con la misma pena será castigado el que, simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país.

314. Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses.

315. 1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave la vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

317. Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

318. Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.¹³⁰

Se observa que el mencionado ordenamiento, contempla situaciones que en nuestro Derecho Laboral no se contienen. Lógicamente que algunas de dichas conductas no se adecuan a las necesidades de nuestro sistema jurídico, sin embargo es importante señalar que aunque el Derecho Penal español hace mención de los anteriores tipos penales, también se contienen otras normas

¹³⁰ CÓDIGO PENAL. Interpretación Jurisprudencial y Legislación Complementaria. J. Barbieri Liobregat. Bosch. Barcelona 1999. p.p. 1104 a 1111

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

punitivas dentro de otros ordenamientos, tal y como se conoce dentro de nuestro sistema legal como son los Delitos Especiales.

Respecto de lo anterior, Miguel Acosta Romero, refiere lo siguiente: "Como ya se mencionó, las conductas constitutivas de delitos, en términos generales, se encuentran contenidas en el Código Penal, sin embargo, existen muchas otras que se contemplan en diferentes ordenamientos no penales (tratados internacionales y leyes especiales), mismas a las que se les ha denominado como *Delitos Especiales*. Éstos, aceptados por el artículo 6° del propio Código Penal, se refieren a situaciones jurídicas abstractas determinadas, contenidas en leyes no privativas, ni prohibidas por el artículo 13 constitucional; es decir, son impersonales, generales y abstractas y pensamos, podrían llegar a constituir un Derecho Penal especializado con ciertos atributos derivados de la naturaleza de las leyes administrativas, o bien, de delitos que están matizados por circunstancias agravantes de responsabilidad o penalidad, en función de los intereses jurídicos que pretenden proteger dichas leyes al tipificar esos delitos, a manera de ejemplo, a continuación se enumeran algunas de las numerosas leyes administrativas que definen delitos especiales en México. Este fenómeno socio-político se observa en México con marcada acentuación en las últimas cuatro décadas del siglo, pues casi no existe ley administrativa que no contenga un capítulo de sanciones en el que se definen delitos e infracciones administrativas; de tal manera que, en 1989, podría afirmar con certeza, que existen más delitos tipificados en leyes administrativas que aquellos que están definidos en el Código penal, poniendo en cuestionamiento lo que dispone el Código Penal del Distrito Federal en su artículo 7° de que, delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales, puesto que las leyes administrativas en una interpretación estricta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

no son leyes penales, a menos de que se considere de que en su capítulo de sanciones si lo son".¹³¹

Se refiere Acosta Romero entre otras leyes, precisamente a la Ley Federal del Trabajo, enunciando específicamente al Incumplimiento Patronal, citando para ello los artículos contenidos dentro del Título VI de la Ley laboral.

A continuación y adecuándonos a las necesidades sociales de nuestro país, podemos mencionar algunas conductas que por su frecuencia representan un deterioro para el bienestar social y particularmente para el cumplimiento de las normas laborales que se contienen dentro de nuestro sistema de Derecho laboral.

En primer lugar, y dada su gravedad, podemos citar una conducta que por su frecuencia, es de todos conocida. Nos referimos a la promesa de proporcionar un Trabajo, un ascenso o aumento de salarios. Es común observar que valiéndose del cargo que ocupan en una agrupación, ya sea sindical, o en alguna dependencia de Gobierno o Empresa privada, algunas personas aprovechan tal circunstancia para obtener un beneficio a cambio de la promesa de proporcionar un Trabajo.

Si bien es cierto, que tal conducta se puede equiparar a la que se contiene dentro del artículo 386 del Código Penal para el Distrito Federal, por ser un fraude genérico, también lo es que debido a que se afectan los intereses de

¹³¹ ACOSTA ROMERO, Miguel y Eduardo López Betancourt. Delitos Especiales. Quinta Edición. Porrúa. México 1998. p.p. 12 y 13

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los trabajadores, que pueden ser engañados y sufrir un perjuicio patrimonial con el consiguiente enriquecimiento del sujeto activo del delito.

Se observa de lo anterior, que de acuerdo con el artículo 386 del Código Penal Federal, nos encontramos ante una conducta típica que bien podría contenerse dentro de la regulación especial, al señalar que: "Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla y se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido." Lo cual coincide con lo que se observa dentro del Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, ya que concurren los elementos necesarios para configurar tal conducta como un fraude, los cuales son a saber, en primer lugar, el engaño a una persona; en segundo lugar, la obtención ilícita de un lucro; y, la relación entre el engaño y la obtención del lucro mencionado. En este sentido, el engaño pretende producir en el trabajador, la idea de que podrá conseguir un trabajo, a cambio de una suma de dinero siendo falsa ésta y como consecuencia convencido el trabajador, es motivado a caer en el engaño.

Otra conducta que podría constituir un fraude cometido en perjuicio de los trabajadores, sería la de aquellas personas que por medio de engaños contratan a un Trabajador, con el único fin de aprovechar sus conocimientos sobre determinada actividad, o en su caso, beneficiarse con algunas de sus cualidades, tales como su popularidad o desenvolvimiento en algún medio laboral, como podría ser el tener una cartera de clientes que de forma personal hubiese obtenido, a fin de allegarse de éste beneficio y una vez explotadas dichas características, separarlo de la empresa, pudiendo alcanzar así un lucro indebido e incurriendo en responsabilidad por el delito de fraude.

Por otra parte, si consideramos que los *braceros* son trabajadores que, por circunstancias económicas que prevalecen en nuestro

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

país, tienen la necesidad de emigrar hacia los Estados Unidos de Norteamérica, se puede tipificar otra figura delictiva al momento en que éstos son engañados por personas sin escrúpulos que les ofrecen la seguridad de ser contratados, situación que pocas veces se lleva a cabo, y generalmente el llamado *pollero*, obtiene un lucro indebido con las cantidades que los trabajadores le entregan (debemos entender en este caso al bracero como integrante de una clase social, ya que si bien es cierto que en estas circunstancias aún no pueden llamarse propiamente trabajadores, el ánimo con el que actúan es el de aspirar a obtener un empleo remunerado), configurándose con ello, un delito, consistente en fraude, ya que engañando a los braceros, y aprovechándose del error en que se hallan, ilícitamente obtiene cantidades de dinero que le dan ante la creencia de lograr una contratación que nunca existió. Si bien es cierto que ésta conducta podría encuadrarse dentro del precepto legal contenido en el artículo 386 del Código Penal Federal lo verdaderamente importante sería que el ordenamiento legal sustantivo, debería estar contenido dentro del Título XVI de nuestra Ley laboral, por afectar los intereses de los trabajadores, como una clase protegida por dicha Ley, y así poder integrar de ésta manera, un Derecho Penal del Trabajo.

