



362
29

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ARAGON"

LAS SANCIONES A LOS PATRONES COMO FUENTE
DE LAS OBLIGACIONES Y SU TRASCENDENCIA
EN CASO DE INCUMPLIMIENTO EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ANA MARIA SANTACRUZ GUILLEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

San Juan de Aragón, Edo. de México 1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION

Capítulo I

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

1.- Concepto de Fuente.....	3
2.- Teoría de las Fuentes Formales del Orden Jurídico....	3
2.1 Fuente Formal.....	4
2.2 Fuente Real.....	12
2.3 Fuente Histórica.....	13
3.- Concepto de Obligación.....	13
3.1 Concepto de Obligación Lato Sensu.....	15
3.2 Concepto de Obligación Stricto Sensu.....	15
3.3 Clasificación de las Obligaciones.....	16

Capítulo II

LA SANCION EN GENERAL

1.- Concepto y Definición Jurídica de Sanción.....	22
2.- Antecedentes de las Sanciones.....	26
3.- Figuras Principales de las Sanciones.....	43

Capítulo III

CLASES DE LAS SANCIONES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

1.- Sanciones Administrativas.....	48
------------------------------------	----

2.- Sanciones Económicas.....	59
3.- Sanciones Procesales.....	64
4.- Sanciones Penales.....	65

Capítulo IV

LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y SUS SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.

1.- Las Obligaciones de los Patrones y sus Sanciones en caso de Incumplimiento en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	81
2.- Las Obligaciones de los Patrones y sus Sanciones en caso de Incumplimiento en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	94
3.- Las Obligaciones de los Patrones y sus Sanciones en caso de Incumplimiento en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1° de Mayo de 1980.....	122
PRACTICA ACTUAL.....	148
CRITICA.....	148
CONCLUSIONES.....	150
BIBLIOGRAFIA.....	155

INTRODUCCION

Desde las primeras formaciones sociales hasta las -- más evolucionadas, llamase horda, clan, tribu, familia, Nación o Estado, el hombre como ser social por excelencia, para poder convivir o coexistir pacíficamente con sus semejantes, ha contado y ha necesitado contar con determinadas reglas de conducta o normas, que en determinado momento y lugar ha considerado como obligatorias. Y en consecuencia, para su eficacia o debido cumplimiento, ha reconocido y establecido determinadas consecuencias, castigos o sanciones, en contra de aquéllos que -- transgreden dichas normas, creando órganos específicos encargados de aplicar esas sanciones.

En un principio, en los albores de la humanidad, las obligaciones y sanciones se reflejaron en el campo del Derecho Civil y del Derecho Penal, caracterizándose las sanciones por su rigor, principalmente en materia penal.

En épocas relativamente recientes, con el nacimiento del Derecho del Trabajo, las obligaciones y sanciones adquieren singular importancia, destacando las que son a cargo del patrón, dada la naturaleza social de dicho Derecho.

En nuestro Derecho del Trabajo que surge con el nacimiento del Artículo 123 Constitucional, y evoluciona a través de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la Ley Federal del -

Trabajo de 1970, y de las Reformas a la Ley en 1980, las obligaciones patronales y sus sanciones se van perfilando, adquiriendo características propias, que las van desligando de la influencia del Derecho Civil. La trascendencia de las mismas, la encontraremos en la medida que alcancen a dar eficacia a los derechos que la Ley establece para protección de los trabajadores, De ahí, su excepcional importancia.

Sin embargo, no sólo es importante el establecimiento de obligaciones, y sanciones rigurosas aplicables a su incumplimiento, sino también, que los órganos encargados de vigilar, interpretar y aplicar las normas que contienen aquéllas, lo hagan con un sentido profundamente humano, sin perder de vista el carácter social del Derecho del Trabajo.

Durante el desarrollo del presente trabajo, veremos algunas figuras principales de las sanciones en el derecho común, para después pasar a estudiarlas en el Derecho Laboral; - en la medida que vayamos penetrando en el exámen de determinadas obligaciones y sus sanciones, iremos señalando su fundamentación, su finalidad, algunos criterios o medidas tendientes a darles eficacia o ineficacia, y en algunos casos haremos referencia a situaciones prácticas; para terminar propondrémos - en algunos casos, la reforma a ciertos dispositivos legales.

CAPITULO I

Conceptos y Definiciones

1.- Concepto de Fuente

La palabra fuente tiene su raíz etimológica en el -- término latino "fons" "fontis", que significa el manantial de agua que brota de la tierra.

Dándosele un sentido metafórico se llevó al campo -- del derecho y así frecuentemente encontramos que se habla de fuentes en el campo de la Filosofía del Derecho, para buscar - de donde brota o emana este producto social que rige la condugta de los seres humanos.

También en el campo de las obligaciones se habla de fuentes y se quiere designar con ese término el manantial de = donde brotan los derechos de crédito o las obligaciones.

2.- Teoría de las Fuentes Formales de Orden Jurídico.

Concepto de Fuente del Derecho.- Se definen las fuentes del derecho como los diversos procesos a través de los --- cuales se elaboran las normas jurídicas. Estos procesos pueden comprender tanto las manifestaciones reales que dan origen a - las normas jurídicas por virtud de los diferentes factores so-

ciales, económicos, políticos, religiosos, etc., como las formas reguladas por el propio derecho para la creación sistemática y ordenada de las citadas normas, tal como ocurre respectivamente en el proceso legislativo, en la obra constante de la Jurisprudencia y en la elaboración que se lleva a cabo por la costumbre jurídica. (1)

En la terminología jurídica la palabra fuente, posee tres acepciones.

2.1.- Fuente Formal.

Entendemos por ésta a los procesos de creación de la norma jurídica, pues bien, la palabra proceso implica la idea de una sucesión de momentos, de lo cual cada fuente formal está constituida por diversas etapas que se suceden en cierto orden y deben realizar determinados supuestos.

En la doctrina las fuentes formales se clasifican en tres y que son las siguientes:

A). La Legislación. "Es el proceso por el cual uno o varios -- órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da nombre específico de leyes". (2)

En los países en donde su derecho es escrito, la legislación es la fuente formal más importante.

(1) Rojina Villegas, Rafael, Compendio de Derecho Civil, Vol. I 10ª ed., Editorial Porrúa, S. A., México 1974, pág. 30

(2) García Maynes, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 24ª ed., Editorial Porrúa, S. A., México 1975, Pág. 51.

A diferencia de otras épocas, el Estado Moderno se caracteriza por ser el creador del Derecho. "Toda norma jurídica emana del poder público y tiene por misión realizar actos jurídicos creadores de situaciones jurídicas generales, obligatorias, abstractas e impersonales". (3)

De acuerdo a nuestro moderno proceso legislativo --- existen diversas etapas para la formación de las leyes federales, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados--- Unidos Mexicanos. A este respecto, las reglas que los norman --- se encuentran contenidas en los artículos 71 y 72 de nuestra --- Carta Magna.

La iniciativa de las leyes, es el acto por el cual --- determinados órganos del Estado someten a la consideración del congreso de la Unión un proyecto de ley.

Conforme al artículo 71 de la Constitución, pueden --- intervenir:

- a) El Presidente de la República
- b) Los Diputados y Senadores del Congreso de la Unión
- c) Las Legislaturas de los Estados.

La discusión, es el acto por el cual las Cámaras que

(3) Villoro Toranzo, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, 4ª ed., Editorial Porrúa, S. A., México 1980, pág. -- 299.

integran el Congreso de la Unión deliberan acerca de las iniciativas, con el fin de determinar si deben o no ser aprobadas dichas iniciativas.

Sobre este punto en el primer párrafo del artículo 72 Constitucional enuncia: que todo proyecto de ley o decreto-cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose el reglamento de debates sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones.

Cabe comentar, que en la formación de las leyes o decretos pueden comenzar indistintamente en cualquiera de las dos Cámaras, con excepción de los proyectos que versan sobre empréstitos, contribuciones e impuestos o sobre reclutamientos de tropas, todos los cuales deberán discutirse primero en la Cámara de Diputados.

Se da el calificativo de Cámara de Origen a aquella en donde inicialmente se discute un proyecto de ley y a la otra suele llamarsele Cámara Revisora.

La aprobación, es el acto por el cual la Cámara de Origen y la Cámara Revisora aceptan un proyecto de ley.

Sanción, con este nombre se designa a la aceptación de una iniciativa por parte del Poder Ejecutivo. La sanción es posterior a la aprobación.

La Publicación, es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deban cumplirla, la-

la publicación se realiza por medio del Diario Oficial de la--
Federación, con lo que el proyecto tendrá todas las característi-
cas de la ley, de tal manera que desde ese momento la ley --
queda integrada y concluida.

En nuestro país los Poderes Legislativo y Ejecutivo--
son los que intervienen en la elaboración de las leyes federa-
les.

La intervención del Poder Legislativo se relaciona -
con la iniciativa y aprobación. El Poder Ejecutivo se relacio-
na con la sanción, publicación e iniciación de vigencia.

La ley es una disposición de carácter general y per-
manente , elaborada, promulgada y publicada según las reglas -
constitucionales.

Respecto a la promulgación se dice, que es el recono-
cimiento formal por parte del Ejecutivo, de que la ley ha sido
aprobada conforme a Derecho y debe ser obedecida. Ahora bien,-
la Suprema Corte de Justicia ha confirmado " Para que una dis-
posición dictada por el Poder Público tenga el carácter de ley
no solamente se necesita que sea de naturaleza general, abstrac-
ta y permanente, sino además que emane del Organó Constitucio--
nal facultado". (4)

Las condiciones generales que debe contener la ley--
son las siguientes:

(4) Serra Rojas, Andres, Derecho Administrativo, Vol. I, 7a. ed.
Editorial Porrúa, S. A., México 1977, pág. 169.

- a) Generalidad: Se entiende por ésta, la aplicación a cual---
quier persona que se encuentre en los supuestos de su contenido.
- b) Caracter Obligatorio de la Ley: Se funda en el interes general de asegurar la convivencia social de un orden jurídico determinado.
- c) La Ley debe de ser Justa: Esto es, que lo que se interpreta es la conducta humana y tal interpretación debe realizarse a ciencia y conciencia buscando la comprensión de los imperativos de la conducta existencial.
- d) La Ley debe aplicarse Permanentemente: Hasta que sea derogada o abrogada.
- e) La Imperatividad de la Norma: Las normas les son impuestas a quienes les afectan, de aquí se deriva el caracter esencialmente coactivo del Derecho.
- f) La Irretroactividad de la Ley y su proyección futura: Es de que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, esto significa que la aplicación retroactiva es lícita y debida en aquellos casos en que, sin perjudicar a nadie, alguien sale beneficiado.

De acuerdo a nuestro Derecho, podemos estudiar a la ley desde el punto de vista del criterio formal y material.

El Criterio Formal, se refiere al órgano que genera el acto jurídico y que tiene a su cargo dicha función.

El Criterio Material, se refiere al contenido del --
acto jurídico.

Por lo tanto, podemos decir que la ley es un acto - formal y materialmente legislativo, asimismo el Poder Legislativo es el órgano que normalmente elabora la legislación.

Materialmente el acto legislativo posee las siguientes características:

- I.- Es una norma abstracta e impersonal
 - II.- Es una norma general y permanente
 - III.- Es una norma obligatoria
 - IV.- El acto legislativo es imperativo
 - V.- La sanción, ésta posee una naturaleza diversa, pues en algunos casos consiste en una coacción material y en otras en una sanción jurídica.
- B). La Costumbre.- Partiendo de la Teoría Romano Canónica, podemos definir a la costumbre como la práctica reiterada y la opinión jurídica de necesidad.

De esta fórmula se desprenden dos elementos:

- a). Elemento Objetivo.- El cual consiste en que la práctica -- de un determinado proceder sea suficientemente prolongada.
- b). Elemento Subjetivo.- Consiste en que el uso en cuestión -- es jurídicamente obligatorio.

La convicción de la obligatoriedad de la costumbre - implica que ésta puede ser aplicada por el Poder Público, en este sentido la costumbre puede exteriorizarse en dos formas:-

- I.- Expresa.- Esta se realiza a través de la ley, el legislador establece que a falta de precepto aplicable a una determi-

nada controversia, el Juez deberá recurrir a la costumbre.

II.- Tácita.- Esta consiste en la aplicación de una costumbre al caso concreto. (5)

La costumbre jurídica puede presentar tres formas, - las cuales son las siguientes:

a). La costumbre con arreglo a Derecho.- Aquí nos encontramos ante el supuesto de que el Poder Público reconoció en un momento dado a la costumbre y la obligatoriedad de ella no nace de sí misma, sino del reconocimiento que hace de ésta la ley.

b). La costumbre contraria a la ley.- La fuerza obligatoria de la costumbre no se puede derivar de ningún modo de un hábito colectivo, por el contrario la validez de la norma consuetudinaria debe fundarse en principios ideales o en todo caso, en el reconocimiento expreso que de ella haga el Estado. (6)

c). La costumbre como forma supletoria de la ley.- Esta tercera forma es la que acepta nuestro derecho y a la cual se le -- otorga un carácter supletorio, por lo tanto la costumbre desempeña un papel muy secundario y solo es jurídicamente obligatoria cuando así lo establece la ley.

La distinción entre la costumbre y los usos, radica en que los usos completan o interpretan la voluntad de las partes, en cuanto es expresado el ánimo y en esto se encuentra el

(5) García Maynez, Eduardo, Ob. cit., págs. 62 y 63.

(6) Rojina Villegas, Rafael, Ob. cit., págs. 33 y 34.

elemento objetivo, en cuanto no se manifiesta la necesidad a la que se haya ligado la verdadera costumbre jurídica. (7)

C). La Jurisprudencia.- La palabra Jurisprudencia, como tal, - en nuestra legislación posee la acepción de Ciencia del Derecho.

Se entiende que hay Jurisprudencia cuando existen -- consideraciones, interpretaciones, razonamientos y estimaciones jurídicas, en relación a un caso concreto en un sentido -- uniforme e ininterrumpido en un cierto número de casos concretos, los cuales son sometidos al conocimiento de una autoridad para solución en un punto de derecho determinado.

La Jurisprudencia posee dos finalidades; por un lado esta la de interpretar el Derecho Legislado y por el otro, la de crear o constituir el Derecho en ocasión, a casos que se so meten al conocimiento de los Tribunales.

La Jurisprudencia es Fuente Formal en nuestro Derecho, en cuanto que el Poder Judicial hace una interpretación legal, obligatoria y en la cual funge como un conducto para la eficacia de la ley, en atención a su caracter constitucional formal por ende, no puede haber Jurisprudencia sin una ley pre establecida.

La formación de la Jurisprudencia la realiza la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito.

(7) García Maynez, Eduardo, Ob. cit., pág. 66

Para que se constituya la Jurisprudencia se requiere de dos condiciones legales; la primera consiste en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y la segunda es que estas hayan sido aprobadas por catorce Ministros por lo menos o por unanimidad. (8)

Las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituyen Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce Ministros`.

Las Ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que las integran.(9)

2.2.- Fuente Real.

Por Fuente Real entendemos, a los elementos y factores que determinan el contenido de tales normas; pues bien, esta fuente comprende las diversas manifestaciones reales que dan origen a la norma jurídica, por virtud de los diferentes factores sociales, económicos, políticos, culturales, raciales ideas de justicia, etcétera.

(8) Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, 12ª. ed., Editorial-Porrúa, S. A., México 1977, págs. 807 y 815.

(9) García Maynez, Eduardo, Ob. cit., pág. 69.

2.3.- Fuente Histórica.

Esta fuente se aplica a los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. (inscripciones, papiros, libros, etc.)

3.- Concepto de Obligación.

Los Tratadistas modernos y los Jurisconsultos antiguos no han podido congregar en una sola idea todos los elementos de la obligación y así tenemos infinidad de conceptos de ésta, a continuación por nuestra parte se mencionarán algunos de ellos.

Por su parte Justiniano define la obligación como -- `Un vínculo de derecho por el que somos constreñidos con la -- necesidad de alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad`.

La definición de Paulo se expresa así: " La substancia de la obligación no consiste en que nuestro cuerpo haga algo, o en servidumbre nuestra, sino que otro nos constriña a -- dar algo, bien haciendo, bien prestando".

Colin y Capitant la describen como: " Una necesidad-jurídica por efecto de la cual una persona está sujeta a una prestación, ya positiva, ya negativa, es decir, a un hecho o a una abstención, o como dice el Código (de Napoleon), a dar, hacer o no hacer alguna cosa".

El Maestro Borja Soriano expresa que la obligación es: " La relación jurídica entre dos personas en virtud de la-

cual una de ellas, llamada deudor, queda sujeta para con otra llamada acreedor, a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial que el acreedor puede exigir al deudor." (10)

Planiol al respecto nos dice: "La obligación es una relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas, llamada acreedor, tiene derecho de exigir cierto hecho de otra que se llama deudor."

Baudy Lacantinerie enuncia que: "La obligación en -- sentido jurídico, es un vínculo de derecho por el cual una o varias personas determinadas, están civilmente comprometidas -- hacia otra o varias otras, igualmente determinadas, a dar, hacer o no hacer alguna cosa."

Los Tratadistas modernos definen la obligación como: "Una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado acreedor, está facultado para exigir de otro sujeto denominado deudor, una prestación o una abstención."

El Licenciado Rafael Rojina Villegas indica que la -- obligación es: "Un vínculo jurídico por virtud del cual una -- persona denominada deudor, se encuentra constreñido jurídica-- mente a ejecutar algo en favor de otra persona, llamada acreedor." (11)

(10) Cit. Pos., De Pina, Rafael, Elementos de Derecho Civil Mexicano, 1ª. ed., Editorial Porrúa, S. A., México 1958, -- págs. 24 y 25.

(11) Cit. Pos., Rojina Villegas, Rafael, Derecho Civil Mexicano 4ª. ed., Editorial Porrúa, S. A., México 1981, Vol. I, -- págs. 9 y 12.

Analizando cada una de las ideas mencionadas se puede afirmar que el moderno concepto de obligación no es actualmente el mismo que tenían los jurisconsultos romanos, pues hay que reconocer que en ciertos aspectos la influencia del Derecho Romano no ha sido obstáculo para que se produzcan notables cambios en éste.

En la actualidad, la obligación es considerada, fundamentalmente, como una relación jurídica patrimonial en la que la prestación es el elemento primordial, dada la posibilidad legal de la transmisibilidad de la misma, ampliamente admitida en el Derecho Contemporáneo, contrariamente a lo que sucedía en Roma.

3.1.- Concepto de Obligación Lato Sensu.

En este apartado tomaremos como base la definición del Maestro Ernesto Gutierrez y Gonzalez, el cual al respectos nos manifiesta:

"Es la necesidad jurídica de cumplir una prestación de caracter patrimonial (pecunaria o moral), en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o en favor de un sujeto que ya existe." (12)

3.2.- Concepto de Obligación Stricto Sensu.

(12) Gutierrez y Gonzalez, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, 5ª. ed., Editorial José M. Cajica Jr., S. A., Puebla Pue., México 1974, pág. 28

Ahora bien, bajo la rúbrica de derecho de las obligaciones, sin dejar de tener en cuenta que la obligación en general es deber jurídico y una norma que tiene necesariamente - que cumplirse y que como tal se encuentra en todas las relaciones jurídicas, debemos aclarar que en un sentido estricto, el nombre de obligación se reserva para la obligación independiente con propia y verdadera substantividad que surge en el comercio humano para facilitar el cambio de valores y servicios, excluyendo de su concepto todas las otras obligaciones que, o no son jurídicas o no revisten exclusivamente la figura de estas entidades obligatorias.

La obligación es estricto sentido, nos la define el Maestro Ernesto Gutierrez y Gonzalez como: "La necesidad jurídica de conservarse en aptitud de cumplir voluntariamente una prestación, de caracter patrimonial (pecunaria o moral), en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir."-- (13)

3.3.- Clasificación de las Obligaciones.

En este tema trataremos los diferentes tipos de ---- obligaciones que hay en el Derecho Positivo Mexicano, encontramos que las mismas tienen diferentes acepciones, viendo que el Licenciado Ernesto Gutierrez y Gonzalez las denomina como Modalidades y Formas de las Obligaciones, el Código Civil vigente-

(13) Gutierrez y Gonzalez, Ernesto, Ob. cit., pág. 29.

en su Libro Cuarto, Primera Parte, Título Segundo, las denomina como Modalidades de las Obligaciones, el Licenciado Rafael De Pina las denomina como Diferentes Especies de Obligaciones, esto por mencionar a algunos autores, ya que tampoco en este tema hay un criterio uniforme realizado por los mismos para la clasificación de las obligaciones, haciendo un resumen de los diferentes tipos de obligaciones se llegó primeramente a la clasificación, según nuestra conclusión, que hace el Código Civil en vigor, siendo ésta la siguiente:

- a) Obligaciones Condicionales.- Son aquéllas que para su existencia o resolución dependen de un acontecimiento futuro e incierto.
- b) Obligaciones a Plazo.- Son aquéllas para cuyo cumplimiento se ha señalado un día cierto, entendiéndose por tal el que necesariamente ha de llegar.
- c) Obligaciones Conjuntivas.- Son aquéllas en que el que se ha obligado a diversas cosas o hechos, conjuntamente debe dar todos los primeros y prestar todos los segundos.
- d) Obligaciones Alternativas.- Son aquéllas por las cuales el deudor está obligado a uno de dos hechos, o a una de dos cosas, o a un hecho o una cosa, de manera que satisface y se libra de un compromiso mediante la entrega de la cosa o la ejecución del hecho, a su elección.

- e) Obligaciones Mancomunadas.- Son aquéllas en que se tienen pluralidad de sujetos, activos o pasivos, tratándose de una misma obligación.
- f) Obligaciones Solidarias.- Son aquéllas en que hay pluralidad de acreedores o deudores en donde cada uno de los acreedores o todos juntos pueden exigir de todos los deudores solidarios o de cualquiera de ellos el pago total o parcial de la deuda.
- g) Obligaciones Divisibles.- Son aquéllas que tienen por objeto una prestación susceptible de cumplimiento parcial.
- h) Obligaciones Indivisibles.- Son aquéllas que tienen por objeto una prestación que debe ser cumplida por entero en toda su extensión.
- i) Obligaciones de Dar.- Son aquéllas en que el deudor se encuentra sujeto a entregar cosa cierta. El acreedor de cosa cierta no puede ser obligado a recibir otra aún cuando sea de mayor valor.
- j) Obligaciones de Hacer.- Son aquéllas en que el deudor se obliga a realizar determinada cosa o hecho a favor del acreedor. Estas admiten la posibilidad de ser realizadas no solo por el deudor, sino por cualquier otra persona, supliendo la actividad que aquel estaba obligado a desarrollar al efecto.

k) Obligaciones de No Hacer.- Son también las llamadas negativas, conforme al autor Messineo, esta obligación es la que pone en movimiento la intervención del ordenamiento jurídico, solo en caso de incumplimiento, es decir, las obligaciones de no hacer, son las que --- mientras el deudor permanezca inerte, o sea que se abstenga de hacer lo que le está prohibido, o tolere pacíficamente que el acreedor haga, la obligación -- permanece en la sombra, y que la misma adquiere particular relieve cuando el deudor contravenga a su deber, o bien cuando haga lo que no debía o resulte cosa prohibida. (14)

Una vez analizada la clasificación que hace el Código Civil de las "Modalidades de las Obligaciones", pasaremos a mencionar algunas que los Tratadistas, en su mayoría, toman como "Formas de las Obligaciones" o bien "Especies de Obligaciones"; siendo en conjunto, las obligaciones que normalmente se utilizan y las que los Tratadistas mencionan en sus textos y las cuales a continuación se enuncian:

a) Obligaciones Genéricas.- Consisten en la realización de algo que es indiferente que haga una persona u otra, porque para ello no se necesita una habilidad especial, ni cualidades sobresalientes en ningún arte u

(14) Leyva, Gabriel y Cruz Ponce, Lisandro, Código Civil, 5ª. ed., Editorial Miguel Ángel Porrúa, S. A., México 1984, - págs. 302 a 315.

oficio, ni condiciones privativas en la persona agente.

- b) Obligaciones Específicas.- Suponen la realización de algo - para lo cual se han tenido en cuenta las cualidades, - personalidad y la categoría del deudor.
- c) Obligaciones Principales.- Son aquéllas que tienen existencia propia, no dependiendo de ninguna otra.
- d) Obligaciones Accesorias.- Son aquéllas que dependen de otra obligación a cuya existencia está directamente subordinada.
- e) Obligaciones Positivas.- Consisten en realizar un hecho de dar o hacer constitutivo de la obligación.
- f) Obligaciones Negativas.- Consisten, cuando el deudor se abstiene de dar o de hacer aquello a que se comprometió a no dar o no hacer.
- g) Obligaciones Instantáneas.- Son aquellas que son susceptibles de ser cumplidas mediante un solo acto de una vez.
- h) Obligaciones de Tracto Sucesivo.- Son aquéllas en que la -- prestación solo puede quedar satisfecha mediante la realización de varios actos.(15)

(15) De Pina, Rafael, Ob. cit., págs. 104 a 106.

Ahora mencionaremos la clasificación que en forma genérica expresa el Maestro Ernesto Gutierrez y Gonzalez, donde agrupa en tres conceptos la totalidad de obligaciones existentes y las cuales son:

- a) Obligaciones Civiles.- Son las que se generan por una relación entre personas, que deben de regir su conducta conforme a lo dispuesto en el Código.

 - b) Obligaciones Mercantiles o Comerciales.- Son las que se generan por una relación entre personas que deben regir su conducta conforme a lo dispuesto en las leyes mercantiles, o aquellas que intrinsecamente las considera la ley como mercantiles o comerciales sin importar la persona que las realiza.

 - c) Obligaciones Mixtas.- Son las que derivan de una relación surgida entre dos o más personas, en la cual una de ellas realiza una conducta de aprovechamiento personal del objeto de la misma relación, y la otra verifica una conducta de intermediación en el cambio. --
- (16)

CAPITULO II

La Sanción en General

1.- Concepto y Definición Jurídica de Sanción.

Etimológicamente la palabra Sanción proviene del latín Sanctio, y significa: el acto solemne por el que autoriza el Jefe del Estado cualquier ley o estatuto; la pena o recompensa que asegura la ejecución de una ley; la consecuencia moral de un acto, castigo o recompensa. Significa además, autorización, aprobación y medida represiva. (17)

Escriche enuncia varios conceptos jurídicos de este vocablo, y nos dice: Sanción, es el estatuto, reglamento o --- constitución que tiene fuerza de ley; es el acto solemne por el que se autoriza o confirma cualquier ley o estatuto; es la pena o recompensa que establece la ley por la observancia o -- violación de sus preceptos y prohibiciones. Enseguida agrega - ejemplificando: "Así la pena de muerte es la sanción de la ley que prohíbe el asesinato; la nulidad de un matrimonio contraído por parientes sin dispensa, es la sanción de la ley que --- prohíbe estos enlaces; y por el contrario, los derechos de los esposos y la legitimidad de los hijos forman la recompensa o -

(17) De Toro y Gisbert, Miguel, Diccionario Pequeño Larousse - Ilustrado, Editorial Larousse París, Francia 1979, pág. - 924.

la sanción de una unión contraída conforme a la ley." (18)

"En sus orígenes la sanción tuvo un sentido prevalentemente ético-religioso. Significó a la vez, la pena y la re--compensa instituídas para castigar una acción mala o para pre--miar una buena." (19)

Esta dualidad de la sanción como castigo y como premio, ha sido desarrollada por la filosofía moral y por la filosofía religiosa. En lo moral, las acciones buenas o malas de - los hombres son sancionadas por la estima o el desprecio, la - alabanza o el reproche.

Sin embargo, nos interesa este concepto aplicado al campo de lo jurídico.

El dualismo filosófico de la sanción como castigo y como premio, ha sido aceptado por algunos autores. Entre ellos Jeremías Bentham, que entiende la sanción como la pena o el --placer que se aplica a la observancia de una ley; y Francisco-Carnelutti, que considera la sanción como la consecuencia de - la observancia o inobservancia de la norma jurídica, que puede derivar en la ventaja o beneficio implicado en su observancia, o en la desventaja o perjuicio con que es amenazada su inobservancia.

(18) Escriche, Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Editora e Impresora Norbajacaliforniana, - Ensenada, B.C. 1974, 2ª. ed., pág. 1449.

(19) Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica, Arg-entina, S.R.L., Argentina 1968, Tomo XXV, pág. 159.

Desde el punto de vista de la Teoría Jurídica, el vo
cablo sanción tiene dos acepciones: en una de ellas significa-
la pena o castigo que se debe aplicar a quien comete una ilici
tud; en otro sentido, significa el acto mismo de creación de -
la norma de derecho positivo. No obstante, en la actualidad, -
tanto los jusfilósofos como los juristas aplican el concepto,-
sanción, únicamente a la pena imputable a una ilicitud. (20)

Ahora veamos algunas definiciones de este concepto.

Francisco Messineo entiende la sanción como el even-
to dañoso con que, de momento, se amenaza -expresamente o de-
manera implícita- y que viene a hacerse efectivo cuando la --
norma no sea observada. (21)

Para Kelsen las sanciones, son los actos coercitivos
establecidos por el Derecho como reacciones contra una determi
nada conducta humana. (22)

Miguel Reale nos dice que la sanción es toda conse--
cuencia que se agrega a una norma, o mejor dicho que refuerza-
a una norma, apuntando a su cumplimiento. (23)

Carnelutti define las sanciones, como el señalamien-

(20) Enciclopedia Jurídica Omeba, Ob. cit., pág. 161.

(21) Messineo, Francisco, Manual de Derecho Civil y Comercial,
Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1971, --
pág. 27.

(22) Cit. pos., Díaz Arciniega, Esther, La Coercitividad Jurídica,
Editorial Porrúa, S. A., México 1964, pág. 60.

(23) Ibidem.

to de las consecuencias que deriven de la inobservancia del -- precepto. (24)

Eduardo Pallares nos dice, Sanciones Jurídicas, son las consecuencias jurídicas que se producen por la violación -- de la norma y que tienen por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo. (25)

Eduardo García Maynez, define la sanción como consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado. (26)

Rafael Rojina Villegas entiende la sanción, en térmi nos generales, como el daño o mal que sobreviene por el incumplimiento de una norma. (27)

Los autores señalan a la sanción como una consecuencia jurídica, que se traduce en una pena o castigo contra el -- infractor de una norma jurídica, y que tiene por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo. Ahora bien, esa pena o castigo con que se amenaza a quien deja de cumplir una obligación o a quien no observa la conducta ---

(24) Cit. pos. Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S. A., México 1975, 11ª. ed., pág. 716.

(25) Ibidem.

(26) García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., México 1975, 24ª. ed., pág. 295.

(27) Rojina Villegas, Rafael, Compendio de Derecho Civil I, -- Editorial Porrúa, S. A., México 1974, 10ª. ed., págs. 16- y 17.

prescrita por la norma, como veremos durante el desarrollo de este trabajo, no solo afecta en su persona al infractor, sino que tambien puede afectar a su patrimonio y algunos derechos - del mismo.

Expuesto lo anterior, podemos definir la sanción como la consecuencia jurídica consistente en una pena o castigo, que deviene a la inobservancia de la norma jurídica, afectando al infractor en su persona, patrimonio y determinados derechos del mismo, y que tiene por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación de dicho orden.

2.- Antecedentes de las Sanciones.

Sanciones en los Pueblos Antiguos.

EGIPTO

"El derecho entre los egipcios tuvo un caracter primordialmente religioso, ya que proviniendo el orden jurídico de la conformación moral de aquel pueblo y siendo esa conformación eminentemente religiosa, tal caracter se reflejó en el -- campo jurídico, que abundó en manifestaciones hasta el grado de orientar todo un orden legal." (28)

En materia familiar, a partir de la conquista de --- Egipto, por Cambises Rey de Persia, el hombre que contraía ma-

(28) Rosas Benítez, Alberto, Introducción a la Historia del Derecho, Librería Font, S. A., Guadalajara, México 1962, -- pág. 65.

trimonio quedaba obligado a dar pensiones alimenticias, garantizándolas con toda su hacienda, la cual hipotecaba en favor de su esposa; el matrimonio se extinguía por la ausencia del marido, el cual como único requisito debía pagar una multa a su mujer.

Tratándose de contratos, el incumplimiento de las obligaciones por parte del deudor, ocasionaba que el acreedor se apropiara de los bienes dados en garantía.

En el orden penal, la falsificación de documentos se sancionó mutilando una mano al delincuente; el adulterio, cometido por el hombre, según la gravedad del caso se sancionó con cien palos o la castración, el cometido por la mujer, con mutilación de la nariz; el homicidio se castigó con la pena de muerte; las lesiones se castigaron con pena de lesiones igual a las inferidas; el espionaje se castigó con mutilación de la lengua al delincuente.

"En general el tipo de penas impuestas en Egipto fueron: muerte, mutilación, apaleo, prisión y sanciones pecuniarias." (29)

BABILONIA

El Código de Hammurabí en Babilonia, que contiene las leyes y costumbres antiguas, así como normas nuevas de la

(29) Rosas Benítez, Alberto, Ob. cit., pág. 79.

época en que se redactó, es la manifestación jurídica que tuvo su importancia tanto para dicha ciudad, como para otros pueblos que tuvieron alguna relación con ella.

"La idea de la justicia tenida por aquel pueblo está basada en la reparación y composición igual al daño causado, - de esto proviene la aplicación constante de la LEX TALIONIS. - Este sistema siguió el Código de Hammurabi." (30)

En materia familiar, la mujer podía contraer nuevo - matrimonio si el marido caía prisionero en la guerra, o si --- aquélla era abandonada por éste; el marido podía disolver el - matrimonio entregando cierta cantidad de dinero a la mujer, o mediante el repudio por causa de esterilidad, o por el comportamiento incorrecto de ésta.

En cuestión de contratos, en el contrato de mutuo - con interés, el deudor que faltaba a su obligación, podía ser vendido por el acreedor como esclavo; el uso de la tierra para explotación agrícola se transfería a cambio de una renta, est pulándose en el contrato que si se perdía la cosecha por tormenta, el arrendador perdía también el importe de la renta.

En materia penal se sancionaron las conductas delictivas con una pena equivalente al daño sufrido o causado, --- correspondiendo al ofendido, aplicar la sanción en algunos casos, y en otros al Estado. En esas condiciones se sancionaron-

(30) Rosas Benítez, Alberto, Ob. cit., páq. 84.

los delitos siguientes: la brujería o hechicería comprobada, - se sancionó con pena de muerte al hechizante, pero si el pre-sunto hechizante resultaba inocente, éste podía como sanción - tomar posesión de la casa y bienes del "hechizado"; a los adúlteros se les arrojaba al agua para que perdieran la vida; el - homicidio intencional se castigó con pena de muerte; las lesio- nes se castigaron con lesiones equivalentes a las causadas, si éstas fueren intencionales, si fueran accidentales, se sancio- nó condenando a pagar las curaciones al ofendido; el robo tuvo varias modalidades: el robo de cosas en templo o casa importan- te se castigó con pena de muerte, el robo simple se sancionó - con pago si el delincuente tenía medios para ello, el robo de- infante se castigó con pena de muerte; el engaño para obtener- lucro fue equiparado al robo y se castigó con pena de muerte;- el médico que realizaba una operación defectuosa se le condena- ba a la mutilación de las manos; el funcionario público culpa- ble de soborno se le condenaba a restituir doce veces lo reci- bido e inhabilitación perpetua para desempeñar cargos públicos a la mujer religiosa que tuviera o entrara a una taberna, se - le condenaba a morir en la hoguera.

LOS HEBREOS.

"Los principios legales tienen una marcada y profun- da significación religiosa, en ellos se encuentran reguladas - las relaciones del hombre con dios, con el prójimo y con la --

naturaleza." (31)

"Los hebreos tuvieron la idea precisa de que el daño causado debía repararse mediante prestación equivalente. Esta -- idea se extendió a los daños ocasionados no solamente por las personas sino semovientes que pudieran causarlos." (32)

En materia familiar se extinguía el vínculo matrimonial por repudio del marido. Una de las causas por las que el marido podía repudiar a la mujer, era que ésta no fuera virgen al momento de contraer matrimonio, pero si no se probaba tal -- hecho, el marido era condenado a multas y azotes, si se probaba que la mujer no era virgen, ésta era condenada a morir ---- apedreada por los vecinos de la ciudad.

En materia penal, el adulterio se castigó con la pena de muerte; el homicidio intencional se castigó con la pena de muerte que ejecutaba un pariente de la víctima, el homicidio intencional daba oportunidad al que lo cometía, de ser juzgado por los ancianos del lugar y de gozar protección en determinadas ciudades mientras se le seguía el juicio; las lesiones se sancionaron con lesiones equivalentes, las cometidas en riña condenaban al que las infería, a pagar los jornales que dejaba de percibir la víctima, y los gastos de curación; la mutilación del esclavo por el señor, se sancionaba dejando en libertad al esclavo; el robo se sancionó con restitución de una-

(31) Rosas Benítez, Alberto, Ob. cit., pág. 103

(32) Rosas Benítez, alberto, Ob. cit., pág. 113.

cantidad mayor a lo robado o su equivalente; la maldición proferida por el hijo contra sus progenitores se castigó con pena de muerte; la conducta licenciosa de los hijos se castigó con pena de muerte, tratándose de las hijas, se les mataba a pedradas o se les quemaba vivas en la hoguera; al falso profeta se le castigó con pena de muerte. (33)

En resumen, las sanciones en los pueblos antiguos -- destacan por su severidad, predominando la mutilación y la pena de muerte. No obstante se encuentran también sanciones económicas que tienen carácter indemnizatorio.

Sanciones en Materia de Trabajo.

En la antigüedad en los Códigos de Hammurabí de Manú y en el Derecho Hebreo, existieron normas penales en materia de trabajo. En el Derecho Romano por las características del trabajo de servidumbre, dichas normas son escasas. En la Edad Media del Régimen Corporativo, fué estrictamente protegido, -- castigándose con severas penas las asociaciones obreras, esto se explica en razón de que los obreros eran esclavos del maestro y los maestros formaban una casta aristocrática, mercantil e industrial. Más tarde, cuando aparece la Revolución Industrial, la libertad de industria y trabajo como supremos valores, es protegida penalmente con normas que castigan todos los actos que atenten contra dichos valores, por lo que las coaliciones y asociaciones obreras, así como la huelga, son castigadas severamente como delitos.

(33) Rosas Benítez, Alberto, Ob. cit., págs. 84 a 118.

En estas condiciones, en Inglaterra, el Rey Jorge II, consagra el delito de "Conspiracy" aplicable a las coaliciones obreras; se castigan también los actos violentos contra las -- personas y sus bienes, robo de herramienta y ropa de no huelguistas, persecuciones tumultuosas en la vía pública, etc. En Francia, se tipificaron los delitos de coalición y de huelga; se castigó la violencia, la amenaza y las maniobras fraudulentas de los coaligados, contra los disidentes.

En España, El Código Penal de 1870 sancionó a los -- que se coaligaban con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones. En México, el Código Penal de 1871, sanciona las coaliciones, las -- asociaciones y la huelga, el artículo 925 de dicho Código establece: " Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro medio la violación física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. (34)

De lo expuesto nos damos cuenta que las primeras sanciones en materia de trabajo, se establecieron en contra de -- los trabajadores, sobre todo cuando surge la Revolución Industrial.

(34) Trueba Urbina, Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1948, Págs. 100 a 103.

La Revolución Industrial.

En la segunda mitad del siglo XVIII surge en Inglaterra la Revolución Industrial, la cual se manifiesta en el empleo de nuevos instrumentos, máquinas e innovaciones técnicas en la producción; esto da lugar a la concentración de capitales, la división del trabajo y la aparición de una ideología individualista y liberal, que acaba con el sistema tradicional de trabajo y crea nuevas relaciones jurídico laborales.

Bajo dicha ideología, el liberalismo económico se sustenta principalmente en el dogma de la autonomía de la voluntad y de la libertad contractual. Así, la voluntad del empresario mas que la del trabajador, determina las condiciones de trabajo, condiciones que el trabajador tenía que aceptar o morir de hambre. En consecuencia los trabajadores tienen que soportar jornadas excesivas de trabajo, salarios insuficientes inseguridad en el empleo, falta de higiene y seguridad en el desempeño del trabajo, reglamentos severos en el taller o empresa, etc. (35)

El Estado por su parte, en esta época adopta inicialmente el papel de mero espectador, después interviene abiertamente para proteger los intereses de los empresarios, reprimiendo a los trabajadores con las legislaciones penales que hemos citado. Sin embargo, los trabajadores movidos por sus nece

(35) Alonso García, Manuel, Derecho del Trabajo, Editor José - Ma. Bosch, Barcelona 1960, págs. 93 a 103.

sidades y condiciones de vida, no se detienen ante la legislación civil, que era la que regulaba las condiciones de trabajo ni tampoco ante la legislación penal, y a base de grandes sacrificios y de lucha, obliga al Estado a legislar en materia de trabajo, reconociéndoles un mínimo de derechos.

La Revolución Mexicana.

Durante la época del porfiriato las luchas de los trabajadores, urbanos y del campo, por mejorar sus condiciones de vida, son abundantes. Estas luchas se sintetizan en las Huelgas de Cananea y Río Blanco, Veracruz, en 1906 y 1907, respectivamente, mismas que fueron resueltas sanguinaria y criminalmente por el Estado; tal fué la respuesta a las justas peticiones de los trabajadores de aquel entonces.

La situación en la que vivían los trabajadores en esa época, es analizada por el Partido Liberal Mexicano en un manifiesto a la Nación, publicado el 1º de julio de 1906. Pero no nada mas se analiza la situación, sino que en el programa de dicho partido, publicado en la misma fecha, se plantea la necesidad de legislar en materia de trabajo, proponiendo principios e instituciones que mas tarde conformarían en gran parte, nuestro Derecho del Trabajo. (36)

Por su importancia histórica y social, transcribire-

(36) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa, S. A., México 1977, 4ª. ed., pág. 42.

mos primero las consideraciones laborales de ese manifiesto y posteriormente, los principios e instituciones de trabajo propuestas bajo el rubro Capital y Trabajo.