De la misma manera señalamos la conducta engañosa de que son víctimas los trabajadores que sufren por los engaños cometidos en su perjuicio, cuando se les ofrecen documentos que son necesarios para ser trasladados como trabajadores a los Estados Unidos de Norteamérica, a través de diversas cantidades de dinero con las cuales se quedan los responsables del engaño mencionado, ya que generalmente no arreglan documentación alguna. Conviene citar lo que establece la Suprema Corte de Justicia en la siguiente tesis aislada:

FRAUDE BRACEROS. Si mediante engaños a los ofendidos que les arreglarían la documentación necesaria para su traslado como trabajadores a los Estados Unidos de Norteamérica, los acusados

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

recibieron de aquellos diversas cantidades de dinero, con el cual se quedaron a pesar de que nada arreglaron, y no consta en autos que hayan tenido autorización de la Secretaría de Gobernación, se encuentran debidamente acreditados tanto el cuerpo del delito de fraude como la responsabilidad penal de los reos en la comisión del ilícito.

Amparo directo 3311/58. J. Jesús Cuevas y Coag. 9 de febrero e 1959. Unanimidad de votos. Ponente Juan José González Bustamante.

De igual forma, podría revestir una conducta penalmente imputable, cuando habiendo sido condenado el patrón al pago de salarios caídos, éste se negare a pagarlos, siendo su obligación, y obligando al Trabajador, así como a la Autoridad Laboral, a ejecutar el Laudo condenatorio, ya que en éste caso, el Patrón obtiene ilícitamente un lucro al retardar el pago de los salarios a que tiene derecho el Trabajador, y por ende, tanto este último, como la Autoridad competente ven afectada su esfera económica al tener que erogar más gastos y pérdida de tiempo, en virtud del retraso a que se ve sometida la impartición de justicia.

La conducta anteriormente señalada, incluso podría, revestir la figura que se contiene en la fracción VII del Artículo 225 del Código Penal para el Distrito Federal, al actuar el Patrón en colusión con algún servidor Público que pudiera entorpecer de alguna manera el pago de salarios provocando la ejecución y posible embargo de los bienes del empresario, al ejecutar actos o incurrir en omisiones que concedan al patrón una ventaja indebida, y al dejar, en el desempeño de sus funciones, de actuar o abstenerse de hacerlo conforme su obligación, con el ánimo de favorecer a alguna persona en la controversia sometida a su conocimiento, violando con ello los principios de equilibrio o igualdad de partes ante la Ley, y además incurriendo con ello en el delito contra la administración de justicia cometido por un servidor público.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sergio Vela Treviño, comenta que: "Hay un nuevo y amplio campo en los delitos contra la administración de justicia. Una de las áreas de la administración pública más criticada en las recientes reuniones para captar el pensamiento de la sociedad, ha sido la correspondiente a la administración de justicia. Creemos que la crítica no es plenamente justificada, porque tenemos la certeza de que nuestra sociedad en crisis lo está en todos los campos, pero en especial en el de la administración de justicia. Lo que ocurre es que, tratándose de la administración de justicia, el resultado de la injusticia cuando se da y se presenta, es mas agresivo y desagradable para quien la sufre. Por otra parte, tales injusticias, si existen, se dan a la luz pública con mayor facilidad y con especial énfasis en sus efectos, y están más al alcance de la comprensión de las grandes mayorías. Somos fieles creyentes en la administración de justicia y creemos también en quienes la imparten. Como obra humana, la administración de justicia es perfectible y la reforma visible en las 26 fracciones del artículo 225, es un esfuerzo para alcanzar un más elevado y mejor nivel de la justicia, a favor de los particulares. En estricta realidad, puede afirmarse que el espíritu del legislador, al reformar estas disposiciones relativas a la administración de justicia, lo que pretende es hacer reales y efectivas las normas constitucionales que se ocupan de la materia. Además de proveer una justicia auténtica, se busca alcanzar la expeditéz que siempre se ha reclamado. Justicia inoportuna es injusticia y las reformas quieren hacer de nuestra administración un fiel reflejo de la nueva moral social."¹³²

Con relación al pago del salario, aparte de las conductas que se contemplan dentro del artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, al tipificar como delitos, el retribuir al Trabajador con cantidades inferiores al monto del salario mínimo, y por otro lado, entregar sumas de dinero inferiores a las que amparen los recibos que obtienen los empresarios de los trabajadores al pagar el salario, es frecuente observar que, aunque el Patrón se compromete a pagar a sus

¹³² VELA TREVIÑO, Sergio. op. cit. p. 228

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores, un salario igual o inclusive superior al mínimo establecido, se realicen retenciones totales o parciales del salario de los trabajadores por motivos no autorizados legalmente, ya que el Patrón debe cumplir no sólo con la obligación mínima que le impone la Ley, sino que debe cubrir todas las prestaciones contratadas, sin que quede a su voluntad el pagar a su antojo las cantidades establecidas. De igual manera, los trabajadores son objeto de engaño o abuso por cuestión de sus necesidades, al imponérseles condiciones laborales que perjudican los derechos reconocidos por las disposiciones legales.

Otra situación que se da muy frecuentemente, es la que se observa cuando una Empresa cambia de dueño, y éste deja de reconocer derechos adquiridos por los trabajadores, o en su caso, mantiene las condiciones violatorias de derechos que imponía el anterior dueño, o también, cuando el dueño anterior, se deshace de la Empresa con objeto de eludir su responsabilidad sobre los derechos adquiridos por los trabajadores y el nuevo dueño, de igual forma, desconoce dichos derechos. La Corte por medio de la siguiente tesis aislada ha manifestado lo siguiente:

DELITO CONTRA EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL, EXISTENCIA DEL. Aunque el acusado haya pagado a los ofendidos un salario superior al mínimo profesional establecido en la Ley Federal del Trabajo, tal circunstancia no lo releva de una probable responsabilidad penal, porque lo sancionado por la ley punitiva del Estado en su artículo 345, fracción III, es la retención total o parcial del salario de los trabajadores, motivo no autorizado legalmente. Luego si aceptó pagarles una cantidad superior a la mínima prevista, debió cumplir con esa obligación contractual porque la ley obrera sólo establece un contrato mínimo, que las partes pueden superar en beneficio del trabajador, pero una vez superado, deben cubrirse cabalmente todas las prestaciones que lo integren, sin que quede a voluntad de la patronal retrotraerlas al mínimo que prevea el código obrero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. Amparo en revisión 97/87. Ángel Eleuterio Aguilar López. 4 de abril de 1987. unanimidad de votos. ponente: Moisés Duarte Aguiliga. Secretario: Rigoberto Ochoa Murillo.

Constituye otra conducta típica que debería integrarse dentro nuestro ordenamiento jurídico laboral, la consistente en la privación ilegal de la libertad de las personas, contenida dentro del Código Penal Federal dentro de su artículo 364, el cual señala que:

"Se impondrá de seis meses a tres años de prisión y de veinticinco a cien días multa: I. Al particular que prive a otro de su libertad hasta por cinco días...; II. Al que de alguna manera viole, con perjuicio de otro, los derechos y garantías establecidas por la Constitución General de la República a favor de las personas."

Se trata de una conducta que frecuentemente se realiza por los patrones, al retener al Trabajador, sin orden de autoridad competente, y por tanto de manera ilegal, con objeto de obtener de él su renuncia, presionándolo hasta que obtiene su firma autógrafa, para eludir sus responsabilidades laborales, y violando con ello los derechos adquiridos por el Trabajador, llegando inclusive, en algunos casos a ejercer violencia e intimidación sobre éste último. Al respecto citamos la siguiente Tesis Aislada:

RENUNCIA. CUANDO ESTA AFECTADA DE VICIO EN EL CONSENTIMIENTO, CARECE DE VALIDEZ. Si el trabajador demuestra que lo comunicaron y amenazaron para que signara la renuncia al trabajo, entonces tal circunstancia hace que el escrito que da por terminada la relación laboral se encuentre afectado de vicio en el consentimiento, puesto que, el subordinado, al estampar su firma estaba bajo un estado de intimidación, que se traduce en una coacción moral, por lo cual, el contenido del documento de mérito no tiene

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

validez, ya que la firma que lo calza no fue puesta espontáneamente por el signante.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 126/90. Genaro Baltasar Alvarado. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

La discriminación, en absoluta oposición a lo establecido por el artículo 5° constitucional al señalar en su primer párrafo que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..." reviste una problemática muy actual sobre la contratación de los trabajadores en nuestro país, ya sea en razón de la ideología, religión, grupos étnicos, raza o nacionalidad, constituyendo los tipos más graves, los que se refieren a la orientación sexual, como es el caso de los homosexuales; situación familiar, por lo que respecta a las mujeres casadas o madres solteras, en cuanto a la atención de los hijos o probables embarazos; enfermedad, siendo de conocimiento de todos la discriminación a que están sujetos quienes son portadores del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida; y también los minusválidos, quienes a causa de su condición se ven generalmente discriminados e incluso disgregados socialmente, imposibilitándolos a trabajar.

Estas situaciones violan impunemente el principio de igualdad de la Ley laboral, por lo cual deberán ser protegidas las normas establecidas por la misma a través de requerimientos y sanciones más efectivas, a fin de que la clase patronal repare los daños económicos que causen a la clase social más débil, encontrando el fundamento legal en la fracción VII del artículo 123 constitucional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Enrique Sánchez Bringas, nos habla de la prohibición de discriminaciones basadas en el sexo: "La tradicional cultura machista de la sociedad mexicana impuso la necesidad de consagrar constitucionalmente la igualdad entre la mujer y el varón a través de la reforma de 1974 que incidió en el artículo 4º de la norma fundamental. Sobre el fenómeno discriminatorio de la mujer basta recordar su marginación en los ámbitos sociales, laborales, políticos y económicos, a tal grado que fue hasta 1953 cuando se le reconocieron plenamente los derechos ciudadanos. Es pertinente aclarar que si bien este derecho tiene esencia social, según lo explicamos en el capítulo veintiséis de esta obra, no deja de constituir, por ello, una prerrogativa del gobernado en lo individual que puede hacer valer frente a las autoridades contra actos de éstas que la quebranten."¹³³

Aunque este aspecto se encuentra regulado dentro de nuestra legislación laboral, y pretende proteger entre otras cosas la dignidad y personalidad en el trabajo de las mujeres y los menores de edad, es conocido, que en la realidad, al igual que otras conductas expresamente prohibidas por la Ley Federal del Trabajo, tienden a violarse de manera impune, como sucede también respecto de la edad laboral mínima establecida por la Ley de la materia relativa a los menores, que es de 16 años y que en la práctica laboral, parece ser que se siguen aplicando principios que regían en la época de la Colonia que ahora describimos en palabras de Alberto José Carro Igelmo: "La reglamentación del trabajo en mujeres y niños es también sabiamente abordada. Se establece una mayoría de edad laboral a los dieciocho años, no permitiéndose el trabajo obligatorio de los menores de dicha edad. La moralidad es causa determinante de la regulación del trabajo de la mujer, distinguiéndose la soltera de la casada y teniendo en cuenta los principios de la patria potestad y la autoridad marital para organizarlo,

¹³³ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional. op. cit. p. 614

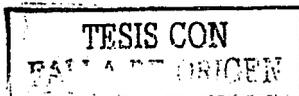
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

procurándose además, la unión de marido y mujer que trabajen en lugares distintos."¹³⁴

Otro caso que es conveniente mencionar, es aquél en que una persona es que desempeña dentro del centro de trabajo, tareas comunes a las de la base trabajadora, pero el Patrón, con objeto de obstruir los derechos del Trabajador, lo ha contratado como personal de confianza, impidiendo con ello que dicho Trabajador genere los derechos laborales que por la naturaleza de sus funciones le corresponden legalmente, tales como el derecho a la estabilidad en el empleo, o para el caso de despido injustificado, el pago de la indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos.

En muchas ocasiones, el Patrón otorga al Trabajador la calidad de empleado de confianza, sin revestir las características que para tal cargo deben cubrirse y que consisten en que el empleado de confianza es una persona que desempeña el trabajo concerniente a la seguridad, eficacia y desarrollo de una empresa o establecimiento, y que bajo éstas obligaciones, dicho Trabajador actúa en nombre y representación de la parte patronal. Según el artículo 9 de la ley Federal del Trabajo, las funciones de confianza que específicamente deben de cubrirse, corresponden a las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siendo suficiente que para que el Trabajador sea considerado como de confianza, que realice alguna de las mencionadas actividades, tomando decisiones con autonomía, en sustitución del Patrón. A causa de lo anterior, en múltiples ocasiones, aunque ostentando una categoría de confianza, el Trabajador realiza tareas que corresponden a actividades de base, y el Patrón lleva a cabo dicha conducta con el único fin de privar al subordinado de los derechos que conlleva tal categoría.