Consideraciones:

"Hay que combatir desde la escuela ese desprecio --- aristocrático hacia el trabajo manual, que una educación viciosa ha imbuido a nuestra juventud, hay que formar trabajadores, factores de producción efectiva y útil, mejor que señores de -pluma y bufete.

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

negra miseria en que vive, continuaría obligándolo a aceptar - todas las condiciones del explotador. En cambio garantizándole menos horas de trabajo, y un salario superior al que hoy gana la generalidad, se le aligera el yugo y se le pone en aptitud de luchar por mejores conquistas, de unirse, organizarse y fortalecerse para arrancar al capital nuevas y mejores cesiones.

No sucede lo mismo en el salario mínimo de un peso y sobre esto hay que hacer una advertencia en extremo importante. Las condiciones de vida no son iguales en toda la República; - hay regiones en México, en que la vida resulta mucho más cara que en el resto del país. En esas regiones, los jornales son - más altos, pero a pesar de eso, el trabajador sufre allí tanta miseria como la que sufren con más bajo salario los trabajadores en los puntos donde es más barata la existencia. Los salarios varían, pero la condición del obrero es la misma. En esas partes no gana, de hecho, sino lo preciso para no morir de hambre. Un jornal de más de un peso en Mérida, como de 50 centavos en San Luis Potosí, mantiene al trabajador en el mismo estado de miseria, porque es doblemente o más cara la vida en el primer punto que en el segundo.

La higiene en fábricas, talleres, alojamientos y --- otros lugares en que dependientes y obreros deban estar por -- largo tiempo; las garantías a la vida del trabajador; las prohibiciones del trabajo infantil; el descanso dominical; la indemnización por accidente y la pensión a obreros que han agotad

do sus energías en el trabajo; la prohibición de multas y descuentos; la obligación de pagar con dinero efectivo; la anulación de las deudas de los jornaleros; las medidas para evitar abusos en el trabajo a destajo y las de protección a los medios, todo esto lo reclaman de tal manera las tristes condiciones del trabajador, en nuestra patria, que su conveniencia no necesita demostrarse y con ninguna consideración."

Capital y Trabajo.

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

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

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

24. Prohibir el empleo de niños menores de 14 años.

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

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

27. Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones-- por accidentes de trabajo.

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

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

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

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

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

en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical." (37)

Por otra parte, la Revolución Mexicana iniciada el 20 de noviembre de 1910, triunfa pocos meses después, y terminada la lucha armada se convoca a elecciones para Presidente de la República. Francisco I. Madero, quien encabezó la Revolución, en su campaña electoral ofrece promulgar leyes que mejoren la situación del obrero. Posteriormente como Presidente de la República, Madero emite un decreto en 1911, que crea el Departamento de Trabajo, encargado de resolver los conflictos laborales. Este decreto en su artículo 2º establece:

"El Departamento de Trabajo estará encargado:

I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República;

II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten;

III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueron contratados;

IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados."

(37) Díaz Cárdenas, Leon, Cananea, Primer Brote del Sindicalismo en México, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1976, 2ª. ed., págs. 17 a 21.

En 1913 Francisco I. Madero es asesinado y se apodera de la Presidencia Victoriano Huerta. El Gobernador del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza, se levanta en armas contra Huerta y encabeza el movimiento constitucionalista. Triunfa este movimiento, pero continua la lucha armada contra Francisco Villa y Emiliano Zapata, en este momento Carranza dicta un decreto que modifica el Plan de Guadalupe. Este decreto en su artículo 2º entre otras cosas dice: " El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, ... LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO Y EN GENERAL DE LAS CLASES PROLETARIAS..."

Bajo estas circunstancias los gobernadores y comandantes militares carrancistas, emiten decretos y leyes en materia de trabajo, en los Estados de la República que tienen bajo su control.

En Yucatán se dicta un decreto en 1914, que deja sin efecto las deudas contraídas por sirvientes y jornaleros del campo y otorga a éstos últimos libertad para trabajar donde quisieran. (38)

En Aguascalientes el 8 de agosto de 1914, se regla--

(38) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1978, 4ª. ed., págs. 5 a 9.

menta la jornada de trabajo de nueve horas, descanso semanal, - protección al salario, prohibiendo su reducción.

El 15 de septiembre de 1914, se establecen los salarios mínimos en San Luis Potosí.

En Tabasco se establecen los salarios mínimos, la -- jornada de ocho horas de trabajo, y se cancelan las deudas de los campesinos, en septiembre de 1914.

En Jalisco se reglamenta la jornada de trabajo, el - descanso semanal obligatorio y vacaciones, después se reglamenta la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, se establecen salarios mínimos para el campo y la ciudad, protección al salario, normas sobre el trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional; además, se crean las Juntas Municipales.

En Veracruz se dictó una Ley del Trabajo el 19 de octubre de 1914, en ella se reglamenta: Jornada máxima de nueve horas de trabajo, descanso semanal, salarios mínimos, teoría - del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

En Coahuila se emite en 1916 una Ley del Trabajo y - se crea dentro de los Departamentos del Gobierno, una Sección de Trabajo. Dentro de las disposiciones de esta Ley se encuentran normas sobre la participación obrera en las utilidades. (39)

(39) De la Cueva, Mario, Ob. cit., págs. 45 y 46.

A pesar de los decretos y leyes citadas, la necesidad de los trabajadores de contar con leyes apropiadas que mejoraran sus condiciones de vida, seguía presente. Venustiano Carranza conocedor de esta necesidad, cuando se ve precisado a luchar contra Villa y Zapata, promete a los trabajadores organizados, mejorar sus condiciones de vida, comprometiéndose a dictar leyes para tal efecto. En estas condiciones se celebra un pacto entre Carranza y la Casa del Obrero Mundial el 17 de febrero de 1915, mediante el cual los trabajadores pertenecientes a dicha Casa, se comprometen a luchar al lado del ejército constitucionalista.

Terminada la lucha contra Villa, Carranza parece olvidarse de la promesa hecha a los trabajadores, pero éstos no estaban dispuestos a renunciar a mejorar sus condiciones de vida. En consecuencia, los trabajadores vuelven a la lucha, se van a huelga los ferrocarrileros, los electricistas y terminan con una huelga general en 1916 en la Ciudad de México. --- Carranza y Obregón en respuesta a estas luchas, realizan una de sus campañas represivas mas duras de la historia, en contra de los trabajadores, a quienes aplican la Ley de Juárez de 25 de enero de 1862. Esto da lugar a la desaparición de la Casa del Obrero Mundial el 2 de agosto de 1916. (40)

Sin embargo, estas luchas y las demás llevadas a cabo por los trabajadores, no fueron estériles, Carranza y el --

(40) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1984. 3ª. ed., - prólogo a la 1ª edición.

capital, tuvieron que convencerse que el Derecho del Trabajo, era ya inaplazable.

Es así en 1917, nace a la vida jurídica y social, el Artículo 123 Constitucional, cuyas bases permitirían en particular: el establecimiento y desarrollo de las obligaciones y sanciones a cargo de los patrones; y en general: la integración y evolución del Derecho Mexicano del Trabajo.

3.- Figuras Principales de las Sanciones.

Para Kelsen las sanciones principales son: el castigo y la ejecución forzosa. (41)

Carnelutti considera como tipos principales de la sanción: la restitución y la pena. (42)

Para José De Aguilar Díaz, las sanciones pueden ser: restitutivas y represivas. (43)

En opinión de Esther Díaz Arciniega, los tipos mas importantes y generalizados de la sanción, son: la ejecución forzosa o forzada y la pena. (44)

Eduardo Pallares dice que las figuras principales de la sanción, son: el resarcimiento de los daños y perjuicios y-

(41) Cit. pos., Díaz Arciniega, Esther, La coercitividad Jurídica, Editorial Porrúa, S. A., México 1964, pág. 60.

(42) Carnelutti, Francisco, Teoría General del Derecho, Revista de Derecho Privado, Madrid 1941, pág. 63.

(43) De Aguilar Díaz, José, Tratado de Responsabilidad Civil, Editorial José M. Cajica, Jr., S. A., México-Lima-Buenos Aires 1957, pág. 126.

(44) Díaz Arciniega Esther, Ob. cit., pág. 111.

la restitución del estado jurídico anterior a la violación de la norma. (45)

De lo expuesto por los autores mencionados se des---prenden tres tipos de sanciones como figuras principales: la -restitución o ejecución forzada; la pena y la indemnización o resarcimiento de daños y perjuicios.

Con la restitución se busca "enderezar el entuerto", es decir, que vuelvan las cosas al estado en que se encontra--ban antes de la violación de la conducta ordenada o prohibida--por la norma; con la pena se busca infligir un daño al trans--gresor, para evitar que vuelva a quebrantar el orden jurídico--instituído; y con la indemnización o resarcimiento de daños y--perjuicios se tiende a compensar pecuniariamente a quien resul--ta dañado por la infracción.

En términos generales como nos dice Kelsen: con la -sanción se persigue una doble finalidad, motivar a los indivi--duos a que cumplan los deberes instituídos, y a reparar o res--tituir el equilibrio social que se estima fracturado por la --ilicitud. (46)

Por otra parte, hay preceptos que están respaldados--con una sanción y otros cuya eficacia depende de dos o mas san--ciones, como sostiene Carnelutti. En el primer caso, nos dice--este autor, tenemos la obligación de hacer, cuyo incumplimien--

(45) Pallares, Eduardo, Ob. cit., pág. 716.

(46) Enciclopedia Jurídica Omeba, Ob. cit., pág. 162.

to sólo exige la indemnización de daños; y en segundo lugar -- existe el caso de la obligación de dar, cuyo incumplimiento implica juntamente con la indemnización la obligación de restituir, y cuando se haya quebrantado la disposición de no apoderarse de cosa mueble ajena, se añade también una sanción penal. (47)

Ahora bien, ubicándonos en nuestro Derecho del Trabajo, encontramos estas figuras principales de las sanciones y -- tenemos como ejemplos: el caso del despido injustificado y el pago de un salario inferior al mínimo general.

En el primer caso, cuando un trabajador es despedido injustificadamente, de conformidad con la fracción XXII del artículo 123 Constitucional en su Apartado "A", y de acuerdo con lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, puede optar: por la reinstalación en su trabajo (sanción -- reparatoria o de ejecución forzada, con las excepciones que -- establece la ley); o por la indemnización Constitucional, consistente en el importe de tres meses de salario (sanción indemnizatoria). En el segundo caso, el patrón que pague al trabajador un salario inferior al mínimo general que establece la ley incurre en el delito de fraude al salario, que de acuerdo con el Código Penal vigente y por lo dispuesto por el artículo --- 1004 de la Ley, se castigará con prisión (sanción penal) de -- tres meses a dos años, en unos casos y en otro, con prisión de

(47) Carnelutti, Francisco, Ob. cit., pág. 121.

tres meses a tres años, independientemente de la rescisión que en su caso se haga valer ante el Tribunal Laboral.

Abundando sobre la indemnización, en relación con el despido injustificado, para terminar este tema, citamos a continuación a Alcalá y Zamora y Cabanellas, que nos dicen: "Toda disolución del contrato (y de relación laboral agregamos nosotros) representa para el trabajador el término de una situación laboral mas o menos estable y la iniciación frecuente de una fase en que la inseguridad de encontrar nueva ocupación, repete también en su subsistencia material y en su tranquilidad-anímica. Especialmente, en los casos de disolución inculpable para el trabajador, postulados sociales de caracter general y otros típicamente político-laborales, determinan que se proceda por la vía del resarcimiento económico a compensar, en lo posible, lo que se pierde y a procurar una interinidad de recursos hasta una reanudación mas o menos satisfactoria de tareas, con otro empresario o autónomamente. A esa finalidad propenden las diversas indemnizaciones legales que mas discrepan en las modalidades que en los principios." (48)

(48) Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, -- Editorial Heliasta, S. R. L., Buenos Aires, República de Argentina 1972, pág. 69.

CAPITULO III

Clases de Sanciones en el Derecho Mexicano del Trabajo.

"Las normas jurídicas son obligatorias; se establecen para que los individuos las acaten y las cumplan. Si su cumplimiento se dejara a la libre voluntad de los particulares, perderían su fuerza. El Estado, por tanto, interviene, imponiéndolas y haciéndolas respetar. El medio de que se vale para hacer eficaz su observancia es la sanción." (49)

"Sancionar quiere decir, precisamente hacer inviolable o sagrada alguna cosa: en este caso, el precepto." (50)

"Sanciones de trabajo, son las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo." (51)

La doctrina aún no se ha preocupado, por elaborar un estudio serio, de las sanciones en materia laboral, no obstante la trascendencia e importancia que ello reviste.

La carencia de estudio sobre el particular podría --

- (49) Moto Salazar, Efraín, Elementos de Derecho, Editorial --- Porrúa, S. A., México 1964, 9ª ed., pág. 8
- (50) Carnelutti, Francisco, Teoría General del Derecho, Revista de Derecho Privado, Madrid 1941, pág. 62
- (51) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa, S. A., México 1977, 4ª ed. pág. 102.

justificarse, si se parte de la base de la complejidad del problema y de la falta de sistema de que adolece nuestra legislación. Muy a pesar de los grandes inconvenientes que presenta - el tratar este tema, nos hemos atrevido a abordarlo, en algunos aspectos, con el modesto propósito de despertar inquietud en la investigación del mismo, con el fin de que se procure la sistematización de las sanciones en la legislación laboral, a través de una revisión integral de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, pasaremos al estudio de las sanciones, - que a nuestro juicio, consagra la Ley Federal del Trabajo y de las cuales, algunas menciona la doctrina, siendo éstas: las administrativas, económicas, procesales y penales, de las cuales la doctrina trata sobre las mencionadas en primer término.

1.- Sanciones Administrativas.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Dieciseis - Responsabilidades y Sanciones, contempla a las sanciones administrativas en los dispositivos que a continuación se indican y que a su letra enuncian:

" Art. 993. Al patrón que no cumpla las normas que - determinan el porcentaje a la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos, se les impondrá una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, - conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.

" Art. 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero;

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII XIV y XXII;

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. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijan las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades

procedan en los términos del artículo 512-D;

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."

" Art. 995. Al patrón que viole las normas que rijen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992."

" Art. 996. Al armador, naviero o fletador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 992, se le impondrá multa por el equivalente:

I. De 3 a 31 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204 fracción II y 213, fracción II; y

II. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX."

" Art. 997. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992."

" Art. 998. Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico

co que carezca de instrucción, la asistencia a una - escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general."

" Art. 999. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y -- otros establecimientos semejantes, se le impondrá -- multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992."

" Art. 1000. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de - la jornada y descansos, contenidos en un contrato--- ley, o en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana, se sancionará con -- multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992 tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumularán las multas. La reincidencia - se sancionará con la misma multa, aumentada a un --- veinticinco por ciento. "

" Art. 1001. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le im-- pondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el - salario mínimo general, conforme a lo establecido en

el artículo 992. "

Las sanciones administrativas que se enuncian en los artículos que preceden, se aplican a los patrones que infrin--
jan las normas y obligaciones siguientes:

Sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros en -
establecimientos o empresas; en la jornada máxima de trabajo, -
constante de un día de descanso por cada seis de trabajo con -
goce de salario integro; dar vacaciones de no menos de seis --
días laborables; dar un período anual de vacaciones a trabaja-
dores discontinuos y temporales; dar la participación corres--
pondiente de utilidades a sus trabajadores; proporcionar un lo
cal seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de tra-
bajo pertenecientes al trabajador; expedir cada quince días --
constancias al trabajador que así lo solicite de los días tra-
bajados y el salario percibido, expedir al trabajador que así-
lo solicite o se separe, constancia relativa a sus servicios;-
conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejerci-
cio del voto en las elecciones populares y en los servicios de
jurados, electorales y censales, cuando deban cumplirse dentro
de sus horas de trabajo; permitir faltar a los trabajadores pa-
ra desempeñar una comisión, accidental o permanente de su sindi-
cato o estado; establecer y sostener las escuelas "Artículo-
123 Constitucional"; hacer por su cuenta los gastos indispensa-
bles para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, in-
dustriales o prácticos en centros especiales nacionales o ex--
tranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de

éstos; hacer las deducciones de las cuotas ordinarias sindicales previstos en los estatutos de los sindicatos; proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; exigir que sus trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; obligar a sus trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato o a que voten por determinada candidatura; hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; proporcionar trabajos que no exijan esfuerzos considerables a las mujeres durante el período de embarazo; proporcionar un descanso de seis semanas antes y seis después del parto proporcionar un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras; abstenerse de utilizar el trabajo de menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes, que el trabajo no afecte la moral o las buenas costumbres del menor; abstenerse de proporcionar trabajos subterráneos o submarinos, proporcionarles trabajos superiores a sus fuerzas o en establecimientos no industriales después de las diez de la noche; abstenerse de utilizar el trabajo de menores de 18 años en trabajos nocturnos, industriales, su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias, proporcionarles un período anual de vacaciones, distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, proporcionarles capacitación y adiestramiento; proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a --

los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y - cabotaje y de dragado; repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores; pagar los salarios del lugar donde preste el trabajador sus servicios en el campo; proporcionar gra--tuitamente habitaciones adecuadas e higiénicas a los trabajadores; proporcionarles asistencia médica así como a sus familiares, proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación propios de la región donde prestan sus servicios; fomentar la alfabetización entre sus trabajadores y sus familiares y abstenerse de dar entrada a vendedores de bebidas embriagantes; los trabajadores a domicilio deberán inscribirse previa--mente en el " Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio " - que funcionará en la inspección del trabajo, proporcionarles - los materiales y útiles de trabajo, recibir oportunamente el - trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipulados, darles vacaciones anuales a sus trabajadores; abstenerse de todo mal trato de palabra o de obra al trabajador doméstico, proporcionarle un local comodo e higiénico para su habitación, -- darle una alimentación sana y satisfactoria, cooperar para la-instrucción general del trabajador, proporcionarle asistencia-médica; el patrón debe de abstenerse de tener participación en las propinas de los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, la alimentación que - les proporcionen deberá ser abundante y nutritiva; permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo, de seguridad, higiene y medidas para prevenir riesgos de trabajo.

Por otra parte, la vigilancia de las obligaciones, - que la ley impone a los patrones, está a cargo principalmente de la Inspección del Trabajo. Los inspectores del trabajo pueden ser federales o locales, según la materia; a los primeros los designa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a -- los segundos, el Jefe del Departamento del Distrito Federal o los Gobernadores de los Estados.

Las funciones de los inspectores del trabajo son varias, entre ellas mencionaremos las siguientes: vigilar que se cumplan las normas que reglamentan el trabajo de mujeres y los menores; que se cumplan las normas de seguridad e higiene; interrogar a los trabajadores y patrones, sobre la aplicación de las normas de trabajo; exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo y los defectos en las instalaciones y métodos de trabajo, - cuando constituyan violaciones a las normas o un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas funciones las realizan los inspectores mediante visitas o inspecciones periódicas a las empresas o establecimientos, en horas de trabajo - diurno o nocturno, previa identificación, pero también pueden realizar inspecciones extraordinarias, cuando lo ordenen sus superiores, o cuando haya denuncia de violaciones a las normas de trabajo. En ambos casos, ya sea inspección ordinaria o extraordinaria, el inspector deberá de levantar acta de cada inspección, con intervención de los trabajadores y el patrón, ha-

ciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, y turnar dicha acta a la autoridad correspondiente, - entregando copia de la misma a las partes que hayan intervenido. El contenido de dichas actas se tiene como cierto, mientras no se demuestre lo contrario. Estas funciones las encontramos enunciadas en los artículos 540 a 543, de la Ley Federal del Trabajo, amén de que en otros dispositivos también se establecen diversas funciones que tienen a su cargo los inspectores del trabajo.

El Maestro Trueba Urbina, en comentario a la Ley Federal del Trabajo, respecto a los artículos 540 a 543, nos dice:

"COMENTARIO: Los Inspectores del Trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones. En el artículo que se comenta - y en los que le siguen, se reglamentan las actividades principales de los inspectores del trabajo; pero en otras disposiciones de la ley también se les confieren otras atribuciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la -- nueva Ley a los Inspectores del Trabajo, no solo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patronos sino -- también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacio-

nado con participación de utilidades. (Artículo 125 fracción - II)." (52)

Para finalizar el inciso correspondiente a las sanciones administrativas, pasaremos al estudio de los artículos que a continuación se indican y los cuales a su letra enuncian:

"Art. 992. Las violaciones a las normas de trabajo-- cometidas por los patrones o por los trabajadores, - se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabi lidad 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 míni mo general vigente, en el lugar y tiempo en que se - cometa la violación."

"Art. 1002. De conformidad con lo que establece el - artículo 992, por violaciones a las normas de traba- jo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra- disposición de esta Ley, 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 y las circunstancias del caso.