¹³⁴ CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Séptima Edición. Bosch. Barcelona. 1986. p. 187.



En cuanto a las prestaciones de seguridad social, aunque no se trata de una cuestión estrictamente laboral, dada su importancia, consideramos que podrían establecerse algunas normas coactivas dentro de nuestra legislación laboral, ya que la obligación de los patrones de inscribir a quienes les prestan servicio que contiene el artículo 18 de la Ley del Seguro Social, en incontables ocasiones es violada.

Existe sin embargo, dentro de la propia Ley que se comenta, una regulación de carácter administrativo, en lo concerniente a la inscripción de los trabajadores en el régimen del seguro social obligatorio, la cual puede realizarse de tres formas distintas, las cuales consisten en: 1), mediante la inscripción hecha por el patrón dentro del término marcado por la Ley; 2), a solicitud del Trabajador en el caso de que el Patrón no dé cumplimiento a su obligación de inscribirlo; 3), de oficio, por el propio Instituto, cuando el Patrón no haya inscrito a sus trabajadores, y éstos no hubieren solicitado su inscripción.

Se deduce que, al tener la calidad de Trabajador asalariado, una persona tiene derecho a estar inscrita ante un régimen de seguridad social, por ser una persona útil para los fines de la producción, y con objeto de poder preservar dicha utilidad a través de la protección que recibe mediante las prestaciones de seguridad social a que tiene derecho.

Por lo tanto es notorio, que dichos derechos son de vital importancia, y aunque existen los medios para que el Trabajador los haga efectivos, desde nuestro punto de vista deberían contemplarse dentro de una regulación penal dada la frecuencia con que son violados y la importancia que revisten, pues de no concederse, el Trabajador pone en riesgo su integridad

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

personal, así como la subsistencia de las personas que dependen económicamente de él. Por otro lado, también se da el caso de que los patrones, en perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores, realizan la inscripción de éstos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, manifestando para ello, un salario inferior al que percibe el Trabajador, situación que merece mayor atención y una protección efectiva para el correcto ejercicio de los derechos de los Trabajadores.

El Derecho español, contempla dentro de su sistema jurídico, una legislación de carácter penal laboral, así como respecto de la seguridad social. Por lo que toca al tema que se trata en líneas anteriores, Antonio Baylos, nos comenta que:

“La protección de los intereses de la Seguridad Social se ha venido confiando en nuestro ordenamiento a los clásicos delitos patrimoniales y falsarios, lo que es tanto como decir que, con acierto o si él, no se han tomado en consideración o no se han estimado suficientemente relevantes, los elementos específicos que definen los intereses en cuestión y la forma de hacerlos efectivos... Para situar la cuestión ha de recordarse que el artículo 68 LGSS establece la obligación del empresario de ingresar, como cotización a la Seguridad Social, además de las aportaciones propias, las de sus trabajadores, que descontará de sus retribuciones en el momento de hacerlas efectivas, siendo nulo cualquier pacto por el que el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de la cuota a cargo del empresario, o por el que se alteren las bases de cotización...La aportación del trabajador y la cotización de Seguridad Social y las primas de accidente de trabajo y de enfermedad profesional tienen una consideración privilegiada para el legislador, según se advierte tanto en el mecanismo de aplazamiento o fraccionamiento del pago de cuotas como en la posibilidad de ingreso a cuenta de la aportación del trabajador...En este conjunto

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

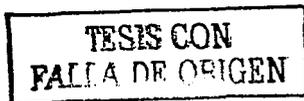
de obligaciones, el incumplimiento que puede generar la responsabilidad criminal es el contemplado en el artículo 68 LGSS, según el cual el empresario que, una vez efectuado el descuento de la aportación de los trabajadores a la cuota en las retribuciones de aquellos, no procediera a ingresar dichas cantidades dentro del plazo, incurrirá en responsabilidad civil frente a éstos y a la entidad gestora, además de la responsabilidad administrativa o penal que en su caso proceda."¹³⁵(sic)

4.4. LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO EN LA PERSECUCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS ILÍCITOS DERIVADOS DE LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO.

El Ministerio Público, lejos de constituirse exclusivamente como un persecutor de los delitos, tal y como conocemos a lo que podríamos llamar *Ministerio Público Penal*, dentro de nuestra legislación, reviste otras facultades, tales como vigilar la constitucionalidad y legalidad, y muy en especial dentro del proceso de amparo, en donde se constituye como un freno ante las autoridades integrantes del poder público, evitando que éstas abusen de sus atribuciones.

Si bien es cierto que el Ministerio Público tuvo su origen en el ámbito penal como persecutor y acusador de los delitos, en nuestro país tiene una gran variedad de actividades que lo ubican no solo como el titular de la acción penal, sino que es realmente un procurador de justicia que actúa en todos los niveles posibles que le permite dicha función pública, teniendo incluso a su cargo la defensa del patrimonio del Estado.

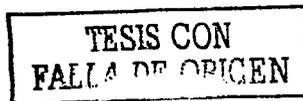
¹³⁵ BAILÓS, Antonio y Juan Terradillos. Derecho Penal del Trabajo. Trotta. Madrid 1991. p.p. 168 y 169



Al respecto, conviene citar lo que señala Juventino V. Castro: "Las funciones del Ministerio Público tienen como origen, desde el punto de vista histórico y de la técnica jurídica, la necesidad ingente de que haya un representante público que vea por el interés general en el mantenimiento de la legalidad. El Ministerio Público vela por el estricto cumplimiento de las leyes, tanto por los particulares como por las autoridades (gobernantes y gobernados); y su intervención vigilante porque se cumpla con la máxima de las leyes, como es la Constitución, tiene la importancia que se deriva de la calidad de la misma Ley Fundamental. El artículo 102 de la Constitución señala al Ministerio Público Federal la delicada función reguladora de los juicios cuando lo obliga a 'hacer que los juicios se sigan con toda regularidad para que la administración de justicia sea pronta y expedita'. Y resulta innecesario subrayar su misión en el juicio de garantías."¹³⁶

De esta forma, consideramos que uno de los intereses más importantes para la sociedad, consiste en que se respeten los derechos del hombre, y particularmente aquellos que se encuentran contenidos dentro de las garantías individuales que contempla nuestra Constitución Política, así como nuestra soberanía nacional, las cuales vienen a reflejar de una manera firme las bases para la convivencia de los individuos en el Estado, por lo cual se explica que sea necesaria la intervención de una Institución que intervenga dentro de los juicios en que se vean afectados los intereses de la sociedad, emitiendo una opinión válida y en donde su intervención sea tomada en cuenta en la magnitud que representa en atención a la diversidad de funciones que tiene dicha Institución, ya que como se ha mencionado, el Ministerio Público, se constituye como el representante de los más altos valores sociales y materiales del Estado.