(52) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Fede-- ral del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Editoria l Porrúa, S. A., 53ª ed., pág. 292.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, está no-
podrá exceder al importe señalado en el último párra-
fo del artículo 21 Constitucional."

"Art. 1008. Las sanciones administrativas de que tra-
ta este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el
Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los -
Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Depar-
tamento del Distrito Federal quienes podrán delegar-
el ejercicio de esta facultad en los funcionarios su-
bordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo
que se públque en el periódico oficial que corres-
ponda."

"Art. 1009. La autoridad, después de oír al interesa-
do, impondrá la sanción correspondiente."

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

Visto lo anterior y conforme a lo enunciado por los-
artículos que preceden, se desprende: que las sanciones admi-
nistrativas son impuestas por el Secretario del Trabajo y Pre-
visión Social, por los Gobernadores de los estados o por el Je-
fe del Departamento del Distrito Federal, por las violaciones-
a las normas de trabajo cometidas por los patrones o trabajado-
res; siendo independientes éstas, de la responsabilidad que --
corresponda por el incumplimiento de las obligaciones y se im-
pondrán tomando como base el salario mínimo general, vigente -

en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; que toda violación a las normas de trabajo que no esté sancionada en el Capítulo de Responsabilidades y Sanciones o en otra disposición de la ley, será sancionada con una multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, de acuerdo con la gravedad de la falta y las circunstancias del caso; y previo a imponer la sanción correspondiente, se debe oír al interesado; haciendo efectivas las sanciones por medio de las autoridades señaladas por las leyes.

Por otra parte, "cuando las violaciones patronales a las normas administrativas no sean reparadas en el campo de la Administración Pública, los trabajadores podrán ejercitar sus acciones ante los Tribunales Sociales del Trabajo, sin perjuicio de que se apliquen las sanciones administrativas tipificadas en las leyes y reglamentos laborales." (53)

2.- Sanciones Económicas.

Las sanciones administrativas, son a la vez, sanciones económicas, toda vez que aquellas, llevan implícitas multas a los patrones o trabajadores que infrinjan las normas y las obligaciones que marca la Ley de la Materia, multas que en todos los casos son de carácter pecuniario, por lo tanto, también son sanciones económicas, al respecto el Maestro Mario De

(53) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., 2ª ed. pág. 115.

La Cueva, nos dice: "La única sanción aplicable es la multa, - cuyo monto varía con la gravedad de la violación." (54)

De acuerdo con el último párrafo del artículo 992, - la cuantificación de esas sanciones pecuniarias se hace tomando como base el salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Visto lo anterior, podemos deducir, si el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal es de \$ 10,080.00- diarios y tomando como base el artículo 994 fracción I de la - Ley de la Materia, se sancionará con una multa de 3 a 155 ve-- ces el salario mínimo general, al patrón que infrinja en las - obligaciones siguientes: sobre duración máxima de la jornada - de trabajo; dar al trabajador un día de descanso cada seis de- trabajo, con goce de salario íntegro; otorgar vacaciones a los trabajadores que tengan más de un año de servicios; así es que la multa equivale de \$ 30,240.00 a \$ 1'562,400.00, según lo -- preceptuado por el dispositivo enunciado, tomando la primera - cantidad, que sirve de punto de partida a la sanción, nos pare ce rídica, pues nos pone a pensar, que si la autoridad impo- sitora de sanciones, no ve gravedad alguna en la infracción a- las citadas obligaciones, que en nuestro concepto son graves,- va a sancionar al patrón con la cantidad de \$ 30,240.00.

Otro caso lo tenemos en la obligación patronal de re partir utilidades, en los supuestos que señala la ley. La san- ción máxima por el incumplimiento de esta obligación, tomando- como base el mismo salario mínimo de \$ 10,080.00 y de conformi i (54) De la Cueva, Mario, Ob. cit., pág. 102.

dad con el artículo 994 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, sería de 15 a 315 veces el salario mínimo general, equivalentes a las cantidades de \$ 151,200.00 a \$ 3'175,200.00, estas cantidades nos parecen realmente mínimas, frente a las cantidades que pueden estar en juego. Así hay empresas muy fuertes que les resulta cómodo infringir dicha obligación, pues -- tal violación, representa en ocasiones, miles de millones de pesos de ganancias a las empresas infractoras.

Como un último ejemplo citaremos el que se encuentra enunciado en el artículo 995 de la Ley de la Materia, mismo -- que en su parte conducente dice: "al patrón que viole las normas que rijen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general.", ahora siguiendo con el salario mínimo en el Distrito Federal de \$ 10,080.00, la multa a que se refiere el mencionado artículo, es de \$ 30,240.00 a \$ 1'562,400.00, -- cantidades que nos parecen definitivamente simbólicas, y al -- respecto cabe preguntar ¿ hay proporcionalidad entre el daño social causado con motivo de la violación y las sanciones de castigo, consistentes en multas, para el infractor, conforme -- al Título Dieciseis de la Ley de la Materia ? ¿Es posible reparar los principios morales, los daños y las malformaciones mentales originadas a un menor que fué obligado a laborar en expendios de bebidas embriagantes o en trabajos susceptibles, de afectar su moralidad y buenas costumbres? ¿Es posible reparar el daño que se causa a una mujer a quien se obligue a trabajar

jornada nocturna industrial, en los días de descanso obligatorio o en sus vacaciones? ¿Será posible restablecer los daños - originados con motivo de la violación de todos los derechos imponderables de la persona humana?.

Quizá se podría contestar a nuestras interrogantes - argumentando, que al tener lugar la sanción de cumplimiento se restablece el imperio de la norma violada, pero aún así admitiendo esta posibilidad tal observancia sería a futuro, a partir del momento en que por virtud de la sanción se observó lo previsto en la norma ¿pero, es que acaso hubo aplicación de la norma infringida durante el lapso en que existió la infracción? se diría igualmente que con el hecho de otorgar una indemnización al afectado o pagar la multa correspondiente a la autoridad respectiva, con motivo de la infracción, se le resarció de los daños que sufrió con el incumplimiento; nosotros no lo entendemos así, ni nos damos por satisfechos con semejante realización, porque la ley está protegiendo derechos imponderables de la persona humana, con la pretensión de que sean cumplidos y satisfechos, es decir, quiere que el trabajador disfrute sus vacaciones, de un séptimo día, de un descanso, sin embargo, ante su incumplimiento, nos establece sanción que los restaure, como no sea la de tipo patrimonial y penal; nosotros estimamos que tales sanciones no son admisibles, porque aún de nacer y - aplicarse, tales derechos no serán restaurados retroactivamente y por ello la infracción allí quedará viva y siempre habrá - un derecho que no fué cumplido, ya que no habrá equivalencia -

ni proporcionalidad entre el derecho a la salud, por ejemplo,-- y la indemnización que se otorgue, a un trabajador que laboró-- en forma extraordinaria fuera del margen establecido por la -- ley.

De los ejemplos anteriores, deducimos que no hay una adecuación entre el bien que tratan de proteger las normas que contienen esas obligaciones y la medida de la sanción.

Al respecto Carnelutti sostiene, que la elección, la medida y la actuación de la sanción, representa un problema -- técnico dentro del mecanismo del derecho. Y en seguida agrega, que entre el precepto y la sanción, hay una relación que debe-- ser analizada en cuanto a la medida en que dicha sanción deba-- aplicarse para obtener la eficacia del precepto. Por ejemplo,-- si para reprimir el robo se aplica una multa inferior en valor a lo robado, tal sanción resulta ineficaz, y por el contrario, si se castiga con pena de muerte el robo simple significa exce-- derse en la medida coactiva, es como si para eliminar un fruto podrido se cortara el árbol. (55)

Para finalizar proponemos que se haga una revisión-- con base en la estadística, que suponemos lleva o debe llevar-- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de todas aque--- llas infracciones patronales, de las sanciones aplicables a ca-- da caso, así como de la reincidencia, con la finalidad de que-- se reforme la Ley de la Materia, sustituyendo las sanciones --

(55) Carnelutti, Francisco, Ob. cit., pág. 67.

inoperantes, por otras mas severas que garanticen la debida observancia de las obligaciones que la Ley impone a los patrones.

3.- Sanciones Procesales.

Con relación a este tipo de sanciones, aunque la ley no las menciona expresamente con tal caracter, si las contiene Por ello vamos a tomar, en parte, como punto de partida en este tema, lo que a continuación nos dice Eduardo Pallares: "Las sanciones procesales se refieren, sólo a la violación de las - normas procesales..." "... son sanciones procesales: la ejecución forzosa, los medios de apremio, las caducidades procesales, las nulidades procesales, la responsabilidad oficial, la destitución, la suspensión de los funcionarios judiciales y -- las correcciones disciplinarias." (56)

De la anterior clasificación, aceptamos como sanciones procesales en materia de trabajo: la ejecución forzosa, -- los medios de apremio, las caducidades procesales, las nulidades procesales y las correcciones disciplinarias, ya que, por lo que respecta a la suspensión y destitución de los funcionarios judiciales, tales sanciones serían consecuencia del incumplimiento a sus obligaciones como funcionarios, lo que se congoce como responsabilidad oficial, mas no sanciones propiamente procesales.

Volviendo a las sanciones procesales que aceptamos -

(56) Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S. A., México 1964, 11ª ed. pág. 717.

en materia de trabajo, las encontramos en el Título Catorce de la Ley, agregando que también consideramos como sanción procesal, a aquellas que se establecen por el incumplimiento de --- ciertas obligaciones que se encuentran consignadas en el Título citado, pero cuya trascendencia, aplicación y efectos, se van a dar en el proceso. Tal es el caso de la obligación que establece la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del patrón, de dar aviso por escrito, al trabajador de la fecha y causa del despido, y si el trabajador se niega a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta, si no lo hace, la sanción aplicable en el proceso, es que la falta de aviso, por sí sola bastará para considerar que el despido es injustificado.

No abundamos mas en este tema, porque tanto esta sanción del artículo 47 de la Ley como la sanción procesal que se aplica al demandado que no comparezca personalmente a la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, las vamos a tratar en el Apartado III del Capítulo IV, de este trabajo.

4.- Sanciones Penales.

Como una pequeña introducción, veremos algunas consideraciones acerca del Derecho Penal, el Derecho de los Delitos y las Penas, para posteriormente entrar al estudio de las presentes sanciones.

En el prólogo al Libro "Los Derechos Humanos y el Derecho Penal", del Dr. Sergio García Ramírez, Eduardo Novoa Monreal, refiriéndose a las figuras principales de las sanciones - mismas que ya tratamos anteriormente en otro apartado, y a la sanción penal, nos dice: "mediante ellas el legislador constr ñe a quien violó sus mandatos a cumplir lo que no cumplió, a deshacer aquello que no se conforma a sus exigencias o a devo l ver lo ganado u obtenido indebidamente. Sin embargo, una socie dad no se conforma únicamente con ese tipo de sanciones. Por-- que existen formas particularmente graves de violación a la -- ley - bien sea por la importancia esencial de los valores que lesionan, bien por el peligro que ellas importan para el nor-- mal funcionamiento social considerado en su totalidad, bien -- sea por el empleo de medios particularmente repudiables en el desobedecimiento legal-, que no se verían refrenadas por aquellas, atento el grado de satisfacción de bajas pasiones que su comisión puede ofrecer al delincuente. Mencionaremos, entre -- otros, la prevaricación de funcionarios, el secuestro de perso nas, el asesinato, la difamación, el fraude, etcetera." (57)

Y mas adelante agrega el citado, Eduardo Novoa Mon-- real: "cuando se trata de infracciones de tan grande entidad, - los ordenamientos jurídicos no estiman suficientes las sancio-- nes jurídicas normales que antes se expresaron, sino que acu-- den a medios de especial eficacia, capaces de evitar que ellas

(57) García Ramírez, Sergio, Los Derechos Humanos y el Derecho Penal, Secretaría de Educación Pública, México 1976, págs. 7 a 9.

se cometan, se repitan o se propaguen. Estos medios de evitación de tan graves violaciones tienden a su prevención y a su represión con especial severidad. Reciben el nombre de penas y medidas de seguridad; las graves transgresiones se denominan delitos. El Derecho Penal cumple, con ello, una función sancionadora de la mas alta importancia y viene a quedar constituido en el mas eficaz refuerzo del ordenamiento jurídico de un país. Mediante él se procura obtener la observancia mínima de las mas importantes normas jurídicas, bajo la conminación de muy efectivas y severas sanciones. Por ello se ha calificado al Derecho Penal como la mas enérgica de las reacciones jurídicas, respecto de las mas graves transgresiones a un régimen de Derecho." (58)

Esta función del Derecho Penal se ha tratado de extender al campo del Derecho del Trabajo.

En efecto, Mario de la Cueva nos dice que desde 1936 en el Congreso Penal celebrado en la Ciudad de México, se expresó la idea de que las infracciones patronales, al menos las mas importantes, fuesen tipificadas como delitos, en razón de que se consideró que dichas infracciones, son actos antisociales, ya que como lo hemos mencionado, causan un perjuicio no nada mas a los trabajadores, sino a la sociedad y particularmente al Estado, porque impiden el desarrollo de la función --

(58) García Ramírez, Sergio, Ob. Cit., págs. 7 a 9.

estatal. (59)

En otra de sus obras este mismo autor, sostiene que el Derecho Penal del Trabajo, presenta dos aspectos: su fundamentación teórica y la posibilidad de su realización. En cuanto al primer aspecto el artículo 17 Constitucional que establece en su parte conducente "... nadie puede ser aprisionado por deudas de caracter puramente civil...", parece ser un obstáculo, pero no es así, porque el incumplimiento de una obligación civil afecta a dos patrimonios privados, en cambio el incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del patrón, sobre jornada máxima de trabajo o del pago del salario mínimo, crea un problema social y daña a la comunidad. Respecto al segundo aspecto, se planteó si correspondía a los Legisladores Estatales o al Congreso de la Unión, la facultad de tipificar los delitos laborales, lo cual se resolvió en el sentido de que si la Constitución reservó a dicho Congreso la facultad de legislar en materia de trabajo, solo a él corresponde dicha tipificación. (60)

No obstante la necesidad de reprimir o sancionar penalmente las infracciones de los patrones a las normas de trabajo, podemos decir que el Derecho Penal ha penetrado tímidamente en el Derecho del Trabajo, y que se encuentra estancado y adormecido.

(59) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Libre-
ría Porrúa Hermanos y Cía., México 1938, págs. 196 y 197.

(60) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A., México 1977, 4ª ed., págs. 103 y
104.

Se expresa lo anterior en razón de que las únicas infracciones patronales a las normas de trabajo que se encuentran sancionadas penalmente son, el pago de un salario inferior al mínimo general y la entrega de comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente se entregan.

Respecto a esto, el Código Penal en vigor para el -- Distrito Federal, en su artículo 387 fracción XVII, tipifica - estas infracciones, como delito de fraude. El mencionado artículo, a su letra enuncia: "Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán..." "... XVII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un - trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las: que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o-- le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier -- clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;...". La sanción aplicable a los mencionados - delitos, la establece el artículo 386 del indicado Ordenamiento Legal, mismo que a su letra enuncia:

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

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres días a seis meses y multa de-

tres a diez veces el salario, cuando el valor de lo defraudado no exceda de esta última cantidad;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa de diez a cien veces el salario, cuando el valor de lo defraudado excediera de diez pero no de quinientas veces el salario;

III. Con prisión de tres a doce años y multas hasta de ciento veinte veces el salario, si el valor de lo defraudado fuere mayor de quinientas veces el salario."

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1004 nos enuncia: "Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de -- las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 20 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona correspondiente;

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

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

Conforme a lo manifestado, se desprende que la Ley - Federal del Trabajo, impone al patrón infractor multas de mas-alto valor pecuniario que el Código Penal, pero a su vez, éste tiene una penalidad mas alta que aquélla.

Como comentario y en relación al pago de un salario inferior al mínimo general, se deduce que, son aplicables tres tipos de sanciones: Una sanción procesal, que consiste en la - rescisión de la relación laboral que pueda invocar el trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes, - con base en el artículo 51 fracción IV de la Ley de la Materia lo cual trae como consecuencia la obligación patronal de pagar diferencias de salario entre la cantidad que recibió el trabajador y la que la ley marca, la cual debieron pagarle, la indemnización constitucional, 20 días de salario por cada año de servicios, 12 días de salario de prima de antigüedad y salarios caídos contados desde la fecha en que se separe el trabajador, hasta que se cumplimente en su totalidad el Laudo que resuelva el conflicto. Una sanción administrativa consistente, en la multa que señala el artículo 1004, la cual como ya se ha mencionado, la impone el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamen

to del Distrito Federal, según el caso. Y la sanción penal, ya indicada, correspondiendo la persecución del ilícito al C. --- Agente del Ministerio Público que sea competente según la materia laboral y la imposición de la pena al Juez Penal correspondiente.

Para finalizar este capítulo, transcribiremos lo que sostiene Mario de la Cueva sobre la necesidad de que se sancione, penalmente, las infracciones que cometan los patronos a las normas de trabajo, y al caso nos dice: "Seguimos creyendo que es urgente la expedición de un Derecho Penal del Trabajo que resuelva el problema desde un punto de vista general y fije -- las sanciones que deben imponerse por el incumplimiento de las obligaciones mas importantes, por lo menos." (61)

(61) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1984, 3ª ed., --- pág. 108.

CAPITULO IV.

Las Obligaciones de los Patrones y sus Sanciones en caso de Incumplimiento.

En el Derecho del Trabajo, existen dos clases de --- obligaciones a los patrones; las obligaciones especiales y las obligaciones institucionales, al respecto Demófilo De Buen, citado por Néstor De Buen, nos dice, que entre las obligaciones-especiales y las institucionales hay diferencias importantes - como son:

- a). Las especiales son meras relaciones humanas; por el contrario las institucionales son "ideas sociales encornadas en una-corporal estructura, después de una gestación social";
- b). Las obligaciones especiales proceden de una ideación subjetiva y nacen en virtud de un acto imputable a la voluntad humana para una vida efímera, para motivos momentáneos, extinguiéndose muchas veces en seguida de nacer. Las institucionales "se revelan como entidades o cosas permanentes, o destinadas por - la naturaleza a serlo aunque su destino se malogre";
- c). "Las institucionales son réplicas o reproducciones de modelos, moldes o ejemplares, acuñados con firmes caracteres, a -- los que cada uno puede añadir ligeros retoques. Las especiales se desenvuelven en el mundo de la autonomía donde cada uno con

figura su ambiente jurídico";

Quizá el punto fundamental de la distinción sea el siguiente: la obligación especial, deriva de una "relación"; - la institucional contempla una "situación". (62)

Dentro de las obligaciones institucionales se encuentran las obligaciones simples y las obligaciones complejas: -- las primeras a su vez se encuentran subdivididas en: obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar; las segundas son el resultado de la unión de obligaciones diversas, como lo es la obligación patronal enunciada en el artículo 132, Fracción XXV de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en: "contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores (de hacer) y proporcionarles los equipos y útiles indispensables" (de dar), como se puede observar dentro de esta obligación patronal se encuentran dos clases de obligaciones dentro de una sola, como son las de hacer y las de dar, lo que da lugar a que se le denomine obligación compleja.

Ahora pasaremos al estudio de las obligaciones simples, comenzando primeramente por las obligaciones de dar, mismas que se encuentran en el artículo 132 en sus fracciones que a continuación se indican:

a). Pagar los salarios e indemnizaciones; (fracc. II)

(62) De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, -- Editorial Porrúa, S. A., México 1985, 6ª ed., págs. 350 y 351.

- b). Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo y repararlos tan luego dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia; (fracc. III)
- c). Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; (fracc. IV)
- d). Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de sillas y asientos en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; (fracc. V)
- e). Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, si tienen más de cien y menos de mil trabajadores. Si son más de mil trabajadores, deberán otorgar tres becas en las condiciones señaladas; (fracc. XIV)
- f). Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; (fracc. XIX)
- g). Reservar cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno

no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y anexos recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población - más próxima; (fracc. XX)

h). Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales, un local para que instalen sus oficinas; (fracc. XXI).

Como se puede denotar de estas obligaciones de dar - las mismas no siempre transfieren la propiedad de alguna cosa, como ocurre con los salarios y las indemnizaciones; ya que en otras ocasiones sólo se transfiere el uso y goce pacífico de - alguna cosa, como lo es por ejemplo lo enunciado en la frac-- ción XXI que se acaba de mencionar.

Dentro de las obligaciones de hacer veremos las si-- guientes, continuando con el artículo 132:

a). Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores - una constancia escrita del número de días trabajados y del sa - lario percibido; (fracc. VII)

b). Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la em - presa dentro del término de tres días, una constancia escrita - relativa a sus servicios; (fracc. VIII)

c). Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato - colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata ante - rior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas - y las temporales que deban cubrirse; (fracc. XI)

- d). Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo; (fracc. --- XVIII)
- e). Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias; (fracc. XXII)
- f). Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro. ----- (fracc. XXIII).