¹³⁶ V. CASTRO, Juventino. El Ministerio Público en México. Décimoprimer Edición. Porrúa. México 1999. p. 194



En éste sentido, podemos afirmar que el Ministerio Público, no tiene únicamente que velar por los intereses del Estado, ni exclusivamente en el ámbito del Derecho Público, como podría pensarse al intervenir tanto en la materia penal en donde como ya se ha visto, es el órgano que tiene la función de forma exclusiva de ejercitar la acción penal, así como en el juicio de amparo, e inclusive en algunos aspectos del orden civil, en donde se nota precisamente que realiza funciones de particular importancia, tales que no se limitan tan sólo a proteger el interés público, sino que además puede velar por los intereses de los particulares, como es el caso de aquéllas personas que se encuentran ausentes, o los que son incapaces.

De esta forma, y en atención al interés público y el orden social, es como nos atrevemos a pensar que en la materia laboral, existe un vacío al carecer de un órgano encargado de velar por los intereses de la parte más débil e importante de la sociedad, que vienen a ser los trabajadores.

Si tomamos en cuenta, que el Ministerio Público participa, tanto en aspectos del Derecho Público, como en aspectos del Derecho Privado, como una necesidad de intervenir con objeto de proteger el interés y el orden social, entonces parece lógico, la necesidad de contar con un órgano que reúna dichas características aplicadas dentro del ámbito del Derecho Social, y particularmente dentro del Derecho Laboral.

A dicho órgano lo encontramos en la Institución del Ministerio Público, ya que dentro de sus atribuciones no solamente consisten en representar el interés público dentro el ámbito del Derecho Público, sino que también puede intervenir en el ámbito del Derecho Privado velando por los intereses de los particulares como el caso de aquellos que por alguna circunstancia no están en aptitud de defenderse como pueden ser los ausentes, los incapaces y los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desvalidos, con lo cual se demuestra que el interés general que persigue dicha institución se establece aún en los casos en que se persigue un interés privado, con lo cual se prueba que el ministerio Público tiene una función de coordinación e integración de los intereses sociales e individuales.

El artículo 5° de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, establece algunas de las atribuciones que en éste sentido tiene el Ministerio Público al señalar que: "La protección de los menores o incapaces, consiste en la intervención del Ministerio Público en los juicios civiles o familiares que se tramiten ante los tribunales respectivos, en los que aquellos sean parte o de alguna manera puedan resultar afectados. También intervendrá en los juicios en que le corresponda hacerlo, en su carácter de representante social, en los términos señalados en las leyes".

La parte final del mencionado precepto, establece que el Ministerio Público podrá intervenir, hasta donde se lo permitan las leyes que al caso concreto se refieran, señalando cuando, como y bajo cuales lineamientos interviene el Ministerio Público en los juicios civiles.

Dicha situación, nos hace pensar que el Ministerio Público, puede intervenir dentro de los juicios de tipo laboral, en las mismas o similares circunstancias.

Como referencia a lo anterior comentaremos que en materia civil, el Ministerio Público, puede intervenir de diversas formas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una de ellas consiste en que dicho funcionario puede intervenir como actor o como representante de los intereses de determinadas personas que requieren de un patrocinio especial, dentro de las cuales podemos citar las acciones de nulidad de matrimonio, la acción para pedir aseguramiento de alimentos, la acción contradictoria del reconocimiento de un menor de edad, la promoción para la separación de tutores, el pedimento de declaración de ausencia, la acción para adjudicación de bienes vacantes, la representación de las personas que no estuvieren presentes en el lugar de los juicios, la representación para los herederos cuyo paradero se ignora, entre otras.

Al respecto, podemos citar algunas situaciones dentro del Derecho Laboral, en las cuales el Ministerio Público podría observar conductas similares a las detalladas en el párrafo anterior, por tratarse de situaciones que afectan los derechos adquiridos por los trabajadores a través de la lucha constante en la que han participado a lo largo de toda la historia de nuestro país y particularmente con la creación de nuestro Derecho del Trabajo. En primer lugar, podemos señalar que el Ministerio Público, debería tener intervención en los casos en que abusando del estado de necesidad o mediante engaños, se impongan a los trabajadores, condiciones laborales que restrinjan o supriman derechos que estén reconocidos por la Ley Federal del Trabajo, así como por contratos individuales o colectivos, de tal forma que la intervención del Ministerio Público, asistiera realmente al Trabajador con objeto de otorgar una garantía efectiva en el disfrute de sus derechos.

De igual forma, el Ministerio Público, como titular del ejercicio de la acción penal y como defensor y representante de los derechos e intereses de la sociedad, tendría la facultad para intervenir en aquellos casos en que de forma ilegal se reclute personal, o se trafique con la mano de obra, como es el caso de los llamados *polleros*, mismos que promueven la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

emigración clandestina de nuestros compatriotas hacia los Estados Unidos de Norteamérica, generalmente bajo engaños y falsas promesas de empleo.

Así, el Ministerio Público, podría ejercitar la acción penal laboral, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, en los casos cada vez más frecuentes de discriminación por razón de orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, siendo actualmente un problema muy fuerte para los que se encuentran infectados del síndrome de inmunodeficiencia adquirida, ya que los patrones tienden a discriminar a este tipo de enfermos, coartando con ello la libertad de trabajo que se contempla en el artículo 5° de nuestra Constitución, con lo cual podrían constituirse algunas conductas ilícitas que incluso darían pie a que se legislara sobre algunas hipótesis de carácter penal y por lo cual es conveniente llamar la atención de aquellos a quienes corresponde adecuar la Ley tanto penal como laboral para satisfacer los requerimientos de una sociedad en constante cambio, ya que debe tenerse presente que las personas que se han mencionado, forman parte de la sociedad y que entre los más elementales valores con que cuenta, se encuentra la libertad y el derecho al Trabajo.