Obligaciones de no hacer, estas obligaciones se encuentran en el artículo 133 de la Ley de la Materia, como prohibiciones y en el artículo 132 de la misma ley, también se incluyó una obligación de este tipo, entendiéndose que el sentido de las palabras no hacer y prohibición implican una abstención por lo tanto como lo indica Néstor De Buen, "en esa virtud preferimos hacer la clasificación señalando que los patrones están obligados a abstenerse de:

- a). Maltratar a los trabajadores de palabra o de obra; (art. - 132 fracc. VI)
- b). Rechazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo; - (fracc. I, art. 133)
- c). Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; (fracc. II)
- d). Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro mo

- tivo que se refiera a las condiciones de éste; (fracc. III)
- e). Intervenir en la vida sindical de sus trabajadores; Fraccs. IV y V)
- f). Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; (fracc. VI)
- g). Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores - los derechos que les otorgan las leyes; (fracc. VII)
- h). Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; (fracc. VIII)
- i). Poner en el "índice" (las llamadas listas negras), a los -- trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; (fracc. IX)
- j). Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; (fracc. X)
- k). Presentarse en los establecimientos en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. ----- (fracc. XI)."

Obligaciones de tolerar, Néstor De Buen, respecto de estas obligaciones nos dice: "... en el Derecho del Trabajo -- tienen un especial significado las conductas patronales que, - sin caracterizarse como una obligación típica de no hacer, no implica una conducta propia, sino la aceptación de una conducta ajena. Así podemos hablar de la obligación de tolerar."(63)

(63) De Buen L., Néstor, Ob. cit., pág. 352.

Tomando nuevamente el artículo 132, como base para esta clase de obligaciones, en el mismo encontramos las siguientes:

a). Permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho -- del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, faltan a su trabajo, cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo; (fracc. IX)

b). Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o -- del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban -- siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de -- seis años; (fracc. X)

c). Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes -- que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. --- (fracc. XXIV).

Las obligaciones complejas, como lo mencionamos al -- comenzar esta breve clasificación de las obligaciones patronales son la unión de varias obligaciones simples, empero -- tienen todas a realizar un fin común, siguiendo con el artículo --

132 indicaremos las siguientes:

- a). Colaborar con las autoridades de trabajo y de educación, - de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores; (fracc. XIII)
- b). Capacitar y adiestrar a sus trabajadores; (fracc. XV)
- c). Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares- en que deban ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los prin- cipios de seguridad e higiene; (fracc. XVI)
- d). Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes,- para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medica- mentos y material de curación indispensable, a juicio de las - autoridades que correspondan; (fracc. XVII)
- e). Contribuir al fomento de las actividades culturales y del- deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y -- útiles indispensables; (fracc. XXV)
- f). Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del - artículo 97 y VII del artículo 110, y entregar los descuentos- a la institución bancaria acreedora o en su caso al Fondo de - Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores; ----- (fracc. XXVI)
- g). Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que - establezcan los reglamentos. (fracc. XXVII)

Como se puede apreciar el ejemplo mas claro de este-

tipo de obligaciones es el mencionado en el inciso e), donde se enuncia el fomento al deporte de los trabajadores, el cual lleva implícito el dar uniformes y útiles, hacer campos de juego, tolerar que los trabajadores inclusive terceros, hagan uso de las instalaciones sanitarias de la empresa con motivo del deporte, así tenemos que este inciso abarca tres tipos de obligaciones; de dar, de hacer y de tolerar, empero todas llevan un mismo fin, el deporte.

1.- Las Obligaciones de los Patrones y sus Sanciones en caso de Incumplimiento en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Título Undécimo, enuncia las sanciones correspondientes a los patrones por el incumplimiento de sus obligaciones, al respecto primero transcribiremos a la letra cada artículo de este Título y lo iremos relacionando con el incumplimiento de su obligación, para la facilidad de su estudio.

Art. 673. Las sanciones fijadas por este Título se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades que esta ley determina para el caso de faltar al cumplimiento de sus disposiciones.

Art. 674. La falta de cumplimiento de las reglas relativas a remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidos en un contrato colectivo de trabajo declarado de observancia obligato

ria en una región determinada, será sancionada con una multa de \$ 5.00 a \$ 5,000.00, teniendo en cuenta el beneficio económico que por la infracción obtenga el patrón. La sanción será aplicada por la falta de cumplimiento a las reglas de que se trata, cometidas en cualquier tiempo comprendido en una semana. En los casos en que las faltas hayan sido cometidas en dos o más semanas se acumularán las multas respectivas. La reincidencia será sancionada con la misma multa, aumentada en una cuarta parte de su importe. Para los efectos del presente artículo, serán considerados como coautores quienes integren los Consejos Administrativos y los administradores o gerentes de las sociedades mercantiles consideradas como patrones.

Luis Muñoz en su comentario a la Ley Federal del Trabajo y respecto de este último artículo, nos dice: " Por lo -- que hace a la responsabilidad patronal -artículo 674- dicho al to Tribunal la sostiene aún después de terminado el contrato - trabajo, cuando de infracciones a la ley se trata..." (64)

Art. 675. Al patrón que no observe en la instalación de su establecimiento los preceptos legales o de higiene o no adopte las medidas adecuadas para prevenir los riesgos en el uso de la maquinaria, instru--

(64) Muñoz, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Biblioteca Lex de Derecho y Ciencias Sociales, Volumen IV, México, pág. 727.

mentos y materiales de trabajo que ordenen las leyes reglamentos y disposiciones gubernativas, se les impondrá una multa hasta de mil pesos que se aumentará hasta dos mil en caso de no cumplirlas dentro del --plazo que le conceda la autoridad de trabajo respectiva.

Art. 676. Se impondrá al patrón una multa hasta de --quinientos pesos:

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

II. Cuando obligue a las mujeres y a los menores de dieciseis años, a desempeñar labores insalubres o --trabajos nocturnos industriales;

III. Cuando viole la prohibición consignada en el ar--tículo 12;

IV. Cuando falsee los datos que se le pidan sobre el trabajo o domicilio, en los casos en que utilice tal sistema de servicios, y

V. Cuando no cumpla con las obligaciones que imponen al patrón, en el trabajo del campo, las fracciones --I y II del artículo 197.

Los descansos a que se refiere la fracción I del ar--tículo que antecede y que se encuentran en el artículo 79, son

los referentes a los ocho días de descanso antes de la fecha que, aproximadamente, se fije para el parto y un mes de descanso después del mismo, así como dos descansos extraordinarios - por día en el período de lactancia.

La prohibición a que se refiere el artículo 12 de la ley, mismo que se indica en la fracción III, a su letra enunciativa:

Art. 12. Queda prohibido, en todos los centros de -- trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar y de asignación. Esta prohibición se hará efectiva en un radio de cuatro kilómetros en los centros de trabajo - ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda de cinco por ciento.

El artículo 197 que indica la fracción V del artículo en estudio en sus dos primeras fracciones nos enuncia:

Art. 197. Son obligaciones especiales del patrón en el trabajo del campo las siguientes:

I. Suministrar gratuitamente habitación que reúna -- las condiciones sanitarias indispensables para la -- protección de la vida y la salud de los trabajadores y el terreno necesario para la cría de los animales - a que se refiere el artículo 205 de esta ley;

II. Proporcionar a todos los peones asistencia médica, medicamentos y material de curación en los lugares donde sea posible y, en caso contrario, las medicinas más indispensables, que dará gratuitamente, para curaciones de accidentes, enfermedades tropicales tétanos, picaduras de animales ponzoñosos y demás enfermedades propias de la región; debiendo también en estos casos pagar medio sueldo. En las demás enfermedades el patrón estará únicamente obligado a proporcionarles medicinas y médico cuando fuere posible.

Art. 677. El patrón que obligue a los trabajadores - a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza esta ley, se le impondrá una multa de veinte hasta - cien pesos. Igual sanción se aplicará al patrón que - no conceda a los trabajadores los días de descanso - semanal obligatorio, y los de vacaciones; al que emplee niños menores de doce años; al que no cumpla -- con las prohibiciones de la fracción VII del artículo 112 o con las obligaciones que le imponen los artículos 9, 111, fracciones I, VIII, X, XVII; 159, -- 175, 197, fracciones IV y V; 201, 202, 203 y 204.

La prohibición que enuncia el artículo 112 en su -- fracción VII, a la cual se refiere el artículo que antecede, - la misma a su letra dice:

Art. 112. Queda prohibido a los patrones:

"...VII. Emplear el sistema de "poner en el índice"-

a los trabajadores que se separen o sean separados - del servicio para que no se les vuelva a dar ocupación."

Pasaremos al estudio de todos y cada uno de los artículos a que se refiere el artículo 677, para darnos cuenta a - que obligaciones y prohibiciones de los patrones se les aplicará la sanción a que se refiere el mencionado artículo.

Art. 9. En toda empresa, de cualquier naturaleza que sea, el patrón no podrá emplear menos de un noventa-por ciento de trabajadores mexicanos en cada una de las categorías de técnicos y de no calificados, a menos que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva lo autorice, si se trata de técnicos, a reducir temporalmente ese tanto por ciento.

La anterior previsión sólo regirá cuando el número total de trabajadores y empleados sea mayor de cinco pues en caso contrario, el tanto por ciento a que se refiere este artículo será de ochenta.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

Art. 111. Son obligaciones de los patrones:

I. Preferir en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, -

respecto de quienes no estén en ese caso y a los sin sindicalizados respecto de quienes no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita;

VIII. Establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros rurales situados a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte.

La instrucción que se imparta en esos planteles se sujetará a los programas oficiales de la entidad donde se encuentren establecidos. En los Estados, los maestros serán designados por las autoridades escolares, de acuerdo con las leyes respectivas, y en el Distrito y Territorios Federales, por el Ejecutivo de la Unión. Los sueldos no serán menores que los que disfruten los maestros en las escuelas de igual categoría que sostenga el Gobierno;

X. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares;

XII. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de esta ley y darles los informes a que ese -

respecto sean indispensables, cuando lo soliciten. - Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales respectivas y les den a conocer las instrucciones que tengan.

Art. 159. Los armadores están obligados a dar alimentación, en todo caso, a la tripulación de embarcaciones dedicadas al servicio de altura, cabotaje y de dragado; y a las dedicadas a tráfico interior fluvial sólo cuando el servicio de éstas sea mayor de seis horas.

Art. 175. Las empresas ferrocarrileras deberán emplear en su totalidad trabajadores mexicanos. En los puestos de dirección podrán emplear el personal extranjero que necesiten, y en los puestos técnicos o administrativos sólo podrán emplear personal extranjero, cuando no haya personal mexicano disponible.

Art. 197. Son obligaciones especiales del patrón en el trabajo del campo, las siguientes:

IV. Permitir a los peones acasillados y eventuales - que corten gratuitamente de los montes de la finca - mas cercanos, la leña indispensable para su uso doméstico, respetando las disposiciones que establezcan las leyes relativas, así como las que el mismo patrón dicte; y permitir que tomen de las presas tanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para-

sus usos domésticos y los de sus animales;

V. Permitir al peon acasillado extraer madera de los montes de la finca para reparación y ensanche de sus habitaciones, en las condiciones a que se refiere la fracción anterior;..."

Art. 201. El patrón no podrá prohibir que se haga -- mercado en su finca un día de la semana, permitiéndo se la entrada a todos los vendedores, sin cobrarles-derecho alguno, siempre que tengan licencia de la autoridad correspondiente.

El patrón designará un lugar adecuado y de fácil --- acceso para que se haga el comercio.

Art. 202. El patrón no podrá prohibir que los traba-jadores celebren en los lugares acostumbrados sus -- fiestas regionales.

Art. 203. Ningún propietario, administrador o encar-gado de una finca rústica, impedirá el libre acceso-a ella, excepción hecha a los lugares designados pa-rra habitación u oficinas, a los propagandistas polí-ticos, ni a los representantes de uniones de trabajo o sociedades obreras y campesinas, siempre que no se presenten en actitud hostil, o en manifiesto estado-de embriaguez, ni interrumpan los trabajos regulares de la finca.

Art. 204. A los peones acasillados no se les podrá -

disminuir el número de animales con que hayan sido recibidos.

Siguiendo con el Título correspondiente a las sanciones a los patronos mencionaremos el siguiente:

Art. 678. Al patrón que falte al cumplimiento de las obligaciones impuestas por las fracciones XI, XV, -- XVIII, XIX, XX y XXI del artículo 111; o viole la -- prohibición del artículo 112 en sus fracciones III, -- IV y VI, se le impondrá una multa de diez a cincuenta pesos. Igual sanción se le aplicará cuando no extienda las constancias o testimonios a que se refieren los artículos 28 y 111 fracción XIV; cuando no dé oportunidad a los domésticos para asistir a las escuelas nocturnas o cuando falte al cumplimiento de los artículos 215 y 217.

Las obligaciones patronales consignadas en las fracciones que se indican en el artículo que antecede, referente al dispositivo 111, los mismos se refieren por su orden; a permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado; expedir gratuitamente al trabajador, cuando lo solicite y al separarse de la empresa, un testimonio escrito relativo a sus servicios; proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; proporcionar a los sindicatos, un local que se encuentre-

desocupado para que en él instalen sus oficinas; hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias soliciten los sindicatos; hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajadores sindicalizados; hacer por su cuenta, cuando empleen más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, los gastos indispensables para satisfacer en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, cuando tengan más de dos mil trabajadores, deberán de sostener, en las condiciones antes indicadas, tres pensionados.

Por lo que se refiere a la obligación consagrada en el artículo 28, éste a su letra enuncia:

El patrón que utilice trabajadores con caracter accidental y mediante contrato verbal, deberá expedir cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido.

Art. 215. Todo pequeño industrial o patrón que dé -- trabajo a domicilio, informará mensualmente al inspector de trabajo que corresponda, sobre el nombre, sexo, edad y salario de cada uno de los trabajadores que ocupe, así como el lugar en que se desarrollan sus labores.

Art. 217. Si las obras contratadas por los empresarios de pequeñas industrias y de trabajo a domicilio se distribuyen entre trabajadores extraños al taller los patrones estarán obligados a llevar una lista en la que constarán los nombres, domicilios, trabajos entregados y el valor de la mano de obra por pieza.- Los trabajadores tendrán derecho a pedir a los inspectores la revisión de dichas listas.

Art. 680. Al patrón que lleve a cabo un paro en las condiciones previstas por el artículo 281, se le --- aplicará una multa hasta de dos mil pesos.

El artículo 281 indicado anteriormente enuncia:

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 expreso de las circunstancias que en esos 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.

Art. 681. Se aplicará una multa de cincuenta pesos - que podrá aumentarse hasta doscientos, al patrón que viole el reglamento interior del trabajo.

Art. 682. Se impondrá una multa de veinte a cincuenta pesos al patrón que rehuse firmar un contrato de-

trabajo ya concertado, en los casos a que se refiere el artículo 31.

El mencionado artículo 31 enuncia: La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 24, no privarán al trabajador de los derechos que esta ley o el contrato le concedan, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Si alguna de las partes se niega a firmar un contrato de trabajo ya concertado, la otra parte podrá exigirle ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que cumpla con esa formalidad, justificando la existencia del convenio por los medios ordinarios de prueba.

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

Art. 684. Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores, las impondrán los Gobernadores de los Estados o Territorios, el Jefe del Departamento-

del Distrito Federal, o Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, en su jurisdicción respectiva.

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

Como se puede apreciar de la simple lectura de los artículos que preceden, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue omisa en diversos conceptos que atañen la relación obrero-patronal, como lo es la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y aguinaldo, omisiones que veremos en el inciso dos - este capítulo, como diferencias, entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970; amén de que las multas impuestas en la Ley de 1931, desde entonces, éstas eran simbólicas comparadas con las ganancias que tenían los patrones por las violaciones a las diversas normas del trabajo.

2.- Las Obligaciones de los Patrones y sus Sanciones en caso de Incumplimiento en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Título Dieciseis, Responsabilidades y Sanciones, establece los siguientes artículos:

Art. 876. Las violaciones a las normas del trabajo cometidas por los trabajadores o los patrones se sancionarán de conformidad con las disposiciones de es-

te Título, independientemente de la responsabilidad en que incurran por el incumplimiento de sus obligaciones.

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

Art. 878. Se impondrá multa:

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

II. De quinientos a diez mil pesos al patrón que no pague a sus trabajadores el salario mínimo;

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

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

V. De quinientos a diez mil pesos al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos -- las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijan las leyes para prevenir los riesgos de trabajo La multa se aumentará hasta veinte mil pesos si den-

tro del término que determina el Inspector del Trabajo no se subsanan las irregularidades; y

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

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

Art. 880. Se impondrá multa al armador, naviero o -- fletados:

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

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

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

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

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

blecimientos semejantes.

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

Art. 885. Se impondrá multa de cien a mil pesos al patrón que viole las normas contenidas en el reglamento interior de trabajo.

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

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

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

Art. 888. La autoridad después de oír al interesado impondrá la sanción correspondiente.

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

Art. 890. Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros podrán denunciar ante las autoridades de trabajo, -- las violaciones a las normas de trabajo.

Las sanciones que establecen la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, a cargo de los patrones, en el Título Undécimo y Título Dieciséis, respectivamente, son sanciones de carácter administrativo. Y en términos generales podemos decir que la diferencia entre las sanciones de la Ley de 1931 y la de 1970, es en cuanto al monto de las mismas, el cual aumentó en esta última Ley, para adecuarla a las circunstancias económicas de la época.

En forma particular veremos algunas diferencias en cuanto a las obligaciones y sanciones, entre una y otra ley, sobre: jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y aguinaldo.

JORNADA DE TRABAJO.

La limitación de la jornada de trabajo tiene como finalidad que el trabajador reponga sus energías gastadas, que tenga tiempo libre para convivir con su familia y para que pue

da dar rienda suelta a su espíritu, nos dice al respecto, Mario de la Cueva. (65)

Por lo que respecta a la definición de jornada de -- trabajo, la Ley de 1931 no la define, no así la Ley de 1970, - que nos dice en su artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; esta definición tuvo la siguiente Iniciativa:

"Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio. Esta definición que se propone se - apoya en las consideraciones siguientes: el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón du--rante un número determinado de horas, por lo que cualquier in--terrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la - prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y - nunca del trabajador." (66)

El vacío de la ley de 1931 sobre la definición de la jornada de trabajo, dió lugar a dos principios, mismos que nos cita Mario de la Cueva: uno, que es sostenido por los patrones identifica la jornada de trabajo con el tiempo efectivo de tra

(65) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa, S. A., México 1977, 4ª ed., pág. 283.

(66) Herrasti, José I., Ley Federal del Trabajo, Editorial Patria, S. A., México 1972, 2ª ed., pág. 54.

bajo realizado, principio que pretendía justificar la prolongación de la jornada de trabajo para recuperar el tiempo perdido por ejemplo, en el caso de interrupción de las labores por un desperfecto eléctrico; el otro principio es el que sostuvo el legislador en la ley de 1970, mismo que se menciona anteriormente. De acuerdo con este último principio, basta con que el trabajador esté a disposición del patrón para prestar el trabajo, por el número de horas que se hubiere determinado, dentro de los lineamientos legales, para que se tenga por satisfecha la obligación del trabajador de prestar el servicio y la no utilización de la energía de trabajo en un riesgo a cargo del patrón. (67)

La Ley de 1931 en los artículos 68, 69, 70 y 71, reglamentó como jornada máxima de trabajo la de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; jornada que encontramos reglamentada en la ley de 1970, en el artículo 61. Además, la mencionada ley de 1931, autorizó por circunstancias especiales el trabajo extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana en el artículo 74, y en el artículo 92 la misma ley estableció que las horas de trabajo extraordinario se pagarían con un cien por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal. Pero como no autorizó el trabajo que exceda de nueve horas a la semana, en consecuencia, tampoco reglamentó -

(67) De la Cueva, Mario, Ob. cit., págs. 273 y 274.

como habría de retribuirse ese excedente de jornada de trabajo lo cual hace la ley de 1970 en su artículo 68, que establece - la obligación a cargo del patrón de pagar el trabajo que exceda de nueve horas a la semana, con un doscientos por ciento -- más del salario que corresponda a las horas de jornada normal. La necesidad de esta última reglamentación se justifica en la exposición de motivos de la Iniciativa de ley, misma que a la letra dice:

"La Constitución fijó como retribución por el servicio extraordinario un cien por ciento más del salario que --- corresponda a las horas de la jornada de trabajo: esta retribución se refiere a las horas extraordinarias autorizadas por la Constitución y la ley. Pero no obstante la prohibición constitucional y legal de no prolongar el servicio extraordinario en forma indefinida, diversas empresas exigen de sus trabajadores un tiempo mayor de servicios. Cuando tal cosa ocurre, se esta- en presencia de una violación a la Constitución y a la ley, si tuación que debe tratar de evitarse en beneficio de los trabajadores. La Doctrina y la Jurisprudencia han sostenido uniformemente, desde hace más de treinta años, que no podría dejar - de pagarse ese servicio excedente, porque se beneficiaría el - empresario, que es quien exige el trabajo y quien, en primer - término, viola la Constitución. Con el propósito de evitar que se continúe esa prolongación de la jornada más allá de los lí- mites permitidos por la ley, deberá cubrirse al trabajador un-

doscientos por ciento más del salario de la jornada de trabajo lo que en realidad significa un aumento sobre las horas que -- corresponden al servicio extraordinario permitido por la ley, -- independientemente de la sanción administrativa que corresponda." (68)

Ahora bien, estos intentos por proteger la salud y -- la vida del trabajador, al establecer límites a la jornada de trabajo y sancionar económicamente y administrativamente la -- prolongación de la misma, no contó con los medios para el eficaz cumplimiento de esta obligación patronal, de respetar como jornada máxima de trabajo, la de ocho horas; ni tampoco para -- la aplicación eficaz de la sanción económica que la ley establece a favor del trabajador y que consiste en el pago de un -- cien por ciento más de salario por las primeras nueve horas extraordinarias a la semana y un doscientos por ciento más de salario para las horas que excedan de estas primeras nueve a la -- semana. Pues por una parte, la sanción administrativa puede -- ser tan leve, si la autoridad del trabajo no ve gravedad alguna en dicha prolongación, lo cual vimos en el capítulo que antecede, que la sanción resulta ineficaz, además de que toda -- sanción que se traduce en un pago en dinero, el patrón generalmente la puede cubrir, las mismas infracciones le proporcionan los medios pecuniarios para ello. Por otra parte, ni la ley de 1931, ni la de 1970, establecen la obligación patronal de lle-

(68) Herrasti, José I., Ob. cit., págs. 57 y 58.

var, conservar y exhibir en juicio controles de asistencia y - duración de la jornada de trabajo, lo cual privó al trabajador de los medios de probar la realización del trabajo extraordinario. Aunque ahora cabe reconocer que con las reformas a la ley de 1980, y de conformidad con el artículo 784, es el patrón -- quien tiene la carga de la prueba cuando exista controversia - sobre duración de la jornada de trabajo, la cual de aplicarse- en forma estricta, garantizará, al menos, la aplicación de la- sanción o el pago del tiempo extraordinario.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Na- ción, reforzó esa carencia de medios para hacer ineficaz, tan- to la obligación patronal de respetar la jornada máxima ordinaria, como la sanción económica o pago de tiempo extraordinario al sustentar durante mucho tiempo, el criterio Jurisprudencial de que correspondía al trabajador, acreditar de momento a mo-- mento la realización de trabajo extraordinario, es decir, a -- que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando la concluía lo cual resultaba imposible para el trabajador. Veamos éstos - criterios:

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar ha-- ber laborado en ellas, y si la Junta juzga deficiente la información testimonial, no causa agravio alguno, puesto que hace - uso del derecho que le otorga el artículo 550 de la Ley Fede-- ral del Trabajo de 1931.

Quinta Epoca:

Tomo LVII. Urzúa Juana A. D. 1434/1938 pág. 1649. --
Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXV. Wolonowsky Manuel. A.D. 5389/1942. pág. -
1366. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII. Chávez Pedro. A.D. 773/1942. pág. 1476.
5 votos.

Tomo LXXV. Ruiz Sahagún Julián. A.D. 1809/1942. pág.
904. 5 votos.

Tomo LXXV. Espermo Ramón. A.D. 8301/1942. pág. 3110.
Unanimidad de 4 votos.

Jurisprudencia 117 (Quinta Epoca), pág. 122, Volumen Cuarta Sala. Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; Anterior Apéndice 1917-1965, Jurisprudencia 87, pág. 96; en el Apéndice de -- Fallos 1917-1954, Jurisprudencia 519 pág. 975 (En nuestro Volumen Laboral, Tesis 749, pág. 230).

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el tiempo diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de -- absolverse por falta de base para precisarlas.

A.D. 4989/1956 - Emilio Palacios Coags. 5 Votos. Sexta Epoca, Vol. III. Quinta Parte, pág. 67.

A.D. 3060/1956 - Joel H. Carbajal. 5 Votos. Sexta -- Epoca, Vol. VII. Quinta Parte, pág. 86

A.D. 2724/1957 - Candelaria I. Canto Hnos., S. de R. L. Unanimidad de 4 Votos. Sexta Epoca, Vol. VIII. --- Quinta Parte, pág. 108.

A.D. 7946/1957 - Vidal Montero Guerrero. Unanimidad de 4 Votos, Sexta Epoca. Vol. IX. Quinta Parte. pág. 86.

A.D. 489/1957 - Enrique Cuevas Pérez. Unanimidad de 4 Votos. Sexta Epoca, Vol. X. Quinta Parte, pág. 84.

Jurisprudencia 116 (Sexta Epoca), pág. 121. Volumen-4ta. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, Jurisprudencia 86, pág. 96 (En nuestro Volumen Laboral, Tesis 748, pág. 230).

Para concluir este apartado, señalaremos, que desde-1917, fecha en que se reglamentó Constitucionalmente en el Artículo 123, la jornada máxima ordinaria de trabajo, hasta nuegros días, pasando por la Ley de 1931 y la de 1970, la protección a la salud y vida del trabajador, principalmente en relación con la jornada de trabajo, sigue siendo un ideal inalcanzable, pues la prolongación de la jornada de trabajo, en la -- práctica, podemos decir que es la regla y no la excepción que debiera ser, y actualmente, en nuestra opinión, no existe sanción capaz de contener y menos aún, de evitar, la explotación-

del trabajo humano más allá de los límites legales. En consecuencia, proponemos siguiendo las ideas de Mario de la Cueva, que se sancionen penalmente las infracciones patronales a las normas laborales más importantes, entre ellas las de jornada máxima de trabajo. Además proponemos, que se establezca en forma categórica la obligación patronal de llevar, conservar y exhibir en juicio, controles de asistencia y duración de la jornada de trabajo. Se requiere también, el establecimiento de un salario mínimo general que realmente sea suficiente para que el trabajador y su familia, puedan sufragar sus necesidades elementales, así no se vería apremiado el trabajador, a laborar más allá de los límites recomendables y afectar, tanto su esfera social, como su vida familiar y su salud.

DIAS DE DESCANSO.

Primeramente daremos la clasificación de los días de descanso señalados por Néstor de Buen L., quien nos dice: "La interrupción de la jornada de trabajo puede derivar de causas diversas. Por señalar sólo las más importantes podríamos mencionar, las legales, voluntarias y convencionales. Las primeras están señaladas en la Ley (media hora de descanso durante la jornada continua de trabajo, séptimo día, días festivos, vacaciones, etcetera); las segundas derivan de la voluntad del patrón, ya que la del trabajador no es susceptible, por sí sólo de interrumpir lícitamente la jornada; la tercera, puede ser el resultado de un acuerdo directo entre el trabajador y el patrón, como sería una licencia, o bien el resultado de la-

contratación colectiva." (69)

Por otra parte, Mario de la Cueva, nos dice, que hay dos clases de descanso; el descanso semanal y el descanso conmemorativo o descanso obligatorio. Enseguida este autor señala las finalidades del descanso semanal: "La primera, a la que po demos llamar inmediata, es de caracter fisiológico, pues el -- cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar-- porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de-- naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o de dicarse a la lectura." Y más adelante nos dice, la finalidad -- del descanso conmemorativo u obligatorio, en los siguientes -- términos: "El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de ener-- gías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportuni-- dad de conmemorar determinados acontecimientos de significa--- ción nacional o para la clase trabajadora." (70)

Estamos de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, respecto a las definiciones que nos da, y para que queden más-- precisadas las mismas, nos permitimos dar las siguientes defi-- niciones y razonamientos:

El descanso semanal, consiste en que por cada seis -

(69) De Buen L., Néstor, Ob. cit., pág. 163

(70) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa, S. A., México 1977, 4ª ed. págs. 286 a- 288.

días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, (art. 69).

La razón de ser del descanso semanal es, que si bien es cierto, que el descanso diario, después de una jornada de trabajo ordinaria, permita razonablemente reponer las energías sin embargo, mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día, el trabajador pueda, lícitamente, decidir respecto de su actividad o de su inactividad.

Recordando, que el descanso semanal, tiene un origen básicamente bíblico, aparece reiteradamente en el Antiguo Testamento, pasando al cristianismo, donde se transforma en un día de celebración o sea de inversión sacra o espiritual, ahora aparece substancialmente desvinculado del motivo religioso, pero aún conserva, en lo substancial un sentido bíblico.

Por descanso obligatorio se entiende el decretado por la ley, para que los trabajadores disfruten de una fecha tradicional o reunión familiar (1° de enero y 25 de diciembre) conmemoren acontecimientos nacionales (5 de febrero, 21 de marzo, etcetera) o celebren el día de ellos dedicado internacionalmente (1° de mayo).

Ahora bien, aparte de estos descansos, existen los descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo, es costumbre sindical el exigir, por la vía de contratación coleg

tiva un incremento en los días de descanso, independientemente de los obligatorios y las vacaciones. En ocasiones se intenta aprovechar festividades religiosas, como jueves y viernes santo, primero y dos de noviembre, doce de diciembre, etcetera; - en otras se festeja algún acontecimiento sindical.

Ahora confrontaremos la Ley de 1931, con la Ley de -- 1970, primero con el descanso semanal y después con los días - de descanso obligatorio.

La ley de 1931 en el artículo 78 estableció la obligación patronal de dar al trabajador un día de descanso, por - cada seis días de trabajo, recomendando que ese día fuese el - domingo, pero no le impuso al patrón la obligación de pagar el salario de dicho día de descanso. Reformas posteriores a los - artículos 78 y 99 de la ley citada, establecieron la obliga--- ción patronal de pagar el salario de ese día de descanso. La - Ley de 1970, recoge esta obligación de dar al trabajador un -- día de descanso con goce de salario íntegro, por cada seis' --- días de trabajo, según lo establece en el artículo 68, y la am- plía en el artículo 71, en el sentido de que los trabajadores- que presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una pri- ma adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, además de confor- midad con el artículo 73 de esta misma ley, si se quebranta la disposición de los días de descanso, el patrón pagará al traba- jador, independientemente del salario que le corresponda por - el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En relación con los días conmemorativos o de descanso obligatorio, la Ley de 1931, estableció en el artículo 80,- en su texto original, según nos dice Néstor de Buen, únicamente tres: 1° de mayo, 16 de septiembre y 25 de diciembre.

Posteriormente aumentaron esos días, y ya en la Ley de 1970, en el artículo 74, encontramos como días de descanso obligatorio, los siguientes: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión - del Poder Ejecutivo Federal y 25 de diciembre. (71)

Con respecto a las sanciones económicas establecidas para ser eficaz el cumplimiento de las obligaciones, de dar al trabajador el día de descanso semanal y los descansos obligatorios, ya vimos que la Ley de 1970, sanciona el incumplimiento del descanso semanal, con un veinticinco por ciento más del salario de los días ordinarios de trabajo y el incumplimiento -- tanto de este descanso semanal, como de los días de descanso - obligatorio, se sanciona con doble pago, independientemente -- del salario que le corresponda al trabajador por ese día laborado.

Pasaremos a ver los medios tendientes al cumplimiento e incumplimiento de estas obligaciones y sanciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene que la carga de la prueba del pago de séptimos días y días de
(71) De Buen L., Néstor, Ob. cit., págs. 168 y 169.

descanso obligatorio, corresponde al patrón, de acuerdo con la ejecutoria que a continuación transcribimos:

SEPTIMOS DIAS Y DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. PRUEBA DE SU PAGO.- La carga de la prueba por lo que hace al pago de séptimos días y días de descanso obligatorio, corresponde al patrón, quien debe justificar que las expresadas prestaciones le fueron cubiertas al trabajador; y la circunstancia de que éste no haya firmado recibos o nóminas de raya, no puede aprovecharla el patrón para estimar que la falta de tales recibos implique el consentimiento, por parte del trabajador, de que en el importe de su salario, los días de pago, se incluía la proporción correspondiente a las prestaciones de que se viene hablando, pues, para que ello pueda aceptarse, es necesario -- que se determine cuando menos la cantidad que se le entregaba al trabajador cada día de pago, para poder saber si en ella se incluían los séptimos días y los días de descanso obligatorio.

Amparo Directo 5671/64.- Antonio Duvodier y Coags. -
13 -de junio de 1966- 5 Votos.- Ponente Angel Carbajal.

Seminario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen ---
CVIII Quinta Parte. Junio de 1966. Cuarta Sala. pág. 66

Esta ejecutoria se refiere al caso en que el trabajador haya disfrutado del descanso semanal y de los días de descanso obligatorio. Pero cuando el trabajador presta sus servicios en dichos días de descanso, corresponde a él mismo, proporcionar la prestación de esos servicios, según la Jurisprudencia -

sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la nación, misma que a la letra dice:

DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DIAS DE.

No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días.

Amparo Directo 4808/1955 Francisco serrano. Unanimidad de 5 Votos. Tomo CXXXI, pág. 84

Amparo Directo 2000/1957 J. Guadalupe Cerón Flores.- Unanimidad de 5 Votos. Vol. XXXVIII. pág. 24.

Amparo Directo 726/1962 Cía. Constructora Beltrán, S. A., Unanimidad de 5 Votos. Vol. LXVIII. pág. 12

Amparo Directo 3163/1962 Pastor Vega Velazquez. Unanimidad de 4 Votos. Vol. XCII. pág. 22

Jurisprudencia 48 (Sexta Epoca), pág. 62, Sección -- Primera, Volumen 4ª Sala; Apéndice de Jurisprudencia 1917 a -- 1965.

Esta Jurisprudencia indudablemente que resta eficacia a las disposiciones que establecen el descanso semanal u obligatorio. Y particularmente a las disposiciones que sancionan al patrón infractor con el pago adicional de prima dominical, y con el pago de salario doble, tanto en el caso del descanso semanal, como en el de descanso obligatorio. Consecuentemente, para terminar este punto volvemos a insistir, debe esta

blecerse en forma categórica la obligación a cargo del patrón de llevar, conservar y exhibir en juicio: tarjetas de controles de asistencia y duración de la jornada, listas de raya o nómina de personal, recibos de pago de salarios y los demás -- que enumera tentativamente el artículo 804 de la Ley vigente, -- a fin de que el trabajador cuente con elementos que le permitan probar la prestación de servicios en esos días de descanso. O en su defecto, que se aplique en forma estricta lo que dispone el artículo 784 de la Ley. De lo contrario estas obligaciones patronales no pasan de ser simples recomendaciones legislativas.

VACACIONES.

Concepto: Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso mas o menos prolongado, recuperar -- las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta al sometimiento diario a un régimen de la disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad. (72)

La Ley de 1931, en el artículo 82 establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones, pagadas de conformidad con el artículo 93, y que después de dos años ese período com-

(72) De Buen L., Néstor, Ob. cit., pág. 171.

prenderá cuando menos seis días laborables. La Ley de 1970 mejoró esta prestación, en la forma siguiente: el artículo 76 aumenta a seis días laborables el período de vacaciones pagadas, a los trabajadores que tengan más de un año de servicios, y lo incrementa en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios; después del cuarto año, aumenta el período en dos días por cada cinco años de servicios; el artículo 77, otorga derecho a vacaciones a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y a los de temporada, en proporción al número de días trabajados al año; el artículo 79, establece el derecho al pago proporcional de vacaciones, cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios; y el artículo 80 incrementa el pago de vacaciones, con un veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan al trabajador por los días de vacaciones.

Por otra parte, dicha ley de 1970 establece en el artículo 79, que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Lo que significa que el patrón tiene la obligación de conceder al trabajador el disfrute de las vacaciones que le correspondan, sin que esa obligación se pueda substituir por un pago en dinero. Además en el artículo 81, precisa la obligación que tiene el patrón de conceder vacaciones a los trabajadores, estableciendo que lo debe hacer dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, estableciendo también la obligación del patrón de entregar a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad, el período

do de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Respecto a las sanciones por el incumplimiento de estas obligaciones patronales, diremos que no encontramos sanciones económicas adicionales, como en el caso del incumplimiento de las normas sobre jornada máxima de trabajo y días de descanso, las cuales ya hemos comentado. En estas circunstancias la sanción aplicable es de carácter administrativo, independientemente del cumplimiento forzoso, si el trabajador se decide demandarlo ante los tribunales laborales correspondientes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido Jurisprudencia en el sentido de que la carga de la prueba del pago de vacaciones corresponde al patrón; asimismo Jurisprudencia en el sentido de que la carga de la prueba respecto a la antigüedad del trabajador corresponde también al patrón.

Veamos dicha Jurisprudencia:

VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS.- Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para tal efecto.

A.D. 1836/1959. Tránsito Gonzalez Guzmán y Coags. -- Unanimidad de 4 Votos. Sexta Epoca. Vol. XXVII. Quinta Parte. pág. 51.

A.D. 2921/1958. Mueblería La Cadena y "La Azteca". -

Unanimidad de 4 Votos. Sexta Epoca. Vol. XXXII. Quinta Parte, pág. 111.

A.D. 6276/1959. María del Refugio S. de Rufiz Esparsa Unanimidad de 4 Votos, Sexta Epoca. Vol. XXXIII. --- Quinta Parte. pág. 76.

A.D. 5604/1957. Louis Marrasse Merie. 5 Votos. Sexta Epoca. Vol. XXXV. Quinta Parte. pág. 151.

A.D. 4190/1959. Josefina Pacheco Ortíz. Unanimidad - de 4 Votos. sexta Epoca. Vol. XXXVIII. Quinta Parte- pág. 60.

Jurisprudencia 290 (Sexta Epoca), pág. 274, Volumen 4º Sala. - Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; Anterior Apéndice 1917-1965. Jurisprudencia 207, pág. 196 (en nuestra actualización I Laboral, Tesis 1516 pág. 710).

ANTIGUEDAD, PRUEBA DE LA.- La admisión que un patrón hace de - la existencia de la relación laboral que le vincule con un tra- bajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad-- determinada (un día o varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la - antigüedad del trabajador, el patrón demandado, sino esta conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cual es la correcta y está obligado a probarlo. Igual razona- miento cabe hacer si el patrón, reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada -- por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa.

Amparo Directo 3937/1974 Ingenio Agua Buena, S. A., -
Febrero 27 de 1975, Unanimidad de 4 Votos. Ponente:-
Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Amparo Directo 4608/1973 María Elena Cruz García. Fe-
brero 27 de 1975, Unanimidad de 4 Votos, Ponente: --
Mtro. Alfonso López Aparicio.

Amparo Directo 4824/1974 Ferrocarriles Nacionales de
México. Abril 2 de 1975, 5 Votos. Ponente: Mtro. Jo-
ge Saracho Alvarez.

Amparo Directo 5551/1974 Ferrocarriles Nacionales de
México. Julio 9 de 1975. 5 Votos. Ponente: Mtro. Ra-
món Canedo Aldrete.

Amparo Directo 5110/1974 Ferrocarriles Nacionales de
México. Junio 11 de 1975. Unanimidad 4 Votos. Ponente:
Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Jurisprudencia 4ª Sala Informe 1975, Segunda Parte, pág. 39.

Las Jurisprudencias transcritas, consideramos que fa-
cilitan el buen fin de la demanda que haga el trabajador recla-
mando el disfrute y pago de vacaciones, o el pago de ellas se-
gún el caso, pero siempre y cuando no haya prescrito su dere-
cho.

AGUINALDO.

La Ley de 1931 no consigna esta prestación, en la --
Ley de 1970 la que introduce el derecho del trabajador al pago
de un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo-
menos.

La finalidad y fundamento de esta prestación se encuentra en la exposición de motivos de dicha ley de 1970, cuyo párrafo transcribiremos a continuación: "El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extraordinarios, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario por lo menos." (73)

En efecto el artículo 87 de la Ley de 1970, dice:
Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo ----
anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre,
equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán
derecho a que se les pague en proporción al ---
tiempo trabajado.

El indicado artículo en nuestra Legislación actual amplía, aún más, lo estipulado en la ley de 1970, mismo que a su letra enuncia: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

(73) Guerrero, Euquerio, Manual de derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1983, 13ª ed., pág. 157.

Los que no hayan cumplido un año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no - en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán de recho a que se les pague la parte proporcional del - mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, -- cualquiera que fuere ésta.

Con respecto al incumplimiento de la obligación patronal de pagar al trabajador 15 días de salario, por lo menos por concepto de aguinaldo anual, dicho incumplimiento se san- ciona administrativamente, independientemente del cumplimiento forzoso, si lo demanda el trabajador. En este caso no encontra mos sanciones económicas adicionales, como en otros que hemos visto en apartados anteriores.

A continuación veremos los medios tendientes al cumplimiento o incumplimiento de dicha obligación patronal.

La buena intención del legislador en la ley de 1970, al establecer la obligación patronal que hemos citado, se vió desvirtuada por la postura de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que sustentó Jurisprudencia en el sentido de que el derecho de aguinaldo sólo correspondía a aquellos trabajadores que se encontraban laborando en la fecha de pago. Así lo manifiesta en la Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

AGUINALDO, REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE.- La obligación de pagar un aguinaldo anual a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén la-

borando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.

Amparo Directo 305/1972 Minera Mexicana Peñoles, S. -
A. Unanimidad de 4 Votos. Séptima Epoca. Vol. 47. --
Quinta Parte. pág. 13.