Lo que concierne a los riesgos laborales, es uno de los aspectos menos atendidos durante la práctica, ya que los patrones, estando legalmente obligados a proporcionarlos, no facilitan en múltiples ocasiones, los medios necesarios para que los trabajadores puedan desempeñar su actividad con las debidas medidas de seguridad, de tal forma que frecuentemente el Trabajador pone en riesgo su vida, su salud y su integridad física, motivo por el cual se hace necesario que las normas laborales encargadas de regular dichos aspectos, cuenten con un órgano de vigilancia efectivo para poder garantizar su observancia, ya que dada la gravedad con la que pueden repercutir dichas conductas, se constituye un punto de riesgo muy importante que afecta desde luego el desarrollo de la actividad laboral y por consecuencia, afecta de manera

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

grave el desarrollo social, pudiendo en este caso, intervenir el Ministerio Público para perseguir lo que podría darse como un tipo penal laboral, en los casos en que se incurra en violaciones a las Normas de Trabajo como consecuencia de la imprudencia de la parte patronal. Lo anterior, y equiparándolo con lo establecido por la legislación civil, en materia laboral, se hace necesario legislar en el sentido de que el Ministerio Público pudiera participar en funciones de vigilancia para resguardar las cuestiones de interés público que tuviera asignadas, siempre bajo la premisa de que el Trabajo, constituye una parte importante de dicho interés.

Por otra parte, el Ministerio Público, debería tener intervención en aquellos casos en los cuales, el Trabajador fallece durante el procedimiento laboral, o bien en caso de riesgo profesional, concurren a deducir sus derechos las personas que se creen con derecho a recibir la indemnización o el cumplimiento del Laudo correspondiente.

Ante esta situación, es común el reclamo de personas que fuera de los supuestos que establecen los artículos 296, 297 y 501 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que son distintos totalmente de los que para los casos sucesorios establece el Derecho Civil, ya que en este caso se trata de una prestación derivada de una Relación de Trabajo, y la competencia para conocer de la misma corresponde exclusivamente a los Tribunales Laborales, ya que en el artículo 501 de la propia Ley laboral, se establece en forma limitativa quienes son los beneficiarios del Trabajador fallecido, así como que deben contar con la característica de haber dependido económicamente del Trabajador.

Con relación a lo anterior, citamos la siguiente tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES LEGALES. Tratándose de prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, el carácter de beneficiario no lo tiene quien esté nombrado como tal en una declaración del trabajador hecha con base en el contrato colectivo de trabajo, sino quien dependía económicamente de aquél, ya que al respecto debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 501 de la Ley laboral que precisa quienes tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente en caso de fallecimiento del trabajador, ya que al aceptar que dicha declaración debe prevalecer por contener la voluntad del trabajador, sería tanto como aceptar que ese aspecto volitivo tiene efectos derogativos de una disposición jurídica.

Amparo Directo 3667/86. María de Jesús Montes de Téllez. 10 de junio de 1987. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

Aclaremos que la intención del legislador fue que las personas que dependían del Trabajador, estuvieran en posibilidad de reclamar el pago de las prestaciones que se le adeudaban a éste, con el fin de que, sin tener que agotar procedimiento alguno, los beneficiarios del Trabajador fallecido, estuvieran en posibilidad de satisfacer sus necesidades inmediatas.

La siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia, tiene relación con lo anterior.

DEPENDIENTES ECONÓMICOS, NO TIENEN QUE AGOTAR RECURSOS PARA RECLAMAR PRESTACIONES DERIVADAS DE MUERTE. Las prestaciones derivadas de la muerte de un trabajador que deban pagarse a sus dependientes económicos, pueden reclamarse directamente por éstos, en un juicio laboral, sin necesidad

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

de agotar previamente procedimiento administrativo alguno ante el patrón o quien lo sustituya, en tanto que, tales prestaciones, emanan propiamente de un contrato de trabajo y su pago tiene como finalidad que los beneficiarios del trabajador fallecido, satisfagan sus necesidades inmediatas, como son, entre otras, su manutención; y por ello es así, porque si de conformidad con lo que dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio, ello significa que por razones semejantes dichos beneficiarios tampoco se encuentran obligados a agotar procedimientos o recursos administrativos para obtener las prestaciones que deban cubrirseles con motivo del deceso del trabajador de quien dependían económicamente, pues de aceptarse esa pretensión, se iría en contra de los principios de equidad y justicia social que deben imperar en todo tipo de solución que se dé a conflictos de la naturaleza como los que se trata.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO. Amparo directo 422/87. Instituto Mexicano del Seguro
Social. 9 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta
Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Fariás Flores.

En la práctica laboral, es muy común que los deudos del Trabajador, se confundan del origen de las prestaciones laborales, como es el caso de los derechos adquiridos por el Trabajador con motivo de la prestación de sus servicios y en su caso, de que el fin inmediato de dichos derechos, es la subsistencia y el bienestar de la familia, como dependiente económico directo de dicha persona. En este sentido, suelen confundirse los derechos de los trabajadores, con la masa hereditaria de la que pudo haber sido creador el Trabajador. Esta situación, hace que en múltiples ocasiones, se desvirtúe la intención del legislador de poner en aptitud de satisfacer sus necesidades inmediatas a los dependientes económicos del fallecido, ya que dicha situación se ve entorpecida por la participación de personas que sin existir, acuden ante la autoridad laboral a deducir un supuesto derecho.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En este caso, se hace necesaria la intervención del Ministerio Público, a fin de que pueda dilucidar y proteger los intereses y las personas que tengan derecho a los beneficios que en su caso les otorga la Ley laboral, tal y como lo realiza dicho Instituto en los casos civiles en cuanto a su intervención dentro de los Juicios Sucesorios, y en general en lo relativo a los intereses de la familia, con lo cual se justifica su actuación dentro del ámbito laboral, ya que el fin último del Trabajo es preservar los intereses y el bienestar familiar y por lo tanto, el de la sociedad.

Relacionado con lo que se ha comentado en el presente capítulo, destaca la importante función que a lo largo de la historia del Derecho Laboral, ha tenido nuestro artículo 123 constitucional, tanto en nuestro país, como en el resto del mundo, ya que ha sido un modelo de conducta en el ámbito del Derecho internacional.

Sin embargo, y como ya lo hemos comentado, la doctrina coincide en señalar que nuestro Derecho del Trabajo, se encuentra actualmente rebasado e imposibilitado para enfrentar las tendencias modernas, por lo cual se debe legislar para poder actualizarlo y ponerlo en posibilidad de hacer frente a los reclamos sociales.

A favor de este cambio, se manifiesta Armando Gómez Montero, al señalar que:

"Creo que a lo largo de este trabajo ha quedado patente la pulverización del régimen jurídico del trabajo, y con él, del de la Seguridad Social, que se ha producido en nuestro país de 1917 a la fecha. ¿a quién que no sea los

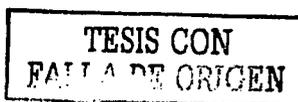
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

abogados tramposos les ha beneficiado este caos?. Desde luego que no ha sido a los trabajadores, ni a los patrones responsables, ni a los estudiosos y especialistas seris de la materia. A fines del siglo XX y apunto de arribar al XXI se impone una revisión a fondo y una adecuación profunda y renovadora del Régimen Jurídico del Trabajo en México."¹³⁷

Existen en la actualidad, algunos intentos por iniciar un proceso de cambio de nuestra legislación laboral, del cual se tienen grandes expectativas de que no se vuelvan a repetir los aspectos negativos que actualmente imperan dentro de nuestro marco normativo, para lo cual, el Estado como dirigente de las políticas nacionales deberá deshacerse del clásico autoritarismo oficial y dejar en libertad a los legisladores para que estos en aptitud de poder decidir para establecer ordenamientos que reflejen las necesidades actuales y no los parámetros que les imponga el propio sistema.

Como una deducción lógica de lo anteriormente escrito, el Derecho del Trabajo del nuevo milenio, debe contener elementos justos y congruentes con la naturaleza social de que está investido, debiendo otorgar una participación más directa de los trabajadores frente a los patrones, quienes deben comprometerse fehacientemente a comprender y coparticipar con ellos en un intento de coordinación cuyo objetivo sea el desarrollo de México, a través de la aplicación de elementos tales como la calidad, la productividad y la competitividad.

¹³⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, y otros. México su Realidad Laboral a Finales del Siglo XX. Análisis Laboral. op. cit. p 48



CONCLUSIONES

PRIMERA. Es incuestionable que en nuestro país, existen sectores de la sociedad que carecen de lo estrictamente necesario y otros que por el contrario pueden gozar de lo superfluo, de lo cual se observa que el Derecho del Trabajo no habrá logrado la meta para la cual fue creado, y de lo cual podemos concluir que la igualdad que pretende otorgar la Ley a los integrantes de los factores de producción, en la actualidad no ha pasado de ser una ilusión, pudiendo afirmarse que los trabajadores, y en general las clases más débiles de la sociedad no han logrado su emancipación en virtud de que a su vez, no han logrado su bienestar material.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo, como obra humana, y por lo tanto susceptible de ser perfeccionada, debe adecuarse constantemente a las necesidades de la vida diaria, de lo contrario, corremos el riesgo de verla rebasada. En términos generales consideramos que nuestra Ley laboral es muy completa, sin embargo no ha sido aplicada correctamente.

TERCERA. Se deben aplicar con efectividad las normas coactivas contenidas dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo a fin de hacer efectiva a la norma sustantiva que se contiene dentro de la misma, ya que la Ley Federal del Trabajo, es y ha sido siempre generosa, que con el paso del tiempo se ha ido enriqueciendo a través de las reformas a que ha sido sujeta, tal como sucedió con la reforma procesal de 1980 y a través de una amplia interpretación jurisprudencial, por lo que consideramos que lo que ha fallado es su correcta aplicación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUARTA. El Título XVI de la ley Federal del Trabajo, es inoperante en virtud de que se observan irregularidades que deben ser corregidas, tal como sucede por ejemplo, con la propia denominación del título, en donde observamos que la palabra *responsabilidades*, no es la adecuada para darle nombre, más bien debería llamarse *violaciones y sanciones*, aludiendo a la contravención a la norma y por ende al castigo a que se hace acreedor el infractor. Por éstas razones, se deben imponer reformas a nuestro sistema jurídico para que la justicia llegue a todo el pueblo y se puedan cumplir los principios para los que fue creada nuestra Ley Federal del Trabajo.

QUINTA. Cuando el Trabajador es el sujeto pasivo de conductas delictivas, hemos observado que el actual orden normativo que se contiene en la Ley Federal del Trabajo respecto de las violaciones a las normas sustantivas aplicables a las relaciones de trabajo, son insuficientes e ineficaces, ya que con frecuencia el Trabajador se enfrenta a múltiples problemas para acercarse a los tribunales o a las instancias legales correspondientes, tales como el desconocimiento de las normas, o el conocimiento en forma directa o indirecta de experiencias negativas por lo que respecta a las resoluciones de los órganos encargados de impartir justicia, lo cual motiva desconfianza en cuanto a la honorabilidad o capacidad de las personas encargadas de impartir justicia. Por otra parte se desconfía también de los órganos encargados de impartir justicia, a causa de la lentitud con la que se obtienen los resultados de las resoluciones en cualquier conflicto, lo cual motiva en muchos casos el desistimiento de los procesos ya iniciados a causa de que el Trabajador se ve imposibilitado para enfrentarse a contrapartes que exceden su capacidad económica. De lo anterior se desprende la necesidad de hacer una adecuación a dichas normas con el fin de poder aplicar efectivamente la Ley laboral a través de un ordenamiento penal especializado que sancione las omisiones y violaciones que con frecuencia se dan dentro del ámbito laboral.

SEXTA. Es impostergable la necesidad de crear un Código Procesal del Trabajo, por separado de la Ley Federal del Trabajo, tal como ocurre en otras disciplinas jurídicas, como en la materia civil en la que existe un Código Civil y por separado un Código de Procedimientos Civiles, o en la materia penal en donde conocemos un Código Penal, y un Código de Procedimientos Penales, ya que en la actualidad en la Ley Federal del Trabajo se contienen dentro de la misma dos instituciones jurídicas diferentes que resumen en un solo ordenamiento tanto el Derecho sustantivo, como el Derecho Adjetivo del Trabajo.