Amparo Directo 5631/1972 Compañía Industrial Azcapo-
zalco, S. A. Unanimidad de 4 Votos. Séptima Epoca. -
Vol. 60. Quinta parte. pág. 13.

Amparo Directo 213/1973 María Barbara Lucía Marengo-
Balcazár. Unanimidad de 4 Votos. Séptima Epoca. Vol.
60, Quinta Parte. pág. 13.

Amparo Directo 5942/1972 Altex, S. A. Unanimidad de-
4 Votos. Séptima Epoca, Vol. 62. Quinta Parte. pág.-
14.

Amparo Directo 4375/1973 Acabados de Medias, S. de _
R. L. de C. V. Mayoría de 4 Votos. Séptima Epoca. --
Vol. 62. Quinta Parte. pág. 14.

Jurisprudencia 15 (Séptima Epoca), pág. 19, Volumen 4º Sala, -
Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

Esta Jurisprudencia indudablemente, como ya dijimos,
restó eficacia a dicha obligación, provocó divergencias entre-

los tratadistas. Euquerio Guerrero, por ejemplo, la justifica y encuentra tal justificación en la exposición de motivos y en la redacción original del artículo 87. (74)

Por su parte, Mario de la Cueva, sostuvo lo siguiente: "En el fondo de esta ejecutoria sonríe agradecida la tendencia que busca facilitar al patrono no pagar prestaciones -- que son consecuencia de un trabajo anual: un trabajador se ve obligado a separarse de la empresa por malos tratos, una semana antes de la fecha señalada para que se liquide el aguinaldo según la tesis jurisprudencial, no tendrá derecho a que se le liquide." (75)

Afortunadamente para los trabajadores, se reformó dicho artículo 87, aunque fue aproximadamente 5 años después de su vigencia, y se estableció claramente en el segundo párrafo del indicado artículo, lo siguiente: "Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste."

Por lo que hace a la carga de la prueba del pago de aguinaldo, la Corte ha considerado que corresponde al patrón, según la ejecutoria que a la letra dice:

(74) Guerrero, Euquerio, Ob. cit., pág. 157.

(75) De la Cueva, Mario, Ob. cit., pág. 613.

AGUINALDO, PAGO DEL. CARGA DE LA PRUEBA.- Corresponde al patrón la carga de probar haber pagado a sus trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho en términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso, del contrato colectivo, pues es el patrón quien tiene en su poder los elementos idóneos para comprobar dicho pago.

Amparo Directo 3869/1973 José Isabel Pérez Martínez-Cruz Garduño Martínez y Vicente García Pérez. Febrero 7 de 1974. 5 Votos, Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerrero.

4º Sala, Séptima Epoca, Volumen 62, Quinta Parte, -- pág. 14.

Para terminar este punto, agregamos que no obstante que el patrón tiene la carga de la prueba en el caso que nos ocupa, insistimos, debe establecerse categóricamente la obligación a cargo del patrón de llevar, conservar y exhibir en juicio, los documentos que señala el artículo 804, o en su defecto, aplicar estrictamente lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

3.- Las Obligaciones a los Patrones y sus Sanciones en caso de Incumplimiento en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1980.

Las Reformas Procesales de 1980, introdujeron importantes innovaciones en materia de obligaciones y sanciones pa-

tronales, mismas que tienden a dar mayor protección a los derechos de los trabajadores, tales como: la sanción procesal al incumplimiento patronal de dar al trabajador o a la Junta, el aviso por escrito de la fecha y causa o causas del despido, artículo 47; la obligación del demandado (patrón) de comparecer personalmente a la etapa de conciliación o en su defecto, a la de demanda y excepciones, con la consiguiente sanción procesal en caso de incumplimiento, artículos 876 a 879; la obligación implícita de llevar los documentos relativos a la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, duración de la jornada, vacaciones, etc.; misma que se desprende de la carga procesal impuesta al patrón en el artículo 784.

Ahora pasaremos a tratar estas obligaciones y sus sanciones.

En la redacción original de la ley de 1970, en el artículo 47, en el que se establecen las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, aparece en el último párrafo de la fracción XV, la obligación a cargo del patrón de dar al trabajador, el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Esta obligación, que no se contempló en la ley de 1931, fue motivo de importantes controversias en cuanto a los efectos de su incumplimiento, desde el punto de vista de la sanción aplicable al caso.

Alberto Trueba Urbina, sostuvo: "Esta obligación pa-

tronal tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocados. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podría oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido, que comunicó al trabajador.

En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio la boral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamen te tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones ante riores. No obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación

ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón sólo -- produce el efecto de que se le imponga una multa. Este crite-- rrio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la disposi-- ción." (76)

Baltazar Cavazos Flores, en opinión contraria a lo - expuesto por Trueba Urbina, expresa: "Consideramos que la fal-- ta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que-- el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las cau-- sales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de - demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbi-- traje." (77)

Este autor agrega, que en opinión de la Secretaría - del Trabajo, el patrón que omita dar tal aviso se hace acree-- dor a la sanción prevista en el artículo 886 de la ley. (78)

Esta controversia fue deslindada por la Suprema Cor-- te de Justicia, al resolver jurisprudencialmente que la san--- ción aplicable es la multa, lo cual restó eficacia al cumpli-- miento de dicha obligación, y la tradujo en la práctica de una simple recomendación, que evidentemente no sería atendida en - forma voluntaria por los patrones.

Sin embargo, el derecho del trabajador no debe de -- permitir retrocesos en los principios e instituciones, que ---

(76) Cit: Pos., Ramírez Fonseca, Francisco, El Despido, Edito-- rial Pac, S. A. de C. V., México, 1984, 6ª ed. págs. 155- y 156.

(77) Ibidem.

(78) Ibidem.

tiendan a dar protección al trabajador, así lo entendieron los autores, a las Reformas de referencia, al establecer una sanción de carácter procesal al incumplimiento de la obligación patronal que nos ocupa, consistente en que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En efecto, en los últimos párrafos de la fracción XV del artículo 47 de la ley vigente, se establece:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Respecto a la justificación de esta sanción, podemos la palabra a otro tratadista, Enrique Alvarez del Castillo, -- quien nos dice: "otorgar efectos a la falta del aviso del despido además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios -- ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Datos constantes--

arrojan como resultado que algo más del sesenta por ciento de los casos tramitados son por despido; cuantas veces hemos visto la injusticia que supone un despido en que el trabajador pudo cometer desobediencias graves, por decir un ejemplo, y que en el juicio el patrón defiende y justifica el despido por alguna otra causa, como ausencias injustificadas, ebriedad, riña o cualquier otra o todas; en fin, la que resulte comprobada o más fácil de comprobar en el juicio. Cuantos procesos se alargan y confunden por la falta de precisión en la "litis", cuestión controvertida, siempre en perjuicio de la justicia pronta y expedita y necesariamente del trabajador involucrado." (79)

Sobre la interpretación que se le ha venido dando en la práctica a los últimos párrafos del artículo 47, Francisco-Ramírez Fonseca menciona dos casos: Uno que se ventiló ante la Junta Especial Número 5 de la federal de Conciliación y Arbitraje, en el que aplicando en forma estricta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 47, se condena al patrón; en el otro caso que se tramitó ante la Junta Especial Número 5 Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje, se le dió una interpretación distinta a dicho dispositivo, absolviéndose a la demandada, porque a pesar de que no se dió al trabajador el aviso escrito, dicho trabajador reconoció haber faltado a sus labores. (80)

(79) Alvarez Del Castillo, Enrique, Reformas a la Ley del Trabajo en 1979, Editor Miguel Angel Porrúa, México 1982, 2ª ed., pág. 16.

(80) Ramírez Fonseca, Francisco, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., 2ª ed., págs. 22 a 27.

Por nuestra parte, consideramos que se debe aplicar en forma estricta lo dispuesto en el último párrafo de la fracción XV del artículo 47, ante la falta de cumplimiento de la obligación de referencia, ya que de lo contrario se desvirtuaría la finalidad de la misma. Además, el citado párrafo establece categóricamente: "La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado." No dice que se tendrá por presuntivamente cierto el despido, para que sea admisible la prueba en contrario.

La obligación patronal de comparecer personalmente a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y su consecuente sanción procesal a su incumplimiento.

La ley de 1970 en su versión original no consignó esta obligación patronal de comparecer personalmente en los conflictos laborales. Por lo tanto, el patrón demandado si lo deseaba podía estar presente en la audiencia que inicia el juicio laboral, si no, simplemente encargaba el asunto a sus abogados era optativa para él la comparecencia. Los autores a las Reformas a la Ley en 1980, acabaron en parte con esa comodidad patronal, decimos en parte, porque los patrones, personas morales, encontraron sin mucho esfuerzo, la fórmula para burlar -- sin ningún riesgo el cumplimiento de la nueva obligación patronal, consistente en la comparecencia personal del demandado, -- como lo veremos mas adelante.

En los artículos 873, 875, 876 y 879, de dichas Re-

formas, se establece la comparecencia obligada a cargo del patrón demandado, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, concretamente a la etapa conciliatoria, o en su defecto a la de demanda y excepciones, bajo el apercibimiento o sanción procesal, de que si no comparece, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Al respecto transcribiremos en seguida, la parte que nos interesa de dichos artículos, así como el artículo 692 cuya redacción ha dado oportunidad a quienes quieren desvirtuar dicha obligación patronal.

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artí-

culo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación
- b) De la demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de -- las partes que concurran a la misma, las que estén -- ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados;

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se los tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo aún --- cuando no concurran las partes.

Si el actor comparece el período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá -- por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de --- pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos -- testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la -- Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;

La justificación de la obligación que nos ocupa, y la sanción aplicable en caso de incumplimiento, se encuentra en la intención del legislador de hacer efectiva la conciliación, a través del contacto directo entre los interesados, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados.

Sin embargo la respuesta patronal no se hizo esperar la susodicha obligación ha sido blanco de críticas patronales, lo que ha dado motivo para que los tribunales laborales vayan adoptando criterios al respecto, algunos acordes con el sentido del legislador y otros que se identifican con los criterios patronales. Veamos lo dicho.

Baltazar Cavazos Flores y Otros, comentando el artículo 876, sostienen:

"La fracción I resulta inexplicable. ¿Como podrá com parecer una persona moral? Sin abogados, patronos, asesores o-

apoderados. Todo representante legal es un apoderado.

A los abogados se les impide el libre ejercicio de su actividad, lo cual es inconstitucional.

Los trabajadores quedan en un plano de desigualdad al tener que tratar directamente, sin asesores con su patrón.

La intención del legislador es favorecer la conciliación. En la práctica resultará lo contrario. Es más fácil llegar a un arreglo entre los representantes, que por lógica son más imparciales.

La fracción VI también resulta inexplicable, ya que a la etapa de demanda y excepciones, las partes no tienen por que comparecer personalmente, ya que para eso tienen a sus abogados." (81)

En comentario al artículo 692, dichos autores agr-- gan:

"El día 25 de julio de 1980, el Juzgado de Distrito en el Distrito Federal en materia de trabajo, dictó sentencia en el amparo número 18/980, promovido por Ferrocarriles Nacionales de México contra actos de la H. Junta Especial Número 4 de la federal de Conciliación y Arbitraje, en la cual dicha autoridad consideró procedente la demanda de garantías interpuesta por la quejosa Ferrocarriles Nacionales de México, en la cual se impugnó el acuerdo de la Junta dictado en el sentido de que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmati-

(81) Cavazos Flores, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo - Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, S. A., México 1981, 11ª ed., pág. 489.

vo, por no haber comparecido a la audiencia de conciliación -- personalmente el patrón demandado, o sea, el director de Ferrocarriles Nacionales de México o aquella persona con facultades para administración en dicha empresa. (El juicio ante la Junta fue clasificado con el número 215/80)

El juzgado de Distrito fundó su sentencia en que únicamente y de acuerdo con los artículos 692 y 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, deberá comparecer personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, el patrón, a la etapa de conciliación; pero a juicio, o sea, a la etapa de demanda y excepciones, el patrón podrá comparecer por conducto de apoderados legalmente autorizados, ya que considera que interpretando dichos artículos la etapa de conciliación no es el inicio del juicio, ya que la Junta en dicha etapa no ejerce sus funciones como órgano jurisdiccional, como lo es en la etapa de demanda y excepciones.

Por nuestra parte consideramos de gran acierto la -- sentencia dictada por el Juez de Distrito, ya que la Ley Federal del Trabajo claramente establece que las partes en el juicio, podrán comparecer al mismo por conducto de apoderado legalmente autorizado, y el juicio en términos jurídicos se inicia en la etapa de demanda y excepciones. La sentencia que se analiza, consideramos, constituirá un precedente de gran importancia, el cual unificará los criterios de las Juntas de Conciliación, en el sentido de que las sociedades demandadas y las personas físicas demandadas, sólo deberán de comparecer direc-

tamente a la etapa de conciliación, pero a las etapas subse---
cuentes lo podrán hacer por conducto de sus apoderados, quie---
nes únicamente deberán de acreditar su personalidad, ya sea --
con un poder notarial para pleitos y cobranzas en casos de peru
sonas morales o mediante simple carta poder en caso de perso---
nas físicas." (82)

Francisco Ramírez Fonseca, por su parte, argumenta -
que la comparecencia personal de las partes es un verdadero de
sacato judico; que las personas pueden ser físicas o morales y
que ambas están protegidas por las Garantías Individuales que-
consagra la Constitución; que las personas morales como fic---
ción jurídica forzosamente están representadas por una persona
física; que son representantes del patrón ante las autoridades
del trabajo, quienes tengan un poder que los acredite como ta-
les. En resumen, nos dice el autor, que dicha obligación es --
inconstitucional, porque conculca la Garantía de Libertad de -
Tránsito que consagra el artículo 11 Constitucional, pues con-
ceder al patrón el goce de la garantía de libertad supeditado-
al menoscabo de su patrimonio el perder un pleito por incompa-
recencia equivale a negarle el disfrute y goce de la garantía-
de libertad citada. Desde otro punto de vista, el autor de re-
ferencia agrega, que se desconoce la figura del contrato de --
mandato, y que en este punto la Reforma borra esta figura de -
la legislación laboral. (83)

(82) Cavazos Flores, Baltazar, Ob. cit., págs. 454 y 455.

(83) Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. cit., págs. 57 a 60.

Por otra parte, Ramírez Fonseca nos menciona una Circular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que contiene los puntos de vista de dicha Junta, Circular que a continuación transcribiremos:

"JUNTA FEDERAL
DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE
NUMERO DE OFICIO
EXPEDIENTE

ASUNTO: CIRCULAR 3-C
México, D. F., a 13 de junio de 1980

CC. PRESIDENTES, AUXILIARES Y SECRETARIOS
DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE
Presente

"Acerca de la cuestión relativa a la comparecencia de las partes, cuando se trate de personas morales, que requiere el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo, deseamos manifestarles lo siguiente:

La finalidad de la Reforma Legal al respecto, consistente en hacer efectiva la conciliación, mediante el contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Para tal objeto se trata de que las empresas concurren mediante un representante legal que tenga el carácter de funcionario que actúe dentro de la empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo, conforme lo dispone la fracción II del artículo 692 del citado ordenamiento.

Ahora bien, cuando se trate de un apoderado, bastará con que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, en términos legales. O bien, que exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es un funcionario que ejerce funciones de administración de la misma, con facultades para concurrir a su nombre y representación a los conflictos laborales a la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que puedan derivarse de ella, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, deberá de

comparecer el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede -- ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial."

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección
El Presidente de la Junta Federal
de Conciliación y Arbitraje.

"De la otra parte, el punto de vista del sector patronal, al tratar de eliminar la sanción de dar por contestada en sentido afirmativo la demanda si no comparece un representante de la empresa con facultades para celebrar convenio, hace nugatorias las nuevas disposiciones legales tendientes a vitalizar la conciliación."

"Ahora bien, al comenzar a aplicar la ley, en los -- términos de la misma, y de acuerdo con el criterio adoptado en la V Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, se han suscitado constantes problemas en las Juntas especiales, porque -- el sector patronal en algunos casos, sigue renuente para aceptar el criterio referido, y en otros no están preparadas para disponer de los documentos notariales que acrediten la personalidad de sus representantes, al tenor de las reformas procesales, y siguen presentándose los simples apoderados a la conciliación, que no son idóneos para concurrir a ella; y especialmente éste problema se plantea en empresas descentralizadas o de participación estatal, como Ferrocarriles Nacionales de México, Teléfonos, Petróleos, Aeronaves, etc."

"Atendiendo a esta situación, se propone la fórmula flexible a que se refiere la circular adjunta, ya que si se -- trata de un apoderado debe tener facultades para actos de administración aunque sean limitadas al área laboral, lo que facilitará otorgar esa representación; y si se trata de funcionarios de la misma, para atender la urgencia del caso, en la inteligencia de que sus apoderados para pleitos y cobranzas asumen su intervención en el juicio en las etapas subsecuentes -- del procedimiento."

"Una de las cuestiones de las reformas procesales -- más debatidas por el sector patronal, ha sido la relativa a la comparecencia personal de las partes, cuando se trata de personas morales, para hacer efectiva la conciliación, que requiere el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo."

"La ponencia concerniente a este tema fue aprobada -- en la V Reunión, no obstante que los abogados patronales la impugnaron, argumentando que si bien el artículo 876 en su fracción I dispone que en la etapa conciliatoria las partes deberán de comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patro

nos, asesores, apoderados, en su fracción VI indica que "de no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá -- por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones"; por lo que, en concepto de estos representantes del sector patronal, como no se menciona en este precepto sanción alguna para la no comparecencia personal, en la etapa de demanda y excepciones puede la demandada comparecer por medio de su apoderado legal, invocando lo dispuesto por el párrafo I del artículo 692, el cual dice que: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado."

"Ahora bien, el criterio de la ponencia aprobada fue en el sentido de que al disponer la fracción VI del artículo - 876 que en el caso de no haber concurrido las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, significa que de no hacerlo así se les -- tiene por no comparecidos a la misma, con los efectos jurídicos que señala el artículo 879, esto es, en el caso del actor se tendrá por reproducida su demanda, y en el caso del demandado se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pueda concurrir en los términos legales, los apoderados."

"La alternativa es clara. La finalidad de la ley es de que concurren personalmente las partes a la conciliación -- cuando se trate de personas físicas, y si se trata de personas morales mediante representantes con facultad de decisión para llegar a un arreglo conciliatorio; ya que la etapa conciliatoria ha sido prácticamente inoperante con la comparecencia de los simples apoderados para pleitos y cobranzas, que carecían de facultades para celebrar convenios." (84)

En el informe de 1981 a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se encuentran otros criterios relativos al tema que estamos tratando, sustentados por los Tribunales Colegiados de Circuito. Veamos:

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y - OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. COMPARECENCIA DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO A LA. --- El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la eta

pa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, se - agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados, (frac---ción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, según puede constatarse de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra - regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia ley, d donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce fun---ciones de órgano jurisdiccional, como lo es la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado.

Amparo en Revisión 80/81.-Dante Domingo Abramo Reyes 10 de abril de 1981. -Unanimidad de Votos.- Ponente: Gabriel Santos Ayala. Secretario: José Francisco Salazar Trejo.

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. OBLIGACION DE -- COMPARECER PERSONALMENTE LAS PARTES A LA MISMA.- Atendiendo a lo establecido por el artículo 876 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, en sus reformas de mayo de 1980, debe considerarse que cuando el demandado no comparece personalmente a la audiencia de Conciliación no podrá comparecer a la Demanda y - excepciones por medio de Apoderado, sino que deberá hacerlo -- personalmente, sin que ello le impida ir acompañado de su Apoderado, pues es éste el espíritu y contenido del numeral que - se trata; por tanto, cuando el demandado no se conduzca en estos términos, deberá tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Amparo en Revisión 612/80.-Luis Reyes Rendón.- 30 de enero de 1981.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Gustavo García Romero.-Secretario: Julio Jesús Ponce Gamíño.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y - OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. SIGNIFICADO DEL TERMINO -- "PERSONALMENTE" EN EL NUEVO ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 876 y - 879 de la Ley Federal del Trabajo, procede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación o, en su defecto, a la de demanda y excepciones, lo que evidentemente tiene por objeto promover la con-

ciliación de las partes en el conflicto, debiendo entenderse - que el término "personalmente" significa que ha de concurrir - la referida parte demandada directamente ante la Junta y no -- por conducto de apoderado y que en los casos en que se trate -- de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las perso-- nas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, a que alude el artículo 11 de dicha Ley, pues en - virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener conocimiento directo del -- conflicto y por ende son las idóneas para lograr de manera --- real y efectiva la conciliación de las partes.

Amparo en Revisión 35/81.-Ferrocarriles Nacionales - de México.- 23 de junio de 1981.- Unanimidad de Vo-- tos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.- Secretaria: Edith Cervantes Ortiz.

Por nuestra parte, consideramos que pretender no ver sanción alguna en la no comparecencia personal del demandado a la etapa de demanda y excepciones, únicamente porque dicha san- ción no aparece en el contenido del artículo 876 que es el que establece la obligación, si no en el artículo 879, significa - olvidarse de la Regla de Oro de la Interpretación de acuerdo - con la cual, los artículos se interpretan en conjunto y no en forma singular o aislada. Además, de aceptarse dicho criterio- patronal, se estaría sosteniendo que la mayoría de las obliga- ciones que impone la Ley al patrón carecen de sanción, tan só- lo porque en los preceptos que establecen esas obligaciones no se encuentra contenida la misma, sino en un precepto diverso.

Por otro lado, si se limitase la obligación patronal de comparecer personalmente, únicamente a la etapa conciliato- ria, estaríamos fragmentando dicha obligación y nulificando su inevitable consecuencia, la sanción. Ya que la naturaleza de - esta es eminentemente procesal y adquiere relevancia precisa-- mente en la siguiente etapa, o sea en demanda y excepciones, -

de ahí que el legislador haya establecido en el artículo 876 - la obligación a cargo del demandado de comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, sin abogados patronos, asesores o apoderados; o en su defecto, a la etapa de demanda y excepciones, que es donde surte efectos la sanción correspondiente que señala el artículo 879.

Por lo anterior, y atendiendo a la intención del legislador, consideramos que de conformidad con los artículos -- 876 y 879, el patrón demandado tiene la obligación de comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, sin abogados patronos, asesores o apoderados; o en su defecto, a la de demanda y excepciones, es decir, esta obligación no desaparece por el hecho de no presentarse a la conciliación, sino que subsiste para la siguiente etapa, por lo cual sino cumple dicho demandado irremediablemente se le debe aplicar la sanción, o sea se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pueda ofrecer por sí, o por conducto de su apoderado, --- prueba en contrario.

Ahora bien, decíamos al principio de este tema, que los patronos, personas morales, habían encontrado la fórmula - para burlar el cumplimiento de la obligación que estamos tratando.

Efectivamente, los patronos, sobre todo las grandes-empresas, ya no se preocupan por la comparecencia personal, --

basta con extender nombramiento a sus propios abogados, ante notario, como: gerentes, directores, administradores, etc., para que quede a salvo, o mejor dicho, burlar dicha obligación.- Esta argucia, nulifica este deber a cargo del patrón y lo deja subsistente a cargo del trabajador. Ahora el trabajador en lugar de estar solo frente al patrón en la etapa conciliatoria, va a verse solo sin abogados, asesores o apoderados, frente al gerente, director, administrador, etc., que no es otro que el abogado litigante, lo cual evidentemente desvirtúa la finalidad de esta obligación y pone al trabajador en desventaja. Además, los efectos de los citados nombramientos no terminan ahí, sino que se extienden principalmente al desahogo de la confesional a cargo de la empresa demandada, la cual lógicamente va a ser desahogada por conducto del falamante gerente, director, administrador, etc., de nombramiento. En consecuencia a fin de que no sea desvirtuada la citada obligación patronal, proponemos la reforma al artículo 692 agregando lo siguiente: No se reconocerá la personalidad de quien se ostente como representante legal de la demandada, si de hechos públicos o notorios, o por otros medios, se llega a la conclusión, de que quien se dice ser representante legal, es en realidad un litigante.

La obligación patronal de llevar documentos relativos a la relación laboral y su sanción en caso de incumplimiento.

La obligación a cargo del patrón de llevar, conservar y exhibir en juicio los documentos que señala el artículo-

804, la hacemos derivar del artículo 784 que releva de la carga de la prueba al trabajador, e impone al patrón la carga de probar su dicho, cuando controvierta los extremos que enumera dicho dispositivo.

A continuación transcribiremos dichos artículos y -- otros que se relacionan con los mismos.

Art. 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios éste en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requiera al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;

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

Art. 804. El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continua-
ción se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se cele-
bren, cuando no exista contrato colectivo o Contrato
Ley aplicable;
 - II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se-
lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos -
de salarios;
 - III. Controles de asistencia, cuando se lleven en -
el centro de trabajo;
 - IV. Comprobantes de pagos de participación de utili-
dades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las --
primas a que se refiere esta Ley; y
 - V. Los demás que señalen las leyes.
- Los documentos señalados por la fracción I deberán -

conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Art. 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser -- ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Art. 828. Admitida la prueba de inspección por la -- Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

La intención del legislador de romper con el principio civil en materia de trabajo, que reza "El que afirma está obligado a probar", se desprende del artículo 784, que impone a la Junta, el deber de eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos; y la carga probatoria que impo-

ne al patrón, al establecer que le corresponda a él, probar su dicho cuando exista controversia sobre los catorce casos que - señala dicho dispositivo.

Sin embargo, a pesar de que ya existen ejecutorias - que han interpretado estrictamente lo dispuesto por dicho artículo 784, respecto a la duración de la jornada de trabajo, --- cuando el trabajador reclama el pago de horas extraordinarias- la redacción del artículo 804, que establece que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio listas de raya o nómina de personal, controles de asistencia, CUANDO SE -- LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO, puede dar lugar a que se tergiversarse el sentido del artículo 784, condicionándolo a la aceptación o negativa del patrón sobre dichos documentos. Además senulificaría en perjuicio del trabajador, la sanción que fija - el artículo 828 respecto a la prueba de inspección, prueba que tiene como materia de desahogo, entre otros documentos, precisamente los ya mencionados. Ya que basta con que el patrón diga que no lleva los referidos documentos, para que la Junta, - en lugar de apereibir al patrón demandado, en el sentido "de - que de no exhibir los documentos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar con la inspección", emita acuerdo admitiendo la prueba de inspección ofrecida por el trabajador, SIN PREGUZGAR SOBRE LA PREEXISTENCIA DE DICHOS DOCUMENTOS.

En nuestra opinión consideramos, que de la carga probatoria que impone al patrón el artículo 784 en los catorce ca

sos que enumera, se desprende ímplicitamente la obligación a cargo del mismo, de llevar, conservar y exhibir en juicio, los documentos relativos a dichos casos. Esto encuentra apoyo en la intención del legislador de separarse del esquema civilista en materia probatoria, al imponer tal carga al patrón, pues se ha considerado acertadamente que es éste quien tiene o debe tener los documentos necesarios en esos casos.

No obstante, para que tenga eficacia la obligación que nos ocupa, proponemos que se reforme el artículo 804, suprimiéndole la parte que dice: " CUANDO SE LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO", así se evitará la tergiversación que hemos señalado y quedará categóricamente establecida la obligación a cargo del patrón, ya citada.

Por otra parte, no podemos terminar este apartado de las obligaciones patronales y sus sanciones en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, sin referirnos, aunque sea en forma breve, a la anticonstitucionalidad e inconstitucionalidad que ven algunos tratadistas en dichas Reformas.

Efectivamente, Ramírez Fonseca, en su obra titulada "Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo", hace una apasionada defensa de las Garantías Individuales de Igualdad, Libertad, Propiedad y Seguridad Jurídica, para llegar a la conclusión de que las Reformas a la Ley de 1980, son anticonstitucionales en algunos casos e inconstitucionales en otros. (85)

(85) Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. cit., págs. 9 a 84.

En nuestra opinión, pensamos que desde 1917, frente a esas Garantías Individuales que invocan los patrones, se levanta una Garantía de mayor jerarquía, la Garantía Social de los Trabajadores. Y que cuando estamos ante cuestiones de orden público, como la expropiación por causa de utilidad pública, o bien de orden social, como lo es la protección eficaz de los derechos de los trabajadores, reconocidos Legal y Constitucionalmente, el interés individual pasa a un segundo plano. En otras palabras, frente a la finalidad de lucro y de ganancias desmedidas del patrón, se halla la sagrada finalidad del trabajador y su familia, que es la satisfacción de sus más elementales necesidades. En consecuencia, estas Reformas en lo que tiendan a garantizar esa finalidad del trabajador, que desde un punto de vista social es de mayor jerarquía que aquella, no hay violaciones, ni anticonstitucionalidades, ni inconstitucionalidades, en dichas reformas. Si no se hubiera entendido esa jerarquía de valores, en su tiempo, no se hubieran dado el Artículo 123 en 1917, ni la Ley Federal del Trabajo en 1931, ni la Expropiación Petrolera en 1938, la Ley de 1970, ni tampoco estas Reformas en 1980.

PRACTICA ACTUAL.

Por lo que se refiere al presente apartado nos permitimos remitir a todo lo manifestado en el capítulo IV de este trabajo, en virtud de que consideramos que dentro del mismo va implícito este tema.

CRITICA.

En cuanto al apartado de referencia, nos permitimos, primeramente hacer la critica respecto al truco que usan las empresas de otorgar poder a sus abogados para comparecer a las audiencias ante las Juntas, otorgándoles cargos ficticios, dejando al trabajador en completo estado de indefensión en la -- etapa de conciliación, ya que como es sabido, las platicas conciliatorias se llevan entre el trabajador y el patrón, llevándole gran ventaja el representante del patrón, por ser un profesionista letrado en derecho y con los medios tendientes para convencer al trabajador de lo que "supuestamente" le conviene.

En segundo término se critica el salario mínimo que se les paga a la mayoría de los obreros, ya que el mismo es -- obsoleto, ya que no les alcanza ni para satisfacer sus primeras necesidades, lo que los obliga a trabajar horas extraordinarias, días de descanso, vacaciones, etc., aún cuando la Ley-Federal del Trabajo manifiesta que las vacaciones no serán remuneradas sino disfrutadas, cuestión que no se lleva a cabo y-

el trabajador por sus necesidades tiene que callar y trabajar.

En tercer término, el hecho de que el artículo 804 - de la Ley vigente, estipule la obligación a cargo del patrón - de conservar y exhibir en juicio listas de raya, nóminas de -- personal y control de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo, específicamente en lo relativo a que se lleven en el centro de trabajo, ya que el patrón con solo decir en juicio, que la documentación no se lleva en el centro de trabajo, o bien, que la tiene su contados para asuntos fiscales, las -- Juntas o bien no aceptan la prueba ofrecida por el trabajador, o si la reciben, la misma es sin preguzgar sobre la existencia de los indicados documentos, causando con ello un estado de in defensión para el trabajador, ya que el mismo se queda sin medios para probar salario, horas extraordinarias, etcétera, aún cuando el patrón esta obligado a probar dichas prestaciones.

En último término, es respecto al incumplimiento de las obligaciones patronales y sus sanciones , ya que las sanciones se puede decir son simbólicas ya que las mas alta apenas alcanza la cantidad de \$ 3'175,200, en caso de que el Inspector de trabajo considere que la falta es grave, ya que si no sería de una cantidad risible, por lo tanto nos ceñimos al cri terio del Maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que urge la expedición de un Derecho Penal del Trabajo que sancione el incumplimiento de las obligaciones mas importantes, por lo menos, ya que esto haría que los patrones pensarán el incumplir las obligaciones que les marca la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se definen las fuentes del derecho, como los diversos procesos a través de los cuales se elaboran las normas jurídicas; teniendo tres acepciones: fuente formal, real e histórica.

SEGUNDA.- Desde la antigüedad, hasta nuestros días, no se ha podido congregar en un solo concepto todos los elementos de la obligación y así tenemos infinidad de conceptos de ésta, tampoco hay un criterio uniforme en cuanto a los diferentes tipos de obligaciones, en virtud de que se les denomina de diversas maneras a su clasificación, como son: modalidades y formas de las obligaciones, modalidades de las obligaciones, especies de obligaciones, etc.

TERCERA.- Sanción es la consecuencia jurídica consistente en una pena o castigo, que deviene a la inobservancia de la norma jurídica, afectando al infractor en su persona, patrimonio y en determinados derechos del mismo, y que tiene por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación de dicho orden.

CUARTA.- En materia de trabajo hay pocos datos, en la antigüedad, sobre las sanciones.

QUINTA.- Antes del Derecho del Trabajo, las relaciones laborales se regulaban por los Códigos Civil y Penal, los que carecían de normas que protegieran a los trabajadores.

SEXTA.- Con el artículo 123 Constitucional surge nuestro Derecho del Trabajo en 1917, y en él se encuentran las bases que sustentan las obligaciones y sanciones patronales.

SEPTIMA.- En nuestro Derecho del Trabajo encontramos las sanciones patronales siguientes: administrativas, económicas, que en algunas ocasiones a su vez pueden ser administrativas; procesales y penales.

OCTAVA.- Las violaciones patronales a las normas de trabajo -- que no sean reparadas administrativamente, podrán ser reparadas por los Tribunales de Trabajo, sí el trabajador ejercita -- las acciones correspondientes.

NOVENA.- El Derecho Penal, es el que contiene las sanciones -- más severas aplicables a quienes infringen las normas que tienden a proteger los valores fundamentales de una sociedad, por ello es necesario que las infracciones patronales a las normas de trabajo, sean sancionadas penalmente, al menos las mas importantes.

DECIMA.- La Ley de 1931, ni la Ley de 1970, establecieron la -- obligación patronal de llevar, conservar y exhibir en juicio -- controles de asistencia y de duración de la jornada, lo cual -- privó al trabajador de los medios necesarios para probar la -- realización de trabajo extraordinario, pues la Suprema Corte -- de Justicia de la Nación impuso al trabajador la carga de probar dicha realización.

DECIMA PRIMERA.- La Ley de 1931 estableció la obligación patro

nal de dar al trabajador un día de descanso por cada seis de - trabajo, sin goce de salario; la Ley de 1970, la establece con goce de salario, y sanciona la realización de trabajo en día - domingo con un 25% de prima dominical, además sanciona la in-- fracción del descanso semanal y de los días de descanso obliga - torio, con un pago doble, independientemente del salario que - corresponda por el día de descanso. Pero ninguno de dichos Or - denamientos, estableció la obligación a cargo del patrón de -- llevar, conservar y exhibir en juicio los documentos que seña - la el artículo 804 de la Ley vigente, lo que privó al trabaja - dor de los medios para probar que laboró dichos días, ya que - el mismo tenía la carga de la prueba.

DECIMA SEGUNDA.- La Ley de 1931 estableció la obligación patro - nal de dar al trabajador cuatro días laborables cuando menos - de vacaciones, que aumentarían a seis después de dos años de - servicios; la Ley de 1970 mejora esta prestación, agregando al pago de vacaciones el pago de una prima vacacional y dispone - que no podrán compensarse con una remuneración. El incumplimien - to se sanciona administrativamente, sin perjuicio de que el -- trabajador reclame el cumplimiento ante las Juntas. La carga - de la prueba del pago y disfrute corresponde al patrón.

DECIMA TERCERA.- La Ley de 1931 no contiene la obligación pa-- tronial de pagar al trabajador 15 días de salario, por lo menos de aguinaldo anual. Esta prestación es producto de la Ley de - 1970. El incumplimiento se sanciona administrativamente, inde - pendientemente de la acción que pueda ejercitar el trabajador-

ante la Junta, para que se cumpla. La carga de la prueba la -- tiene el patrón.

DECIMA CUARTA.- La Ley de 1970 en su redacción original, estableció la obligación patronal de dar al trabajador el aviso es crito de la fecha y causa o causas de la rescisión, pero no es tableció con claridad la sanción aplicable al incumplimiento -- lo que motivó que la Suprema Corte de Justicia estableciera -- que la sanción aplicable era la multa. Las Reformas Procesales de 1980, en el último párrafo de la fracción XV del artículo -- 47, establecen que "la falta de aviso al trabajador o a la Jun ta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue in- justificado".

DECIMA QUINTA.- Otra de las obligaciones patronales, producto de las Reformas de 1980, es la que establece la comparecencia- personal del demandado a la etapa conciliatoria, o en su de-- fecto a la de demanda y excepciones. Esta obligación esta res- paldada con una sanción procesal, que consiste en tener por -- contestada la demanda en sentido afirmativo en caso de incum-- plimiento, salvo prueba en contrario.

DECIMA SEXTA.- Las Reformas Procesales de 1980, introdujeron -- otra importante obligación, como es la que esta a cargo del pa trón de llevar, conservar y exhibir en juicio los documentos -- relativos a la relación laboral, lo cual se desprende de la -- carga probatoria que impone al patrón el artículo 784, de pro- bar su dicho, cuando controvierta alguna de las cuestiones que

señala dicho dispositivo. Esta carga procesal contiene la intención del legislador de apartar el Derecho del Trabajo de la influencia del Derecho Civil, en materia probatoria, sin embargo, es necesario, que el artículo 804 que establece la obligación a cargo del patrón de conservar y exhibir en juicio listas de raya o nómina de personal, controles de asistencia, --- CUANDO SE LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO, sea reformado suprimiéndole la parte que citamos con mayúsculas, para evitar que se tergiverse lo dispuesto por el artículo 784.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alcalá Zamora y Castillo Luis, y Guillermo Cabanellas de -
Torres, Tratado de Política Laboral y Social, Editorial He
llostra, S. R. L., Buenos Aires Argentina 1972.
- 2.- Alonso García Manuel, Derecho del Trabajo, Editor José Ma.
Bosch, Barcelona, España 1960.
- 3.- Alvarez del Castillo Enrique, Reformas a la Ley Federal --
del Trabajo en 1979, Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa,-
S. A., México 1982, 2ª edición.
- 4.- Burgoa Robles Ignacio, El Juicio de Amparo, Editorial ---
Porrúa, S. A., México 1977, 12ª edición.
- 5.- Cernelutti, Francisco, Teoría General del Derecho, Revista
de Derecho Privado, Madrid 1941.
- 6.- De Aguilar Díaz José, Tratado de Responsabilidad Civil, --
Editorial José M. Cajica, Jr., S. A., México-Lima-Buenos -
Aires 1957.
- 7.- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial ---
Porrúa, S. A., México 1985, Tomo Segundo, 6ª edición.
- 8.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Librería-
de Porrúa Hnos. y Cía., México 1938.
- 9.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,--
Editorial Porrúa, S. A., México 1977, 4ª edición.
- 10.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1984, 3ª ed.
- 11.- De Pina Rafael, Elementos de Derecho Civil Mexicano, Edi-
torial Porrúa, S. A., México 1958, 1ª edición.
- 12.- De Toro y Gisbert, Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado
Editorial Larousse París, Francia 1979.

- 13.- Díaz Arciniega Esther, La Coercitividad Jurídica, Editorial Porrúa, S. A., México 1964.
- 14.- Díaz Cárdenas León, Cananea, Primer Brote del Sindicalismo en México, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1976, 2ª edición.
- 15.- Escriche Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y - Jurisprudencia, Editora e Impresora Norbajacaliforniana, - Ensenada, B. C., 1974, 2ª reimpresión.
- 16.- García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., México 1975, 2ª edición.
- 17.- García Ramírez Sergio, Los Derechos Humanos y el Derecho Penal, Secretaría de Educación Pública, México 1976.
- 18.- Guerrero Equerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México 1983, 13ª edición.
- 19.- Gutierrez y Gonzalez Ernesto, Derecho de las Obligaciones Editorial José M. Cajica Jr., S. A., Puebla Pue., México-1974, 5ª edición.
- 20.- Messineo Francisco, Manual de Derecho Civil y Comercial, - Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1971.
- 21.- Moto Salazar Efraín, Elementos de Derecho, Editorial ---- Porrúa, S. A., México 1964, 9ª edición.
- 22.- Muñoz Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Biblioteca Lex de Derecho y Ciencias Sociales, México, Volumen IV.
- 23.- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, - Editorial Porrúa, S. A., México 1975, 2ª edición.
- 24.- Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, Editorial Pac, S.- A. de C. V., México 1984, 6ª edición.

- 25.- Ramírez Fonseca Francisco, Anticonstitucionalidades y -- Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables, S. A. -- México 1981, 2ª edición.
- 26.- Rojina Villejas Rafael, Compendio de Derecho Civil I, Editorial Porrúa, S. A., México 1974, 10ª edición.
- 27.- Rojina Villegas Rafael, Derecho Civil Mexicano, Editorial Porrúa S. A., México 1981, 4ª edición.
- 28.- Rosas Benítez Alberto, Introducción a la Historia del Derecho, Librería Font, S. A., Guadalajara México 1962.
- 29.- Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo, Volumen I, - Editorial Porrúa, S. A., México 1977, 7ª edición.
- 30.- Trueba Urbina Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1948.
- 31.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México 1979, -- 2ª edición.
- 32.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa, S. A., México 1978, 4ª edición.
- 33.- Villoro Toranzo Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., México 1980, 4ª edición.
- 34.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliografica Argentina, S. R. L., Argentina 1968, Tomo XXV.

LEGISLACION

- 1.- Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematisada, Editorial Trillas, S. A., México 1981, 11ª edición.

- 2.- Herrasti José I., Ley Federal del Trabajo, Acotada con --
Exposición de Motivos de su Iniciativa y Dictamen de Pri--
mera Lectura, Editorial Patria, S. A., México 1972, 2ª ---
edición.
- 3.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Truba Barrera, Nueva Ley Fe-
deral del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S. A., Méxi-
co 1979, 38ª edición.
- 4.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Truba barrera, Ley Federal -
del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Editorial -
Porrúa, S. A., México 1985, 53ª edición.
- 5.- Leyva Gabriel y Cruz Ponce Lisandro, Código Civil, Editio-
rial Miguel Angel Porrúa, S. A., México 1984, 5ª edición.