SÉPTIMA. Se hace necesaria la instrumentación de un Derecho Penal del Trabajo que constituya un aparato represivo más eficaz que considere las violaciones a las Normas de Trabajo que constituyan ilícitos de carácter penal, con la finalidad de estar en posibilidad de denunciar de una manera ágil y sencilla, ante el Ministerio Público, las conductas que se consideren ilícitos penales, con objeto de que éste último fuera apto para iniciar un procedimiento de investigación y persecución de las conductas que le hicieran presumir la existencia de un delito de carácter laboral, en ejercicio de la facultad exclusiva que le impone la Constitución para ejercitar la acción penal, a través de la acreditación del cuerpo del delito y la probable responsabilidad del infractor de la Ley, lo cual lo pondría en aptitud de poner en movimiento al órgano jurisdiccional correspondiente con el objeto de ejecutar las sanciones penales que considerara pertinentes en defensa de los derechos de la clase obrera, por lo cual es indispensable crear una estructura sancionadora más eficaz con objeto de poder preservar con agilidad y eficiencia los derechos de los trabajadores, en virtud de que como se observa del Título XVI de la Ley Federal del Trabajo, las sanciones que se contemplan dentro del mismo, básicamente son de carácter administrativo, siendo casos de excepción aquéllas que contienen sanciones penales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OCTAVA. Se debe crear un Derecho Procesal Penal del Trabajo, como una legislación especial, que sea específica ya que el Título XVI de la Ley Federal del Trabajo no cuenta con un procedimiento propiamente dicho, que sea adecuado para resolver las contiendas que se presenten respecto de la imposición de las sanciones que operen con motivo de las violaciones a la Ley laboral, al Contrato de Trabajo, o a otras disposiciones legales, entre las que se encuentra el Código Penal, regulando con un proceso jurídico apropiado para cubrir las necesidades actuales de justicia laboral, por lo cual es evidente la necesidad de incluir un procedimiento completo que regule el título de las Responsabilidades y Sanciones.

NOVENA. Para que los principios de justicia laboral sean observados y respetados de manera ineludible se hace necesaria dentro de nuestra legislación laboral, la institución de un órgano de vigilancia que intervenga dentro del Derecho laboral con multiplicidad de funciones como lo es dentro del ámbito del Derecho mexicano el Ministerio Público. El Ministerio Público en Materia Laboral, se encargaría de representar el interés público y el mantenimiento de la legalidad. Dicho órgano se encargaría de vigilar la observancia de la Ley laboral, de defender los intereses de la Nación en cuanto a sus bienes, derechos o acciones laborales, así como intervenir dentro de las causas penales que se derivaran de los ilícitos laborales, como investigador y persecutor de dichos ilícitos y como ejecutante de la acción penal laboral. Por otra parte se hace necesario que dicha institución represente dentro del ámbito laboral, al interés público interviniendo en la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo con objeto de que éstos no lesionen el interés de los trabajadores y por consecuencia, interviniendo dentro de los conflictos colectivos para preservar los derechos de la sociedad. De igual forma se necesita de un órgano encargado de velar por los intereses de los particulares, como es el caso de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ausentes, los incapaces y los desvalidos dentro de los juicios laborales en los que pudieran ser parte o que pudieran ser afectados.

DÉCIMA. Es necesaria la intervención del Estado para que proteja los derechos de las mayorías y las reivindique con objeto de lograr la armonía en las relaciones de Trabajo y el progreso de las clases sociales más necesitadas, a través de la instrumentación de un sistema de protección a los Derechos laborales a efecto de lograr que la reglamentación laboral se aplique de manera efectiva, y que ésta no sea un instrumento de opresión al servicio de los más privilegiados.

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Administrativo Especial. Tomo II. Porrúa. México. 1999.
2. ACOSTA ROMERO, Miguel y Eduardo López Betancourt. Delitos Especiales. Quinta Edición. Porrúa. México 1986.
3. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa. México. 1989
4. BAILÓS, Antonio y Juan Terradillos. Derecho penal del Trabajo. Trotta. Madrid. 1991.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México. 1989.
6. CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Sétima Edición. Bosch. Barcelona. 1986.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México. 1991.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. México su Realidad Laboral a Finales del Siglo XX. Análisis Laboral. Facultad de Derecho UNAM. México. 1997.
10. COLÍN SÁNCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Décimo segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
11. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994.
12. DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
13. DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa, México. 1981.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Undécima Edición. Porrúa. México. 1988.
16. DE LA PEÑA, Sergio. La Clase Obrera en la Historia de México. Segunda Edición. Siglo XX. México. 1987.
17. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.
18. GARCÍA RAMÍREZ, Sergio y Victoria Adato de Ibarra. Prontuario del Proceso Penal Mexicano. Quinta Edición. Porrúa. México. 1988.
19. Instituto de Capacitación de la Procuraduría General de la República. Hacia el Derecho Penal del Nuevo Milenio. Instituto de Capacitación de la Procuraduría General de la República. México. 1993
20. LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Introducción al Derecho Penal. Segunda Edición. Porrúa. México. 1994.
21. MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Décima Edición. Porrúa. México. 1965.
22. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983
23. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Manuel Porrúa. México. 1978.
24. REYES ECHANDÍA, Alfonso. Tipicidad. Sexta Edición. Temis. Colombia. 1997.
25. RIVERA SILVA, Manuel. El Procedimiento Penal. Decimocuarta Edición. Porrúa. México. 1984.
26. SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa. México. 1998.
27. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Undécima Edición. Porrúa. México. 1982.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Botas. México. 1948.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa México. 1973.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

30. V. CASTRO; Juventino. El Ministerio Público en México. Décimoprimer Edición. Porrúa. México. 1999.

31. VELA TREVIÑO, Sergio. Miscelánea Penal. Trillas. México. 1990.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Quinta Edición. Luciana. México. 2002.
2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada por Rubén Delgado Moya. Décimo segunda Edición. Sista. México. 2000.
3. Mexicano, ésta es tu Constitución. O. Rabasa, Emilio y Gloria Caballero Cuarta Edición. H. Cámara de Diputados LI Legislatura. México. 1982.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésima Segunda Edición. Porrúa. México. 2001.
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES. Comentarios y Jurisprudencia por Juan H. Climent Beltrán. Ecfingc. México. 1967.
6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA. Francisco Breña Garduño. Cuarta Edición. Harla. México. 1996.
7. COMPILACIÓN DE LEYES FEDERALES. Software Visual. Informática Jurídica. México. 2002. Cd. Rom.
8. COMPILACIÓN DE LEYES DEL DISTRITO FEDERAL. Software Visual. Informática Jurídica. México. 2002. Cd. Rom.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía. Fondo de Cultura Económica. México. 1980.
2. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo tercera Edición. Porrúa. México. 1996.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA LAROUSSE. Larousse Planeta, México, 1994.

OTRAS FUENTES

1. IUS 2000. Octava y Novena Épocas. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000. Cd. Rom.
2. CÓDIGO PENAL. Interpretación Jurisprudencial y Legislación Complementaria. J. Barbieri Llobregat. Bosch. Barcelona 1999.

1236
J. Barbieri Llobregat

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN