

00721
205



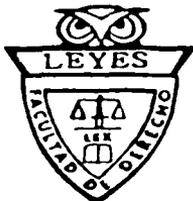
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

ANALISIS DE LOS DELITOS LABORALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A
MARIA VIRGINIA DE LA CRUZ GONZALEZ

ASESORA : LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

2003

9



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

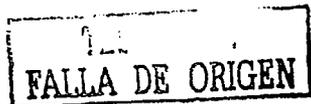
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

PAGINACION DISCONTINUA



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



INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARIA VIRGINIA DE LA CRUZ GONZALEZ**, con número de cuenta 092210910, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**ANÁLISIS DE LOS DELITOS LABORALES**", bajo la dirección de la Lic. **LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ**, en el oficio con fecha 28 de agosto del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 24 de septiembre del 2003.


LIC. GUILERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

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

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

b

A UN SER DIVINO

A ESE SER TAN ESPECIAL QUE ES DIOS:

POR DARME LA VIDA,
POR SER LA LUZ QUE ALUMBRA MI CAMINO,
POR SER LA ESTRELLA QUE ILUMINA MI VIDA,
POR SER EL MOTOR DE MI ALMA,
POR SER EL AIRE QUE RESPIRO,
POR SER MI ESPERANZA,
POR SER MI AMIGO FIEL,
POR SU INFINITA MISERICORDIA,
POR AYUDARME A LOGRAR TODOS Y CADA UNO
DE MIS SUEÑOS Y METAS DESEADAS,
POR ESTAR CONMIGO TODOS LOS DIAS DE MI VIDA,
POR AMARME TANTO,
POR HABERME DADO A LA FAMILIA QUE TENGO
Y PONER GENTE BUENA EN MI CAMINO,
POR TODAS SUS BENDICIONES,
EN FIN.... POR SER MI TODO.

A MI ALMA MATER:

FORJADORA DE GRANDES PROFESIONISTAS,
POR ABRIRME SUS PUERTAS Y
PERMITIRME SER PARTE DE ELLA,
CON QUIEN VIVÍ OCHO AÑOS,
DE QUIEN ME LLEVO SU ENSEÑANZA
Y DEJO MI GRATITUD.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI MADRE:

RAZON DE MI EXISTENCIA,
POR SER LA MEJOR MUJER DEL MUNDO,
A QUIEN TANTO AMO, ADMIRO Y RESPETO,
POR SU GRAN AMOR Y TERNURA,
POR SU ENORME PACIENCIA,
POR SU COMPRESIÓN Y PALABRAS,
SIEMPRE DE ALIENTO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI PADRE:

POR SU GRAN APOYO INCONDICIONAL,
QUIEN SIN ESPERAR NADA A CAMBIO
ME AYUDÓ A LOGRAR MI MÁXIMO ANHELO,
Y QUIEN ME ENSEÑÓ QUE LA LUCHA CONSTANTE
ES LA BASE DEL ÉXITO.

A MIS HERMANAS VERO Y SONIA:

A QUIENES AMO TANTO,
POR ESTAR CONMIGO EN LOS BUENOS
Y MALOS MOMENTOS,
POR SU INMENSO APOYO MORAL,
POR SU CARINO, COMPRENSIÓN Y SOBRE TODO
POR SU GRAN PACIENCIA.

A MI SOBRINITO ABIMAEL:

PORQUE SU VENIDA AL MUNDO
VINO A CAMBIAR MI VIDA,
PORQUE SU MIRADA DULCE Y TIERNA
ILUMINAN MI EXISTIR.

A MI ASESORA Y AMIGA:

LICENCIADA LETICIA DOMÍNGUEZ SUÑAS,
POR BRINDARME SU INMENSO APOYO,
POR CREER EN MI, AL INICIAR ESTE PROYECTO,
POR SUS PALABRAS DE ALIENTO,
POR COMPARTIRME PARTE DE SU TIEMPO Y
POR SUS CONOCIMIENTOS TRANSMITIDOS,
POR AYUDARME A DARLE FORMA A ESTE TRABAJO,
YA QUE SIN SU AYUDA, NO ME LO IMAGINO.

d

A LOS LICENCIADOS
JUAN CARLOS BLANCO,
HECTOR NIEVES,
VERÓNICA GODINEZ,
MARIA LORENA MORENO
Y ALEJANDRO RANGEL:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

POR SU MOTIVACIÓN,
POR TRANSMITIRME EL AMOR A LA PROFESIÓN
Y AL TRABAJO QUE DESEMPEÑO,
POR SER UN EJEMPLO A SEGUIR,
Y POR BRINDARME SU AMISTAD.

A MIS AMIGOS:

JUAN DANIEL, WILLIAM FRANCISCO,
BELIA, MONY, GLADYS, IMELDA, ANITA,
ALMA, INES, CITALLI, ERENDIRA,
CARLOS EDUARDO, MAURICIO, OSCAR,
HECTOR, VERO Y FER,
POR SU APOYO MORAL, Y SOBRETUDO
POR SU AMISTAD INCONDICIONAL.

AL LICENCIADO LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ:

POR BRINDARME PARTE DE SU TIEMPO
Y HACERME VER MIS ERRORES.

A MI SÍNODO, CON TODO RESPETO:

A QUIENES AGRADEZCO SU ATENCIÓN
Y EL TIEMPO QUE ME BRINDAN.

e

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN 1

CAPITULO 1.

MARCO TEORICO CONCEPTUAL DE LOS DELITOS LABORALES

1.1. Derecho del Trabajo 2

1.2. Derecho Penal 4

1.3. Relación de Trabajo 5

 1.3.1. Sujetos de la Relación de Trabajo 7

 1.3.1.1. Patrón 7

 1.3.1.2. Trabajador 8

1.4. Obligación 10

1.5. Infracción 12

1.6. Delito 18

1.7. Sanción 20

1.8. Acción Penal 22

 1.8.1. Responsabilidad 24

 1.8.2. Ministerio Público 26

1.9. Concepto de Derecho Penal Laboral 29

 1.9.1. Concepto de Delito Laboral 32

 1.9.2. Relación del Derecho Laboral con el Derecho Penal 32

f

CAPITULO 2.

MARCO HISTORICO DE LOS DELITOS LABORALES

2.1. Constitución de 1917.	43
2.2. Código Penal de 1929.	48
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.	51
2.4. Código Penal de 1931.	56
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1970.	66

CAPITULO3.

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LOS DELITOS LABORALES

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	70
3.2. Ley Federal del Trabajo.	73
3.3. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.	80
3.4. Ley del Seguro Social.	86
3.5. Código Penal Federal.	92
3.6. Código Penal para el Distrito Federal.	96

CAPITULO 4.

FIGURAS TIPICAS EN EL MARCO DE LA RELACION LABORAL

4.1. Intervención del Ministerio Público ante los Delitos Laborales.	102
4.2. Las Autoridades Laborales y su postura ante los Delitos Laborales.	109

4.3. Delitos contra la Libertad Sindical y el Derecho de Huelga.	120
4.4. Delitos contra el Sistema de Seguridad Social.	139
4.5. Delitos derivados de las Aportaciones a la Vivienda de los Trabajadores.	160
4.6. El Delito de Robo de Doméstico.	166
4.7. El Delito de Fraude al Salario.	182
4.8. Delitos contra la Libertad Sexual.	187
CONCLUSIONES.	193
BIBLIOGRAFÍA.	196

h

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis, surge como una inquietud personal, en virtud de las diversas violaciones a las normas de trabajo, que se van dando en la vida real de un trabajador, y que se van descubriendo durante el litigio, donde podemos observar que existen algunas infracciones que por su trascendencia, no es posible dejar pasar; es decir, sin que se le aplique sanción alguna al transgresor, o en su caso, se le apliquen sanciones mínimas; y aún más, cuando nos enfrentamos ante una grave violación de los derechos laborales de un grupo de trabajadores, en el cual se encuentra involucrado un miembro de la familia, sostén económico de la misma, lo que hace que al existir un compromiso personal de carácter moral, se adquieran una serie de manifestaciones que se convierten en angustia y coraje, transformándose en una pasión.

Es por ello que en razón a lo anterior, consideramos que el constante incumplimiento a las normas laborales, requiere que tanto en la legislación laboral como en la legislación penal se refuercen las sanciones para evitar o prevenir que se sigan incumpliendo las normas de trabajo y como consecuencia se generen ilícitos que afecten directamente los derechos de los trabajadores.

Toda vez que debido a la reducida cuantía de las sanciones económicas y corporales establecidas en la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo Dieciséis, denominado de las "Responsabilidades y Sanciones", en el Código Penal, en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y en la Ley del Seguro Social, que son impuestas por el incumplimiento de las normas laborales, en muchas de las ocasiones permite mantener la continuidad de infracciones que no cesan, ya que aunque existen penas de privación de la libertad, normalmente su aplicación se ve excluida por la imposición de multas muy reducidas.

Asimismo, aún cuando en la Ley Federal del Trabajo y en el Código Penal, se regulan conductas que lesionan los derechos de los trabajadores, es necesario que exista unificación de criterios para sancionar dichas conductas, insertándose un capítulo especial en ambas legislaciones, o bien, la creación de una Ley Especial, donde las violaciones mas graves se eleven al rango de delitos.

Por otra parte, aunque la Ley Federal del Trabajo, permite la intervención del Ministerio Público, con la finalidad de auxiliar a las autoridades laborales, en el momento en que se percaten de la comisión de un delito derivado de la relación de trabajo, es necesario destacar que en la práctica no se lleva a cabo y que son contados los casos en materia

laboral de los cuales tiene conocimiento la autoridad ministerial, debido al desconocimiento por parte de las autoridades antes citadas.

Es por eso que al encontramos en este momento, ante la oportunidad única y con el objeto de que en un futuro no muy lejano, podamos contar con un Ministerio Público de Trabajo, que sancione los delitos laborales, de manera pronta, expedita y equitativa; se sugiere que esta autoridad se adscriba de manera permanente en las oficinas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para ejercitar acción penal en contra de los sujetos de la relación laboral que infrinjan las normas de trabajo.

Esta idea surge, en virtud de la problemática que cotidianamente viven los trabajadores, al solicitar la intervención del Ministerio Público, ya que esta autoridad al momento de tener conocimiento de una violación derivada de la relación de trabajo, lo que hace es canalizar de manera inmediata al trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, argumentando que es competencia de las autoridades laborales, sin tomar en cuenta que en el Código Penal se encuentran tipificados algunos delitos laborales como el fraude al salario, el robo de doméstico y el hostigamiento sexual en el trabajo, entre otros.

Finalmente, se debe señalar, que la presente investigación, se divide de la siguiente manera: En el capítulo uno se mencionan los conceptos fundamentales empleados durante el desarrollo de esta tesis para el mejor entendimiento de la misma, encontrándose entre éstos, el delito laboral; así como la definición de una disciplina jurídica que se crea con la unión de nuestra materia y el Derecho Penal, denominada Derecho Penal del Trabajo; misma que hace tiempo definieron los autores mexicanos Alberto Trueba Urbina y Mario De la Cueva, y que puede volver a retomar fuerza para ser reconocida como una rama más del Derecho; asimismo, se hace mención de la relación que existe entre nuestra materia y el Derecho Penal.

En el Capítulo dos, se habla del tratamiento que se ha venido dando a los delitos laborales, a través del tiempo; así como de las sanciones que se han impuesto a lo largo de la historia, iniciando con las Normas Aborígenes, continuando con las célebres Leyes de Indias, el Código Penal de 1871, el Decreto de 1° de agosto de 1916, la Constitución de 1917, el Código Penal de 1929, la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Código Penal de 1931, concluyendo con la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el Capítulo tres, se analizan las legislaciones que regulan los delitos laborales en la actualidad, tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores, la Ley del Seguro Social, el Código Penal Federal y el Código Penal para el Distrito Federal.

Por último, en el capítulo cuatro, se trata una cuestión importante como lo es, la intervención del Ministerio Público ante los delitos laborales y la postura de las autoridades del trabajo frente a dichas conductas delictivas que surgen con motivo de la prestación de los servicios, en cuya reflexión se desprende una vez más, la necesidad de la pronta adscripción de la autoridad ministerial y sus auxiliares, en las oficinas que ocupan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que el Ministerio Público, por mandato constitucional es la única institución que puede investigar y perseguir delitos; de igual manera, se analizan las conductas que se generan con motivo del incumplimiento de las normas de trabajo, de las cuales algunas, se encuentran tipificadas como delitos en el Código Penal, otras como infracciones en la Ley Federal del Trabajo, y algunas más como delitos en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social; así también se hace un breve comentario de las legislaciones del Estado de México y de Michoacán, y de países como España y Argentina, donde las violaciones a los derechos laborales son consideradas como delitos y por lo tanto sancionados como tales.

Asimismo, para la realización del presente trabajo, se emplearon los siguientes Métodos de Investigación:

Método Deductivo, toda vez que se tomó el delito en general, como punto de partida, para analizar los ilícitos que surgen con motivo de la prestación de servicios.

Método Histórico, en virtud de que se hace referencia al marco histórico de los delitos laborales, su forma de regulación desde la antigüedad hasta nuestros días.

Método Jurídico, ya que para el desarrollo de esta investigación nos apoyamos en la Legislación, Jurisprudencia y en la Doctrina.

Método Analítico, debido a que el presente trabajo, básicamente es un análisis de los delitos que surgen en el marco de la relación laboral.

Así también, para llevar a cabo la presente tesis, se utilizó la Técnica de Investigación Documental.

CAPITULO 1.

MARCO TEORICO CONCEPTUAL DE LOS DELITOS LABORALES

En este capítulo analizaremos los conceptos de importancia que se utilizarán durante el desarrollo del presente trabajo para una mejor comprensión; así como la relación que existe entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Penal, teniendo como finalidad primordial definir lo que es el Derecho Penal laboral y el Delito Laboral, objeto fundamental de nuestra investigación.

Antes de entrar al estudio y análisis de este capítulo, consideramos necesario definir el origen y significado de la palabra "trabajo", toda vez que es pieza fundamental en la elaboración de la presente investigación.

"El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare o labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como 'el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza' ".¹

Por su parte el legislador mexicano, en la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 3°, párrafo primero, señala que "el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano* Tomo III (P-Z) Décimotercera edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 3112.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Asimismo, en el artículo 8°, párrafo segundo del mismo ordenamiento legal, define al trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior podemos decir que para nosotros, trabajo es todo esfuerzo humano, ya sea intelectual o físico, por medio del cual se realiza un empleo, cargo u oficio y a cambio de este se obtiene una remuneración.

Una vez definido lo que es el trabajo, abordaremos los puntos de nuestro primer capítulo, que como se mencionó con anterioridad, son conceptos básicos para una mejor comprensión de esta investigación.

Empezaremos por definir lo que es el derecho del trabajo y el derecho penal, tanto para algunos juristas y para nosotros; así como la relación que existe entre estas dos ramas del derecho, aunque sean disciplinas jurídicas que regulen conductas diferentes, en virtud de que en nuestra investigación están totalmente ligadas una con la otra.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

Debido a que teóricamente los términos Derecho Laboral y Derecho del Trabajo se utilizan indistintamente, en el desarrollo de la presente investigación, también se utilizarán de manera indistinta, ya que solamente cambia la terminología, siendo el significado el mismo.

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara y concisa al Derecho del Trabajo.

Para José Dávalos el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"².

² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 44.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por su parte Néstor De Buen define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"³.

Trueba Urbina dice que "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁴.

Alberto Briceño Ruiz, define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre"⁵.

Por otra parte, Rafael De Pina, considera que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión a ellas"⁶.

Asimismo señala que "el Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado"⁷.

De lo anteriormente expuesto, proponemos la siguiente definición:

Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción capital y trabajo

³ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Undécima edición. Porrúa, México. 1998. Pág. 138.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México. 1981. Pág. 135.

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México. 1985. Pág. 24.

⁶ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Décimocuarta edición. Porrúa, México. 1992. Pág. 222.

⁷ *Ibidem*. Pág. 223.

y que regulan las relaciones de trabajo, las cuales derivan de la unión de ambos factores mediante la prestación de servicios personales que se realizan de manera libre, subordinada y remunerada.

1.2. DERECHO PENAL.

Dentro del desarrollo de este tema, como se señaló en párrafos anteriores, resulta indispensable definir al Derecho Penal. Pero debido a que existen infinidad de definiciones proporcionadas por diferentes autores, no solamente nacionales sino también extranjeros, sólo mencionaremos algunos de los más destacados juristas.

Para Eduardo López Betancourt, el Derecho Penal consiste en un "conjunto sistemático de conocimientos obtenidos del ordenamiento positivo, referente al delito, al delincuente, a las penas y a las medidas de seguridad"⁸.

Luis Jiménez De Asúa en su obra *La Ley y el Delito*, define al Derecho Penal como el "conjunto de normas y disposiciones jurídicas que regulan el ejercicio del poder sancionador y preventivo del Estado, estableciendo el concepto del delito como presupuesto de la acción estatal, así como la responsabilidad del sujeto activo, y asociando a la infracción de la norma una pena finalista o una medida aseguradora"⁹.

Celestino Porte Petit, señala que por Derecho Penal debe entenderse "el conjunto de normas jurídicas que prohíben determinadas conductas o hechos u ordenan ciertas acciones, bajo la amenaza de una sanción, en caso de violación de las mismas normas"¹⁰.

Raúl Carranca y Trujillo, considera que el Derecho Penal es "el conjunto de leyes mediante las cuales el Estado define los delitos, determina las penas imponibles a los delincuentes y regula la aplicación concreta de las mismas a los casos de incriminación"¹¹.

⁸ LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Introducción al Derecho Penal. Segunda edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 50.

⁹ JIMÉNEZ DE ASUA, Luis. La Ley y el Delito. Andrés Bello. Venezuela. 1945. Pág. 17.

¹⁰ PORTE PETIT CANDAUDAP, Celestino. Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal I. Decimaséptima edición. Porrúa. México. 1998. Pág. 15.

¹¹ CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl y Raúl Carranca y Rivas. Derecho Penal Mexicano Parte General. Vigésima edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 17.

Por su parte, Francisco Pavón Vasconcelos, define al Derecho Penal como "el conjunto de normas jurídicas, de Derecho Público interno, que definen los delitos y señalan las penas o medidas de seguridad aplicables para lograr la permanencia del orden social" ¹².

Finalmente, para Fernando Castellanos el Derecho Penal es "un conjunto de normas que rigen la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse a sus destinatarios mediante el empleo de la fuerza de que dispone el Estado" ¹³.

Por nuestra parte, consideramos que el Derecho Penal, es la rama del Derecho Público interno, que tiene por objeto la determinación de los delitos y las sanciones que deben imponerse por el Estado, mediante el empleo de la fuerza, al autor de un delito que infringe la norma impuesta por el mismo Estado, para salvaguardar el orden público y los intereses particulares.

Hablamos de Derecho Público interno, toda vez que se refiere al Derecho Nacional, es decir, el Derecho que está vigente dentro del territorio de un Estado, en donde se coloca al Derecho Penal. Además, de que el Derecho Público interno vincula a los hombres de una nación entre sí y a todos ellos con el Estado en un plano de supraordinación, jurídicamente establecido con la facultad de crear normas e imponer penas, ya que el Estado es el único titular del poder punitivo.

1.3. RELACION DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 párrafo primero, señala que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Asimismo, el antes referido ordenamiento legal, en su artículo 21, agrega que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

¹² PAVON VASCONCELOS, Francisco. Manual de Derecho Penal Mexicano. Décima cuarta edición. Porrúa, México. 1999. Pág. 17.

¹³ CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, "Parte General". Cuadragésima edición, Porrúa, México. 1999. Pág 17.

Por su parte Mario De la Cueva, considera que la relación de trabajo "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias" ¹⁴.

Para Néstor De Buen, la relación de trabajo "es la prestación efectiva del trabajo, que resulta una consecuencia del contrato y, por lo tanto, puede diferenciarse de éste, ya que el contrato sólo será el acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro" ¹⁵.

Por otra parte, este autor señala que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica; toda vez que la relación laboral puede nacer de un contrato, debido a que por regla general se establece entre dos personas ¹⁶.

En oposición a lo expresado por Néstor De Buen, para José Dávalos "basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo" ¹⁷.

De estos conceptos podemos obtener lo siguiente: la relación laboral, es la prestación de un trabajo personal subordinado que se otorga a una persona y ésta a cambio entrega un salario.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimosexta edición. Porrúa, México, 1999. Pág. 187.

¹⁵ DE BUEN L., Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 566.

¹⁶ Cfr. Idem.

¹⁷ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 105.

Respecto a la existencia de la relación de trabajo, coincidimos con el maestro José Dávalos, debido a que no es necesario, que se celebre un contrato de trabajo, para que se de la relación laboral, ya que ésta puede surgir sin que exista un contrato de trabajo; por ejemplo en los casos de los empleados domésticos y los trabajadores de construcción de viviendas; sólo por mencionar algunos, quienes en muchas de las ocasiones no celebran contrato de trabajo, pero que sin embargo, realizan la prestación de un trabajo, personal, subordinado y remunerado.

Finalmente, el contrato de trabajo, únicamente sirve como medio probatorio de las condiciones de prestación de los servicios; es decir, para mejorar y perfeccionar las condiciones de trabajo estipuladas en ese contrato y no de la existencia de la relación laboral, ya que como se mencionó anteriormente, puede ser que exista relación de trabajo y nunca un contrato.

1.3.1. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

En el punto anterior hablábamos de la relación laboral, por lo que en este punto toca analizar y estudiar a los sujetos de ésta; es decir, patrón y trabajador, personas que son las que ocupan nuestra atención en esta investigación.

1.3.1.1. PATRON.

"Patrón es el término empleado a veces en los contratos de locación de obra para designar a quien ordena la ejecución de una obra a una persona del oficio (arquitecto, constructor, artesano, etc.).

En derecho Laboral, expresión con que habitualmente se designa al empleador, en sus relaciones con los obreros y empleados"¹⁸.

¹⁸ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico, Tomo III (P-Z). Abeledo Perrot. Argentina. 1987. Pág. 46.

La actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10 párrafo primero, establece que "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La definición citada en el párrafo anterior, difiere de la incluida en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía: "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo" ¹⁹.

Néstor De Buen, señala que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución" ²⁰.

Para José Dávalos, "el patrón puede ser una persona física o moral, y es quien recibe los servicios del trabajador" ²¹.

Roberto Muñoz Ramón, define al patrón como "la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador" ²².

Por nuestra parte, definimos al patrón como toda persona física o moral que recibe la prestación de un servicio personal y subordinado de unos o varios trabajadores, entregando a cambio una retribución.

1.3.1.2. TRABAJADOR.

"La acepción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Primera versión 2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2000. CD-ROM.

²⁰ DE BUEN I., Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 503.

²¹ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 98.

²² MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II (INSTITUCIONES). Porrúa. México. 1983. Pág. 25.

En el mismo sentido se ha dicho que trabajador es toda "persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación"²³.

Por su parte, el legislador mexicano en la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° establece que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la persona del trabajador era considerada como "toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"²⁴.

Para José Dávalos, el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra²⁵.

El antes citado autor, menciona también que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas; es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso²⁶.

Por su parte Roberto Muñoz Ramón define al trabajador diciendo que: "es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado"²⁷.

Desde nuestro punto de vista, y retomando lo comentado por el profesor José Dávalos, trabajador es toda aquella persona física que presta a otra moral o física un trabajo personal subordinado, ya sea material o intelectual, recibiendo a cambio una remuneración.

Asimismo, por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

²³ GARRONE, José Alberto. Tomo III. Op. Cit. Pág. 532.

²⁴ Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. CD-ROM. Op. Cit.

²⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 90.

²⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 91.

²⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. Pág. 19.

A nuestro criterio, el trabajador siempre será una persona física, debido a que es el único ente que puede ser capaz de realizar un trabajo material o intelectual.

Con base en esta idea, se considera que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

1.4. OBLIGACIÓN.

Al existir una relación laboral, siempre habrá obligaciones que cumplir por ambas partes; es decir, tanto por el patrón como por el trabajador, es por eso que en este tema de investigación se considera que es indispensable analizar este término jurídico.

El tema de las obligaciones es más utilizado en el campo del derecho civil, por lo que en este punto abordaremos las definiciones aportadas por algunos civilistas, las cuales a su vez manejaremos en la medida en que sea útil a nuestro estudio.

Etimológicamente el vocablo obligación deriva del latín *obligatio*: *ob*, "en tomo" y *ligare*, "ligar"; es decir, "ligar alrededor"²⁸.

En derecho privado, la obligación es considerada como el vínculo jurídico por el cual una o varias personas determinadas están obligadas a dar, hacer o no hacer algo respecto de otra u otras personas, en virtud de un contrato, cuasicontrato, hechos ilícitos o la ley.

Según la clásica definición de Justiniano, la obligación es el vínculo jurídico que nos apremia o construye a pagar a otro alguna cosa. Con mayor rigor científico, podemos decir que es el vínculo establecido entre dos personas (o grupos de personas), por el cual una de ellas puede exigir de la otra la entrega de una cosa, o el cumplimiento de un servicio o de una abstención²⁹.

²⁸ Cfr. GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico, Tomo II (E-O). Abeledo Perrot. Argentina. 1986. Pág. 598.

²⁹ Cfr. Idem.

"La obligación es la relación jurídica establecida entre dos personas, por la cual una de ellas (llamada deudor), queda sujeta para otra (llamada acreedor), a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigir del deudor"³⁰.

"La obligación se define como el vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa"³¹.

Interpretando lo antes descrito, podemos decir, que en general, la obligación es el vínculo jurídico, mediante el cual una persona se compromete a dar, hacer o no hacer algo respecto de otra.

Por lo tanto, tratándose de la obligación en nuestra materia, se puede deducir, que es el vínculo jurídico mediante el cual la persona del trabajador se compromete a prestar un servicio personal subordinado a la persona del patrón y ésta a su vez, se compromete a la entrega de una remuneración por ese servicio prestado.

Una vez expuesto todo lo anterior, podemos afirmar que las obligaciones laborales tienen las mismas características de las obligaciones civiles, dado que en caso de incumplimiento del deudor, que en nuestra materia, puede ser el patrón o el trabajador, existen algunas medidas aunque no tan rigurosas, para restablecer el quebrantamiento del orden jurídico.

Por su parte, el legislador mexicano, no consagra en la Ley Federal del Trabajo una definición respecto de la obligación; sin embargo, en el Título Cuarto, Capítulo Primero, del mismo ordenamiento legal, establece obligaciones tanto para los patrones como para los trabajadores. Para los primeros, en el artículo 132, señala que son obligaciones de los patrones:

"1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;..."

Y para los segundos, en el artículo 134, establece que son obligaciones de los trabajadores:

³⁰ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. Pág. 385.

³¹ Gran Espasa Ilustrado, Diccionario Enciclopédico. Espasa Calpe. España. 2001. Pág. 1246.

"I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;...".

En la obligación que deriva de la relación de trabajo, el patrón debe cumplir con una serie de obligaciones, sin que el cumplimiento de una de ellas, lo libere de las demás. Esta constreñido a pagar el salario, aguinaldo, vacaciones; y, en general, todas las prestaciones derivadas de la relación laboral.

1.5. INFRACCIÓN.

La infracción es el resultado que deriva del incumplimiento de una obligación, o de la violación a una norma de trabajo que no es grave; por lo que una vez que se ha analizado la obligación, es necesario entrar al estudio de este tema; debido a que en el momento en que el patrón o el trabajador incumplen una norma de trabajo, están quebrantando una norma jurídica o un acuerdo de voluntades; transgresión que por no ser grave, se le conoce como infracción, término que es comúnmente empleado por autoridades de carácter administrativo, dentro de las cuales se encuentran nuestras autoridades del trabajo; asimismo se encuentra prevista y sancionada en leyes de carácter administrativo, donde también se ubica nuestra legislación laboral.

Por lo tanto, en este punto citaremos, algunas definiciones de infracción aportadas por juristas dedicados al estudio del derecho administrativo, toda vez que las mismas son faltas o contravenciones a la norma jurídica, que tienen su fuente en leyes administrativas y que a su vez, son prevenidas y sancionadas por autoridades de ese mismo carácter, dentro de las cuales, como ya se mencionó anteriormente, se encuentran nuestras autoridades laborales.

Asimismo, esas leyes administrativas, constituyen un conjunto de normas jurídicas, que tienden a asegurar el orden público, otorgando derechos y obligaciones a los gobernados, limitando así, la actuación de los individuos. Sin embargo, hay ocasiones en que los ciudadanos no respetan esas normas de carácter general, impersonal y abstracto, ya porque las cuestionan, o porque son objeto de controversia o violación, es entonces cuando el Estado interviene para hacer respetar el derecho violado, a través de la potestad sancionadora de la administración pública, iniciando un procedimiento de investigación de carácter administrativo, para que de conformidad con las formalidades de ley y respetando las garantías Constitucionales, se determine la existencia o no de una infracción administrativa que deba ser sancionada.

Etimológicamente, la palabra infracción, proviene del latín *infractio*, que significa quebrantamiento de ley o pacto. Es la contravención a normas de carácter administrativo derivada de una acción u omisión ³².

"La infracción es la transgresión, quebrantamiento de una ley, norma, pacto o tratado; o de una norma moral, lógica o doctrinal" ³³.

Rafael De Pina, señala que "la infracción es el acto realizado contra lo dispuesto en una norma legal o incumpliendo un compromiso contraído" ³⁴.

Para Acosta Romero, la infracción administrativa es todo acto o hecho de una persona que viole el orden establecido por la Administración Pública, para la consecución de sus fines, tales como mantener el orden público (en su labor de policía) y prestar un servicio eficiente en la administración de servicios ³⁵.

Por su parte, Cabanellas define a la infracción en general como transgresión, quebrantamiento, violación o incumplimiento de una ley, pacto o tratado; asimismo considera que es toda contravención a lo dispuesto por la ley, los contratos o a las obligaciones forzosas; y en materia de trabajo la define como el incumplimiento de las obligaciones inherentes al compromiso contraído, en tanto que, los factores de la producción, capital y trabajo, se encuentran comprometidos a poner todos los medios a su alcance para facilitar el cumplimiento efectivo y pleno de las prestaciones pactadas y los acuerdos concertados. La infracción de lo obligatorio permite reclamar la ejecución forzosa y de no lograrse, deberá proveer el infractor al resarcimiento de daños y perjuicios o quedar sujeto a una pena.

Asimismo, señala que la infracción laboral se traduce en el incumplimiento por parte del patrono o del trabajador, de las normas contenidas en la ley, en los contratos individual o colectivo de trabajo, o en el reglamento interior del trabajo, con mengua de la relación preestablecida entre las partes. La infracción laboral es toda falta leve o grave que se suscite con motivo del trabajo contratado y que altere, de una forma u otra, las condiciones en que deba realizarse el servicio ³⁶.

³² Cf. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II (I-O). Décimotercera edición. Porrúa. México. 1999. Págs. 1710 y 1711.

³³ Gran Espasa Ilustrado, Diccionario Enciclopédico, Op. Cit. Pág. 911.

³⁴ DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. Pág. 320.

³⁵ Cf. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décimosegunda edición. Porrúa. México. 1995. Pág 1029.

³⁶ Cf. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II (I-O). Op. Cit. Pág. 1711.

Dentro del tema que ocupa en este momento nuestra atención; al respecto, cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo denominado de las Responsabilidades y Sanciones, y más específicamente en su artículo 1004, establece penas corporales para el 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; dichas penas corporales pueden aplicarse de seis meses hasta cuatro años de prisión, según sea el monto de la falta, casos en que deberá ser necesario recurrir a lo que dispone la disciplina penal, que es la competente para la aplicación de sanciones de tal naturaleza, y que deberá, por lo tanto, ser ejercitada ante autoridades de ésta especialidad.

Por lo que de lo anterior, para evitar la confusión del lector, consideramos necesario establecer la competencia tanto de las autoridades laborales como de las autoridades penales, en relación a la aplicación de sanciones por la comisión de infracciones y delitos en materia laboral; al respecto, encontramos, lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 21, párrafo primero, que señala: "La imposición de penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con una policía que estará bajo su autoridad y mando inmediato. Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas"; y, párrafo segundo: "Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día".

Para reforzar lo antes mencionado, citamos la siguiente Jurisprudencia que hace alusión a las autoridades administrativas, ya que como hemos visto, son las que se encargan de la aplicación de sanciones por la comisión de infracciones:

"AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS.

A ellas compete el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, el cual consiste únicamente en multa o arresto, hasta por treinta y seis horas.

Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Quinta Época. Apéndice de 1985. Tomo Parte III. Tesis 377. página 646. Jurisprudencia en materia Administrativa³⁷.

³⁷ *Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000*. Octava y Novena Épocas. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2000. CD-ROM. IUS 2000.

Por otra parte, el Código Penal que es el que regula las penas corporales, como es la prisión, en su artículo 30 expone lo siguiente:

"Catálogo de penas y medidas de seguridad y de consecuencias jurídicas para las personas morales.

Artículo 30. (Catálogo de penas). Las penas que se pueden imponer por los delitos son:

I. Prisión...".

En relación a lo anterior, el Código Penal de 1931, establecía lo siguiente:

"Penas y medidas de seguridad.

Artículo 24. Las penas y medidas de seguridad son:

1. Prisión..."³⁸.

Respecto a lo que es la pena de prisión, el artículo 33 del Código Penal Vigente para el Distrito Federal, señala en que consiste:

"Artículo 33. (Concepto y duración de la prisión). La prisión consiste en la privación de la libertad personal. Su duración no será menor de tres meses, ni mayor de cincuenta años. Su ejecución se llevará a cabo en los establecimientos del Distrito Federal o del Ejecutivo Federal, conforme a lo dispuesto en la legislación correspondiente, en la resolución judicial respectiva o en los convenios celebrados.

En toda pena de prisión que se imponga en una sentencia, se computará el tiempo de la detención o del arraigo.

³⁸ Código Penal para el Distrito Federal. (Agenda Penal del Distrito Federal). ISEF. México. 2001.

Si se trata de dos o más penas de prisión impuestas en sentencias diferentes, aquellas se cumplirán invariablemente de manera sucesiva; sin que la suma de ellas sea mayor de cincuenta años".

Por su parte, el Código Penal de 1931, en relación a la pena de prisión, en su artículo 25 establecía:

"Artículo 25. La prisión consiste en la privación de la libertad corporal y su duración será de tres días a cuarenta años, con excepción de lo previsto en los artículos 315 bis, 320, 324 y 366 en que el límite de lo máximo de la pena será de cincuenta años; y se extinguirá en las colonias penitenciarias, establecimientos o lugares que al efecto señalen las leyes o el órgano ejecutor de las sanciones penales, ajustándose a la resolución judicial respectiva"³⁹.

Asimismo; el Código de Procedimientos Penales vigente para el Distrito Federal, respecto a lo que son las correcciones disciplinarias establece lo siguiente:

"Artículo 31. Son correcciones disciplinarias:

...

II. Multa por el equivalente a entre uno y quince días de salario mínimo, vigente en el momento y lugar en que se cometa la falta que amerite corrección. Tratándose de jornaleros, obreros y trabajadores la multa no deberá exceder de un día de salario y tratándose de trabajadores no asalariados el de un día de ingresos;

...

IV. Arresto hasta de treinta y seis horas".

De lo ya mencionado, podemos decir, que en materia laboral, el arresto de treinta y seis horas, no puede ser considerado como prisión preventiva, tratándose de la imposición por la comisión de una infracción, ya que en el caso de que sea impuesto, será considerado como una corrección disciplinaria y no como pena de prisión preventiva, tan es así, que se aplica opcionalmente al infractor en sustitución de la multa, cuando no puede pagar ésta; y por el contrario, si será considerado como pena de prisión preventiva cuando se aplique por el incumplimiento de algunas obligaciones laborales consideradas graves, como las

³⁹ Idem.

contenidas en los artículos 1004, 1005 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo, casos en que como ya se mencionó anteriormente, deberá ser necesario recurrir a lo que dispone el Código Penal, que es el que establece la aplicación de sanciones por la comisión de delitos y que deberá, por lo tanto, ser ejercitada ante autoridades de ese carácter.

Al respecto es necesario citar la siguiente Tesis Jurisprudencial:

"ARRESTO COMO MEDIDA DE APREMIO. EL ARTICULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLA EL ARTICULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Al disponer el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los de las Juntas Especiales y los auxiliares podrán emplear, entre otros medios de apremio, el arresto hasta por treinta y seis horas para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable, o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones, no viola el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto establece como garantía que nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil, en concordancia con el principio jurídico de que solamente un hecho reputado como delito puede ser considerado como tal y, en consecuencia, susceptible de sancionarse penalmente, pues si bien es cierto que aquella disposición faculta a las autoridades jurisdiccionales laborales para ordenar la privación de la libertad hasta por 36 horas, igualmente cierto resulta que dicho acto no es una pena, sino un medio de apremio que tiene por objeto compeler al litigante desobediente al cumplimiento de sus mandatos, además de que precisamente por la indicada naturaleza, tampoco puede aceptarse que dicha medida provenga de una deuda de carácter civil.

Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Séptima Época. Volumen 205-216 Primera Parte. Página 22. Informe 1986. Tesis Aislada en materia Laboral" ⁴⁰.

Retomando el tema de la infracción, podemos definirla en general, como la transgresión, quebrantamiento, o contravención de una disposición legal; aquella falta no considerada como grave por la ley por ser de poca importancia; o el incumplimiento de una obligación pactada, y que por lo tanto es prevenida y sancionada por leyes de carácter administrativo, mediante la aplicación de una multa, o bien de un arresto breve de hasta treinta y seis horas.

⁴⁰ Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000. CD-ROM. IUS 2000. Op. Cit.

Finalmente, la infracción laboral es el incumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación laboral, o la violación a una norma de trabajo, ya sea por parte del patrón o del trabajador, la cual no es considerada grave.

1.6. DELITO.

El Diccionario Jurídico Espasa, nos ofrece dos acepciones respecto al delito:

1.- Noción amplia. En este sentido Delito equivale a toda especie delictiva, a hecho punible.

2.- Noción restringida o propia. Designaba la más grave de las clases de hechos punibles.

Por lo que respecta al concepto genérico de Delito señala que es una acción típicamente antijurídica y culpable castigada por la ley con una pena ⁴¹.

"Delito es la culpa, crimen, quebrantamiento de la ley. Acción u omisión voluntaria, castigada por la ley con pena grave" ⁴².

El legislador mexicano, en el Código Penal vigente para el Distrito Federal, no define al delito; mencionando únicamente en su artículo 15, que el delito sólo puede ser realizado por acción o por omisión.

Sin embargo, en el Código Penal de 1931, si aportaba una definición de delito, que se encontraba prevista en el artículo 7º, parte inicial:

"Artículo 7. Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales" ⁴³.

⁴¹ Cfr. AGUILAR ROS, Ramón y Otros. Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe. España. 2001. Pág. 470.

⁴² Gran Espasa Ilustrado. Diccionario Enciclopédico, Op. Cit. Pág. 515.

⁴³ Código Penal para el Distrito Federal. (Agenda Penal del Distrito Federal). Op. Cit.

Para el jurista Luis Jiménez de Asúa, el Delito es "el acto típicamente antijurídico culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal" ⁴⁴.

Eduardo García Máynez, define a los Delitos como ciertas acciones antisociales prohibidas por la ley, cuya comisión hace acreedor al delincuente a determinadas sanciones conocidas con el nombre específico de penas ⁴⁵.

Por su parte el jurista Mario Alberto Torres López, en su obra titulada "Las Leyes Penales", define al Delito como un comportamiento externo sea a manera de acción, que es el hacer que viola el no hacer que la norma indica; sea a manera de una omisión que es el no hacer que infringe el hacer que indica la norma ⁴⁶.

Interpretando todo lo anterior, podemos decir, que delito es aquella acción u omisión considerada como grave por la ley, por ser típica y antijurídica y que como tal merece la aplicación de una pena a la persona que lo realiza.

De lo antes analizado, se desprende que la infracción es sancionada por una autoridad administrativa subordinada, mientras que el delito lo sanciona el poder judicial a través de tribunales independientes.

Asimismo, el acto u omisión que da lugar a la infracción viola disposiciones de carácter administrativo como son leyes, reglamentos, circulares, etc; mientras que el delito vulnera normas de derecho penal que protegen la vida, la salud y el patrimonio de las personas.

Por lo que hace a la sanción aplicable, en el caso de la infracción se traduce en multas, mientras que para el delito, la prisión.

⁴⁴ JIMÉNEZ DE ASUA, Luis, Op. Cit. Pág. 256.

⁴⁵ Cf. GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo séptima edición. Porrúa, México, 1995. Pág. 141.

⁴⁶ Cf. TORRES LOPEZ, Mario Alberto. Las Leyes Penales. (Dogmática y Técnica Penales). Porrúa, México, 1993. Pág. 134.

1.7. SANCIÓN.

Una vez que se han analizado los conceptos de infracción y delito, es necesario analizar el significado de la sanción, en virtud de que al momento en que uno de los sujetos de la relación laboral, lo cuales también se estudiaron con anterioridad, viole una norma de trabajo, se hará acreedor de una sanción, dependiendo de la gravedad de su conducta.

"La sanción puede ser definida como consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado" ⁴⁷.

"Sanción es en general el poder impuesto por la autoridad pública al autor de una infracción a un deber jurídico. Es un hecho positivo o negativo impuesto al obligado, aun mediante la fuerza, como consecuencia del incumplimiento de un deber jurídico" ⁴⁸.

"La sanción puede ser definida como elemento jurídico que surge cuando se realiza una conducta prohibida por el orden jurídico" ⁴⁹.

Desde nuestro punto de vista, la sanción es la consecuencia jurídica que resulta de la realización de una conducta prohibida por la ley; es decir, es el castigo o pena impuesto al autor de una conducta o hecho que afecta los derechos de otra persona ante la inobservancia de las normas establecidas en las leyes; o bien, por el incumplimiento de una obligación pactada.

Ahora bien, se debe mencionar, en relación a lo anterior, que existen diversos tipos de sanción; sin embargo, en la presente investigación sólo nos ocuparemos de la sanción administrativa y la sanción penal, por ser objeto del presente trabajo, con la finalidad de que quede clara la diferencia que existe entre ambas, diferencia de la que adolece la legislación de nuestra materia por la carencia de estudio que existe sobre el particular.

⁴⁷ GARCIA MÁYEZ, Eduardo. Op. Cit. Pág. 295.

⁴⁸ GARRONE, José Alberto. Tomo III. Op. Cit. Pág. 532.

⁴⁹ OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho, Quinta edición. México 1982. Pág. 158.

Sanción Administrativa.

En materia de Derecho del Trabajo, éstas sanciones son impuestas, como su nombre lo indica, por autoridades administrativas, dentro de las cuales se ubica a nuestras autoridades laborales, tales como el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados, o por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, por el incumplimiento a las normas de trabajo ya sea por parte del patrón o del trabajador.

Las sanciones administrativas, son a la vez sanciones económicas o de carácter pecuniario, debido a que aquellas llevan implícitas multas para el patrón o trabajador que incumpla las normas de trabajo, multas que varían según la gravedad de la falta.

Para el maestro Miguel Acosta Romero, la sanción administrativa es el castigo que aplica la sociedad a través del derecho, a las violaciones de los ordenamientos administrativos pretendiéndose por medio de ésta, asegurar el cumplimiento de los deberes que tienen los ciudadanos con respecto a la sociedad.

Asimismo, señala que las sanciones administrativas tienen una diversa gama, que va desde las nulidades de los actos, la suspensión, la amonestación, el cese, la clausura, la revocación de concesiones, la multa, hasta llegar, en el caso de México, hasta la privación de libertad, sin que ésta pueda exceder de 36 horas o, en su caso, la sanción será pecuniaria, pero en el caso que ésta no se pague por el infractor, se permutará por arresto, que no podrá exceder de 36 horas⁵⁰.

Por otra parte, tomando en consideración, las cantidades que establece la Ley Federal del Trabajo, como sanciones económicas, es necesario comentar, que nos parecen demasiado leves, por lo que se necesita con urgencia que se reforme la ley de nuestra materia, para que esas sanciones pecuniarias, que actualmente contiene, se sustituyan por otras más severas, que garanticen el debido cumplimiento de las obligaciones impuestas a los patrones y así evitar que se sigan dando constantes violaciones a las normas de trabajo.

⁵⁰ Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. Cit. 1018.

Sanción Penal.

Este tipo de sanción, es impuesta por el Estado, cuando surgen violaciones a los preceptos de gran magnitud, toda vez que las sanciones administrativas no son suficientes para prevenir o evitar que se sigan cometiendo ese tipo de violaciones, por lo que es necesario acudir a medios más enérgicos, siendo en este caso las sanciones penales.

Estos medios, los cuales reciben el nombre de penas y medidas de seguridad, tienden a prevenir y a reprimir con especial severidad a esas transgresiones graves denominadas delitos.

Al derecho penal no le interesa castigar, sino prevenir que no se cometan delitos al transgredir las normas impuestas por el Estado; sin embargo cumple con una función sancionadora de mayor importancia y viene a quedar constituido el más eficaz esfuerzo del ordenamiento jurídico de un país, debido que la pena sirve como amenaza dirigida a la colectividad para evitar que delinca, en protección de la sociedad y para evitar también la reincidencia.

Como ya se ha visto, la principal función del derecho penal es el mantenimiento y la conservación del orden social.

Por otro lado, en virtud de que constantemente se infringen las normas de trabajo, principalmente por los patrones, es necesario que el Derecho Penal se introduzca cada vez más al campo del Derecho Laboral, para que se sancionen penalmente las infracciones de los patrones cuando por la gravedad de éstas, puedan llegarse a configurar conductas delictivas; y no solamente se quede estancado como se encuentra en la actualidad, ya que día con día afecta no sólo a la persona del trabajador, sino a toda la sociedad.

1.8. ACCIÓN PENAL.

A continuación se estudiará el concepto de Acción Penal y su finalidad; así como la autoridad competente para ejercitarla, en virtud de ser pieza fundamental para el mejor desarrollo y comprensión de esta tesis.

Martínez Garnelo, en un principio señala que la Acción, no es otra cosa que la facultad que nos asiste de conformidad con el artículo 17 Constitucional para acudir ante el órgano jurisdiccional y pedirle que intervenga a efecto de que, dando aplicación a la ley haga valer o respetar al derecho de orden privado que nos corresponde en atención a determinada situación de hecho y cuyo derecho nos es desconocido o negado por la parte contraria; y por otra parte señala que la Acción Penal tiene su principio mediante el acto de la consignación, este acto es el arranque, el punto en el que el Ministerio Público ocurre ante el órgano jurisdiccional y provoca la función correspondiente; la consignación es el primer acto de ejercicio de la acción penal, para llevar a cabo este acto inicial de ejercicio, es menester cumplir determinados requisitos Constitucionales contemplados en el 16 Constitucional ⁵¹.

Rafael De Pina, cita la definición proporcionada por Eugenio Florian, diciendo que la Acción Penal es el poder jurídico de excitar y promover el ejercicio de la jurisdicción penal, para el conocimiento de una determinada relación de derecho penal y obtener su definición mediante la sentencia. El ejercicio de la Acción Penal constituye en México, un monopolio del Ministerio Público ⁵².

Castillo Soberanes define a la Acción Penal, diciendo que es la posibilidad o facultad de hacer alguna cosa; es decir, la manera de poner en marcha el ejercicio de un derecho. Está constituida por el acto o conjunto de actos por los cuales se recurre al poder jurídico para pedir alguna cosa en juicio ⁵³.

Por nuestra parte podemos decir que la Acción Penal, es la actividad preprocesal a través del cual, el Estado por conducto del Agente del Ministerio Público pone en movimiento la actividad del órgano jurisdiccional, mediante una de sus determinaciones, siendo en este caso la consignación, que es el acto procesal a través del cual el Ministerio Público ejercita Acción Penal.

Para esos fines el Representante Social remite al juez la indagatoria con el pliego de consignación y en su caso al indiciado, cuando la consignación es con detenido. Teniendo su fundamento en el Artículo 286 Bis del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal que indica:

⁵¹ Cfr. MARTÍNEZ GARNELO, Jesús. La Investigación Ministerial Previa. Cuarta edición. Porrúa. México. 1999. Págs. 249 y 250.

⁵² Cfr. DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. Pág. 28.

⁵³ Cfr. CASTILLO SOBERANES, Miguel Angel. El Monopolio del Ejercicio de la Acción Penal del Ministerio Público en México. UNAM. México. 1992. Pág. 35.

"Cuando aparezca de la averiguación previa que existe denuncia o querrela, que se han reunido los requisitos previos que en su caso exijan la ley y que se ha acreditado la existencia del cuerpo del delito y la probable responsabilidad del indiciado, el Ministerio Público ejercerá la **acción penal** ante el órgano jurisdiccional que corresponda...".

Para realizar el ejercicio de la Acción Penal, deben reunirse los requisitos que señalan los artículos 16 (para solicitar orden de aprehensión o comparecencia) y 19 (cuando la consignación es con detenido) de la Constitución Federal, pero además los requisitos del artículo 122 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal que establece:

"El Ministerio Público acreditará el cuerpo del delito de que se trate y la probable responsabilidad del indiciado, como base del ejercicio de la acción penal; y la autoridad judicial, a su vez, examinará si ambos requisitos están acreditados en autos.

El cuerpo del delito se tendrá por comprobado cuando se acredite el conjunto de los elementos objetivos o externos que constituyen la materialidad del hecho que la ley señale como delito.

En los casos en que la ley incorpore en la descripción de la conducta prevista como delito un elemento subjetivo o normativo, como elemento constitutivo esencial, será necesaria la acreditación del mismo para la comprobación del cuerpo del delito.

La probable responsabilidad del indiciado, se tendrá por acreditada cuando de los medios probatorios existentes se deduzca su obrar doloso o culposo en el delito que se imputa, y no exista acreditada en su favor alguna causa de exclusión del delito".

1.8.1. RESPONSABILIDAD.

En nuestra materia, el concepto de responsabilidad se emplea de manera constante, por lo que una vez analizados los conceptos de infracción, delito y obligación, pasaremos al estudio de la responsabilidad, toda vez que el presupuesto básico de ésta, consiste en la existencia de un daño o perjuicio que afecte a determinada persona, surgiendo así, la necesidad de exigir la reparación del daño causado a dicha persona.

Ese daño o perjuicio, se puede originar por la realización de un acto, un hecho jurídico o de ambos, que perjudiquen a una persona, esas conductas dan origen al derecho que tiene esa persona y en casos excepcionales a otra distinta.

La responsabilidad frente a la obligación ocupa siempre un segundo plano, en virtud de que la responsabilidad aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber; es decir, que al incumplirse una obligación se genera el nacimiento de la responsabilidad.

"Responsabilidad proviene de '*respondere*' que significa, Inter alia: 'prometer', 'merecer', 'paga'. Así, '*responsalis*' significa: 'el que responde' (fiador). En un sentido más restringido '*responsum*' (responsable) significa: 'el obligado a responder de algo o de alguien'. '*respondere*' se encuentra estrechamente relacionada con '*spondere*', la expresión solemne en la forma de la '*stipulatio*', por la cual alguien asumía una obligación"⁵⁴.

"La responsabilidad es aquella que presupone un acto jurídico (en sentido general) o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios. Cuando la responsabilidad tiene su fuente en un negocio jurídico, necesariamente es el resultado del incumplimiento de una deuda (entendiendo la deuda la obligación de dar, hacer o no hacer que asume el sujeto pasivo de la relación obligacional). Puede también derivar de un acto jurídico (delito) o de un acontecimiento fortuito (accidente de trabajo). En todos los casos la responsabilidad surge como consecuencia secundaria de la realización de una hipótesis normativa"⁵⁵.

De lo antes expuesto podemos decir, que la Responsabilidad, es la consecuencia del incumplimiento de una obligación, siendo el daño o perjuicio originado por el incumplimiento el presupuesto básico para el nacimiento de la responsabilidad.

Asimismo, tratándose de la responsabilidad laboral, podemos decir, que esta surge por el incumplimiento de las obligaciones o transgresión de los derechos derivados de la relación de trabajo; es decir, que hablando de responsabilidad laboral, se puede vincular tanto al patrón como al trabajador, a terceros e inclusive a las propias autoridades de trabajo.

⁵⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III (P-Z). Op. Cit. Pág. 2824.

⁵⁵ DE BUEN L., Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 602.

Pero como el Derecho del Trabajo es una disciplina cuya principal preocupación es proteger a la clase trabajadora, es difícil encontrar normas que establezcan alguna forma de responsabilidad laboral a cargo de los trabajadores. Sin embargo, el legislador mexicano no ha querido pasar por alto la necesidad de limitar en alguna forma las conductas contrarias a derecho en que puedan incurrir los trabajadores. Por lo que estableció ciertas formas de responsabilidad, como la incluida en el artículo 32, de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dice "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Por otra parte, tratándose de la responsabilidad penal, las conductas contrarias a derecho en que puedan incurrir los trabajadores, si pueden llegar a ser consideradas como ilícitos, tema que en su oportunidad será analizado en la presente investigación en su capítulo cuatro, llegado el momento.

1.8.2. MINISTERIO PÚBLICO.

En este apartado, se estudiará a la institución denominada Ministerio Público, que al igual que nuestras autoridades del trabajo es una autoridad de carácter administrativo, y no un órgano que se encarga de impartir justicia; sino que es un órgano administrativo que vela por que se aplique estrictamente la ley; es decir, que se encarga de procurar justicia, y que por Mandamiento Constitucional, es la única institución que puede instar al órgano jurisdiccional, a través del ejercicio de la acción penal, cuando tiene conocimiento de la comisión de alguna conducta delictiva.

Cabe destacar, que el Ministerio Público en México como institución, es el órgano público específico tutelador de los legítimos intereses de la colectividad; surge como representante encargado de velar por el interés del Estado, de la sociedad y de los particulares, y pugna por accionar un derecho que ha sido infringido, buscando en todo momento su reparación y resarcimiento. Es quien ostenta en forma imparcial y sin apasionamiento, de conformidad con el artículo 21 Constitucional, el monopolio del ejercicio de la acción penal y su prosecución en la secuela procesal, para obtener la reparación del daño causado a la esfera jurídica de la sociedad, por conductas delictuosas cometidas por algunos de sus integrantes, o bien el reconocimiento fehaciente por la autoridad competente de la inocencia del procesado, es por ello que el Ministerio Público es considerado una institución de buena fe.

Como podemos observar, el mencionado artículo 21 Constitucional otorga, por una parte, atribuciones, al Ministerio Público que es, la FUNCION INVESTIGADORA, auxiliado de una policía; por otra, una garantía para los individuos, pues sólo el Ministerio Público puede investigar los delitos, de tal manera que la investigación se inicia a partir del momento en que dicha autoridad tiene conocimiento de un hecho posiblemente delictivo, a través de una denuncia o querrela y tiene por finalidad optar por el ejercicio de la acción penal o abstenerse del mismo.

Por otra parte, dentro de la gran responsabilidad que tiene esta institución, se encuentra la de vigilar la legalidad en la esfera de su competencia y promover la pronta, expedita y debida procuración e impartición de justicia; y además cuidar la correcta aplicación de las medidas de política criminal, y todas aquellas facultades que la ley otorga injerencia en su calidad de Representante Social.

"El Ministerio Público es la institución unitaria y jerárquica dependiente del organismo ejecutivo, que posee como funciones esenciales las de persecución de los delitos y el ejercicio de la acción penal; intervención en otros procedimientos judiciales para la defensa de intereses sociales, de ausentes, menores e incapacitados, y finalmente, como consultor y asesor de los jueces y tribunales" ⁵⁶.

Para Rafael De Pina, el Ministerio Público es el cuerpo de funcionarios que tiene como actividad característica, aunque no única, la de promover el ejercicio de la jurisdicción, en los casos preestablecidos, personificando el interés público existente en el cumplimiento de esta función estatal. Al Ministerio Público, como institución procesal, le están conferidas en las leyes orgánicas relativas muchas atribuciones que desvirtúan su verdadera naturaleza y que pudieran ser confiadas al abogado del Estado. En realidad la única función de la que no se le podría privar sin destruir la institución es la del ejercicio de la acción penal. El Ministerio Público es una organización judicial pero no jurisdiccional ⁵⁷.

Por su parte José Alberto Garrone, considera que el Ministerio Público es el conjunto de funcionarios a quienes se halla confiada, como misión esencial, la defensa de intereses vinculados al orden público y social. Sus miembros integran una magistratura especial, distinta y autónoma con respecto a la de los jueces y tribunales, con quienes colaboran en la función de administrar justicia, pero de cuyos poderes ordenatorios, instructorios y decisorios carecen. Por ello se dice que frente a la función juzgadora que ejercen los órganos judiciales, a los integrantes del ministerio público incumbe el cumplimiento de la llamada función

⁵⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II (I-O). Op. Cit. Pág. 2128.

⁵⁷ Cfr. DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Op. Cit. Pág. 372.

requiriente, la cual se manifiesta a través de la interposición de cierta clase de pretensiones y del control que deben ejercer con respecto a la observancia de determinadas normas que interesan al orden público⁵⁸.

Castillo Soberanes, define al Ministerio Público como "un organismo del Estado, de muy variadas atribuciones, ya sean de índole administrativa o dentro del proceso penal como representante social en el ejercicio de la acción penal, así como fiel guardián de la legalidad, velando por los intereses de la sociedad en los casos y por los medios que le asignan las leyes"⁵⁹.

Como ya hemos visto, el Ministerio Público, es el único órgano legitimado para ejercer la acción penal; sin embargo, desde su instauración en nuestro sistema jurídico ha sido preocupación constante la de restringir esta facultad del ejercicio de la acción penal; lo que no se ha logrado, ya que no sólo cumple con su atribución fundamental derivada del artículo 21 Constitucional; es decir, que en la práctica no sólo investiga y persigue el delito, sino que su actuación se extiende a otras esferas de la administración pública, en donde tiene asignadas determinadas funciones, siendo notable su intervención en materia civil y familiar en cuestiones de tutela social; representando a los incapaces o ausentes; asimismo en nuestra materia como en otras, se ha permitido su intervención tratándose de violaciones a las normas de trabajo, las cuales en determinado momento pudieran llegar a configurarse como ilícitos, tal como lo establece el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

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

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

Sin embargo, lo establecido por este artículo viene a ser letra muerta, ya que en la práctica no se lleva a cabo, en virtud de que cuando en Ministerio Público tiene conocimiento de la violación a una norma de trabajo que puede llegar a configurarse como delito, tal vez

⁵⁸ Cfr. GARRONE, José Alberto. Tomo II. Op. Cit., Págs. 535 y 536.

⁵⁹ CASTILLO SOBERANES, Miguel Angel. Op. Cit. Pág. 14.

por desconocimiento de este precepto legal, lo que hace es canalizar al afectado ante las autoridades laborales, en vez de iniciar la averiguación previa correspondiente, argumentando que no es de su competencia, al igual que las autoridades del trabajo, quienes sólo se limitan a resolver el conflicto en materia laboral, omitiendo en estos casos dar intervención al Ministerio Público, situación que en muchas de las ocasiones deja impunes conductas ilícitas derivadas de la relación de trabajo.

Finalmente, consideramos que para que verdaderamente se de la intervención del Ministerio Público, en nuestra materia en el caso de violaciones a las normas de trabajo de las cuales se lleguen a configurar conductas delictivas, es necesario la adscripción del Ministerio Público en las oficinas de las autoridades laborales, denominado Ministerio Público de Trabajo como se conoce en otros países, tal es el caso de Argentina.

1.9. CONCEPTO DE DERECHO PENAL LABORAL.

Así como se pueden emplear indistintamente los Términos Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, también se pueden emplear indistintamente las expresiones Derecho Penal Laboral o Derecho Penal del Trabajo, para denominar la disciplina jurídica que tutela penalmente las conductas delictivas derivadas de las relaciones de trabajo.

Actualmente en nuestro País, no existe una definición de lo que es el Derecho Penal Laboral o Derecho Penal del Trabajo, como sucede en otros países, la única definición que tenemos es la aportada hace ya muchos años por el jurista mexicano Alberto Trueba Urbina, y otra un poco más reciente aportada por Mario de la Cueva, definiciones que en este punto abordaremos; así como la definición aportada por un autor español, con la finalidad de que juntas nos puedan dar una visión y así poder formar nuestro propio concepto.

"El Derecho Penal de Trabajo o Derecho Penal Laboral, se define en dos sentidos: estricto y lato. Según la visión particular o general que se tenga de este ordenamiento penal laboral.

En sentido estricto es un conjunto de normas jurídico-penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tiendan a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción.

Y en sentido lato o panorámico, se comprenden dentro de la esfera del Derecho penal laboral, las normas relativas del Código penal que contemplan los delitos de suspensión de servicios o de abandono individual o colectivo del trabajo, etc., así como las reglas jurídicas diseminadas en leyes especiales, que contienen prevenciones de ilicitud contravencional, para garantizar el ordenamiento del trabajo y los intereses de la economía pública⁶⁰.

Por su parte Mario De la Cueva aporta su definición de Derecho Penal del Trabajo, diciendo que "es aquel que tipifica como delitos el incumplimiento de las obligaciones que derivan de las normas de trabajo, como la prolongación de la jornada más allá de los límites legales o la no concesión de los días de descanso y vacaciones o la falta de pago del salario mínimo o la retención indebida del salario general o la intromisión de los empresarios en la vida sindical obrera, etc"⁶¹.

Para el autor español Antonio Baylos Grau, "el ámbito del Derecho Penal del Trabajo se circunscribe en primer lugar, a la tutela de las facultades que integran la autonomía colectiva, reconocidas en la Constitución como derechos públicos subjetivos, así como otros derechos laborales considerados como ciudadanos. De esta forma se protegerían los derechos de libre sindicación y de huelga, de información y de reunión, el derecho a no ser discriminado, el de negociación colectiva y de adopción de medidas de conflicto y el derecho al acceso al trabajo, así como las condiciones generales de contratación y empleo, fundamentalmente, el derecho al salario.

En un segundo término, señala que la finalidad del Derecho Penal del Trabajo es la tutela y garantía de aspectos tales como la formación y promoción profesional, la seguridad e higiene en el trabajo, el régimen de jornada laboral y vacaciones, y, en general, los derechos derivados de la protección social realizada a través del Sistema de Seguridad Social, específicamente asistencia sanitaria, vejez y desempleo"⁶².

Asimismo, este autor indica que "el ámbito de tutela del Derecho Penal del Trabajo se extiende, así, a tres grandes grupos de intereses que son:

⁶⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Botas. México. 1948. Págs. 96 y 97.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 103.

⁶² BAYLOS GRAU, Antonio y Juan Terradillos Basoco. Derecho Penal del Trabajo. Primera reimpresión. Trotta, España. 1991. Págs. 28 y 29.

a) Protección penal de las condiciones mínimas de trabajo, incluyéndose en este apartado como elemento dotado de especificidad propia, además del salario y la estabilidad en el empleo, el conjunto de mecanismos de acceso al sistema de Seguridad Social.

b) Protección penal de las condiciones personales de trabajo, casi unívocamente referidas en nuestro ordenamiento a la salud laboral (seguridad e higiene en el trabajo).

c) Protección penal, y regulación en última instancia, del principio de autonomía colectiva y de las reglas de actuación colectiva"⁶³.

Ahora bien, se debe destacar, que en el momento, en que el Derecho Laboral se vuelve ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el Derecho Penal con su sistemática rígida y dominadora, es entonces cuando nace el Derecho Penal del Trabajo, en virtud de que en ese momento las dos disciplinas jurídicas se unen para actuar de manera conjunta y garantizar la tutela jurídica, de tal manera que al unirse se convierte en un Derecho más fuerte, capaz de garantizar el bienestar de la clase trabajadora. Aún y cuando estas dos disciplinas Jurídicas son totalmente distintas; es decir, son autónomas, por tener principios, doctrinas, contenido, instituciones propias, pero que sin embargo, se encuentran enlazadas en su acción conjunta por otras ciencias como son la Biología, la Sociología, la Economía y la Filosofía.

Por otra parte, cabe señalar, que la finalidad del Derecho Penal Laboral, es garantizar el libre ejercicio del trabajo y del capital.

Finalmente, tomando en cuenta lo antes expuesto, podemos definir al Derecho Penal del Trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que regulan las conductas típicas que derivan de la relación laboral; o como el conjunto de normas jurídicas que tipifican y sancionan los actos u omisiones cometidos por los patrones o trabajadores, cuando infringen dichas normas en sus relaciones como factores de la producción.

⁶³ Ibidem. Pág. 31.

1.9.1. CONCEPTO DE DELITO LABORAL.

Después de haber definido al Derecho Penal del Trabajo, pasaremos al Delito Laboral, del cual los juristas tampoco se han preocupado por definir.

Para Trueba Urbina, los actos ilícitos del trabajo o delitos laborales, son "aquellas violaciones a las normas que regulan las relaciones de trabajo y a las cuales corresponden sanciones jurídicas"⁶⁴.

Por otra parte, el mismo autor señala que los delitos laborales son infracciones especiales en la vida del trabajo, frente a los ordinarios o comunes.

Los delitos laborales están circunscritos a la esfera del Derecho del Trabajo y a la lucha de clases que estimula las actividades entre el capital y el trabajo, como agentes activos de la producción. La lucha de clases encarna una función decisiva en la evolución del Derecho Penal y del Laboral.

Los delitos laborales se producen en las relaciones de trabajo y en el fragor de La lucha de clases, la causa eminente de los mismos es el factor económico⁶⁵.

Finalmente, para nosotros, el Delito Laboral es el acto u omisión de los patrones o de los trabajadores, que alteran las relaciones de trabajo, afectan el fenómeno de la producción o lesionan los derechos de los trabajadores y que se encuentran tipificados y sancionados tanto en el Código Penal como en la Ley Federal del Trabajo.

1.9.2. RELACIÓN DEL DERECHO LABORAL CON EL DERECHO PENAL.

Ahora corresponde el estudio de la relación que existe entre nuestra materia con el Derecho Penal, ya que ambas disciplinas se unen para regular los delitos laborales, tema fundamental de nuestra investigación.

⁶⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 99.

⁶⁵ Cfr. Ibidem. Págs. 111 - 116.

Las principales conexiones que encontramos entre el Derecho Penal y nuestra disciplina son generadas por la tipificación de delitos cometidos con motivo del trabajo.

El Derecho Penal se relaciona con nuestra materia, en virtud de que nuevos delitos pueden aparecer por razón de preceptos Constitucionales. Así, el artículo 123 Constitucional, al dar bases para la organización de nuestro Derecho Laboral y al elevarlo a una rama del Derecho Social, ha provocado la creación de nuevos tipos de delitos, entre otros, como el configurado por las maquinaciones que el patrón realice a fin de retener todo o parte del salario, retrasar su pago o burlar determinados derechos que la Constitución reconoce a la clase obrera, tratando especialmente de evitar sea afectado por aquellos medios, el salario; ilícito previsto tanto en el Código Penal, como en la Ley Federal del Trabajo, denominado Fraude al Salario.

Al respecto, José Dávalos hace referencia a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, diciendo que el Derecho del Trabajo se vincula con el Derecho Penal en cuanto que en la ley se contienen normas materialmente penales, en el capítulo relativo a las responsabilidades y sanciones (artículos 992 al 1010); asimismo en la legislación penal se tipifican como delitos, algunas conductas realizadas con motivo de la prestación de un trabajo, como el fraude específico consistente en que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador, se le paguen cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden o se le obligue a firmar recibos que amparen cantidades superiores a las efectivamente entregadas ⁶⁶.

Por su parte, Néstor De Buen, señala que históricamente el Derecho del Trabajo y el Derecho Penal han vivido épocas de oposición. Fue el Derecho Penal el instrumento de la burguesía para impedir el desarrollo de los organismos sindicales... Hoy la relación no es tan conflictiva. En realidad el Derecho Laboral contiene normas penales incluidas especialmente en el último título de la Ley que se denomina " Responsabilidades y Sanciones", mientras que el Código Penal consagra como fraude específico el hecho de que no se pague el salario mínimo ⁶⁷.

Para Baltasar Cavazos Flores, También existen fronteras de contacto de nuestra materia con el Derecho Penal, en virtud de que los delitos laborales pueden tipificarse en huelgas, o paros ilícitos, ataques contra la libertad del trabajo, violación al pago de salario mínimo, etcétera ⁶⁸.

⁶⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 35 y 36.

⁶⁷ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Tomo I. Op. Cit. Pág. 127.

⁶⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997. Pág. 35.

Trueba Urbina, indica que las relaciones entre el Derecho Laboral y el Derecho Penal, es en virtud de que el orden jurídico entre obreros y patrones, como factores de la producción, se mantiene rigurosamente mediante la aplicación de sanciones penales. La tipificación de los delitos contra la libertad de trabajo y contra la economía, así como muchas figuras delictivas laborales, son recogidas por la legislación penal. Las relaciones entre el Derecho Laboral y el Derecho Penal son muy íntimas en materia de delitos laborales, de modo que los conceptos penales deben ser objeto de valoración especial en función de la naturaleza económica de las relaciones laborales ⁶⁹.

Roberto Muñoz Ramón, hace referencia a lo establecido tanto en el Código Penal, como en la Ley Federal del Trabajo, manifestando que la red de nexos entre el Derecho Penal y el Derecho del Trabajo se manifiesta si enfocamos nuestras reflexiones al derecho vigente: revelación de secretos (artículo 210 del Código Penal), violación de las garantías establecidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, libertad de trabajo (artículos 364 fracción II y 365 fracciones I y II), robo de empleado o doméstico (artículo 381 fracción II del Código Penal), robo de dueño (artículo 381 fracción V del Código Penal), robo a clientes (artículo 381 fracción VI), fraude al salario (artículo 386 fracción IX), fraude por pagar a los trabajadores menos de lo que les corresponde o hacerles otorgar recibos o comprobantes que amparen sumas superiores a las que se les entregaron (artículo 387, fracción XVII; artículos todos del Código Penal para el Distrito Federal de 1931, el cual ya no se encuentra en vigor; sin embargo, aún vigentes en el Código Penal Federal).

Asimismo, menciona que la vigente Ley Federal del Trabajo en el artículo 42, fracción II, establece como causa de suspensión temporal del contrato de trabajo la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; el artículo 42, fracción XIV, dispone como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón, la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; el artículo 89, sanciona con prisión si el patrón paga menos del salario mínimo general o le entrega al trabajador comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hizo entrega ⁷⁰.

El profesor Miguel Borell Navarro, opina que el Derecho del Trabajo se vincula con el Derecho Penal, debido a que este último sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas laborales, como pagar un salario menor al mínimo general y el que establece los delitos laborales ⁷¹.

⁶⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Op. Cit. Págs. 88 y 89.

⁷⁰ Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. Págs. 174 y 175.

⁷¹ Cfr. BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Sista. México. 1994. Pág. 5.

Para nosotros, la relación que existe entre el Derecho Laboral y el Derecho Penal, no es muy íntima, debido a que es muy reducida la regulación de las conductas ilícitas que surgen con motivo de la prestación de servicios; es decir, no hay una gran participación del Derecho Penal para prevenir y sancionar las conductas típicas derivadas en el marco de la relación laboral.

La importancia que reviste este tema, respecto de que la relación que existe entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Penal deba ser más estrecha, se acrecienta al advertir la ausencia de verdaderos recursos capaces de frenar las constantes violaciones a las normas de trabajo por parte de los patrones frente a quien sufre las consecuencias directas o inmediatas que es la clase trabajadora; de ahí la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal deban unificar criterios legales para una mejor impartición de justicia a favor de la clase trabajadora, estableciéndose en ambas legislaciones la tipificación y sanción de conductas delictivas que lesionen los derechos de los trabajadores derivados de la relación de trabajo; o en su caso la urgente creación de una Ley Especial que regule dichas conductas típicas.

Finalmente, existen datos históricos acerca de la regulación de algunas conductas delictivas derivadas de las relaciones de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo y en el Código Penal, tal como se verá en el siguiente capítulo, donde se estudiarán los antecedentes históricos de los delitos laborales.

CAPITULO 2.

MARCO HISTORICO DE LOS DELITOS LABORALES

Una vez que se ha concluido con el estudio y análisis de los conceptos de utilidad para la mejor comprensión de la presente investigación, analizaremos a continuación los antecedentes de los Delitos Laborales en México, a partir de que se consagran en nuestra Carta Magna de 1917 los derechos sociales, con el fin de que el lector conozca los mismos, a través de los cuales ha ido evolucionando la aplicación de penas, ante la falta de preceptos laborales que establezcan sanciones por violaciones a las normas de trabajo, auxiliándose para tal fin de sanciones penales.

Antes de iniciar con el apartado referente a la Constitución de 1917, consideramos necesario hacer un resumen cronológico de las leyes anteriores a dicha Constitución.

Normas Aborígenes: Según los historiadores se caracterizaban por desigualdades económicas sobre organización de castas, reveladoras de privilegios y de esclavitud, principalmente en el trabajo servil de los indios.

"Epoca de la Colonia o Leyes de Indias, que constituye el punto de partida de nuestra legislación laboral" ⁷².

"Las célebres Leyes de indias constituyen verdaderos monumentos jurídicos; muy sabias y muy humanas, pero no se cumplían integralmente.

En materia de trabajo existieron disposiciones que, en algunos casos, superaban a las actuales, pero las más de las veces eran letra muerta.

También encontramos en la Recopilación libros dedicados a los delitos y a las penas y procedimientos criminales, con la única diferencia frente a las reglas laborales que las penas se aplicaban rigurosamente: trabajos forzados en arsenales, obras públicas y conventos, prisión, horca, castración, etc. En ese farrago de disposiciones se confunden las relativas a la penalidad laboral.

⁷² *Ibidem*. Pág. 11.

En las Ordenanzas de Gremios de la Nueva España, se encuentran normas penales laborales, cuyas infracciones se sancionaban con multas, azotes, prohibición de trabajar en el oficio correspondiente, etc., pero si el infractor era español se le sancionaba con multas únicamente; el rigor de la penalidad pesaba sobre los indios. Así fue gestándose la lucha de clases en la Colonia”⁷³.

CÓDIGO PENAL DE 1871.

“Primer ordenamiento punitivo mexicano que rigió en nuestro país, es reflejo fiel de las ideas laborales y penales de la escuela clásica, tatuado con profundo sentido individualista, y al decir de nuestros más distinguidos criminalistas fue un gran Código en su época”⁷⁴.

Este Código tipificó los siguientes delitos laborales⁷⁵:

El artículo 384⁷⁶, sancionaba con pena de dos años de prisión, cuatro tipos de robo (robo de doméstico, robo de dueño, robo a los clientes y robo de operarios o aprendices).

Se consideraba, **Robo de Doméstico**, Cuando el robo era cometido por un dependiente o doméstico, contra su amo o contra alguno de la familia de éste, en cualquier lugar que lo cometiera; pero si lo realizaba en contra de cualquiera otra persona, era necesario que se cometiera en la casa del amo.

Se trataba de **Robo de Dueño**, Cuando se cometía por el dueño o algún miembro de su familia, en la casa de éste, contra sus dependientes o domésticos, o contra cualquiera otra persona.

El **Robo a Clientes**, se sancionaba, cuando era cometido por los dueños, sus dependientes o criados, o los encargados de carruajes de cualquiera especie que fueran, incluso de canoas, botes, buques, o embarcaciones de cualquiera otra clase; de

⁷³ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 130.

⁷⁴ *Ibidem*. Pág. 131.

⁷⁵ Cfr. *Idem*.

⁷⁶ Cfr. *Ibidem*. Págs. 132 y 133.

mesones, posadas o casas destinadas en todo o en parte a recibir constantemente huéspedes por paga; y de baños, pensiones de caballos y caminos de hierro; siempre que, con el carácter indicado, ejecutaran el robo las personas antes señaladas en el equipaje de los pasajeros o huéspedes.

Era considerado **Robo de operarios o Aprendices**, cuando se cometía por los operarios, artesanos, aprendices o discípulos, en la casa, taller o escuela en la que habitualmente trabajaban o aprendían.

Actualmente, éstos tipos de robo los tipifica el Código Penal Federal y sólo algunos son previstos y sancionados por el Código Penal para el Distrito Federal, tal como se verá en el siguiente capítulo.

Fraude al salario.

Al respecto, el artículo 430 ⁷⁷, establecía penas pecuniarias para los hacendados, dueños de fábricas o talleres, que en pago del salario o jornal de sus operarios les entregaran planchuelas de metal o de otra materia, vales o cualquiera otra cosa que no fuera moneda, dichas sanciones pecuniarias, consistían en multas del doble de la cantidad a que ascendía la raya de la última semana en que se hubiera realizado el pago de esa manera.

En los Códigos Penales vigentes, Federal y para el Distrito Federal; así como en la Ley Federal del Trabajo, el texto del artículo referente a este delito ha variado un poco, con relación a la forma en que debe realizarse el pago del salario y a la aplicación de penas; pues, se establecen sanciones corporales y pecuniarias.

Detención de Operarios.

*Artículo 633. Los dueños de panaderías, obrajes o fábricas, y cualquiera otro particular que sin orden de la autoridad competente, y fuera de los casos permitidos por la

⁷⁷ Cfr. Idem.

ley, arreste o detenga a otro en una cárcel privada, o en otro lugar; será castigado con las penas siguientes:

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

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

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

Este delito se tipificó en virtud de que los propietarios de los establecimientos que se mencionan en el precepto citado detenían a sus operarios por deudas⁷⁸.

Cabe destacar que este ilícito ya no se encuentra vigente en las legislaciones penales, en virtud de que con los constantes cambios sociales, nuevos delitos derivados de las relaciones laborales van surgiendo, dejando atrás este tipo de ilícitos no tan comunes; sin embargo se cita textualmente el artículo que lo tipificaba, toda vez que por la comisión de este delito laboral se aplicaba tanto pena pecuniaria como corporal.

Alteración de Moneda.

El artículo 676⁷⁹, tipificaba este delito, sancionando al empleado de una casa de moneda cuando éste, por cualquier medio hacía que las monedas de oro, plata u otro metal que en ella se acuñaban, tuvieran menor peso que el legal, una ley inferior, o si las monedas fuesen de metal distinto del que debieran ser conforme a la ley, en éstos casos se le aplicaba la pena de doce años de prisión, y además se le destituía de su empleo e inhabilitaba para obtener cualquiera otro cargo en el Gobierno.

⁷⁸ Ibidem. Pág. 134.

⁷⁹ Cfr. Ibidem. Pág. 135.

Este delito tampoco se encuentra vigente, pero se considera necesario citarlo debido a que derivaba de la relación de trabajo y se sancionaba con pena privativa de la libertad.

Revelación de Secretos.

La revelación de secretos, también era otro delito típicamente previsto por el Código Penal de 1871, en el artículo 766 ⁸⁰, se imponía arresto mayor y multa de segunda clase, al que estando o habiendo estado antes empleado en un establecimiento industrial, revelara un procedimiento especial y secreto que en él se usara; y en el artículo 767, se establecía pena privativa de la libertad de dos años de prisión para el que causara un grave perjuicio a otro, revelando un secreto que estaba obligado a guardar, por haber tenido conocimiento de él o habérsele confiado, en razón de su estado, empleo o profesión, y además quedaba suspendido durante ese término para ejercer su profesión.

Este delito todavía se encuentra previsto y sancionado en la legislación penal vigente, aunque se ha venido sancionando de diferentes formas, en los diversos Códigos Penales que nos han regido con el paso del tiempo.

Contra la Industria y el Trabajo. (Coalición y Huelga)

Otro delito, que se incluía en ese Código, era el referente a las conductas llevadas a cabo con ocasión a las huelgas, concebido en el artículo 925 ⁸¹, que establecía arresto de ocho días a tres meses y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formaran un tumulto o motín, o emplearan de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

El tipo de conductas que tipificaba este artículo, ya no se encuentran vigentes; sin embargo, si son reguladas por nuestra Carta Magna en el artículo 123 y por la Ley Federal

⁸⁰ Cfr. Idem.

⁸¹ Cfr. Ibidem, Pág. 136.

del Trabajo en su Título Octavo, en los que se hace una distinción entre huelgas lícitas e ilícitas, aunque no establecen algún tipo de sanción cuando se trate de huelgas ilícitas.

Prestación obligada de servicios sin retribución.

El artículo 988 ⁸², consideraba un delito el hecho de que una persona obligara a otra sin su consentimiento, a prestarle trabajos personales sin la retribución debida; y a dicha conducta se le imponía como sanción el pago de una multa igual al monto de los salarios que debió darle, y en caso de que empleare violencia física o moral, se le imponía además dos años de prisión.

Este ilícito también se encuentra vigente en nuestra actual legislación penal, y el cual no se ha salvado de las diversas modificaciones realizadas con el paso del tiempo, como se confirmará sobre la marcha de la presente investigación.

Reducción a Servidumbre.

Con relación a esta conducta delictiva, el artículo 989 ⁸³, establecía como pena, arresto mayor y multa de 200 a 2,000 pesos, al que por medio del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio, celebrara con otro un contrato que lo privara de su libertad, o le impusiera condiciones que lo constituyeran en una especie de servidumbre; asimismo además de la pena impuesta el contrato que se celebrara quedaba rescindido.

Esta figura delictiva, actualmente ya no se encuentra tipificada en el Código Penal para el Distrito Federal, pero por el contrario, si continúa en el vigente Código Penal Federal, mismo que se estudiará en el capítulo tres del presente trabajo.

⁸² Cfr. *Ibidem*. Pág. 137.

⁸³ Cfr. *Idem*.

DECRETO DE 1° DE AGOSTO DE 1916.

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

Los huelguistas de Cananea y Río Blanco fueron asesinados en la época de la Dictadura y el primer decreto de la Revolución Constitucionalista estableció sanción máxima contra la huelga, por virtud de la suspensión de labores en la industria eléctrica"⁸⁴.

Delito de huelga con pena de muerte.

El artículo 1°⁸⁵ de este Decreto, imponía como castigo la pena de muerte respecto a la suspensión del trabajo en tres casos:

1. A los que incitaran a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propagaren; a los que presidían las reuniones y en éstas hicieran proposiciones, discutieran o aprobaran; a los que la defendieran y sostuvieran; a los que la aprobaban o subscribían; a los que asistían a dichas reuniones o no se separaran de ellas en cuanto se enteraran de su objeto, y a los que procuraran hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

2. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra, y aprovechando los trastornos que ocasionaba, o para agravarla o imponerla, destruyeran o deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenecían los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quisieran comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provocaran alborotos públicos contra funcionarios públicos o contra particulares, o hicieran fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderaran, destruyeran o deterioraran bienes públicos o de propiedad particular.

⁸⁴ Ibidem. Págs. 137 y 138.

⁸⁵ Cfr. Idem.

3. A los que con amenazas o por la fuerza impidieran que otras personas ejecutaran los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se hubiera declarado la suspensión de trabajo.

La pena de muerte, como sanción impuesta a quienes cometían este tipo de ilícitos, era exagerada, afortunadamente en la actualidad en nuestro país ya no se aplica dicha pena.

Sin embargo, hoy en día, cabe destacar que aunque las conductas delictivas, realizadas durante la huelga, son previstas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, se omite establecer algún tipo de sanción para las mismas.

"Artículo 2°. Los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913"⁸⁶.

"Este decreto fue expedido por Don Venustiano Carranza, como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación y en uso de las facultades extraordinarias de que se hallaba investido el primero de agosto de 1916"⁸⁷.

2.1. CONSTITUCIÓN DE 1917.

Esta Constitución es promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, y es la que rige actualmente.

La finalidad de esta Constitución es la de proteger toda actividad laboral, comprendiendo no sólo el trabajo económico, sino el trabajo en general, pero sin modificar las finalidades de la propia legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, punto de partida para la socialización del capital.

⁸⁶ *Ibidem*. Págs. 139.

⁸⁷ *Idem*.

En esta Constitución nace por primera vez el Derecho del Trabajo en México y para el mundo en su artículo 123, convirtiéndose en la legislación social de la Revolución Mexicana, surgiendo así el Derecho del Trabajo y de la Previsión social, es decir, se crean derechos laborales y reivindicatorios para la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

"Nuestra Revolución Política de 1910, al transformarse en social y convertirse en la Constitución político-social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo a favor de los obreros y de los campesinos derechos de protección y de reivindicación; porque los trabajadores mexicanos, como los de todo el mundo son víctimas del capitalismo y han sido explotados secularmente a través de los siglos"⁸⁸.

La Constitución Política de 1917, como ya se mencionó con anterioridad, es la establecida por la Revolución Mexicana, en la que se consagran disposiciones tanto en materia agraria como obrera, consignando garantías sociales a favor de las masas explotadas, así como garantías penales para los acusados y el sistema de regeneración para los delincuentes sobre la base del trabajo.

"El artículo 123 elevó al rango de derechos Constitucionales la asociación, la huelga y el paro, nulificando consiguientemente, la legislación penal laboral que hasta entonces prescribía como hechos delictivos la coalición y la huelga"⁸⁹.

Dentro de las principales disposiciones sociales orientadoras del Derecho Penal del Trabajo se encuentran las que a continuación se mencionan⁹⁰.

Prohibición de servidumbre.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

⁸⁸ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral" Segunda edición. Porrúa, México, 1972. Pág. 111.

⁸⁹ TRUEBA URBINA, Alberto Derecho Penal del Trabajo Op. Cit. Pág. 140.

⁹⁰ Cfr. Idem.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso...⁹¹.

El objeto primordial por el que se crea este artículo, es el de proteger el trabajo en general; es decir, proteger por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo, y el derecho de recibir a cambio una retribución.

Sin duda alguna, la creación del artículo 5°, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, viene a garantizar la libertad de trabajo, en virtud de que en la antigüedad, el trabajo era considerado artículo de comercio, no reconociéndole al trabajador la calidad de persona en relación con su amo, en virtud de estar regulado por un derecho civil individualista, creándose así en la Constitución de 1917, el Derecho del Trabajo como un derecho social, con el que surgen nuevos derechos laborales para la clase trabajadora.

Responsabilidad civil de los obreros por incumplimiento del contrato de trabajo.

Al respecto, el mismo Artículo 5°, establecía que: ... "la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"⁹².

Así, también encontramos, que el artículo 5° de la Constitución en comento, sólo estableció como responsabilidad para el trabajador que incumpliera con el contrato de trabajo, la responsabilidad civil, sin que por tal motivo se le atribuyera otro tipo de responsabilidad; garantizando de igual manera el derecho a la libertad de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁹¹ Idem.

⁹² Ibidem. Pág. 141.

Responsabilidad patronal.

Ahora bien, por lo que hace a la responsabilidad del patrón, con relación al contrato de trabajo, el artículo 123 del mismo ordenamiento legal en estudio, estableció lo siguiente:

*Artículo 123. ...

...

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

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario... Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono, o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él; ...⁹³.

El artículo 123 de la Constitución de 1917, además de garantizar otros tipos de derechos a favor de la clase trabajadora, vino a garantizar el derecho de formar sindicatos; así como el derecho de huelga y los paros, situación que en el Decreto del 1° de Agosto de 1916, se castigaba con pena de muerte, debido a que la huelga era considerada delito grave y como tal era sancionada con dicha pena.

Sin embargo, el artículo en cuestión, no solamente vino a consagrar el derecho de formar sindicatos y el derecho de huelga, como un derecho más de la clase trabajadora, sino que también para una mejor protección de esos derechos, se crearon autoridades que vinieran en auxilio de los trabajadores, interviniendo en las diferencias o conflictos que llegaran a surgir entre el capital y el trabajo.

⁹¹ Ibidem. Págs. 141 y 142.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Reducción de multas para jornaleros u obreros.

"Artículo 21. La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la policía judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquél. Compete a la autoridad administrativa el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, el cual únicamente consistirá en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiese impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso, de quince días.

Si el infractor fuese jornalero u obrero, no podrá ser castigado con multa mayor del importe de su jornal o sueldo de una semana" ⁹⁴.

En este artículo se estableció el ámbito de competencia de cada autoridad: judicial, ministerial y administrativa, misma que aun sigue vigente en nuestros días.

Asimismo, se estableció una garantía a favor de la clase trabajadora, ya que se redujo la multa con relación a la comisión de infracciones, competencia de las autoridades administrativas.

Responsabilidad patronal por infracción de leyes sobre higiene y salubridad y de medidas preventivas de accidentes.

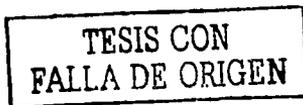
"Artículo 123. ...

...

XV. El patrono será obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;..." ⁹⁵.

⁹⁴ Ibidem. Págs. 142 y 143.

⁹⁵ Ibidem. Pág. 144.



También el artículo 123, consagró la obligación para el patrón de aplicar medidas que previnieran accidentes, así como normas sobre seguridad e higiene en sus centros de trabajo, derivándose así una garantía más a favor de los trabajadores, la de asegurar la vida y la salud; y en caso de que no se cumpliera esta obligación por parte del patrón, se estableció también la imposición de una pena; es decir, se impuso de cierta manera el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo como son las de salubridad e higiene en el trabajo.

En resumen, se puede apreciar que el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, bajo el rubro "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL", fue la máxima creación del Constituyente de Querétaro en 1917, toda vez que en este artículo se consagran por primera vez garantías a favor de la clase obrera en general, surgiendo así, nuevos derechos laborales; quedando atrás el concepto de trabajo como mercancía o artículo de comercio, poniéndose en manos de la clase trabajadora instrumentos jurídicos para acabar con el régimen de explotación del hombre por el hombre.

2.2. CÓDIGO PENAL DE 1929.

Este fue el segundo Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, el cual se expide en 1929, siendo su autor principal Don José Almaraz ⁹⁶.

Este Código al igual que el de 1871, también tipificaba delitos como la alteración de moneda, violencias en las huelgas o paros, revelación de secretos, prestación obligada de servicios sin retribución, reducción a servidumbre, robo de doméstico, robo de dueño, robo a clientes, robo de operarios o aprendices, y la estafa al salario; sin embargo, en este capítulo sólo se citarán los que se consideran de mayor relevancia para nuestra investigación.

Violencias en las huelgas o paros.

El artículo 760 ⁹⁷, establecía pena corporal y pecuniaria, consistente en multa de quince a treinta días de utilidad y arresto por más de tres meses, cuando con motivo de la

⁹⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 145.

⁹⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 146.

suspensión temporal del trabajo, ya sea por huelga o paro, se cometieran actos de violencia contra las personas o la propiedad, sin perjuicio de observarse las reglas de acumulación cuando tales netos constituyeran por sí delitos diversos.

Prestación obligada de servicios sin retribución.

El hecho de que una persona obligara a otra a prestarle trabajos, sin entregarle retribución alguna, era sancionado en el artículo 1102 ⁹⁸ del Código Penal en estudio, con una multa igual al monto de los salarios que debió entregarle, y si para conseguir tal motivo, empleare violencia física o moral, además de la multa se le imponía dos años de segregación.

Reducción a servidumbre.

El artículo 1103 ⁹⁹, al respecto, establecía sanción económica, consistente en multa de veinte a treinta días de utilidad y no solo esto, sino que también se le aplicaba pena privativa de la libertad, consistente en arresto de un mes en adelante, y además quedaba rescindido el contrato celebrado sin importar de que clase era, al que se valiera del engaño, de la intimidación, o de cualquier otro medio, para celebrar con otro un contrato que lo privara de su libertad, o le impusiera condiciones que lo constituyeran en una especie de servidumbre.

Robo derivado de la prestación de trabajo.

Por lo que hace a los cuatro tipos de robo previstos y sancionados, con motivo de la prestación de trabajo, surgieron reformas, en relación a la sanción aplicable para tales casos, ya que la pena de prisión establecida en el Código Penal de 1871, vino a ser sustituida por la segregación en el Código Penal de 1929.

⁹⁸ Cfr. Idem.

⁹⁹ Cfr. Ibídem. Pág. 148.

El artículo 1131 ¹⁰⁰, tipificaba cuatro clases de robo (robo de doméstico, robo de dueño, robo a clientes y robo de operarios o aprendices), y la sanción aplicable para estos casos era de uno a tres años de segregación y multa hasta de cuarenta días de utilidad.

Robo de doméstico.

El robo de doméstico, consistía en el robo cometido por un dependiente o un doméstico, contra su patrón o contra alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo cometiera; pero si lo ejecutaba contra cualquier otra persona se necesitaba que se cometiera en la casa del patrón.

Entendiéndose por doméstico, todo individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio, o por ciertos gajes o emolumentos, sirve a otro aunque no viva en la casa de éste.

Robo de dueño.

Era considerado robo de dueño, cuando éste o alguno de su familia, lo cometiera en su casa, en contra de sus dependientes o domésticos o contra cualquier otra persona.

Robo a clientes.

Este delito consistía en el robo cometido por los dueños, sus dependientes o criados, sobre el equipaje de sus huéspedes.

¹⁰⁰ Cfr. *Ibidem*. Págs. 148 - 150.

Robo de operarios o aprendices.

El robo de operarios se daba cuando se cometía por los operarios, artesanos, aprendices, o discípulos en la casa, taller o escuela donde desempeñaban su trabajo o aprendían.

Estafa al salario.

Delito también conocido como fraude al salario, el cual consistía en que los dueños de fábricas o talleres, en lugar de entregar la moneda legal como salario, a sus trabajadores, les entregaban fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de cualquier materia, sustituyendo a ésta; y por tal motivo, se le aplicaba una multa igual al duplo de la cantidad a que ascendía la última raya en que se hubiere hecho el pago de esa manera ¹⁰¹.

De lo antes expuesto, se puede observar que el Código Penal de 1929, no sufrió grandes reformas respecto a los delitos laborales que ya se tipificaban desde el Código Penal de 1871.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta Ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el entonces presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial del 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación y tuvo una larga vida de treinta y nueve años, estando vigente hasta el 30 de abril de 1970, toda vez que fue abrogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1931, año en que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo; se federalizaron todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país, creando a veces criterios dispares en cuanto a las mismas cuestiones laborales ¹⁰².

¹⁰¹ Cf. *Ibidem*. Pág. 150.

¹⁰² Cf. BORELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 11.

"El trabajo en México fue reglamentado por el Código Civil de 1870, contrato civil de trabajo, de acuerdo con las orientaciones clásicas de la época, sobre bases teóricas de autonomía de la voluntad e igualdad legal.

Consiguientemente, los trabajadores eran autómatas y lo continúan siendo de la clase capitalista por su desigualdad de condiciones económicas, originando el malestar de las masas mexicanas y sus ansias de liberación.

La burguesía en contubernio con el Gobierno mantenían la esclavitud económica del proletariado, provocando derramamiento de sangre obrera en Cananea y Río Blanco; así combatía las huelgas el liberalismo mexicano.

La Revolución Mexicana de 1910, operó una transformación en el pueblo mexicano, pero fue hasta 1917 cuando se expidió la Constitución de Querétaro donde se establece un capítulo sobre trabajo y previsión social. Con el Artículo 123 de la Ley fundamental nació el *Derecho mexicano del trabajo*. Es la primera Constitución del mundo que estableció garantías sociales.

Los Gobiernos de los Estados expidieron sus Códigos de trabajo en cumplimiento del Artículo 123; si bien, por virtud de la reforma Constitucional de 1929, se facultó al Congreso de la Unión para expedir la leyes reglamentarias de dicho precepto. En consecuencia, el 31 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo¹⁰³.

Asimismo, esta Ley estableció los delitos laborales que a continuación se citan¹⁰⁴:

Fraude al Salario.

"Artículo 89. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. La violación de este precepto se castigará con la sanción que establece el Código Penal vigente para el Distrito y Territorios Federales"¹⁰⁵.

¹⁰³ TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Penal del Trabajo*. Op. Cit. Págs. 155 y 156.

¹⁰⁴ Cfr. Idem.

¹⁰⁵ Idem.

Como se puede apreciar, en la primera Ley de nuestra materia se establece como una imposición el pago del salario en moneda de curso legal y no con otro tipo de objetos que sustituyeran a esta, apoyándose del Código Penal para la aplicación de la sanción correspondiente, en caso de omisión a esta disposición legal.

Violencia física o moral en las huelgas.

Al respecto, el artículo 262 ¹⁰⁶, establecía que la huelga debería limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos de coacción o de violencia física o moral que se realizara sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, se sancionaban con prisión de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño, siempre y cuando no constituyeran otro delito cuya pena fuera mayor.

El texto de este artículo, también fue reformado respecto a la forma de castigar los actos violentos que se realizaban durante las huelgas, ya que no solamente se imponía sanción económica y corporal, sino que también se obligaba a la reparación de los daños causados por esos actos violentos.

Huelga ilícita.

Asimismo, el artículo 263 ¹⁰⁷, disponía que la huelga era ilícita en dos casos: cuando la mayoría de los huelguistas ejecutaran actos violentos contra las personas o las propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecieran a establecimientos o servicios que dependieran del gobierno.

El texto de este artículo, es más claro, en virtud de que ya califica los actos violentos realizados en las huelgas en contra de las personas y las propiedades como ilícitos, remitiendo así, al artículo anterior, para la aplicación de la sanción correspondiente.

¹⁰⁶ Cfr. Idem.

¹⁰⁷ Cfr. Ibidem. Pág. 157.

Impedir la reanudación de labores cuando la huelga se declare inexistente o ilícita.

El artículo 269 Bis ¹⁰⁸, establecía que a los que impidieran la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectados por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o ilícita, se les aplicaba las sanciones penales establecidas en el artículo 262 de la propia Ley en cuestión, mismas que consistían en prisión de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño, siempre y cuando no constituyeran otro delito cuya pena fuera mayor.

Asimismo, este artículo, disponía que el conocimiento de los delitos referentes a la huelga, correspondía a los Tribunales de la Federación, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 104 de la Constitución.

Paro ilícito y falsedad.

"Artículo 281. Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación ex profeso de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, hará responsables a los patronos o 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" ¹⁰⁹.

De lo establecido en el artículo antes mencionado, podemos darnos cuenta que el legislador en nuestra primera Ley Federal del Trabajo, calificó como delitos los paros que no cumplieran los requisitos establecidos en la misma disposición legal, haciendo responsables a los patronos o a sus legítimos representantes que lo hubieran decretado, aplicándoles en tal caso las sanciones establecidas en la ley en comento y en la ley penal.

Además, para reafirmar que el paro ilícito era considerado una conducta delictiva, cabe recordar lo mencionado en el capítulo I de esta investigación respecto al delito, donde se manifestó que el delito es el acto omisión que sancionan las leyes penales; y como se puede observar, el artículo 281 antes citado, en su parte final se refiere a los actos u omisiones que se originan del paro ilícito.

¹⁰⁸ Cfr. Idem.

¹⁰⁹ Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. CD-ROM. Op. Cit.

En esta Ley, se agregó el Título Décimo, denominado "De las Responsabilidades", pero solamente dirigido a las autoridades laborales, a los representantes del capital y del trabajo, a los auxiliares del presidente de la Junta, a los secretarios, a los notificadores, los miembros de las comisiones del salario mínimo y a los inspectores del trabajo.

También se agregó el Título Undécimo, denominado "De las Sanciones", mismas que únicamente eran de carácter pecuniario; es decir, el legislador mexicano incluyó en este capítulo la protección de nuevos derechos a favor de los trabajadores, mediante la imposición de multas ante el incumplimiento de los mismos por parte del patrón.

Dentro de los nuevos derechos se encontraban los protegidos por el artículo 674 ¹¹⁰, que sancionaba con multa de \$50.00 a \$5,000.00 pesos, la falta de cumplimiento de remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, que se contenían en un contrato colectivo de trabajo declarado de observancia obligatoria en una región determinada, y si el patrón reincidía en dicho incumplimiento era sancionado con la misma multa aumentada en una cuarta parte de su importe.

Otros nuevos derechos a favor de la clase trabajadora, previstos y sancionados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, a través de penas de carácter pecuniario que se le aplicaban a los patrones por la falta de cumplimiento de los mismos eran: el incumplimiento de preceptos legales sobre higiene y medidas preventivas de riesgos profesionales; incumplimiento de preceptos legales respecto a las mujeres, trabajo doméstico y del campo; incumplimiento de preceptos legales sobre jornada, descansos, vacaciones, empleo de menores de doce años; y la violación al reglamento interior de trabajo.

Se puede concluir, manifestando que en el primer ordenamiento legal de nuestra materia que viene a ser en este caso la Ley Federal del Trabajo de 1931, se externó por primera vez, la preocupación del legislador por regular y sancionar conductas ilícitas derivadas de la relación laboral, siendo mayor la previsión de ese tipo de conductas a lo previsto en las leyes anteriores a ésta, y por lo que respecta a las sanciones éstas seguían siendo muy reducidas; sin embargo no se puede negar que se empieza a mostrar mayor interés por regular conductas típicas que surgieran de las relaciones de trabajo.

¹¹⁰ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 159.

2.4. CÓDIGO PENAL DE 1931.

"El tercer Código Penal mexicano, aplicable en materia federal en toda la República y especial para el Distrito y Territorios Federales, fue expedido en el año 1931"¹¹¹.

Este Código Penal, es expedido el 2 de enero de 1931, denominado "Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común, y para toda la República en Materia de Fuero Federal", por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Pascual Ortiz Rubio, entrando en vigor el 17 de Septiembre de ese mismo año, abrogando así, al Código Penal de 15 de Diciembre de 1929; así mismo dejando sin efectos al Código Penal de 7 de Diciembre de 1871, los cuales únicamente se continuarían aplicando por los hechos ejecutados, respectivamente, durante la vigencia de los mismos, a menos que los acusados manifestaran su voluntad de acogerse al ordenamiento que estimaran más favorable entre el Código de 1931 y el que regía en la época de la perpetración del delito¹¹².

Este Código tipificó los siguientes delitos laborales¹¹³:

Revelación de secretos.

A diferencia de lo previsto en el Código Penal de 1871 y en el de Código Penal de 1929, el Código Penal de 1931, sancionaba al delito denominado revelación de secretos, en su artículo 210¹¹⁴, con la aplicación de multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pudiera resultar perjudicado, revelara algún secreto o comunicación reservada, la cual hubiera conocido o recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

Como se puede ver, la sanción aplicable, al delito de revelación de secretos, con el paso del tiempo fue variando, en el Código Penal de 1871, se sancionaba con multa o prisión de dos años, según fuera el caso, en el de 1929, se sancionaba con multa o segregación, según fuera el caso, y en el de 1931 se sancionaba con multa o prisión de dos meses a un año.

¹¹¹ Ibidem. Pág. 151.

¹¹² Cfr. Código Penal para el Distrito Federal. (Agenda Penal del Distrito Federal). Op. Cit.

¹¹³ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 159.

¹¹⁴ Cfr. Ibidem. Pág. 152.

Contra la libertad de trabajo o industria.

Un nuevo delito que consagró el Código Penal de 1931, fue el referente a la libertad de trabajo o industria, en su artículo 364 ¹¹⁵, que disponía que al que de alguna manera violara, con perjuicio de otro los derechos y garantías establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a favor de las personas, se le aplicaba pena de prisión de uno a seis meses y multa de diez a cien pesos.

La creación de este artículo, viene a asegurar de cierta forma, mediante la coacción el respeto a la garantía de la libertad de trabajo, consagrada en nuestra Carta Magna.

Prestación obligada de servicios sin retribución.

El artículo 988 ¹¹⁶, consideraba un delito el hecho de que una persona obligara a otra sin su consentimiento, a prestarle trabajos personales sin la retribución debida; y a dicha conducta se le imponía como sanción el pago de una multa igual al monto de los salarios que debió darle, y en caso de que empleare violencia física o moral, se le imponía además dos años de prisión.

Reducción a Servidumbre.

Con relación a esta conducta delictiva, el artículo 989 ¹¹⁷, establecía como pena, arresto mayor y multa de 200 a 2,000 pesos, al que por medio del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio, celebrara con otro un contrato que lo privara de su libertad, o le impusiera condiciones que lo constituyeran en una especie de servidumbre; asimismo además de la pena impuesta el contrato que se celebrara quedaba rescindido.

¹¹⁵ Cfr. Idem.

¹¹⁶ Cfr. Ibídem. Pág. 137.

¹¹⁷ Cfr. Idem.

Fraude al salario.

El delito de fraude al salario, varío un poco, sin cambiar totalmente su esencia que era la de proteger la forma en que se debía pagar el salario, estableciendo al respecto, el artículo 386 ¹¹⁸, multa de cincuenta a mil pesos y prisión de seis meses a seis años, a la persona que para obtener un lucro indebido, pusiera en circulación fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de cualquier materia, como signos convencionales en sustitución de la moneda legal.

Respecto a otros delitos previstos en el Código Penal de 1931, cabe mencionar además de los ya citados, el robo de dependiente o doméstico; robo de dueño; y robo a clientes, los cuales se empezaron a regular desde el Código Penal de 1871 y en el de 1929, mismos que se estudiarán más adelante.

Toda vez que antes de entrar a su análisis, consideramos necesario mencionar que el Código penal en estudio, sufrió constantes reformas a partir del año 1990, hasta el año 1999, año en que siendo gobernado el Distrito Federal por el entonces Jefe de Gobierno del Distrito Federal Cuahitémoc Cárdenas Solórzano, se emite un Decreto que se publica en el Diario Oficial de la Federación y en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, donde se separa por decirlo de alguna manera, la competencia Federal y local; quedando de esta manera, por un lado el Código Penal para el Distrito Federal de 1931, de aplicación exclusiva en el Distrito Federal, por los delitos de la competencia del fuero común que fueran cometidos en su territorio, en alguna entidad federativa cuando surtieran efectos dentro del territorio del Distrito Federal, y por los delitos continuos o continuados, que fueran cometidos en alguna entidad federativa y que se siguieran cometiendo en el territorio del Distrito Federal ¹¹⁹; y por otro lado, el Código Penal Federal de 1931, mediante Decreto del mismo año, emitido por el titular del Ejecutivo Federal, Ernesto Zedillo Ponce de León, cuya aplicación será en toda la República, para los delitos del orden Federal ¹²⁰.

Pero a pesar de esta "separación", ambos Códigos Penales continuaron conservando la esencia del Código Penal de 1931, aunque con algunos cambios respecto a la regulación de los delitos laborales como son: los diversos tipos de robo, el fraude al salario, la revelación de secretos, prestación obligada de servicios sin retribución, reducción a servidumbre y hostigamiento sexual, cuyos textos quedaron insertados de la misma forma en el Código Penal Federal y en el Código Penal para el Distrito Federal, con excepción del

¹¹⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 154.

¹¹⁹ Cfr. *Código Penal para el Distrito Federal. (Agenda Penal del Distrito Federal)*. Op. Cit.

¹²⁰ Cfr. *Código Penal Federal. (Agenda Penal Federal)*, Octava edición. ISEF. México. 2001.

hostigamiento sexual que variaba entre uno y otro Código, tal como se analizará más adelante.

Finalmente, no esta de más reiterar que el Código Penal de 1931 denominado "Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común , y para toda la República en Materia de Fuero Federal", cuya aplicación se daba en toda la República y en el Distrito Federal, como ya se dijo, fue separado por acuerdo del Ejecutivo Federal y del Jefe del Gobierno del Distrito Federal en el año 1999, quedando de esta forma un Código Penal Federal que data de 1931, con aplicación para toda la República, el cual hoy en día continúa vigente, y un Código Penal para el Distrito Federal, también de 1931, con aplicación exclusiva en el Distrito Federal, mismo que no estuvo vigente por mucho tiempo, debido a que es abrogado por un nuevo Código Penal para el Distrito Federal, que entró en vigor el día 12 de Noviembre del año 2002, que es el que nos rige actualmente, cuya publicación se hizo en el Diario Oficial de la Federación y en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, con fecha 16 de Julio del mismo año y en el cual encontramos modificaciones, respecto a los delitos derivados de las relaciones laborales, pero ninguna que se ajuste a la finalidad perseguida por el presente trabajo, modificaciones de las cuales haremos referencia brevemente en el capítulo tres y que analizaremos con mayor profundidad en el capítulo cuatro, de nuestra propia investigación.

Asimismo, a manera de comentario, es necesario mencionar, que el Código Penal para el Distrito Federal, del 12 de Noviembre de 2002, de que hicimos referencia en el párrafo que antecede, volvió a sufrir reformas, respecto a las sanciones aplicables al delito de robo, las cuales se publicaron en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 15 de mayo de 2003, entrando en vigor al día siguiente de dicha publicación, mismas que se estudiarán más detalladamente en el último capítulo de esta tesis.

Ahora bien, retomando el estudio de los cambios que se hicieron, a los Códigos Penales Federal y local de 1931, respecto a la regulación de los delitos laborales, como son: los diversos tipos de robo, fraude al salario, revelación de secretos, prestación obligada de servicios sin retribución, reducción a servidumbre y hostigamiento sexual; es necesario mencionar a manera de justificación, que a continuación, únicamente se hará referencia al contenido de los artículos correspondientes al Código Penal para el Distrito Federal de 1931, dejando a un lado, por el momento al Código Penal Federal del mismo año, toda vez, que como ya se dijo en el párrafo anterior, éste último continúa vigente en la actualidad, por lo que se analizará en el capítulo tres de esta investigación, denominado marco jurídico vigente de los delitos laborales; además de que no tendría caso reproducir el articulado referente a los ya citados delitos laborales; ya que como también se dijo antes, esta legislación Federal, contenía lo mismo que el abrogado Código Penal para el Distrito Federal, a excepción del

hostigamiento sexual, el cual si será necesario reproducir, por contener algunas diferencias entre uno y otro Código.

Revelación de secretos.

Este ilícito laboral, se modificó en cuanto a la sanción impuesta, estableciéndose en el artículo 210 ¹²¹, una pena de treinta a doscientas jornadas de trabajo a favor de la comunidad, para aquel que sin causa justificada, en perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pudiera resultar perjudicado, revelara algún secreto o comunicación reservada que conocía o había recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

Además, dicho ilícito también se plasmó en el artículo 211 ¹²², donde resalta la omisión del legislador, al no mencionar que tipo de sanción era la aplicable, al decir: "la sanción será de uno a cinco años..."; asimismo, señalaba la aplicación de multa de cincuenta a quinientos pesos y suspensión de profesión en su caso, de dos meses a un año, cuando la revelación punible fuera hecha por persona que prestaba servicios profesionales o técnicos o por funcionario o empleado público, o cuando el secreto revelado o publicado fuera de carácter industrial.

Sin embargo, a pesar de esa omisión, se puede deducir que se trataba de pena privativa de libertad, aunque no estaría de más mencionarla en el texto del ya citado artículo, para evitar malas interpretaciones que pudieran ocasionar problemas futuros, en virtud de encontrarse todavía vigente en el Código Penal Federal.

Prestación obligada de servicios sin retribución y Reducción a servidumbre.

Estos dos ilícitos, también sufrieron reformas, ya que se encontraban previstos por separado, en los artículos 988 y 989, los cuales ya se analizaron con anterioridad, uniéndose en un solo artículo del Código Penal en estudio, que en el caso concreto lo es, el artículo

¹²¹ Cfr. Código Penal para el Distrito Federal. (Agenda Penal del Distrito Federal). Op. Cit.

¹²² Cfr. Idem.

365, quedando dentro del Título Vigésimo primero, relativo a la privación ilegal de la libertad y de otras garantías y que a la letra decía:

"Artículo 365. Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos:

I. Al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio; y

II. Al que celebre con otro un contrato que prive a éste de la libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otro con el objeto de que éste celebre dicho contrato"¹²³.

De lo antes señalado, se puede observar que la prestación obligada de servicios sin retribución y reducción a servidumbre, eran considerados en la legislación Penal de 1931, como delitos de privación ilegal de la libertad y otras garantías, sancionados de la misma forma, a diferencia de lo establecido en el Código Penal de 1871, donde se consideraban conductas ilícitas diferentes y por ende sancionadas de manera distinta.

Por otra parte, se debe mencionar, que el delito de prestación obligada de servicios, actualmente ya no se encuentra previsto en el artículo 365 del Código Penal vigente para el Distrito Federal, sino en el artículo 161 como se verá posteriormente, y por lo que hace al delito de reducción a servidumbre, este ya no lo prevé dicho Código.

Hostigamiento o Acoso Sexual.

Otro ilícito derivado de la relación laboral, regulado por la legislación penal de 1931, era el hostigamiento o acoso sexual, previsto y sancionado en el artículo 259 Bis, recogido por el Título Decimoquinto denominado "Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual"; cuyo texto redactado en el Código Penal para el Distrito Federal, difería

¹²³ Idem.

respecto del tipificado en el Código Penal Federal, los cuales se transcriben a continuación en el orden en que se citan.

"Artículo 259 BIS. Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su encargo.

El delito previsto por este artículo sólo será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante" ¹²⁴.

"Artículo 259 BIS. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios y circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida".

De esta transcripción realizada, podemos observar, que lo establecido por el Código Penal para el Distrito Federal de 1931, se diferenciaba de lo que aún continúa estableciendo el Código Penal Federal de ese mismo año, en relación a que a nivel local, no se requería que el acoso fuera de manera reiterada como se establece en materia federal, sino que bastaba con que se acosara o pidieran favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, y además dicha conducta se realizara bajo amenazas de causar un daño respecto a la relación laboral existente; asimismo, la sanción impuesta por la comisión de este delito

¹²⁴ Idem.

también variaba, toda vez que a nivel Federal se establece una sanción pecuniaria y en materia local se establecía pena privativa de libertad.

Robo cometido en el marco de la relación laboral.

Esta figura delictiva, que ya existía desde las anteriores legislaciones penales a la de 1931, también se reformó, plasmándose en el artículo 367, dentro del Título Vigésimo segundo, denominado "Delitos en contra de las personas en su patrimonio", donde además de otros tipos de robo, se encontraban cinco que surgían con motivo de la prestación de servicios.

Pero antes de hacer alusión a los mismos, consideramos necesario citar la definición del delito de robo aportada por el legislador mexicano, en el artículo 367, del Código Penal en estudio, que señalaba lo siguiente:

"Artículo 367. Comete el delito de robo: el que se apodera de una cosa ajena mueble, sin derecho y sin consentimiento de la persona que puede disponer de ella con arreglo a la ley"¹²⁵.

Ahora bien, respecto a los cinco tipos de robo, que surgían en el marco de la relación laboral, el artículo 381, establecía:

"Artículo 381. Además de la pena que le corresponda conforme a los artículos 370 y 371, se le aplicarán al delincuente las penas previstas en este artículo, en los casos siguientes:

I...

II. Cuando lo cometa un dependiente o un doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo cometa.

¹²⁵ Idem.

Por doméstico se entiende: el individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio, gajes o emolumentos, sirve a otro, aun cuando no viva en la casa de éste;

III. Cuando un huésped o comensal, o alguno de su familia o de los criados que lo acompañen, lo cometa en la casa donde reciben hospitalidad, obsequio o agasajo;

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

V. Cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados o criados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, y en los bienes de los huéspedes o clientes:

VI. Cuando se cometa por los obreros, artesanos, aprendices o discípulos, en la casa, taller o escuela en que habitualmente trabajen o aprendan, o en la habitación, oficina, bodega u otro lugar al que tengan libre entrada por el carácter indicado; ..." ¹²⁶.

Asimismo, las penas que establecían los artículos 370 y 371, a que remitía el artículo 381, respecto de la sanción aplicable por la comisión del delito de robo eran:

"Artículo 370. Cuando el valor de lo robado no exceda de cien veces el salario, se impondrá hasta dos años de prisión y multa hasta de cien veces el salario.

Quando exceda de cien veces el salario, pero no de quinientas, la sanción será de dos a cuatro años de prisión y multa de cien hasta ciento ochenta veces el salario.

Quando exceda de quinientas veces el salario, la sanción será de cuatro a diez años de prisión y multa de ciento ochenta hasta quinientas veces el salario" ¹²⁷.

"Artículo 371. Para estimar la cuantía del robo se atenderá únicamente al valor intrínseco del objeto del apoderamiento, pero si por alguna circunstancia no fuere estimable

¹²⁶ Idem.

¹²⁷ Idem.

en dinero o si por su naturaleza no fuere posible fijar su valor, se aplicará prisión de tres días hasta cinco años... ¹²⁸.

De lo contenido en los artículos 370 y 371, se puede apreciar, que el legislador mexicano, no sólo dispuso normas que sancionaran los diversos tipos de robo, entre los que se encontraban los que surgían con motivo de la prestación de servicios, sino que, no conforme con esto, duplicó la sanción, para los que reunieran alguna calidad específica de las previstas en el ya también citado artículo 381, agravando de esta manera, la pena impuesta por la comisión del delito de robo derivado de la relación laboral.

Fraude al Salario.

Este delito, también sufrió modificación respecto a la sanción aplicable, cuyo texto se insertó en el artículo 386, que señalaba:

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

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres días a seis meses o de treinta a ciento ochenta días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario;

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

III. Con prisión de tres a doce años y multa de hasta ciento veinte veces el salario, si el valor de lo defraudado fuere mayor de quinientas veces el salario" ¹²⁹.

¹²⁸ Idem.

¹²⁹ Idem.

Por su parte, el artículo 387, se encargaba de describir al delito de fraude al salario, al tenor siguiente:

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

...

XII. Al fabricante, empresario, contratista, o constructor de una obra cualquiera, que emplee en la construcción de la misma, materiales en cantidad o calidad inferior a la convenida o mano de obra inferior a la estipulada, siempre que haya recibido el precio o parte de él;

...

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; ..." ¹³⁰.

No sobra demás advertir, que tanto el delito de robo derivado de la relación de trabajo y el fraude al salario, al igual que los demás antes citados, también se encuentran vigentes con el mismo texto, en el Código Penal Federal de 1931, que hoy en día se continúa aplicando.

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, surge en substitución de la de 1931, publicada en el Diario Oficial, el 1° de abril de 1970, e iniciando su vigencia a partir del 1° de mayo del mismo año; ley en donde se conjugan los intereses del capital con los del trabajo.

Esta legislación laboral, supera a la Ley de 1931, ya que establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse de la idea de la ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son

¹³⁰ Idem.

exclusivamente, aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

"Con el surgimiento de ésta Ley, se percibe un gran progreso económico, debido a que se define como norma de orden público y como rama de derecho social, estableciendo disposiciones que tienden a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores protegiendo el salario, a las mujeres y menores, estableciendo la prima de antigüedad, así como la obligación patronal de otorgar casas a los trabajadores, etc. Se suprimen las deducciones al porcentaje de utilidades que corresponde a los trabajadores, tomando en cuenta solamente la renta gravable y se conceden otras prestaciones, aunque pequeñas, para hacer efectivo el descanso hebdomadario y pago de un porcentaje en las vacaciones.

En relación con los tribunales de trabajo, se crean procedimientos ordinarios, especiales y de naturaleza económica, para hacer más expedita la justicia laboral, aunque en el fondo no se advierte la agilidad que requieren estos procesos laborales" ¹³¹.

Por otra parte, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se unen los Títulos denominados "De las Responsabilidades" y "De las Sanciones", quedando sólo el Título Dieciséis denominado "Responsabilidades y sanciones", que establece sanciones por violaciones a las normas de trabajo; es decir, contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de los patrones y de los trabajadores. Las penas que se establecen son de dos tipos, pecuniarias y corporales.

Los artículos relativos a este título establecían lo siguiente ¹³²:

El artículo 876 ¹³³, establecía que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los trabajadores o los patrones debían ser sancionadas de conformidad con las disposiciones del Título Dieciséis "Responsabilidades y Sanciones", independientemente de la responsabilidad en que incurrieran por el incumplimiento de sus obligaciones.

¹³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Op. Cit. Pág. 200.

¹³² Cfr. Nueva Ley Federal del Trabajo, "Tematizada". Comentada por Baltazar Cavazos Flores. Jus. México, 1975. Pág. 683.

¹³³ Cfr. Idem.

"Este artículo establece el principio general; las violaciones a las normas de trabajo que no tengan señalada una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto que se cita, que consiste en una multa de cien a mil pesos" ¹³⁴.

El artículo 877 ¹³⁵, imponía multa de quinientos a cinco mil pesos al patrón que no cumpliera con las normas que determinaban el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos.

Por otra parte, el artículo 879 ¹³⁶ de esta misma Ley, establecía la imposición de multa de cien a cinco mil pesos al patrón que violara las normas que regían el trabajo de las mujeres y de los menores.

De lo establecido por este artículo, se desprende que esta Ley, al igual que la Ley Federal del Trabajo de 1931, sancionaba al patrón por violar garantías derivadas de la relación de trabajo a favor de las mujeres y los menores de edad, aunque esas sanciones eran de carácter pecuniario y no corporales, que son las que nos interesan en el presente trabajo.

Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establecían sanciones de carácter pecuniario, impuestas al patrón que no cumpliera con las normas protectoras a favor de los trabajadores del campo, de los trabajadores a domicilio, de los trabajadores de hoteles, bares y otros establecimientos semejantes.

Las sanciones establecidas en la Ley en estudio, eran impuestas 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, las cuales después de oír al interesado, imponían la sanción correspondiente ¹³⁷.

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

¹³⁴ Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1970. Pág. 104.

¹³⁵ Cfr. Nueva Ley Federal del Trabajo. "Tematizada". Comentada por Baltazar Cavazos Flores Op. Cit. Pág. 683.

¹³⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 684.

¹³⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 686.

Los presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los inspectores del trabajo tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general" ¹³⁴.

Este artículo que es con el que se cierra el Título Dieciséis, denominado "Responsabilidades y sanciones", recoge un principio Constitucional, y autoriza a los trabajadores, a los patronos, y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, para que denuncien ante las autoridades, las violaciones a las normas de trabajo de que llegaren a tener noticia.

Por último, el motivo por el cual se cita textualmente el artículo 890, es por que nos parece de gran importancia, en virtud de que, es en esta Ley en análisis, cuando por primera vez se consigna la intervención del Ministerio Público en los delitos derivados de la relación laboral, y además porque nos va a servir para que más adelante al llegar al desarrollo del capítulo 4, de nuestra investigación, nos de pauta para que no sólo el Ministerio Público, conozca del ilícito de fraude al salario como actualmente sucede, sino que además conozca de otras conductas delictivas que surgen con motivo de la prestación de servicios y que en muchas ocasiones quedan impunes por no contar con normas que sancionen este tipo de ilícitos.

Posteriormente, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 04 de enero de 1980, el Decreto de 30 de Diciembre de 1979, que modifica los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones respectivamente.

Más tarde se publica en el Diario Oficial de la Federación de 21 de enero de 1988, el Decreto de 16 de diciembre de 1987, que reforma entre otros, el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establecen no solamente penas de carácter pecuniario, si no también penas corporales para el patrón que incumpla los preceptos laborales, reformas que aún se encuentran vigentes y que se estudiarán en el siguiente capítulo, entre otras conductas delictivas derivadas de la relación laboral, que se encuentran previstas en otros ordenamientos legales vigentes.

¹³⁴ Idem.

CAPITULO 3.

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LOS DELITOS LABORALES

En este capítulo se hará referencia a la escasa normatividad que existe en nuestra legislación laboral vigente respecto a la previsión y sanción de los delitos laborales; así como de las autoridades competentes para la aplicación de las sanciones fijadas para los que incurran en este tipo de ilícitos.

Hablamos de reducidas normas laborales, ya que no solamente en la antigüedad, si no que también hoy en día existe una ausencia notoria de preceptos legales en nuestra materia, que regulen los delitos laborales, y que por lo tanto ha sido y es necesario la aplicación de normas penales para sancionar este tipo de conductas derivadas de la relación de trabajo, tal como se vio en el capítulo anterior y como se verá en este capítulo.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Antes de entrar al estudio de las legislaciones que regulan las conductas ilícitas derivadas de la relación laboral, se debe señalar que nuestra Carta Magna consagra una serie de garantías en materia de trabajo, que aunque se encuentran protegidas por ésta y por la Ley de la materia, entre otras legislaciones que se analizarán más adelante, no se establece sanción alguna por violación a dichas garantías, o que aun estableciéndose sanción para algunas, éstas son tan irrisorias, lo que permite que queden impunes en la mayoría de los casos, conductas delictivas derivadas de la relación laboral, y lo que es peor, es que se continúan cometiendo en agravio del trabajador; por lo que consideramos que se requiere de mayor protección a esos derechos; así como la imposición de penas más severas, por violación a los mismos, tal como se verá durante el desarrollo de ésta investigación.

La primera garantía de que hablábamos en el párrafo que antecede, la encontramos en el artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual protege la libertad de todo ser humano, incluyendo la de los trabajadores, al señalar literalmente:

"Artículo 2. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos..."

Otras garantías que establece nuestra Carta Magna, para todas las personas, incluyendo a la clase trabajadora, las encontramos en el artículo 4°, que son: el derecho a la protección de la salud y el derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa.

Por su parte, el artículo 5° de nuestro máximo ordenamiento legal en comento, siendo más específico, eleva a rango de garantía Constitucional, la libertad de trabajo, al establecer:

"Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

...

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

...

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

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

Asimismo, el artículo 9° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, asegura la libertad de asociación en general, entre ellas, la de carácter laboral, al indicar:

"Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

De la misma manera, que el artículo 9° antes referido, el artículo 28 de nuestra Carta Magna, resguarda las asociaciones de los trabajadores, asentando:

"Artículo 28. ...

...

No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses ...".

Por otro lado, el artículo 123 de la propia Constitución, protege el derecho al trabajo, el cual es reconocido y elevado a garantía social, por primera vez, en la Constitución de 1917, insertando asimismo, una serie de garantías en favor de la clase trabajadora, las cuales se irán estudiando poco a poco durante el desarrollo de la presente investigación, por lo que en este momento sólo nos limitaremos a citar lo correspondiente a las sanciones por violación a los derechos laborales, derivados de la relación de trabajo.

"Artículo.123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...".

Respecto a las sanciones que prevé el mismo artículo 123, encontramos en su fracción XXII, del apartado "A", la imposición de pena pecuniaria, para el patrón que despida a un trabajador por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber participado en una huelga lícita; así como por malos tratamientos hacia la persona del trabajador o sus familiares, consistente en el importe de tres meses de salario.

*Artículo 123.

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

De lo anterior, podemos observar, que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no establece ninguna sanción, para la persona que obligue a otra a prestar un servicio sin otorgarle la retribución debida, o para aquella que prive de la libertad a otra con la finalidad de que le preste un servicio sin remuneración alguna; entre otras, y que la única sanción que establece es la prevista en la fracción XXII, apartado "A" del artículo 123, antes citada, la cual no es nada severa.

Ahora, pasemos a las sanciones que establece la Ley Federal del Trabajo, por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo contiene un mínimo de sanciones aplicables para el caso de incumplimiento a las normas de trabajo en general, las cuales varían según el tipo de violación o transgresión y dependiendo del sujeto que las comete; mismas que se encuentran debidamente admitidas y establecidas por la propia Ley.

Dichas sanciones se encuentran previstas en un título especial, que en este caso viene a ser el Título Dieciséis, denominado "Responsabilidades y Sanciones", las cuales según la gravedad de la falta cometida, pueden ser pecuniarias o privativas de la libertad, siendo éstas últimas las de mayor relevancia para nuestra investigación; sin embargo, no es motivo para que se dejen de analizar algunas de las sanciones administrativas.

Respecto a las sanciones económicas, éstas se encuentran previstas en los artículos 992 al 1002 de la Ley en estudio, de las cuales sólo se analizarán las de mayor importancia, en virtud de que algunas de las violaciones cometidas por los patrones, desde nuestro punto de vista deben ser sancionadas con multas más elevadas o con pena de prisión, según la gravedad de la violación o bien, tratándose de reincidencia.

El artículo 992, es el que da entrada al Título Dieciséis, el cual establece que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

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

Por su parte, el artículo 995 menciona que se impondrá sanción económica, consistente en multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general calculado en los términos del artículo 992, al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores.

Asimismo, la Ley Federal del trabajo, no sólo establece sanciones por el incumplimiento a las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores, sino que también establece en el artículo 997, la imposición de multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, por violación a las reglas que protegen el trabajo de campo y del trabajo a domicilio, así como en el artículo 999, multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes.

El artículo 1000, dispone que se sancionará con multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, tomando en consideración la gravedad de la falta, en caso de incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo del trabajo, cometido en el transcurso de una semana, si el incumplimiento se llega a prolongar dos o más semanas, se acumularán las multas, y en caso de reincidencia se sancionará con la misma multa, aumentada a un veinticinco por ciento.

Así, también, el artículo 1001, señala que el patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, será sancionado con multa de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.

El artículo 1002, en su segundo párrafo, establece que: ..."Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional".

Al respecto, cabe hacer una aclaración, toda vez que no es el párrafo último del artículo 21 Constitucional, el que establece la forma en que se aplicará la multa en caso de que el infractor sea el trabajador, sino los párrafos segundo y tercero del Precepto Constitucional, el cual establece que: ... "Si el infractor fuere jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día. Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso".

Por otra parte, el artículo 1003 de la Ley Federal del trabajo, faculta a la autoridad del Ministerio Público, para intervenir en el caso de la existencia de delitos laborales, siempre que se hagan de su conocimiento por parte de los trabajadores, patrones, sindicatos o autoridades laborales, según se indica a continuación:

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

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

Esta disposición es de gran relevancia para nuestra investigación, ya que es la que da pauta a los sujetos de la relación laboral, a los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como a las autoridades del trabajo, para hacer del conocimiento del Ministerio Público, cuando se percaten de la existencia de una figura delictiva que surja con motivo de la prestación de servicios, y a éstas últimas, no solamente las autoriza, sino que las obliga a denunciar ante la autoridad ministerial, al patrón que viole las normas de trabajo,

otorgándole de ésta manera, a dicha autoridad penal la facultad de intervenir en materia laboral cuando se suscite algún tipo de delito derivado de la relación de trabajo.

En relación a las primeras sanciones privativas de la libertad, éstas se encuentran previstas en el artículo 1004 que señala lo siguiente:

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

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

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

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta doscientas veces el salario mínimo general conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión no excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

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

Como podemos observar, el tipo de conducta ilícita derivada de la relación de trabajo que señala el artículo anterior, es la única al que la Ley Federal del Trabajo establece como sanción tanto pena privativa de libertad como sanción pecuniaria, y aunque dicha conducta también se encuentra tipificada como delito en el Código Penal, bajo el nombre de fraude al salario, en la práctica lo establecido en ambas legislaciones, es inaplicable, en virtud de que las autoridades penales al tener conocimiento de este ilícito, lo que hacen es canalizar al

trabajador ante las autoridades laborales, manifestando que no es de su competencia y las autoridades laborales al no ser autoridades facultadas para ejercitar acción penal, vuelven a canalizar al trabajador ante las autoridades penales, toda vez que como se vio anteriormente, el Ministerio Público es el único órgano encargado de ejercitar acción penal, quedando en estos casos el trabajador sin algún medio para defenderse, situación que además deja en muchas ocasiones impune este tipo de conductas ilícitas que surgen con motivo de la prestación de servicios; y si llegan a resolver las autoridades del trabajo, lo que hacen es emitir un laudo, aplicándole al patrón sanciones económicas nada severas.

Otro artículo que también contempla la pena de prisión es el 1005 que establece lo siguiente:

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

I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, y

II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses*.

De la lectura de este artículo, se desprende que la finalidad con que se insertó en la Ley Federal del Trabajo, es para proteger al trabajador de sus representantes legales durante el procedimiento laboral.

Este artículo, por su parte, establece pena de prisión y sanción económica dirigida a una sola autoridad laboral que es el procurador de la defensa del trabajo, dejando a un lado a las demás, las cuales en muchas ocasiones por su omisión permiten que queden impunes conductas delictivas cometidas por el patrón o en su caso, ellas mismas con su actuar, son las que lesionan de manera directa los derechos de los trabajadores, sin recibir a cambio sanción alguna, por no contar con disposiciones legales en materia del Trabajo, que permitan sancionarlas; sin embargo, esta sanción también va dirigida a los representantes de los trabajadores, incluyendo dentro de éstos a los abogados litigantes, contenido legal que al respecto nos parece exagerado, aunque en la práctica realmente no se lleve a cabo, toda vez que el hecho de que no promueva en el juicio durante el lapso de tres meses, por

primera vez, consideramos que no debe ser sancionado, pero si ya es reincidente, si debe aplicarse la sanción establecida por el artículo en cuestión.

Sin embargo, aunque no es materia de nuestra investigación, se debe mencionar que existen, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, mismas que en la práctica tampoco son aplicables a las autoridades laborales, lo cual permite de igual manera que se continúen lesionando los derechos de los trabajadores constantemente, por tal motivo consideramos que la Ley Federal del Trabajo en el texto de este artículo debería remitir a dichas Leyes, para sancionar a todas las autoridades laborales que permitan o en su caso sean ellas mismas las que de manera directa con su actuar afecten los derechos de los trabajadores; o bien, agregar a las demás autoridades laborales en el texto del artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo, para que se les aplique la sanción establecida en el mismo precepto legal, en caso de que violen o permitan la violación de los derechos de los trabajadores.

Al respecto, citaremos el comentario hecho por Alberto Trueba Urbina quien dice:

"El espíritu de esta nueva disposición es el de evitar la corrupción en los tribunales de trabajo, derivada del entendimiento indebido que se da, en algunas ocasiones, entre abogados patronales y 'Coyotes' con título o sin título, que se ponen de acuerdo para dejar de asistir a audiencias en perjuicio del trabajador. Debemos de reconocer que la medida, además de protectora de los intereses del trabajador, también excesiva, sobre todo para aquellos abogados que por lamentables fallas humanas se colocan en los supuestos señalados en el artículo que se comenta; sin embargo, debe entenderse que el espíritu del precepto entraña que sólo se puede sancionar al representante del trabajador, a querrela del mismo, más nunca de oficio"¹³⁹.

El artículo 1006, también establece como sanción penal, la prisión en los siguientes casos:

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

¹³⁹ Ley Federal del Trabajo, "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Porrúa, México. 1995. Pág. 456.

En relación a este artículo, Trueba Ubina, hace el siguiente comentario:

"Esta disposición nueva en la Ley tiende, y ojalá logre su objetivo de terminar de una buena vez con la práctica generalizada de utilizar en los conflictos laborales testigos falsos, pero a la vez implica una responsabilidad para los funcionarios de las Juntas, quienes deben dictar sus resoluciones y a buena fe guardada, aplicándoles, en su caso, las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos"¹⁴⁰.

El Artículo 1007, nos remite al artículo anterior al señalar:

"Artículo 1007. Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante".

Como ya comentamos al principio de este capítulo, el Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, establece sanciones administrativas; asimismo, hace referencia a las autoridades competentes para la aplicación de tales sanciones, mismas que se señalan a continuación.

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

Del contenido del artículo anterior, se observa que el legislador mexicano, por una parte señala quienes serán las autoridades encargadas de aplicar las sanciones administrativas, pero por otra, olvida establecer quien o quienes serán las autoridades competentes para la aplicación de las sanciones penales.

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

¹⁴⁰ Idem.

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

Sin embargo, del contenido de los artículos 1009 y 1010, se deduce que deja abierta la posibilidad de intervención de las autoridades penales para la aplicación de las sanciones del mismo carácter, toda vez que generaliza, al emplear el término "autoridad", aunque no estaría de más que se especificara en el texto de la misma Ley Federal del Trabajo, la autoridad competente para la aplicación de las sanciones penales, que ya se encuentran plasmadas en la misma.

3.3. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Antes que nada, debemos definir al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), diciendo que es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas; la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores; coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Objeto, que en la práctica se ha dejado de llevar a cabo, toda vez que actualmente, se les otorga crédito a quienes tienen mayor liquidez para poder adquirir una vivienda, en vez de proporcionársela a los trabajadores de escasos recursos, pero en fin, esto no es tema fundamental de nuestra investigación, sino los delitos que se derivan con motivo del pago de las aportaciones a la vivienda de los trabajadores, los cuales estudiaremos a continuación.

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, tipifica como delitos, algunas conductas delictivas derivadas de las aportaciones a la vivienda de los trabajadores, pero omite tipificar otro tipo de conductas derivadas de igual forma de las aportaciones que deben realizar los patrones al INFONAVIT, con motivo del otorgamiento de vivienda a los trabajadores, mismas que se citarán a continuación, sin ahondar en ellas, toda vez que las mismas son tema de análisis del próximo capítulo, donde se profundizará con más detalle.

Antes de entrar al análisis de los artículos que establecen sanciones por el incumplimiento a las aportaciones de la vivienda para los trabajadores, señalaremos las principales obligaciones de los patrones en materia habitacional, mismas que establece el artículo 29 de la Ley en comento, tales como, determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del INFONAVIT, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores, previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la misma Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo.

Otra obligación del patrón, es la de pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.

Asimismo, el patrón debe permitir la realización de las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el INFONAVIT, así como atender los requerimientos de pago e información que les formule el mismo.

Las obligaciones antes citadas, respecto de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos, así como su cobro, tienen el carácter de fiscales.

Por su parte, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), en su carácter de organismo fiscal autónomo, tiene ciertas facultades, entre ellas, determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular su actualización y recargos que se generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago.

Para este fin podrá ordenar y practicar, visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia habitacional.

El INFONAVIT, para el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y los descuentos omitidos, se puede auxiliar de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sujetándose a las normas establecidas en el Código Fiscal de la Federación. Así también, previa solicitud del INFONAVIT, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

(SHCP), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y las autoridades fiscales locales, en los términos de los convenios de coordinación que al efecto se celebren, indistintamente y conforme a las disposiciones legales aplicables, están facultados para determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, ordenando y practicando para éstos casos, visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones; así como, requerir la exhibición de los libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones referentes a materia habitacional.

Tanto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como el INFONAVIT, están facultados para sancionar aquellos casos en que el incumplimiento de las obligaciones relativas a la habitación, previstas en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, origine la omisión total o parcial en el pago de las aportaciones y el entero de los descuentos, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

Cabe destacar, que en la práctica, el incumplimiento de las obligaciones de los patrones referentes a vivienda, antes señaladas; así como, el no ejercicio de las facultades del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y las autoridades fiscales locales, ya referidas; permiten que surjan figuras delictivas en materia habitacional, conductas ilícitas que no están tipificadas como delitos en ningún ordenamiento laboral ni penal, las cuales se estudiarán en el capítulo siguiente.

El artículo 32 de la Ley en estudio, establece que los trabajadores, tienen derecho de acudir al INFONAVIT para proporcionar los informes correspondientes, en caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el artículo que antecede, son muy comunes en la vida real de un trabajador, sin embargo el INFONAVIT, al tener conocimiento tales situaciones, hace caso omiso, lesionando los derechos del trabajador en materia habitacional, ya que no se aplica sanción alguna al patrón incumplido.

En lo referente a las sanciones aplicables, por infracciones en materia habitacional, cometidas por el patrón en perjuicio de los trabajadores o del INFONAVIT, el artículo 55 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, establece que se castigarán con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar

y tiempo en que se cometa la violación. Asimismo, hace una exclusión al establecer que ésta sanción, no se aplicará a los patrones que enteren espontáneamente en los términos del Código Fiscal de la Federación, las aportaciones y descuentos correspondientes.

Si la infracción consiste en la falta de información que impida la individualización de las aportaciones a la subcuenta de vivienda de las cuentas del Sistema de Ahorro para el Retiro, la sanción impuesta al patrón infractor será la que resulte mayor de entre el cincuenta por ciento de las aportaciones no individualizadas y la que corresponda al máximo en términos de lo señalado en el párrafo anterior y del reglamento de la Ley en comento, independientemente de que se hayan enterado las aportaciones respectivas en los plazos establecidos en ley.

Las multas previstas en este artículo serán impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con los Reglamentos respectivos.

Los artículos 57 y 58 de la Ley en estudio, son de gran importancia para nuestra investigación, toda vez que son los únicos que tipifican como delito una de las conductas ilícitas derivadas del incumplimiento de las obligaciones patronales en materia de vivienda para los trabajadores, motivo por el cual se considera necesario citarlos textualmente.

"Artículo 57. Comete el delito equiparable al de defraudación fiscal en los términos del Código Fiscal de la Federación, y será sancionado con las penas señaladas para dicho ilícito, quien haga uso de engaño, aproveche error, simule algún acto jurídico u oculte datos, para omitir total o parcialmente el pago de las aportaciones o el entero de los descuentos realizados".

Para reforzar lo establecido por este artículo, se citará a continuación la definición y las sanciones que establece el Código Fiscal de la Federación respecto al delito de defraudación fiscal, ya que como se dijo anteriormente, las obligaciones del patrón de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos, así como su cobro, son de carácter fiscal, además de que el propio artículo nos remite a lo establecido en dicho ordenamiento legal, respecto a las sanciones aplicables para éste delito.

"Artículo 108. Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omita total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.

La omisión total o parcial de una contribución a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente los pagos provisionales o definitivos o el impuesto del ejercicio en los términos de las disposiciones fiscales.

El delito de defraudación fiscal se sancionará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres meses a dos años, cuando el monto de lo defraudado no exceda de \$500,000.00.

II. Con prisión de dos años a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de \$500,000.00, pero no de \$750,000.00.

III. Con prisión de tres años a nueve años cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de \$750,000.00.

Cuando no se pueda determinar la cuantía de lo que se defraudó, la pena será de tres meses a seis años de prisión.

El delito de defraudación fiscal y los previstos en el artículo 109 de éste Código, serán calificados cuando se originen por:

a) Usar documentos falsos.

b) Omitir expedir reiteradamente comprobantes por las actividades que se realicen, siempre que las disposiciones fiscales establezcan la obligación de expedirlos.

c) Manifestar datos falsos para obtener de la autoridad fiscal la devolución de contribuciones que no le correspondan.

d) No llevar los sistemas o registros contables a que se esté obligado conforme a las disposiciones fiscales o asentar datos falsos en dichos sistemas o registros.

e) Omitir contribuciones retenidas o recaudadas.

Cuando los delitos sean calificados, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

No se formulará querrela si quien hubiere omitido el pago total o parcial de alguna contribución u obtenido el beneficio indebido conforme a este artículo, lo entera espontáneamente con sus recargos y actualización antes de que la autoridad fiscal descubra la omisión o el perjuicio, o medie requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada por la misma, tendiente a la comprobación del cumplimiento de las disposiciones fiscales.

Para los fines de este artículo y del siguiente, se tomará en cuenta el monto de las contribuciones defraudadas en un mismo ejercicio fiscal, aun cuando se trate de contribuciones diferentes y de diversas acciones u omisiones. Lo anterior no será aplicable tratándose de pagos provisionales”.

Por otra parte, el artículo 58 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, equipara como delito de fraude lo siguiente:

“Artículo 58. Se reputará como fraude y se sancionará como tal, en los términos del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal el obtener los créditos o recibir los depósitos a que esta ley se refiere, sin tener derecho a ello, mediante engaño, simulación o sustitución de persona”.

El contenido de éstos dos últimos artículos, de la Ley en análisis, es una prueba más de que en nuestra legislación laboral no existen los suficientes preceptos legales que establezcan sanciones por incumplimiento a las normas derivadas de la relación de trabajo, siendo necesario apoyarse en los ordenamientos legales de otras ramas del derecho para sancionar este tipo de conductas.

3.4. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Primeramente, debemos señalar, que la organización y administración del Seguro Social, para los trabajadores a que se refiere el apartado "A", del artículo 123 Constitucional, cuyo análisis es el que interesa al presente trabajo, esta a cargo del denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, mismo que también tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la propia Ley del Seguro Social.

Por otra parte, es necesario mencionar que esta Ley, antes de las reformas que se realizaran mediante Decreto del Ejecutivo Federal, de fecha 19 de Diciembre de 2001, contenía un Título, con un Capítulo Único, reservado a las Responsabilidades y Sanciones, en materia de seguridad social, siendo en este caso el Título Sexto.

El artículo que daba inicio a este Título, era el artículo 303, el cual hacía referencia a las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales cuando con motivo de sus funciones incurrieran en responsabilidad civil o penal, eran sancionadas de conformidad a lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

"Artículo 303. El Director General del Instituto, los Consejeros, el Secretario General, los directores, los directores regionales, los coordinadores generales, los coordinadores, los delegados, los subdelegados, los jefes de oficinas para cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social y demás personas que desempeñen cualquier empleo, cargo o comisión dentro del Instituto, aún cuando fuese por tiempo determinado estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público. Tan alto deber obliga a exigir de éstos el más alto sentido de responsabilidad y ética profesionales, buscando alcanzar la excelencia y calidad en la prestación de los servicios y en la atención a los derechohabientes. El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan, serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5° de dicho ordenamiento"¹⁴¹.

Como se puede observar, este ordenamiento legal, tampoco establecía sanciones aplicables a las autoridades encargadas de la seguridad social, siendo una vez más necesario auxiliarnos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos para tal efecto.

¹⁴¹ Nueva Ley del Seguro Social. (Colección Laboral). Delma, México, 2000. Pág. 485.

El artículo 304 ¹⁴², establecía que cuando los actos u omisiones, que realizaran los patrones y demás sujetos obligados, implicaran el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establecía el artículo 287 ¹⁴³, el cual hacía referencia a las cuotas obreros patronales correspondientes a los sujetos incorporados al régimen obligatorio, que en este caso eran y continúan siendo, las personas que se encuentren vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos; los miembros de sociedades cooperativas de producción, y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, se sancionaban con multa del setenta al cien por ciento del concepto omitido.

Asimismo, establecía que los demás actos u omisiones que perjudicaran a los trabajadores o al Instituto Mexicano del Seguro Social, se sancionaban con multa de cincuenta hasta trescientas cincuenta veces el importe del salario mínimo general que regía en esos momentos en el Distrito Federal, y que dichas sanciones eran impuestas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con el reglamento de la materia ¹⁴⁴.

El artículo 305, del mismo ordenamiento legal en estudio, era el único que hacía referencia a un delito derivado de la relación laboral, en materia de seguridad social.

"Artículo 305. Se equiparan al delito de defraudación fiscal y serán sancionadas con las mismas penas que establece el Código Fiscal de la Federación las conductas desplegadas por los patrones y demás sujetos obligados que:

I. No cubran el importe de las cuotas obrero patronales, durante doce meses o más, que están obligados a enterar en los términos de esta ley y sus reglamentos, y

II. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje del veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal.

¹⁴² Cfr. Idem.

¹⁴³ Cfr. Ibidem. Pág. 481.

¹⁴⁴ Cfr. Ibidem. Pág. 486.

En estos casos la declaratoria de perjuicio o posible perjuicio, así como la querrela respectiva, la hará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los términos que establezca el Código Fiscal de la Federación.

Los ilícitos previstos en esta ley se configurarán sin perjuicio de que cualquiera otra conducta de los patrones o sujetos obligados encuadre en los supuestos regulados por el Código Fiscal de la Federación como delitos y serán sancionados en la forma y términos que establezca ese ordenamiento.

Lo anterior, sin perjuicio de que se exija al patrón el cumplimiento de sus obligaciones para con el Instituto¹⁴⁵.

Este artículo, al igual que los artículos 57 y 58 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, nos remitía al contenido del artículo 108 del Código Fiscal de la Federación, referente a las sanciones impuestas por la comisión del delito de defraudación fiscal, mismo que ya se cito en el apartado anterior.

Ahora bien, respecto de las reformas a la Ley del Seguro Social, que se hicieran por Decreto de fecha 19 de Diciembre de 2001, antes mencionadas, encontramos entre éstas, las realizadas al Título Sexto, denominándose "De las Responsabilidades, Infracciones, Sanciones y Delitos"; mismo que a su vez, se divide en tres Capítulos que se analizarán a continuación.

El Capítulo I, de este Título, denominado "De las Responsabilidades", está conformado por los artículos 303 y 303 A, mismos que hacen referencia a las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales estarán sujetas a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir con motivo de sus funciones; y en caso de incumplimiento de las obligaciones administrativas, serán sancionadas de conformidad a lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

*Artículo 303. Los servidores públicos del Instituto, están obligados a observar en el cumplimiento de sus obligaciones, los principios de responsabilidad, ética profesional, excelencia, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, calidez y calidad en la prestación de los servicios y en la atención a los derechohabientes y estarán sujetos a las

¹⁴⁵ Idem.

responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público”.

“Artículo 303 A. El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan, serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5° de dicho ordenamiento”.

De lo anterior, se desprende una vez más, que para la aplicación de sanciones por el incumplimiento de las obligaciones administrativas, es necesario recurrir al auxilio de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

El Capítulo II, del Título Sexto, de la Ley del Seguro Social, denominado “De las Infracciones y Sanciones”, en el artículo 304, dispone que cuando los patrones y demás sujetos obligados realicen actos u omisiones, que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales como son: las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos, las multas impuestas en los términos de esta Ley, los gastos realizados por el Instituto por inscripciones improcedentes y los que tenga derecho a exigir de las personas no derechohabientes, previstos en el artículo 287, serán sancionados con multa del cuarenta al cien por ciento del concepto omitido.

Por su parte, el artículo 304 A, de la Ley en análisis, enumera los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado, que son consideradas como infracciones a la Ley del Seguro Social y a sus reglamentos, los cuales se estudiarán en el siguiente capítulo de nuestra Investigación.

El artículo 304 B, de la propia Ley del Seguro Social, establece las sanciones aplicables por la comisión de las infracciones a que hace referencia el artículo 304 A, atendiendo a la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, mismas que también se estudiarán en el próximo capítulo del presente trabajo.

Finalmente, el Capítulo III, del ya referido Título Sexto de la Ley en cuestión, denominado “De los Delitos”, que es el más interesante para nuestra investigación, en virtud de ser el que hace referencia a los delitos derivados de la relación laboral, en materia de seguridad social, señala en el artículo 305, que para proceder penalmente por los delitos previstos en este Capítulo, será necesario que previamente el Instituto formule querrela,

independientemente, del estado en que se encuentre el procedimiento administrativo, que en su caso se tenga iniciado.

Por otro lado, el artículo 307, de la Ley en estudio, prevé el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, señalando:

"Artículo 307. Cometen el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que, con uso de engaños o aprovechamiento de errores omitan total o parcialmente el pago de las cuotas obrero patronales u obtengan un indebido con perjuicio al Instituto o a los trabajadores.

La omisión total o parcial del pago por concepto de cuotas obrero patronales a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos por cuotas obrero patronales o definitivos por las cuotas obrero patronales o los capitales constitutivos en los términos de las disposiciones aplicables".

En relación a lo anterior, cabe decir, que el artículo 308, de la Ley del Seguro Social, es el que establece las sanciones aplicables por la comisión del delito de defraudación a los regímenes del seguro social, previsto en el artículo arriba citado:

*Artículo 308. el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, se sancionará con las siguientes penas:

I. Con prisión de tres meses a dos años cuando el monto de lo defraudado no exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal;

II. Con prisión de dos a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal, pero no de diecinueve mil salarios mínimos diario vigente en el Distrito Federal, o

III. Con prisión de cinco a nueve años, cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de diecinueve mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal.

Cuando no se pueda identificar la cuantía de lo que se defraudó la pena será la establecida en la fracción I de este artículo".

El artículo 309, de la misma Ley del Seguro Social, señala que el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, será calificado; cuando los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados, a sabiendas omitan el entero de las cuotas obreras retenidas a los trabajadores en los términos y condiciones establecidas en esta Ley; y cuando esto suceda, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

El artículo 311, de la misma Ley en análisis, establece penas corporales para los patrones o representantes y demás obligados, consistente en prisión de tres meses a tres años, cuando no formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de las obligaciones fiscales; u obtengan un beneficio indebido y no comuniquen al Instituto la suspensión o término de actividades; clausura, cambio de razón social; modificación de salario; actividad; domicilio; sustitución patronal; fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto y proporcionar al Instituto información falsa respecto de las obligaciones a su cargo, en términos de esta Ley.

Asimismo, el artículo 313, del mismo ordenamiento legal, establece pena privativa de libertad, consistente en prisión de tres meses a tres años, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados, que registren sus operaciones contables y fiscales en dos o más libros o en dos o más sistemas de contabilidad o en dos o más medios diversos a los anteriores con diferentes contenidos; y oculten, alteren o destruyan, principal o totalmente los sistemas y registros contables o cualquier otro medio, así como la documentación relativa a los asientos respectivos, que conforme a esta Ley están obligados a llevar.

Por su parte, el artículo 314, de la Ley del Seguro Social, equipara al delito de fraude, sancionándolo como tal, en términos del Código Penal Federal, el obtener, así como el proporcionar su obtención de los seguros, prestaciones y servicios que esta misma Ley establece, sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error, ya sea en virtud de simulación, sustitución de persona o cualquier otro acto.

Por último, el artículo 317, de la Ley en estudio, señala que si un servidor público en ejercicio de sus funciones comete o en cualquier forma participa en la comisión de un delito

previsto en este Capítulo III, denominado "De los Delitos", la pena aplicable por el delito que resulte se aumentará de tres meses a tres años de prisión.

Como se puede observar, de la lectura de todos éstos artículos, la Ley del Seguro Social, ya establece diversas sanciones aplicables tanto para la comisión de infracciones como para la comisión de delitos en materia de seguridad social, mismos que se analizarán con mayor profundidad en el cuarto y último capítulo de la presente investigación.

3.5. CÓDIGO PENAL FEDERAL.

El Código Penal Federal, tipifica en los distintos títulos de que se compone, varios delitos derivados con motivo de la relación de trabajo, los cuales se mencionarán a continuación.

En su Título Decimoquinto denominado "Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual", y más específicamente en el artículo 259 BIS, referente al delito de hostigamiento sexual, establece que se impondrá sanción hasta de cuarenta días multa, al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación; y en caso de que el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Dicha conducta delictiva, sólo será punible cuando se cause un perjuicio o daño, procediendo contra el hostigador únicamente a petición de la parte ofendida.

Otros delitos laborales, previstos por el Código Penal Federal, son los que se conocían en el Código Penal de 1871 con los nombres de "Prestación obligada de servicios sin retribución" y "Reducción a Servidumbre", previstos en artículos separados, y que actualmente se encuentran unidos en un solo artículo, siendo el 365, el cual se encuentra dentro del Título Vigésimoprimer, denominado "Privación Ilegal de la Libertad y de otras Garantías".

"Artículo 365. Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos:

I. Al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio; y

II. Al que celebre con otro un contrato que prive a éste de la libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otro con el objeto de que éste celebre dicho contrato”.

Un delito laboral, que no ha variado desde que se tipificó como tal, es el referente al delito de robo con motivo de la prestación de servicios, el cual hoy en día se encuentra previsto y sancionado en el artículo 381 del Código Penal Federal, mismo que recoge entre otros, cinco tipos de robo que surgen con motivo de la relación laboral, dentro del Título Vigésimosegundo, clasificados como “Delitos en contra de las personas en su patrimonio”.

El artículo 381, establece cinco tipos de robo:

Robo de doméstico.

Se considera robo de doméstico, cuando sea cometido por un dependiente o un doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo cometa.

Entendiéndose por doméstico: el individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio, gajes o emolumentos, sirve a otro, aún cuando no viva en la casa de éste.

Robo de huésped o comensal.

Cuando sea cometido por un huésped o comensal, o alguno de su familia o de los criados que lo acompañen, en la casa donde reciben hospitalidad, obsequio o agasajo.

Robo de dueño.

Se trata de robo de dueño, cuando lo cometa el dueño o alguno de su familia en la casa del primero, contra sus dependientes o domésticos o contra cualquiera otra persona.

Robo a huéspedes o clientes.

Es considerado robo a huéspedes o clientes, cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados o criados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, y en los bienes de los huéspedes o clientes.

Robo de artesanos o aprendices.

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

Por otra parte, como se señaló en el capítulo que antecede, además de las penas que establece el artículo 381 del Código Penal Federal, para el delito de robo, se aplican las previstas en los artículos 370 y 371, del mismo ordenamiento legal, los cuales ya fueron previamente reproducidos, de donde se desprende que la preocupación del legislador por sancionar, la comisión del delito de robo derivado de la relación laboral, fue mucha, a tal grado que exageró al momento de establecer la sanción aplicable al mismo.

Fraude al salario.

Otro delito previsto y sancionado, en el Código Penal Federal, es el referente al fraude al salario el cual se describe en el artículo 387, contemplado de la misma forma que el

delito de robo en el Título Vigésimosegundo del Código en cuestión, denominado "Delitos en contra de las personas en su patrimonio".

Primeramente, se debe señalar que el artículo 386, se encarga de definir el fraude en general, así como las sanciones aplicables por la comisión de éste delito, siendo el texto el siguiente:

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

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres días a seis meses o de treinta a ciento ochenta días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario;

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

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

El artículo 387, tipifica entre otros tipos de fraude, los siguientes:

Quando el fabricante, empresario, contratista, o constructor de una obra cualquiera, emplee en la construcción de la misma, materiales en cantidad o calidad inferior a la convenida o mano de obra inferior a la estipulada, siempre y cuando haya recibido el precio o parte de él.

Se considera que comete fraude al salario, 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.

3.6. CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Este Código que actualmente nos rige, es de reciente aplicación en el territorio del Distrito Federal, ya que como se manifestó en el capítulo que antecede, entró en vigor el día 12 de Noviembre de 2002, abrogando así, al Código Penal para el Distrito Federal de 1931, el cual hasta antes de su abrogación, tipificaba de la misma forma que el Código Penal Federal, los delitos laborales, los cuales dentro de la vigente legislación en estudio, han sufrido modificaciones e incluso algunos hasta han desaparecido, tal como se verá a continuación.

Según las nuevas disposiciones del Código Penal vigente para el Distrito Federal, el primer delito derivado de la relación de trabajo, es el previsto y sancionado en el numeral 179, insertado en el Título Quinto, denominado "Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual", Capítulo III, denominado a su vez, "Hostigamiento sexual".

"Artículo 179. Al que **acose sexualmente** con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela".

Como nos podemos percatar, en esta nueva disposición, ya no aparece tipificado como delito, la solicitud de favores de naturaleza sexual, además de que la pena mínima de un año de prisión que se imponía por la comisión de este ilícito, disminuyó a seis meses de prisión.

Otro delito laboral, que regula el Código penal para el Distrito Federal, es el que prevé el artículo 223, ubicado en el Título Décimo Quinto, denominado "Delitos Contra el Patrimonio", en el cual se establecen entre otros tipos de robo, los que derivan de la relación de trabajo.

*Artículo 223. Se aumentarán en una mitad las penas previstas en el artículo 220 de este Código, cuando el robo se cometa:

...

III. Aprovechando alguna relación de trabajo, de servicio o de hospitalidad;

IV. Por quien haya recibido la cosa en tenencia precaria;

V. Respecto de equipo, instrumentos, semillas o cualesquiera otros artículos destinados al aprovechamiento agrícola, forestal, pecuario o respecto de productos de la misma índole;

VI. Sobre equipaje o valores de viajero, en cualquier lugar durante el transcurso del viaje o en terminales de transporte;

VII. Por los dueños, dependientes, encargados o empleados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, sobre los bienes de los huéspedes, clientes o usuarios;...".

Como se puede observar, el actual Código Penal para el Distrito Federal, desaparece de su texto la definición de robo de doméstico que anteriormente aportaba el legislador mexicano; así también, desaparece el robo de huésped o comensal, el robo de artesanos o aprendices; sin embargo, trata de justificar esta eliminación, con la generalización que hace en la fracción III, del amba citado artículo, donde se establece el delito de robo que derive de alguna relación de trabajo, servicio o de hospitalidad, y se agregan las fracciones IV y V, referentes al robo derivado de la tenencia precaria y respecto de equipo, instrumentos, semillas, o cualesquiera otros artículos destinados al aprovechamiento agrícola, forestal y pecuario.

Ahora bien, como el numeral 223, antes mencionado, nos remite al artículo 220, para la imposición de sanciones, por la comisión del delito de robo en general, incluyendo a los diversos tipos de robo, que surgen con motivo de la relación de trabajo, es preciso que en este momento también se haga alusión al mismo.

Pero antes de citar, lo dispuesto por dicho artículo, es menester señalar, que en fecha 15 de Mayo de 2003, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, reforma a su fracción II, en relación al monto de lo robado; así como la derogación de la fracción I, la cual establecía, únicamente pena pecuniaria para el delito en estudio; modificación que entró en vigor al día siguiente su publicación, misma que también se reproducirá más adelante.

El texto original del artículo 220, del Código Penal para el Distrito Federal, de fecha 12 de Noviembre de 2002, era el siguiente:

*Artículo 220. Al que con ánimo de dominio y sin consentimiento de quien legalmente pueda otorgarlo, se apodere de una cosa mueble ajena, se le impondrán:

I. De veinte a sesenta días multa, cuando el valor de lo robado no exceda de veinte veces el salario mínimo, o no sea posible determinar su valor;

II. Prisión de seis meses a dos años y sesenta a ciento cincuenta días multa, cuando el valor de lo robado exceda de veinte pero no de trescientas veces el salario mínimo;

III. Prisión de dos a cuatro años y de ciento cincuenta a cuatrocientos días multa, cuando el valor de lo robado exceda de trescientas pero no de setecientos cincuenta veces el salario mínimo, y

IV. Prisión de cuatro a diez años y de cuatrocientos a seiscientos días multa, cuando el valor de lo robado exceda de setecientos cincuenta veces el salario mínimo.

Para determinar la cuantía del robo, se atenderá únicamente al valor de cambio que tenga la cosa en el momento del apoderamiento”.

Por otro lado, la reforma al artículo 220, del Código Penal en análisis, que se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el día 15 de Mayo de 2003, quedó como sigue:

*Artículo 220. ...

I. Se deroga

II. Prisión de seis meses a dos años y sesenta a ciento cincuenta días multa, cuando el valor de lo robado no exceda de trescientas veces el salario mínimo o cuando no sea posible determinar el valor de lo robado;

III a IV. ...".

De la redacción de este artículo, se puede ver, que el legislador mexicano, por una parte, aminora la sanción aplicable por la comisión de este delito, pero por otra, la agrava aumentando en una mitad la pena que le corresponda según el artículo 220, cuando el robo se dé mediante alguna de las hipótesis que se enlistan en el artículo 223, del mismo instrumento legal, dentro de las cuales encontramos, a los diversos tipos de robo que surgen en el marco de la relación laboral, mismos que se analizarán con mayor abundamiento en el capítulo siguiente.

Por lo que consideramos que de nada sirve, que las sanciones aplicables para el delito de robo hayan disminuido, si continúan siendo exageradas, al imponerse las penas contempladas en el artículo 220, y además las previstas por el artículo 223, agravando de esta manera la penalidad correspondiente; ya que desde nuestro punto de vista, basta con que únicamente se impongan las penas previstas en el artículo 220, atendiendo al monto de lo robado.

Otra figura delictiva que surge con motivo de la relación de trabajo, y que el Código Penal para el Distrito Federal, incluye en su normatividad, es el referente al fraude al salario, que entre otros tipos de fraude, también se ubica dentro del Título Décimo Quinto, denominado "Delitos contra el patrimonio", en su artículo 231, y que enseguida se cita:

"Artículo 231. Se impondrán las penas previstas en el artículo anterior, a quien:

...

IV. Al que se haga servir alguna cosa o admita un servicio en cualquier establecimiento comercial y no pague el importe debidamente pactado comprobado;

...

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Asimismo, el artículo 233 del mismo ordenamiento legal, establece al respecto:

“Artículo 233. Se equipara al delito de fraude y se sancionará con prisión de seis meses a diez años y de cuatrocientos a cuatro mil días multa, al que valiéndose del cargo que ocupe en el gobierno o en cualquiera agrupación de carácter sindical, social, o de sus relaciones con funcionarios o dirigentes de dichos organismos, obtenga dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio, a cambio de prometer o proporcionar un trabajo, un ascenso o aumento de salario en los mismos”.

Como los dos numerales antes citados, nos remiten al artículo 230, para la aplicación de la sanción, por la comisión de este ilícito laboral, es necesario que también se mencione:

“Artículo 230. Al que por medio del engaño o aprovechando el error en que otro se halle, se haga ilícitamente de alguna cosa u obtenga un lucro indebido en beneficio propio o de un tercero, se le impondrán:

I. De veinticinco a setenta y cinco días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de cincuenta veces el salario mínimo, o no sea posible determinar su valor;

II. Prisión de cuatro meses a dos años seis meses y de setenta y cinco a doscientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de cincuenta pero no de quinientas veces el salario mínimo;

III. Prisión de dos años seis meses a cinco años y de doscientos a quinientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de quinientas pero no de cinco mil veces el salario mínimo; y

IV. Prisión de cinco a once años y de quinientos a ochocientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de cinco mil veces el salario mínimo”.

De lo antes expuesto, podemos observar, que las sanciones impuestas por la comisión de esta figura delictiva, cambió un poco, toda vez que en el Código Penal para el Distrito Federal de 1931, se establecía únicamente pena privativa de libertad, y actualmente se imponen pena pecuniaria y pena corporal, mismas que se estudiarán con mayor profundidad en el último capítulo de nuestra investigación

Finalmente, a manera de conclusión, podemos afirmar que, tanto en el Código Penal Federal, como en el Código Penal para el Distrito Federal, existen conductas delictivas derivadas de la relación de trabajo, tipificadas como delitos, mismos que no están contemplados en nuestras legislaciones laborales, aunque sí, algunos otros previstos en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y la Ley del Seguro Social; manifestándose así, en nuestra Ley Federal del Trabajo una ausencia notoria de todos los delitos laborales antes citados, lo cual permite que en muchas de las ocasiones se dejen impunes conductas ilícitas derivadas de la relación de trabajo, por no contar con medidas necesarias que vengán a frenar dichas conductas típicas, por lo que es necesario que todos los delitos laborales se inserten en la Ley Federal del Trabajo y en el Código Penal, o en su caso en una Ley Especial.

Y una vez que se han citado, los ordenamientos legales vigentes que tipifican los delitos laborales, pasaremos al capítulo final y más importante de nuestra investigación, donde se estudiarán de manera más detallada éste tipo de delitos, así como la participación de la autoridad del Ministerio Público y la postura de las autoridades laborales ante las figuras delictivas derivadas de la relación de trabajo y donde se confirmará la necesidad de unificación de criterios de la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal, para prevenir y sancionar ese tipo de conductas ilícitas; o bien, la creación de una Ley Especial que las regule.

CAPITULO 4.

FIGURAS TÍPICAS EN EL MARCO DE LA RELACION LABORAL

En el capítulo anterior, analizamos brevemente, las escasas figuras delictivas que se encuentran previstas y sancionadas en nuestra legislación laboral y en la legislación penal, por lo que ahora toca entrar a un análisis más profundo y detallado de los delitos laborales que surgen con motivo de la prestación de servicios, donde veremos que existen otros delitos laborales que no están previstos ni sancionados en la legislación laboral y penal, o que aún estando tipificados en las legislaciones ya referidas, en la vida real no se sancionan como tales; asimismo se estudiará la participación del Ministerio Público, así como la postura de las autoridades laborales ante este tipo de conductas ilícitas.

4.1. INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO ANTE LOS DELITOS LABORALES.

En la actualidad el Ministerio Público viene a ser un gran instrumento del procedimiento, en la etapa preliminar del proceso penal denominada averiguación previa, ya que durante ésta lleva a cabo su función investigadora donde se le considera autoridad y posteriormente parte.

Ya hemos visto en el primer capítulo de nuestra investigación, que si en la averiguación previa se acreditan los elementos del tipo penal y la probable responsabilidad, el Ministerio Público debe dictar una determinación de ejercicio de la acción penal y hacer la consignación ante el juzgador competente. Esta determinación del Ministerio Público queda sujeta al control jurisdiccional, en virtud de que el juzgador debe resolver si efectivamente quedaron acreditados los dos requisitos mencionados en caso afirmativo, debe dictar auto de formal prisión o sujeción a proceso; y en caso negativo auto de libertad.

Además de sus funciones propias de investigación de delitos y ejercicio de la acción penal, al Ministerio Público, los ordenamientos modernos han venido atribuyendo a éste órgano del Estado otras funciones en diversas materias; por lo que cada vez más, es mayor el número de casos en los que se prevé la participación del Ministerio Público como sujeto interviniente, inclusive también en nuestra materia, tal como lo señala el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe a continuación:

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

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

Sin embargo, en materia laboral, aunque se le otorga la facultad de intervención para conocer de conductas delictivas derivadas de las relaciones de trabajo, deja a un lado dicha facultad, evitando así, que se resuelvan los conflictos que surgen en el marco de la relación laboral, permitiendo con su omisión que se violen de manera constante los derechos de los trabajadores.

Por eso afirmamos, que lo establecido por el artículo 1003 de la Ley en mención, viene a ser letra muerta, ya que en la práctica no se lleva a cabo, en virtud de que cuando el Ministerio Público tiene conocimiento de la violación a una norma de trabajo que puede llegar a configurarse como delito, tal vez por desconocimiento de este precepto legal, lo que hace es canalizar al trabajador ante las autoridades laborales, en vez de iniciar la averiguación previa correspondiente, argumentando que no es de su competencia, situación que permite que en ocasiones queden impunes conductas ilícitas derivadas de la relación de trabajo.

Un ejemplo claro de tal situación, es cuando el Ministerio Público se encuentra frente a la negativa por parte del patrón de pagar el salario al trabajador o ante la paga inferior al salario mínimo; conductas que aunque tipificadas como delito de fraude al salario, no dan la intervención debida; es decir, omiten iniciar la averiguación previa correspondiente, canalizando al trabajador a las oficinas de las autoridades laborales por ser conflicto de su competencia.

Por lo tanto, para que no se continúen violando constantemente los derechos de los trabajadores, es necesario que se adscriban agencias del Ministerio Público en las oficinas de las autoridades laborales para que realmente se de cumplimiento a lo establecido por el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la intervención del Ministerio Público ante figuras delictivas que surgen con motivo de la prestación de servicios.

A manera de comentario, no sobra señalar, por resultarnos útil para el propósito que perseguimos en esta investigación, que es la previsión y sanción de los delitos laborales en nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Código Penal o en una Ley Especial; así como la adscripción del Ministerio Público en las oficinas de las autoridades laborales, que en Estados como Michoacán y el Estado de México; así como en países como España y Argentina, sólo por mencionar algunos lugares, donde se encuentran tipificadas como delitos, conductas ilícitas derivadas de la relación de trabajo, en sus respectivos Códigos Penales, y donde también se da una verdadera intervención del Ministerio Público en este tipo de figuras delictivas.

Por lo que hace al Código Penal del Estado de Michoacán, éste ordenamiento legal, cuenta con un título especial dedicado a los delitos laborales, que es el Título Decimonoveno, denominado "Delitos contra el trabajo y la previsión social, De los patrones en el fuero local del trabajo", donde se establece como sanción tanto pena privativa de libertad como pecuniaria.

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

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

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

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

IV. Obligue a los trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas, salvo las expresamente determinadas en la Ley Federal del Trabajo;

V. Imponga labores insalubres o peligrosas o trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciséis años, salvo los casos que exceptúa la Ley Federal del Trabajo;

VI. Permita la venta de bebidas embriagantes y juegos de azar en los centros de trabajo;

VII. No pague a sus trabajadores el salario mínimo imperante en la región;

VIII. Se haga aparecer dolosamente insolvente para eludir el pago de salarios e indemnizaciones debidas a los trabajadores;

IX. No proporcione asistencia médica en casos de accidentes graves de trabajo cuando estuviere obligado a tener servicio médico dentro de la fábrica, y

X. Obligue a trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable a la mujer embarazada, tres meses antes y uno después del parto; cuando le niegue los descansos necesarios para lactancia, durante ese período, o cuando la despida para no pagarse los salarios correspondientes a los descansos a que se refiere esta fracción¹⁴⁶.

Asimismo, el ordenamiento legal en comento, no sólo establece la imposición de pena privativa de libertad al patrón, sino que también se hace extensiva a sus representantes, al señalar en su artículo 338, que en caso de que los delitos que se establecen en el artículo antes transcrito, sean cometidos por una persona jurídica de derecho privado, la sanción de prisión se impondrá al patrón, gerente, director o administrador, o encargado que hubiere ordenado los hechos, sin perjuicio de que el juez, si lo estima conveniente, imponga la sanción de suspensión de actividades o disolución de la persona jurídica colectiva¹⁴⁷.

Al respecto, el Código Penal del Estado de México, en el Subtítulo Tercero, Capítulo II, denominado "Delitos contra el trabajo y la previsión social", establece lo siguiente:

"Artículo 202. Comete este delito el patrón que habitualmente y violando la Ley Federal del Trabajo:

¹⁴⁶ Código Penal y Procesal Penal del Estado de Michoacán. "Leyes y Códigos de México". Porrúa. México. 1993. Págs. 105 y 106.

¹⁴⁷ Cfr. Ibidem. Págs. 106 y 107.

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

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

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

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

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

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

Al responsable de este delito se le impondrán de tres meses a un año de prisión¹⁴⁸.

De los artículos antes transcritos, se puede observar, que las sanciones establecidas por el Código Penal del Estado de Michoacán para las conductas ilícitas que surgen con motivo de la relación de trabajo, son más severas que las establecidas por el Código Penal del Estado de México, aún y cuando tipifican casi los mismos delitos laborales.

Asimismo, retomando lo establecido por el Código Penal del Estado de México, el artículo 203 de esta normatividad, establece lo siguiente:

"Artículo 203. Al patrón que con el sólo propósito de eludir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, impute indebidamente a uno o más de sus trabajadores, la comisión de un delito o falta, se le impondrán de dos a cinco años de prisión y de treinta a trescientos cincuenta días multa"¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Código Penal del Estado de México. "Legislación Penal Procesal para el Estado de México". Sista. México. 2000. Págs. 78 y 79.

¹⁴⁹ Idem.

Por otra parte, el Código Penal Español, contiene un Capítulo, el VIII del Título XII, integrado por un artículo único, el 499 bis, bajo el nombre de "Delitos contra la Libertad y la Seguridad en el trabajo" ¹⁵⁰.

Entre las conductas delictivas que se tipifican en la legislación penal española, encontramos: delitos contra la libertad y la seguridad en el trabajo, donde se ubican la imposición de condiciones laborales, imposición de condiciones ilegales por maquinaciones y procedimientos maliciosos, condiciones laborales o de seguridad social ilegales, supresión o restricción de las condiciones de trabajo y de la estabilidad en el empleo, utilización fraudulenta de la contratación temporal, utilización fraudulenta del recibo de saldo y finiquito, simulación de contrato y falseamiento de empresa, tráfico ilegal de mano de obra, delitos contra la salud y la seguridad de los trabajadores, delitos contra las reglas de actuación colectiva, la huelga como delito, la discriminación, delitos contra la libertad sexual cometidos con ocasión de la relación laboral, divulgación de secretos, entre otros.

Ahora bien, es importante mencionar, que en Argentina, existe la figura del Ministerio Público del Trabajo, autoridad que puede intervenir de oficio, si así lo estima oportuno en atención a la naturaleza del conflicto.

Conviene advertir, de igual manera que en Argentina, en el artículo 17 de la Resolución No. 88-S/45, referente a la organización del Ministerio Público de Trabajo y Reglamentación del funcionamiento de las Comisiones de Conciliación y Arbitraje, apartado III "Del Ministerio Público", artículo 17, establece lo siguiente:

"Artículo 17. El Ministerio Público del Trabajo será desempeñado por el procurador general del trabajo y 10 representantes, los que deberán reunir las mismas condiciones exigidas para los jueces y secretarios de primera instancia, respectivamente" ¹⁵¹.

Por último y aunado a lo anterior, es por lo que consideramos que para que verdaderamente se de la intervención del Ministerio Público en nuestra materia, tratándose de figuras delictivas derivadas de las relaciones laborales, es necesario la adscripción del Ministerio Público en las oficinas de las autoridades laborales, denominado Ministerio Público del Trabajo como se conoce en otros países, específicamente, como lo es el caso de Argentina.

¹⁵⁰ Cfr. BAYLOS GRAU, Antonio y Juan Terradillos Basoco. Op. Cit. Pág. 65.

¹⁵¹ OSORIO Y FLORIF, Manuel. Leys del Trabajo Comentadas, Anotadas y Concordadas. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1961. Pág. 698.

Así pues, es menester mencionar, que la autoridad competente para conocer de los delitos que surgen con motivo de la relación de trabajo, será la Institución del Ministerio Público en el Distrito Federal, toda vez que la gran mayoría de dichos delitos, son competencia del orden común; además de que ésta autoridad es la encargada de investigar los delitos de ese fuero, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° fracción II, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; respetando y reservando siempre la competencia del Ministerio Público de la Federación, en el caso de que alguno de sus organismos o dependencias resulten agravados por la comisión de un delito en materia de trabajo; así como también, la competencia de las entidades federativas; y en el momento en que el Ministerio Público del Distrito Federal, se percate de la existencia de un ilícito derivado de la relación de trabajo, cuya competencia corresponda a la Procuraduría General de la República o a cualquiera de las Procuradurías de los Estados, deberá iniciar la averiguación previa correspondiente y posteriormente remitir el asunto a la autoridad competente, atendiendo a lo señalado en los artículos 5° fracción I, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, y 14 fracción I, del Reglamento de dicha Ley, que establecen lo siguiente:

"Artículo 5. La vigilancia de la legalidad y de la pronta, completa y debida procuración e impartición de justicia, comprende:

I. Auxiliar al Ministerio Público, tanto de la Federación como de las entidades federativas, de conformidad con los convenios de colaboración que al efecto se celebren, en los términos del artículo 119 Párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;..."

En relación a lo anterior, el artículo 119 Constitucional, en su párrafo segundo, señala:

"Artículo 119. ...

Cada Estado y el Distrito Federal están obligados a entregar sin demora a los indiciados, procesados o sentenciados, así como a practicar el aseguramiento y entrega de objetos, instrumentos o productos del delito, atendiendo a la autoridad de cualquier otra entidad federativa que los requiera. Estas diligencias se practicarán, con la intervención de las respectivas procuradurías generales de justicia, en los términos de los convenios de colaboración que, al efecto, celebren las entidades federativas. Para los mismos fines, los Estados y el Distrito Federal podrán celebrar convenios de colaboración con el Gobierno Federal, quien actuará a través de la Procuraduría General de la República..."

"Artículo 14. Las atribuciones del Ministerio Público respecto a los asuntos en los que deba declararse incompetente se sujetarán a las bases siguientes:

I. El Ministerio Público, en cuanto advierta que los hechos puestos en su conocimiento son de competencia federal, o de la competencia de la entidades federativas, dará vista al Ministerio Público Federal, o al Ministerio Público de la entidad correspondiente y remitirá las actuaciones del caso, dejando el desglose procedente para investigar los delitos de la competencia del representante social del Distrito Federal;..."

Una vez que se ha concluido con la participación del Ministerio Público, ante la presencia de delitos laborales, pasaremos a la postura de nuestras autoridades del trabajo frente a este tipo de conductas delictivas.

4.2. LAS AUTORIDADES LABORALES Y SU POSTURA ANTE LOS DELITOS LABORALES.

Primeramente, señalaremos quienes son consideradas autoridades laborales, según la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, a las autoridades de la Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a la Inspección del Trabajo, a la Comisión Nacional de los salarios Mínimos, a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas, a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y al Jurado de Responsabilidades.

Ahora mencionaremos brevemente, la competencia de cada una de las autoridades laborales, citadas en el párrafo anterior:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Organizará un Instituto del Trabajo para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo (Artículo 525 Ley Federal del Trabajo).

Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, referente al reparto de utilidades; así como las facultades que le otorgan el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, en relación a las aportaciones patronales.

Secretaría de Educación Pública.

Le corresponde vigilar el cumplimiento de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia educativa, e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV, Título XI, de ésta misma Ley, con la finalidad de implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

Autoridades Federales.

*Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales;

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

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas;

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

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

Autoridades de las Entidades Federativas.

Al respecto, el artículo 529 establece lo siguiente:

*Artículo 529. En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas, deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones, para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales, y

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se encuentran contenidas en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo; las cuales son: representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del

trabajador o sindicato, y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tiene como objetivos: el estudiar y promover la generación de empleos, promover y supervisar la colocación de los trabajadores, organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; así como registrar las constancias de habilidades laborales (Artículo 537 Ley Federal del Trabajo).

Inspección del Trabajo.

Corresponde a la Inspección del Trabajo, según lo dispuesto por el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la materia más efectiva de cumplir las normas de trabajo, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos, realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones, y las demás que le confieran las leyes.

Juntas Federales de Conciliación.

El artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo dispone, que las Juntas Federales de Conciliación tendrán como funciones: el actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, referente a los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; así como las demás que le confieran las leyes.

Juntas Locales de Conciliación.

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las mismas funciones y atribuciones de las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de su competencia.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Le corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV (Artículo 604 Ley Federal del Trabajo).

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a las funciones de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, establece que les corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y que éstas mismas funcionarán en cada una de las Entidades Federativas.

Una vez que se han mencionado las autoridades del trabajo, así como sus respectivas funciones, pasaremos a analizar la postura de las mismas frente a los delitos laborales.

En nuestra opinión, las autoridades laborales lejos de sancionar al patrón que viola las normas derivadas de las relaciones de trabajo, lo que hacen es arbitrar un procedimiento conciliatorio para que éste llegue a un arreglo con el trabajador, y si decide sancionar a través de su resolución denominada laudo, impone sanciones pecuniarias nada severas, las cuales nos parecen ridículas, toda vez que no toma en cuenta la gravedad de la violación cometida; pero que sin embargo, están comprendidas dentro del campo disciplinario del derecho laboral, y por lo tanto son consideradas de carácter punitivo dentro de su esfera jurídica; es por eso que inferimos que debido a la imposición de sanciones pecuniarias poco

excesivas, es la razón por la cual los patrones se aprovechan para violar de manera constante los derechos de los trabajadores.

De ahí que el legislador mexicano haya manifestado su preocupación, ante la constante violación de los derechos de los trabajadores, estimando pertinente insertar algunas figuras delictivas que surgen con motivo de la prestación de servicios, con la finalidad de que la clase obrera no siga sufriendo detrimento en sus derechos, poniendo especial atención en lo referente a la protección de sus salarios; permitiendo de esta manera la participación del Ministerio Público para conocer al respecto.

Por eso afirmamos, que ante la ineficacia de las autoridades del trabajo frente a los delitos laborales, ha surgido la necesidad de dar intervención al Ministerio Público para la solución de los conflictos laborales, que traigan como consecuencia el nacimiento de figuras delictivas, en virtud de que resultan insuficientes las sanciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, por ser de carácter administrativo; por lo que creemos que las normas laborales requieren un sistema reforzado de sanciones para prevenir su ineficacia; y así, a través de una acción coactiva que caracteriza al Ministerio Público, se cumplan o se hagan cumplir las normas de trabajo.

Sobre el particular, conviene advertir, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1003; así como el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 18 y 19, establecen la intervención del Ministerio Público para conocer y resolver de las conductas delictivas que surjan con motivo de las relaciones de trabajo; así como la imposición de sanciones penales por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de dichas relaciones, preceptos legales que se citan a continuación:

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

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

"Artículo 18. Las autoridades administrativas del trabajo sancionarán las violaciones de las normas de trabajo cometidas por los patrones o por trabajadores, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones y sin perjuicio de las penas a que se hagan acreedores, cuando los actos u omisiones en que incurran sean constitutivos de delitos".

"Artículo 19. Cuando del contenido de las actuaciones se desprenda la comisión de un delito, la autoridad del trabajo, bajo su estricta responsabilidad, formulará denuncia de hechos ante el Ministerio Público competente".

Sin embargo, lo establecido en los artículos arriba citados, en la realidad no se lleva a cabo, ya que como se mencionó con anterioridad, las autoridades laborales únicamente se limitan a resolver los conflictos a través de su procedimiento laboral, omitiendo dar parte al Ministerio Público, en caso de que de las relaciones laborales surjan figuras delictivas, toda vez que en lugar de dar ellas mismas intervención al Ministerio Público iniciando la denuncia de hechos correspondiente, tal como lo establece el artículo 19 del reglamento antes referido, lo que hacen es canalizar al trabajador ante el Ministerio Público, y éste por desconocimiento a lo establecido en la normatividad laboral, vuelve a canalizar al trabajador ante las autoridades laborales, y como éstas mismas no son competentes para ejercitar acción penal y para imponer penas privativas de libertad, permiten con su actuar que queden impunes conductas delictivas derivadas de la relación de trabajo.

Asimismo, respecto a las sanciones penales de que hicimos referencia en párrafos anteriores, las cuales se encuentran plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, consideramos que el legislador mexicano es omiso, al no mencionar el procedimiento a seguir para llevar a cabo la aplicación de tales penas; así como la autoridad competente para aplicarlas, pero deja abierta la posibilidad de intervención de las autoridades penales, al generalizar con el término "autoridad", tal como lo establece el artículo 1010 de la Ley en comento:

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

De lo establecido por este artículo, se infiere que nuestra materia se puede allegar de otras disciplinas para hacer efectivo el cumplimiento de las normas laborales, debido a que las autoridades del trabajo, no se encuentran facultadas para aplicar sanciones penales, ya que en todo caso para ello se encuentran las autoridades penales.

Ahora bien, es importante señalar que si bien es cierto, que la Ley Federal del Trabajo establece sanciones por la violación a las normas de trabajo, también es cierto que no abarca la totalidad de las mismas, es por eso que estamos convencidos de que se debe insertar tanto en la Ley Federal del Trabajo como en los Códigos Penales Federal y para el Distrito Federal, un capítulo especial donde se tipifiquen todos los delitos laborales, que debería denominarse "Delitos contra el Trabajo y la Previsión social", o en su caso en una Ley Especial; esto en razón de que existen conflictos que por su competencia se ventilan en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y otros en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la competencia para legislar en materia laboral y la tipificación de los delitos en la Ley Federal del Trabajo, en los Códigos Penales o en la Ley Especial, citados en el párrafo que antecede, en nuestra opinión, creemos que no se está contraviniendo las estipulaciones del Pacto Federal y de ninguna manera se rebasa lo establecido por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 73 fracción X; sino que por el contrario, le otorga al Congreso de la Unión la facultad para expedir leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123; haciendo la aclaración de que la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal no son leyes reglamentarias, sino más bien, leyes ordinarias; pero que sin embargo no es motivo para que queden fuera de reformas; además de que también, en el artículo 89 fracción I, de nuestra Ley Suprema en cuestión, otorga facultades al titular del poder ejecutivo para promulgar y ejecutar leyes que expida el Congreso de la Unión.

"Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

...

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;...".

"Artículo 89. Las facultades y obligaciones del presidente son las siguientes:

I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia;...".

Tomando en cuenta lo establecido por los artículos ya transcritos, es por lo que pensamos que si es posible que se inserte en la Ley Federal del Trabajo y en los Códigos Penales tanto Federal como para el Distrito Federal, por las razones antes esgrimidas, el capítulo especial que regule los delitos laborales; o en su caso la creación de una Ley Especial que los tipifique, sin que ello implique que se este violando lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación a las facultades de legislar.

Por otra parte, en el apartado anterior, hablábamos de la adscripción de personal del Ministerio Público en las oficinas de las autoridades del trabajo, para asegurar que verdaderamente se lleve a cabo su intervención respecto de los delitos laborales; debiendo ser en las instalaciones que ocupan las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, para que de esta manera, no queden impunes las conductas derivadas de las relaciones de trabajo que se ventilen en ambas Juntas de Conciliación y Arbitraje; o bien, ante la Procuraduría de la defensa del trabajo, quien podría cambiar su función conciliatoria y pasar a ser autoridad que se dedique a iniciar averiguación previa ante el Ministerio Público, frente a la existencia de alguna figura delictiva que surja en el marco de la relación laboral, con apoyo de la inspección del trabajo, quien también es competente para dirimir conflictos laborales mediante la conciliación.

Finalmente, podemos concluir este apartado, diciendo que la intervención de las autoridades del trabajo, ante los delitos que surgen de la relación laboral, no existe, de ahí la necesidad de la tipificación de los delitos laborales en un capítulo exclusivo, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Código Penal; o en su caso en una Ley Especial, para que realmente se hagan efectivas las sanciones penales ya establecidas en la Ley Federal del Trabajo; así como de la aplicación de sanciones pecuniarias más rigurosas por las violaciones a las normas de trabajo, cometidas principalmente en contra de los trabajadores, que por no ser tan graves, son consideradas infracciones; en virtud de que actualmente, se les impone a los patrones infractores, simples pagos pecuniarios como sanción.

Asimismo, desde nuestro punto de vista, los delitos laborales se deben de tipificar en los ordenamientos legales ya señalados, cuando se este en presencia de la reincidencia y cuando la violación sea demasiado grave.

4.3. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE HUELGA.

A manera de introducción, podemos decir que la libertad sindical y el derecho de huelga, son garantías sociales reconocidas y plasmadas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las fracciones XVI y XVII del artículo 123 apartado "A"; garantías derivadas del artículo 9° de la misma Constitución, en donde en términos generales reconoce el derecho de asociarse y reunirse libremente para diversos fines, y entre ellos, el de carácter laboral, donde se ubican la libertad sindical y el derecho de huelga, como se verá a continuación:

"Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Como ya se mencionó anteriormente, el artículo 123 apartado "A", fracción XVI, de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantiza la libertad sindical en general, reconociendo el derecho de los trabajadores y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses; así como el de formar sindicatos y asociaciones profesionales.

Asimismo, el citado artículo, en sus fracciones XVII, XVIII y XIX, reconoce como un derecho más de la clase trabajadora y de los patronos las huelgas y los paros; sin embargo, nuestra Carta Magna atribuye características que diferencian a las huelgas de los paros; al considerar por una parte en la fracción XVIII del mismo artículo 123, que la huelga es el derecho de la mayoría obrera para suspender el trabajo en la empresa, con la finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; y por otra parte, en la fracción XIX, señala que los paros son aquellos que tienen por objeto, autorizar a la empresa para suspender el trabajo cuando sea necesario en virtud del exceso de producción, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así también, en su fracción XXII, garantiza la libertad sindical y el derecho de huelga, obligando al patrón a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, cuando éste último sea despedido por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita.

Como se puede apreciar, el artículo 123 de la ya citada Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce al mismo tiempo, la libertad de coalición sindical y de huelga, lo que significa que esto facilita un mejor equilibrio entre el trabajo y el capital; así como el establecimiento de condiciones más justas de prestación de los servicios.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, en su Título Séptimo, Capítulo I, referente a las relaciones colectivas de trabajo-coaliciones, inspirada en el texto Constitucional arriba mencionado, reitera en su artículo 355, el reconocimiento expreso de la libertad de coalición tanto de trabajadores como de patrones.

Ahora bien, ya que se han mencionado los preceptos legales donde se plasman tanto la libertad sindical y derecho de huelga, es preciso establecer las diferencias que existen entre asociación, reunión y coalición, para un mejor entendimiento de estas garantías sociales.

La asociación, según el Diccionario Jurídico Espasa, significa "agrupación de personas dotada de personalidad jurídica, para alcanzar un fin común" ¹⁵².

Mario De la Cueva, define a la asociación como, "una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades" ¹⁵³.

Por otra parte, respecto al significado de reunión, el Diccionario Enciclopédico Gran Espasa Ilustrado, la define como el "conjunto de personas reunidas, particularmente para tratar algún asunto" ¹⁵⁴.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¹⁵² AGUILAR ROS, Ramón y Otros. Diccionario Jurídico Espasa. Op. Cit. Pág. 199

¹⁵³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décimoprimera edición. Porrúa, México. 2000. Pág. 238.

¹⁵⁴ Gran Espasa Ilustrado, Diccionario Enciclopédico. Op. Cit. Pág. 1472

Para Mario De la Cueva, la reunión es "un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses" ¹⁵⁵.

Finalmente, la coalición, según el Diccionario de la Lengua Española, viene a ser una "confederación, liga, unión" ¹⁵⁶.

Para Néstor De Buen, la expresión coalición es el "convenio o pacto colectivo, acuerdo mayoritario" ¹⁵⁷.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el primer párrafo del artículo 258, definía a la coalición de la siguiente manera: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes" ¹⁵⁸.

En la vigente Ley Federal del Trabajo la definición de dicha expresión, la encontramos en el texto del artículo 355 que a la letra dice:

"Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Basándonos en lo antes expuesto, cabe decir que la libertad de coalición, es el principio base de las relaciones colectivas de trabajo, que son aquellas que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores; a las que se les da ese nombre en virtud de que ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma, y repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

Así también, podemos decir, que la asociación es una agrupación de personas de carácter permanente, mientras que la reunión y la coalición son de carácter temporal; pero a pesar de éstas diferencias, las tres tienen una finalidad similar, que es alcanzar fines comunes.

¹⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 235.

¹⁵⁶ Diccionario De La Lengua Española. Océano. España. 2000. Pág. 183.

¹⁵⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Undécima edición. Porrúa. México. 1996. Pág. 578.

¹⁵⁸ Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. CD-ROM. Op. Cit.

Después de haber concluido con el estudio de asociación, reunión y coalición, enseguida abordaremos algunos conceptos de sindicato, libertad sindical y de afiliación sindical, para posteriormente pasar al análisis de los delitos contra estas garantías de libertad en materia laboral; así como las sanciones aplicables por violación a las mismas.

Primeramente, partiremos de la definición de sindicato aportada por el artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que lo definía como "la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes" ¹⁵⁹.

La actual Ley Federal del Trabajo, por su parte, en el artículo 356, define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Para Néstor De Buen, "sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase" ¹⁶⁰.

Mario De la Cueva, por su parte, señala que "la asociación sindical, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros" ¹⁶¹.

Para nosotros, sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, los cuales se constituyen con un fin diverso, los trabajadores con el objeto de celebrar contratos colectivos de trabajo para mejorar sus condiciones laborales y económicas; mientras que los patronos con el objeto de proteger y preservar sus derechos patrimoniales.

Por otro lado, pasando al estudio de la libertad sindical, debemos señalar que según la doctrina, ésta se puede proyectar en dos dimensiones, individual y colectiva; la primera se concreta en los derechos del trabajador frente al Estado, la empresa y el propio sindicato, y la segunda hace referencia al sindicato como organización; es decir, la libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador, mismo que se traduce en la libertad de afiliación sindical, que a su vez puede ser positiva y negativa, como se verá más adelante; mientras que el derecho de libertad sindical colectivo, es el derecho del sindicato

¹⁵⁹ Idem.

¹⁶⁰ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 535.

¹⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 240.

como ente colectivo, que abarca su existencia y su actividad libre, destinada a la realización de los fines comunes de los miembros del mismo.

Ahora bien, también se debe mencionar, que en teoría, no existe una definición formal de libertad sindical y libertad de afiliación sindical, en virtud de que cada autor la concibe de manera distinta, como se desprende de lo aportado por cada uno de los que se cita a continuación.

Néstor De Buen, al hablar de la libertad sindical, señala que "esta se entiende como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical" ¹⁶².

Así también menciona, que "la libertad sindical se entiende como reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase. En realidad es un concepto previo a la idea misma de sindicato, ya que el sindicato es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como conducta colectiva" ¹⁶³.

Al modo de ver de Mario De la Cueva "la libertad sindical es el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines" ¹⁶⁴.

Continúa diciendo que "la libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero una vez formados, los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propias, que engendran nuevos derechos" ¹⁶⁵.

Asimismo, este autor señala que "la libertad sindical en consecuencia, no puede entenderse sólo como un derecho del hombre. Es, sustancialmente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas individuales matizadas por la mayor jerarquía del grupo.

¹⁶² DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Op. Cit. Pág. 620.

¹⁶³ *Ibidem*. Pág. 632.

¹⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Op. Cit. Pág. 223.

¹⁶⁵ *Ibidem*. Pág. 263.

Paralelamente a la libertad sindical debe hablarse entonces de la libertad de afiliación sindical que se convierte en el presupuesto individual para el ejercicio de derechos de esencia colectiva y se traduce en las fórmulas positiva y negativa que suelen invocarse preferentemente por la doctrina y a virtud de las cuales los individuos tienen el derecho de ingresar a un sindicato o de no ingresar o de separarse del mismo”¹⁶⁵.

Como se puede observar, Néstor De Buen y Mario De la Cueva, diferencian a la libertad sindical y a la libertad de afiliación sindical, al manifestar que la libertad sindical es esencialmente de carácter colectiva, mientras que la libertad de afiliación sindical se ejerce de manera individual.

Por otra parte, como ya se dijo antes, según los autores antes citados, la libertad de afiliación puede ser positiva y negativa.

Al respecto, Néstor De Buen, menciona que la libertad positiva consiste en la participación para la constitución de un sindicato o en la adhesión a un sindicato previamente constituido; mientras que la libertad negativa permite a los trabajadores abstenerse de ingresar a un sindicato y, eventualmente, separarse de él¹⁶⁷.

Este mismo autor, indica que a su vez, la libertad positiva puede ejercerse de dos maneras diferentes; la primera supone la concurrencia de por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo; la segunda constituye un acto meramente individual si bien su perfeccionamiento es bilateral; y en el caso de la libertad negativa, el trabajador es libre para permanecer afiliado, para no afiliarse o para separarse, pero si se le presiona con la amenaza de la pérdida del empleo, para el caso de que ejerza su derecho¹⁶⁸.

Mario De la Cueva, dice que “la doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir”¹⁶⁹.

¹⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. Citado por Néstor De Buen I. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda edición. Porrúa, México. 1986. Págs. 13-14.

¹⁶⁷ Cfr. DE BUEN I., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 643.

¹⁶⁸ Cfr. *Ibidem*. Págs. 644-646.

¹⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 302.

Con todo lo antes expuesto, podemos decir, que desde nuestra perspectiva, la libertad sindical, es un derecho colectivo, que pertenece al ente social; es decir, el derecho de la clase trabajadora que se ejercita dentro del grupo formado reconocido como sindicato, lo que significa que jurídicamente, es imposible ejercer individualmente el derecho a constituir sindicatos; ya que para esto, se requiere por lo menos de la concurrencia de 20 trabajadores o de 3 patrones, según sea el caso; toda vez que el sindicato es el resultado de la libertad sindical; mientras que la libertad de afiliación sindical es un derecho individual, el derecho de elegir, que tiene cada trabajador; que puede darse de dos maneras positiva y negativa; la primera que consiste en querer ser parte de un sindicato ya constituido o de participar en la creación de uno nuevo; y el segundo, en no ingresar a un determinado sindicato, no ingresar a ninguno, renunciar ser parte del que hubiere ingresado para ingresar a otro, o para ya no ser parte de ninguno.

Asimismo, es menester indicar, que al momento en que la libertad personal de sindicación, se exterioriza pierde su individualidad para formar un ente colectivo social, lo que quiere decir, que el ejercicio del derecho de afiliación sindical, va a estar encaminado siempre a la existencia de una asociación sindical, donde una vez creada va a prevalecer el interés colectivo.

En relación a lo anterior, cabe destacar que nuestra Carta Magna, no separa ni distingue a la libertad sindical de la libertad de afiliación sindical; toda vez que en la fracción XVI del artículo 123 apartado "A", garantiza a la libertad de sindicación en general, de donde se desprende que incluye la protección de ambas libertades, como se verá a continuación.

Una vez analizadas las garantías laborales de libertad sindical y de afiliación sindical; es necesario retomar las disposiciones legales que las protegen; así como las sanciones aplicables por la violación a dichas garantías en materia de trabajo; mismas de las cuales hablamos brevemente al inicio de este apartado.

Así también, es necesario mencionar, como ya se vio con antelación, que nuestra Carta Magna, no solamente salvaguarda la libertad sindical y la libertad de afiliación sindical, sino que también se encarga de velar por el derecho de huelga (que se estudiará más adelante), de donde se deriva que esos derechos laborales se encuentran elevados a rango Constitucional, nivel que les reconoce por primera vez de manera formal, el Constituyente de 1917, a los sujetos de la relación laboral.

Ahora bien, primeramente, se debe señalar, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 fracción XVI, apartado "A", resguarda la

libertad sindical en general, estableciendo que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

Este criterio, es ratificado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 354, al disponer que: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones"; y en el artículo 357 que expresa: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Por otro lado, el mismo artículo 123 Constitucional en su apartado "A", sanciona al patrón que despidan a un trabajador por haber ingresado a una asociación o sindicato y aún por haber tomado parte en una huelga lícita; mediante el cumplimiento del contrato o a través de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario; lo anterior según lo establecido en la fracción XXII de dicho artículo que se transcribe a continuación.

"Artículo 123. ...

...

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

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 358, asegura la libertad individual de sindicación negativa y positiva, al indicar lo siguiente:

"Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Asimismo, la propia Ley Federal del Trabajo, como una forma más de protección a la libertad de afiliación sindical negativa y positiva, en la fracción IV, de su artículo 133, prohíbe a los patrones lo siguiente:

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

...

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;...”.

Cabe apuntar, aunado a lo anterior, que la violación de esta prohibición, tiene una sanción económica; correspondiente en la imposición de multa, por el equivalente de quince a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general, según prevé la fracción VI, del artículo 994 de la Ley de nuestra materia.

Por último, se debe destacar, que a pesar de encontrarse salvaguardada la libertad sindical, no sólo por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino también por la Ley Federal del Trabajo, lo contenido en los artículos 154, 395 y 413 de ésta última, relativos a las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, contravienen lo dispuesto en los artículos antes citados, al mencionar:

“Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores... sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”.

Como se puede apreciar, en este artículo existe contradicción, entre lo citado en su párrafo primero y segundo; ya que por un lado, se obliga al patrón a no hacer distinción entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; y por otro lado, se permite al patrón la preferencia de los trabajadores sindicalizados ante los que no lo están, en el caso de existir en el contrato colectivo cláusula de exclusión de ingreso.

"Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

"Artículo 413. En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa".

Como podemos observar, de lo ya transcrito, existe una evidente contradicción entre las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, con el principio de libertad sindical individual positiva y negativa; cláusulas de exclusión que aunque no son tema de nuestra investigación, es necesario hacer breve énfasis al respecto.

Toda vez, la cláusula de exclusión de ingreso, autoriza a las empresas a contratar únicamente a trabajadores enviados por el sindicato; lo que permite que en muchas ocasiones, los trabajadores se vean obligados a ingresar a un sindicato, como condición para poder obtener un empleo.

Así también, la cláusula de exclusión por separación voluntaria de un sindicato, faculta a éste a exigir a la empresa el despido de un trabajador que decida separarse de la organización gremial; es decir, el hecho de que un trabajador renuncie voluntariamente a un sindicato, es motivo de despido para éste, según previene el párrafo segundo del antes citado artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a este tema, José Manuel Lastra comenta que "la afiliación o no a una organización sindical, pueden tener efectos discriminatorios, ya no digamos en los casos en que se aplica en forma arbitraria la funesta cláusula de admisión al empleo o la de separación del sindicato, con el efecto inmediato de la pérdida de la ocupación"¹⁷⁰.

Desde nuestro punto de vista, consideramos, que las cláusulas de exclusión, son inconstitucionales, ya que si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo, deja al libre albedrío de los sindicatos su inserción en los estatutos de los mismos, también es cierto que la cláusula de exclusión de ingreso, condiciona y en la mayoría de los casos, obliga al trabajador a ingresar o pertenecer a determinado sindicato, como condición para obtener o permanecer en un empleo; pues los trabajadores que reciba el patrón ya sea para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, deberán ser miembros del sindicato contratante. Lo que significa, que prácticamente, están cerradas las puertas para el trabajador que hace uso de la libertad negativa de afiliación sindical; toda vez que para obtener el empleo forzosamente tiene que ingresar al sindicato titular del contrato colectivo.

Y por lo que respecta a la cláusula de exclusión por separación, consideramos que también es inconstitucional, por que ésta faculta al sindicato para obligar a la empresa a separar de su empleo al trabajador que decida renunciar al mismo; cláusulas que constituyen una violación a la libertad de trabajo garantizada en el artículo 5°, y a la libertad sindical protegida en el artículo 123 apartado "A", ambos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; es por eso que sugerimos la eliminación de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo; así como de los párrafos segundo y tercero del artículo 154 del mismo ordenamiento legal.

Por otra parte, para reforzar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación voluntaria, es necesario destacar, que en fecha 17 de abril del año 2001, "la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó inconstitucionales los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales permiten el establecimiento de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley; luego entonces, renunciar a un sindicato ya no podrá ser motivo de excluir a ningún trabajador de la empresa para la que presta sus servicios.

Con ello, fueron amparados 31 trabajadores del ingenio azucarero 'El Potrero', separados de sus empleos al constituir un nuevo sindicato y renunciar voluntariamente a formar parte de la sección XXIII del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana. La cláusula de exclusión por separación voluntaria de

¹⁷⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 223.

un sindicato facultaba a éste a exigir a la empresa la exclusión o despido de un trabajador que decidía separarse de la organización gremial.

Así, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió conceder el amparo a los referidos trabajadores azucareros. El proyecto, elaborado por el ministro Mariano Azuela Guitrón y aprobado por unanimidad de votos, de los cinco integrantes de dicha Sala, establece que la cláusula de exclusión que puede pactarse en un contrato colectivo o en un contrato-ley resulta violatoria de los artículos 5 y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En sesión ordinaria y al conocer del amparo directo en revisión 1124/2000, se determinó que es inconstitucional establecer en un contrato colectivo de trabajo, o en un contrato-ley, la cláusula de exclusión por separación voluntaria del sindicato, prevista en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

Para arribar a la conclusión de que esos artículos que prevén la posibilidad de incluir la cláusula de exclusión en un contrato colectivo violan la Constitución General de la República y que, por ende, las cláusulas respectivas son nulas, la Segunda Sala estimó que si bien las partes en una relación laboral tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, los acuerdos adoptados deben apegarse a lo dispuesto en la Carta Magna¹⁷¹.

"Por consiguiente, tomando en cuenta que el artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución, garantiza la libertad sindical a los trabajadores, se determinó que la referida cláusula restringe en forma absoluta esta libertad, ya que impide a los trabajadores ejercer su derecho a renunciar a una asociación sindical, prerrogativa que debe respetarse en todo pacto laboral.

Asimismo y en virtud de que la cláusula de exclusión faculta al sindicato para obligar a la empresa a separar de su empleo al trabajador que decida renunciar a la organización gremial, la sentencia concluye que ello también implica una violación a la libertad de trabajo, garantizada en el artículo 5 Constitucional.

¹⁷¹ MILLARES G., Alfonso. "Inconstitucionales, los Artículos 395 y 413 de la LFT". SCJN. Renunciar a un Sindicato ya no Será Motivo de Exclusión de las Empresas". Excelsior, Miércoles 18 de Abril de 2001. Pág. 4A.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior, debido a que con su aplicación se despidió de su empleo al trabajador y se le priva de la posibilidad de dedicarse al trabajo que él conviniera, sin la manifestación de su voluntad expresa, ni la emisión de una determinación judicial al respecto" ¹⁷².

Dicha Tesis Jurisprudencial señala lo siguiente:

"CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: 'CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL' y 'SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVIEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL', pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas

¹⁷² *Ibidem*. Pág. 12A.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aquella figura, resulta censurable conforme al principio de Supremacía Constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental".

Amparo directo en revisión 1124/2000. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LIX/2001. Página: 443. Tesis Aislada en materia Laboral.

Sin embargo, cabe destacar, que a pesar de esta resolución por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, continúan insertados en la misma, lo que permite que todavía algunos sindicatos y empresas las sigan utilizando en contra del trabajador, por lo que consideramos que se deben suprimir por completo de dicha ley; y lo que es más grave es que el contenido de los mismos, difiere de lo dispuesto en la fracciones XVI y XXII, del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Finalmente, y a manera de conclusión estimamos, que se debe dejar al trabajador la elección de formar parte de un sindicato o no, respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga o así lo quiera, y el derecho elegir entre varios sindicatos el que prefiera; y por otra parte, dejar que el patrón contrate libremente a su personal, y de esta manera, darles oportunidad a los trabajadores que demuestren aptitudes y conocimientos para desempeñar el trabajo requerido; asimismo, permitirle al patrón expulsar al trabajador, pero solamente cuando exista una causa justificada.

Así también, consideramos que todo lo que se ha expuesto en el párrafo que antecede, deberá insertarse en las fracciones XVI y XXII del artículo 123 Constitucional, para que sea más específico y así evitar que se den este tipo de violaciones a los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, una vez que se han estudiado los delitos contra la libertad sindical, pasemos enseguida al tema de los delitos contra el derecho de huelga.

Para analizar a la huelga, tenemos que recurrir a las disposiciones legales imperantes en nuestro país.

En este sentido, tenemos que señalar que la Constitución promulgada en 1917 ha consignado el derecho a la huelga como uno de los derechos esenciales de los trabajadores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Esta postura del constitucionalismo social, ha sido el producto de la evolución de las sociedades reconociendo, constitucionalmente, derechos considerados antiguamente como delitos.

Primeramente, es importante recordar que en nuestro país la huelga ha tenido diferentes tratamientos; en el Código Penal de 1871, en el de 1929, y en el Decreto de 1º de Agosto de 1916, la huelga era considerada como un delito, estableciéndose en los referidos Códigos Penales, sanciones corporales y/o pecuniarias, para los que emplearan de cualquier modo violencia física o moral sobre las personas o propiedades; mientras que en el Decreto de 1º de Agosto de 1916, se sancionaba con la pena de muerte; y no es sino hasta el surgimiento de la Constitución de 1917, donde se eleva al rango de garantía Constitucional a favor de la clase trabajadora, dejando sin efecto lo establecido por la Ley Penal.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931, sancionaba las huelgas ilícitas con pena de prisión y pena pecuniaria más la reparación del daño, modificándose dicha disposición hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la que actualmente nos rige, donde ya no se establece ningún tipo de sanción para los que realicen conductas delictivas en las huelgas, sancionándolos únicamente con la terminación de la relación laboral.

Por otro lado, antes de continuar con el estudio de los delitos contra el derecho de huelga, es necesario definir lo que es la huelga.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440, define a la huelga como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Desde el punto de vista de Néstor De Buen, "la huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo" ¹⁷³.

Mario de la Cueva, la define como "el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono" ¹⁷⁴.

¹⁷³ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 888.

¹⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 788.

Para Alberto Trueba Urbina, en general, "la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo a favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista" ¹⁷⁵.

Tomando en consideración lo antes expuesto, podemos decir, que la huelga es reconocida y protegida por nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, como un derecho de los trabajadores y una de las formas de resolver los conflictos derivados de las relaciones laborales; derecho que consiste en la facultad otorgada a la clase trabajadora para suspender el trabajo, y de esta forma satisfacer sus demandas.

Así también, podemos decir que en esencia, la huelga es un derecho reivindicatorio, ya que tiene como finalidad primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo; lograr el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; así como el mejoramiento de las condiciones laborales.

Es importante mencionar, que la huelga se concibe como un acto voluntario de los trabajadores, en la mayoría de los casos con el objeto de mejorar sus condiciones de vida, renunciando temporalmente a sus medios normales de existencia; de tal forma constituye un fenómeno de carácter colectivo.

De esta manera se llega, como conclusión necesaria, a que en la realidad, como hecho vivo, tangible, real, existe la huelga como un fenómeno social y económico utilizado por los trabajadores como arma colectiva; por lo que de igual manera, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que el derecho de huelga constituye un derecho natural del hombre en el campo del trabajo.

Cabe señalar, también, que en la evolución de los conceptos, la huelga ya no se define como la libertad que el trabajador tiene de abstenerse de trabajar, sino como un derecho que posee legítimamente todo aquel que trabaja. Partiendo de esta premisa cierta, se afirma la licitud del abandono colectivo de la actividad laboral y se llega a la conclusión de que tal abandono es un derecho que deriva de la democratización de las normas legales y textos Constitucionales.

¹⁷⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo "Teoría Integral" Op. Cit. Pág. 368

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Finalmente, aceptando que los trabajadores tienen, en defensa de sus intereses legítimos, el derecho a obtener mejoras en sus condiciones de empleo, se considera que la huelga constituye el ejercicio de un derecho y de una legalidad; de esta manera se afirma que tiene en el derecho una amplia tutela cuando se desarrolla conforme con las normas legales, aun cuando sean posibles de sanción los trabajadores que participan en ella cuando es ilegal.

Pero, además de ser un derecho, tiene la huelga el carácter de medio para la realización de determinados fines; de ahí derivan, principalmente, ciertos efectos jurídicos que, reglamentados dentro de un orden legal, se califican como derecho.

Luego de este reducido análisis sobre el desarrollo y razón de ser de la huelga, resulta oportuno que entremos al análisis de los delitos contra el derecho de huelga.

El artículo 123 Constitucional, en las fracciones XVIII y XXII, de su apartado "A", establece:

*Artículo 123 ...

...

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, ...

...

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. ...".

Asimismo, el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, ratifica el concepto de huelga ilícita, que proporciona el artículo 123 de la Constitución; es también un concepto formal, pues la ilicitud de la huelga deriva de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o que le pone fin, pero sin tocar el fondo del conflicto que dio origen a la huelga.

"Artículo 445. La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y..."

De lo antes expuesto, podemos decir, que la ilicitud de la huelga deriva de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; de donde se desprende que es necesario la intervención de las autoridades penales para la aplicación de sanciones para los que se encuentren en estos supuestos.

Al respecto, cabe citar la siguiente tesis jurisprudencial:

"HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA.

No es verdad, que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo priven de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen, en consecuencia, la acción de las autoridades penales para reprimir, de conformidad con leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y de conformidad con el artículo 465 de la citada Ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La Ley Federal del Trabajo se limita, pues, a determinar los efectos laborales de la ilicitud de la huelga, pero ni este ordenamiento, ni el artículo 123 Constitucional; previenen de manera alguna que las autoridades penales estarán incapacitadas para conocer de los hechos que imprimieron carácter ilícito a la huelga y que, con independencia de los ya citados efectos laborales, pueden producir los que, por su parte, les atribuya la Ley penal. Inexacta interpretación del artículo 123 Constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delinquentes y a las autoridades laborales en encubridoras de estos últimos, y simpatizantes de la anarquía social, puesto que, de funcionar en la realidad aquella tesis, quedarían impunes las más atroces tropelias, sólo por haberse cometido dentro de una huelga".

Amparo en revisión 127/75. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 88 Sexta Parte. Página: 51. Tesis Aislada en materia Laboral.

Por lo que hace a lo previsto en la fracción XXII, del artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, podemos observar, que la sanción impuesta al patrón, que despidió a un trabajador por haber ejercido su derecho, al tomar parte en una huelga lícita, es muy ridícula, debido a que es mínima, para la violación de un derecho de los trabajadores elevada a rango de garantía Constitucional, toda vez que se debería imponer una sanción más severa, a todo aquel que atente contra el derecho de huelga.

Así también, se puede apreciar, que el mismo artículo 123, de nuestra Carta Magna, omite establecer algún tipo de sanción, para los que lleven a cabo una huelga ilícita; así como para los actos del empresario, sus familiares o dependientes, violatorios del derecho de huelga de los trabajadores, que pueden consistir en robo, lesiones o amenazas, entre otros.

Por ejemplo, cuando el patrón, sus familiares o dependientes, extraen durante el procedimiento de huelga, del interior del inmueble que ocupa la empresa o negociación; maquinaria, u otros objetos e instrumentos que sirven para el desempeño del trabajo; o bien, los productos que se elaboran en dicha empresa; éstos actos ilícitos, deberían ser considerados como delitos laborales y sancionados como tales; toda vez, que el inmueble y los objetos muebles que están en el interior de la empresa o negociación, durante el período de huelga están bajo la guarda y custodia de los huelguistas, por lo que se desprende la necesidad de agregar en la Ley Federal del Trabajo, en el Código Penal, o en una Ley Especial, un tipo penal que regule las referidas conductas delictivas.

Otras conductas delictivas llevadas a cabo por el patrón, que de igual manera deberían tipificarse como delitos contra el derecho de huelga son aquellos medios violentos a través de los cuales el patrón se vale para suspender o romper una huelga lícita; es decir, cuando envía personas llamadas "rompe-huelgas", con el objeto de intimidar mediante amenazas y en muchas ocasiones lesionando a los huelguistas, obligándolos de esta forma para que desistan de continuar con la huelga; impidiendo o limitando de esta manera el patrón el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores.

Es por eso que reiteramos, la necesidad de regulación, de los delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga, tal como lo establece el Código Penal Español, en su artículo 315, del Capítulo denominado "Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga. Las coacciones a la huelga", señala:

"Artículo 315.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado..." 176.

De todo lo antes expresado, se deriva una vez más, que no solamente en nuestro país, sino en muchos otros como España, cuando el Derecho Laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico en el marco de las relaciones de trabajo, viene en auxilio el Derecho Penal, con su sistema dominante y rígido, y es el momento en que las dos disciplinas jurídicas, se unen para actuar conjuntamente con la finalidad de salvaguardar, proteger o en su caso, reivindicar los derechos de los trabajadores.

4.4. DELITOS CONTRA EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

En este apartado, estudiaremos los delitos que surgen con motivo del incumplimiento de las aportaciones a la seguridad social por parte de los patrones; así como de otros delitos que no se encuentran tipificados en nuestras leyes.

Antes que nada, es necesario hacer una breve reseña de los antecedentes de la seguridad social en nuestro país; así como de la legislación que la ha venido regulando.

"En nuestro país, la primera referencia clara sobre seguridad social se encuentra en el *Programa del Partido Liberal*, publicado por el grupo de los hermanos Flores Magón, en el exilio en la ciudad de San Luis Missouri, Estados Unidos, el 1° de Julio de 1906, en cuyo punto 27, proponía obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes laborales y otorgar pensión a los obreros que hubiesen agotado sus energías en el trabajo" 177.

176. ROJO TORRECILLA, E. y otros. *Delitos contra los Derechos de los Trabajadores y Contra la Seguridad Social*. Bosch España. 1998. Pág. 183

177. RUIZ MORENO. Ángel Guillermo. *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*. Quinta edición. Porrúa México. 2001. Pág. 85.

"En el año de 1909, al organizarse el Partido Democrático que fuera liderado por el licenciado Benito Juárez Maza, se publica su *Manifiesto político* en el que planteaban la necesidad de expedir leyes sobre accidentes del trabajo y disposiciones que permitieran hacer efectiva la responsabilidad de las empresas en los casos de accidente" ¹⁷⁸.

"El 25 de abril de 1910, Don Francisco I. Madero, al aceptar la candidatura para la presidencia de la República por el Partido Antirreeleccionista, se comprometió públicamente a presentar iniciativas de ley para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas, o en la agricultura, o bien pensionar a sus familiares, cuando aquéllos perdiesen la vida al servicio de alguna empresa" ¹⁷⁹.

"Ya como presidente de la República, Don Francisco I. Madero, en diciembre de 1911, formula las bases generales para una legislación obrera que, entre otras cosas, tocaba aspectos tales como las condiciones de seguridad y salubridad en los talleres y fábricas, al igual que la previsión social y los seguros obreros" ¹⁸⁰.

En el año de 1913, después del asesinato del Presidente Madero, con un Congreso de la Unión bajo la opresión del gobierno usurpador de Victoriano Huerta, los diputados Eduardo J. Correa y Román Morales, presentaron el 27 de mayo su proyecto de *Ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional*, mediante la creación de una "Caja del Riesgo Profesional". Por su parte los diputados José Natividad Macías, Luis M. Rojas, Alfonso Gravioto, Miguel Alardín, Francisco Ortiz Rubio, Jesús Urueta y Félix F. Palavicini, entre otros, presentaron a la Cámara de Diputados, el 17 de septiembre de 1913, el *primer proyecto de Ley del Trabajo*, con el fin de plantear soluciones a los problemas de: contrato de trabajo, descanso dominical, salario mínimo, habitación del trabajador y educación de los hijos de los trabajadores; también en dicho proyecto se incluyó un capítulo del seguro social; sin embargo, dichas iniciativas quedaron pendientes ¹⁸¹.

Una vez consumado el movimiento revolucionario, Don Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente para elaborar la Constitución Política que nos habría de regir. En la discusión del proyecto de Constitución, en asamblea celebrada en la Ciudad de Querétaro en los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, se determina el compromiso de atender con mayor énfasis la problemática de los derechos sociales, plasmándose, entre otros, los relativos al trabajo del campo y de la fábrica, contemplados en los artículos 27 y 123 Constitucionales, en los cuales se fijan las reglas para el reparto y

¹⁷⁸ *Ibidem*. Pág. 87.

¹⁷⁹ *Idem*.

¹⁸⁰ *Ibidem*. Pág. 88.

¹⁸¹ Cfr. *Idem*.

tenencia de la tierra, al igual que para la regulación de las relaciones obrero-patronales, ambos preceptos con un marcado sentido de justicia social. Estos nuevos derechos sociales, constituyeron la gran innovación de la Norma Fundamental en nuestro país, habiendo quedado plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917 ¹⁸².

El 9 de diciembre de 1921, el entonces Presidente de la República, General Álvaro Obregón, promovió el primer proyecto de Ley del Seguro Social, proyecto que contenía graves deficiencias y que nunca fue aprobado por el Congreso de la Unión ¹⁸³.

En el mes de Julio de 1929, se convocó al Congreso de la Unión a la celebración de un periodo extraordinario de sesiones, donde se modifica la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929. Dicha reforma, dio ya al seguro social la categoría de un derecho público obligatorio, perfilándose con una personalidad definida propia, buscando su expresión reglamentaria al margen del derecho del trabajo ¹⁸⁴.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, continuó con la idea de asegurar algunas ramas del seguro social en instituciones privadas, pues su artículo 305 consignaba literalmente: "Los patrones podrán cumplir las obligaciones que les impone este título, asegurando a su costa al trabajador a beneficio de quien deba percibir la indemnización, a condición de que el importe del seguro no sea mayor que la indemnización. El contrato del seguro deberá celebrarse con empresa nacional" ¹⁸⁵.

El 27 de enero de 1932, mediante Decreto, el Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al Ejecutivo Federal a efecto de que, en un plazo que expiraría el 31 de agosto de ese mismo año, expidiera una Ley del Seguro Social Obligatorio; no obstante, otra vez diversos acontecimientos políticos ocurridos durante este periodo motivaron la renuncia del Presidente Pascual Ortiz Rubio, por lo que tal meta quedó nuevamente incumplida ¹⁸⁶.

El 10 de diciembre de 1942, el entonces Presidente de la República, General Manuel Ávila Camacho, accedió a suscribir la Iniciativa de Ley del Seguro Social para ser enviada al H. Congreso de la Unión. En sesión del 23 de diciembre de 1942, la Cámara de Diputados

¹⁸² Cfr. *Ibidem*. Pág. 89.

¹⁸³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 93.

¹⁸⁴ Cfr. *Ibidem*. Pág. 95.

¹⁸⁵ RUIZ MORENO, Angel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Op. Cit. Pág. 96.

¹⁸⁶ Cfr. *Idem*.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

aprobó el Decreto de Ley del Seguro Social, y el día 29 del mismo mes y año, la Cámara de Senadores la aprobó en definitiva, cuya publicación se llevó a cabo en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943, promulgándose la Ley del Seguro Social para beneficio del pueblo de México ¹⁸⁷.

Tras su discusión y aprobación formal, se expidió el Decreto de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973, que entró en vigor el 1° de abril del mismo año. Dicha Ley, fue de una trascendencia enorme, en ella se estableció el llamado régimen voluntario; también se contaba ya con un esquema integral de protección, que aglutinaba a los tres grandes rubros con que debe contar un seguro social: a) un sistema de salud; b) un sistema de pensiones; y, c) un sistema de prestaciones sociales, en el que debe incluirse las guarderías y la vivienda popular ¹⁸⁸.

Y lo más importante, es que en dicha Ley, en sus artículos 283 y 284, se empiezan a contemplar por primera vez, sanciones económicas, respecto a las conductas u omisiones que se cometían en contra de los trabajadores y del Instituto Mexicano del Seguro Social, por parte del patrón; así como también sanciones por ocultar datos o proporcionar información falsa, por la evasión de pagos de las cuotas obrero-patronales, o por la paga inferior a la debida ¹⁸⁹.

Finalmente, después de constantes reformas a la Ley del Seguro Social de 1973, por Decreto del Congreso de la Unión publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, se expide la nueva Ley del Seguro Social que ahora nos rige ¹⁹⁰.

Asimismo, dicha Ley del Seguro Social, vuelve a ser reformada en algunos de sus artículos, mediante Decreto del Ejecutivo Federal, de fecha 19 de Diciembre de 2001, dentro de las cuales encontramos las realizadas al Título Sexto, que se denominaba "De las Responsabilidades y Sanciones", mismo que tenía un solo Capítulo, y actualmente dicho Título se denomina "De las Responsabilidades, Infracciones, Sanciones y Delitos"; además de que consta de tres Capítulos, el primero denominado "De las Responsabilidades"; el segundo "De las Infracciones y Sanciones"; y el tercero "De los delitos", los cuales se irán analizando durante el desarrollo del presente apartado.

¹⁸⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 98.

¹⁸⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 116.

¹⁸⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo (Teoría Integral). Segunda edición. Porrúa. México. 1979. Pág. 171.

¹⁹⁰ Cfr. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Op. Cit. Pág. 123.

De lo anterior, se puede decir, que la seguridad social en México, cuya base Constitucional se encuentra en el artículo 4° de nuestra Carta Magna, nació del artículo 123 de la misma Constitución, raíz fundamental del derecho del trabajo, y con el transcurso del tiempo se desligó poco a poco de dicha disciplina, a tal grado que en la actualidad, la seguridad social es una rama plenamente autónoma, desde el punto de vista doctrinal, legislativo, jurisdiccional y académico, con principios e instituciones propias y con objetivos sumamente progresistas dentro de la esfera social.

Después de la síntesis de los antecedentes históricos de la seguridad social en nuestro país, es necesario citar algunas definiciones de la misma, así como del seguro social aportadas por los autores.

Para Ruiz Moreno, "La seguridad social se traduce en un conjunto de normas jurídicas de cooperación, de asistencia recíproca y mutua ayuda entre todos los componentes de la sociedad; siempre debe de ser solidaria, pues sin solidaridad no puede haber seguridad social, aunque no sobre acotar que no hay una forma exclusiva de ser solidario, y que los llamados "modelos de reparto o fondo común" no son la única manera de serlo; no es un concepto estático, sino de un gran dinamismo que requiere de la acción constante y permanente del Estado para responder a cada momento a las necesidades humanas cada día cambiante" ¹⁹¹.

Desde el punto de vista de Gustavo Arce Cano, "La seguridad social es el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el derecho a un ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social, al que contribuyen los patronos, los obreros y el Estado, o alguno de éstos, como subsidios, pensiones y atención facultativa, y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquél, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para sus sostenimiento y el de su familia" ¹⁹².

Así también, este mismo autor, define al seguro social, diciendo que "es el instrumento del derecho obrero, por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patronos, los trabajadores y el Estado, o sólo alguno de éstos, a entregar al asegurado o beneficiarios, que deben ser elementos económicamente

¹⁹¹ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Los Delitos en Materia del Seguro Social. Segunda edición. Porrúa, México. 2000. Pág. 20.

¹⁹² ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Porrúa, México. 1972. Pág. 723.

débiles, una pensión o subsidio, cuando se realicen algunos de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social" ¹⁹³.

Otra definición de seguro social, nos la brinda Eduardo Carrasco Ruiz, quien sobre el particular precisa: "El seguro social es el instrumento de la seguridad social a través del cual se busca garantizar mediante la solidaridad, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, evitando o disminuyendo los riesgos y contingencias sociales y de vida a que está expuesta la población y los que de ella dependen, para obtener el mayor bienestar social, biológico, económico y cultural posible en un orden de justicia social y dignidad humana" ¹⁹⁴.

Al respecto, el legislador Mexicano, en el artículo 4° de la Ley del Seguro Social, define al seguro social como "el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional".

También es factible señalar la definición de Derecho de la Seguridad Social, aportada por Ruiz Moreno que dice: "Por derecho de la seguridad social puede entenderse, de manera simple, el conjunto de normas jurídicas vigentes que deben ser observadas por el Estado, patronos y operarios, dada su obligatoriedad manifiesta al ser derecho positivo vigente" ¹⁹⁵.

Ahora bien, en relación al fundamento legal de la seguridad social, el párrafo cuarto del artículo 4°, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala lo siguiente:

"Artículo 4°. ...

...

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución".

¹⁹³ *Ibidem*. Pág. 13.

¹⁹⁴ CARRASCO RUIZ, Eduardo. Coordinación de la Ley del Seguro Social, Limusa, México, 1972. Pág. 21.

¹⁹⁵ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Op. Cit. Pág. 45 y 46.

Por su parte, las fracciones XIV, XV y XXIX, del artículo 123 apartado "A", de la propia Constitución, establecen:

"Artículo 123. ...

...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;..."

Como se puede observar, nuestra Carta Magna, garantiza la seguridad y protección de la vida y la salud de los trabajadores en sus centros de trabajo.

Sobre el particular, cabe mencionar que el legislador mexicano, reitera su preocupación, garantizando en las fracciones XVI, XVII y XVIII, del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, la seguridad e higiene en los lugares de prestación de los servicios, y de esta manera prevenir los riesgos de trabajo en perjuicio de los trabajadores, al disponer:

*Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

...

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

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

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

Además, la propia Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro de "Riesgos de Trabajo", regula en su Título Noveno, los accidentes y enfermedades que pueden sufrir los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo; estableciendo en el artículo 472, que las disposiciones del Título ya citado, van a ser aplicables a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con excepción de las relaciones de trabajo derivadas de la industria familiar.

Mientras que en su artículo 473, se encarga de definir a los riesgos de trabajo, como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Asimismo, en el artículo 474, señala que el accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedando incluidos dentro de los accidentes de trabajo ya citados, los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Y en el artículo 475, define a la enfermedad de trabajo, diciendo que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Conviene resaltar ahora, que lo contenido en los artículos 473, 474 y 475, de la Ley Federal del Trabajo, arriba citados, respecto de los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo, se ratifica en los artículos 41, 42 y 43 de la vigente Ley del Seguro Social, por lo que para evitar vanas repeticiones, se omiten reproducir en el presente apartado.

Como podemos observar, no solamente existe el fundamento Constitucional y el de la Ley Federal del Trabajo, respecto de la seguridad social; sino que existe una Ley encargada de garantizar la seguridad de los trabajadores en sus centros de trabajo por los riesgos que puedan sufrir, y no sólo dentro de éstos, también durante el traslado de los mismos al domicilio de los trabajadores y viceversa; siendo la Ley del Seguro Social, la cual dispone en su artículo 2º, que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

En tanto que, el artículo 5º de la Ley en cuestión, establece que la organización y administración del seguro social, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la misma Ley del Seguro Social.

Cabe mencionar, que la misma Ley del Seguro Social, en las fracciones I, III y VI, de su artículo 15, que regula las obligaciones de los patrones, señala:

*Artículo 15. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

...

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos las cuales en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban de aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV, de esta Ley, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que le correspondan;...”.

El pago de las cuotas obrero patronales, a que se refiere este artículo, será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente. Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto en los términos y plazos previstos en la Ley del Seguro Social; según lo prevé el artículo 39 de la misma.

Cuando el patrón omita enterar las cuotas o los capitales constitutivos dentro del plazo establecido en las disposiciones respectivas, el artículo 40 A, de la Ley en estudio, dispone que éste cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del Código Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

Por otro lado, y ya adentrándonos en el tema que realmente nos interesa en este punto, que son los delitos contra el sistema de seguridad social, debemos advertir, que la Ley del Seguro Social, que como ya se dijo en párrafos anteriores, antes de las Reformas de 2001, contaba con un Título, denominado "De las Responsabilidades y Sanciones", donde se encontraban previstas y sancionadas algunas figuras delictivas relacionadas con la seguridad social; establecía en su artículo 303, que las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, serían sancionadas de conformidad a lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos, cuando con motivo de sus funciones, incurrieran en responsabilidad civil o penal.

*Artículo 303. El Director General del Instituto, los Consejeros, el Secretario General, los directores, los directores regionales, los coordinadores generales, los coordinadores, los delegados, los subdelegados, los jefes de oficinas para cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social y demás personas que desempeñen cualquier empleo, cargo o comisión dentro del Instituto, aun cuando fuese por tiempo determinado estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público. Tan alto deber obliga a exigir de éstos el más alto sentido de responsabilidad y ética profesionales, buscando alcanzar la excelencia y calidad en la prestación de los servicios y en la atención a los derechohabientes. El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan, serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5° de dicho ordenamiento”¹⁹⁶.

Actualmente, el contenido del arriba citado artículo, se encuentra previsto en los artículos 303 y 303 A, de la Ley en estudio, dentro del Título Sexto, en su Capítulo I, bajo el nombre “De las Responsabilidades”, mismos que hacen referencia a las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales estarán sujetas a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir con motivo de sus funciones; y en caso de incumplimiento de las obligaciones administrativas, serán sancionadas de conformidad a lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Artículo 303. Los servidores públicos del Instituto, están obligados a observar en el cumplimiento de sus obligaciones, los principios de responsabilidad, ética profesional, excelencia, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, calidez y calidad en la prestación de los servicios y en la atención a los derechohabientes y estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público.

Artículo 303 A. El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan, serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5° de dicho ordenamiento.

De lo anterior, se desprende, que éstas disposiciones legales, tienen como finalidad, la de responsabilizar a toda persona que desempeñe cualquier cargo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin importar su jerarquía o el tiempo en que lo realice, indicando que por el incumplimiento de sus labores, ya sean las que le corresponda de conformidad a

¹⁹⁶ Nueva Ley del Seguro Social. (Colección Laboral). Op. Cit. Pág. 485.

su reglamentación interna, o las obligaciones correspondientes como servidor público, pueden hacerse acreedores a responsabilidades civiles o penales, con independencia de que por el incumplimiento de las obligaciones administrativas a su cargo sean sancionados conforme a la *Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos*, a excepción de los que se refiere el artículo 5°, de esta misma Ley.

Asimismo, tienen como objeto, lograr la excelencia y calidad en la prestación de los servicios y mejorar la atención de los derechohabientes afiliados al Instituto, por parte de los servidores públicos, quienes son los que representan y ejecutan de manera directa los servicios de seguridad social.

Cabe añadir, que estos dos artículos, no establecen sanciones aplicables a las autoridades encargadas de prestar la seguridad social en caso de incumplimiento de sus obligaciones, siendo una vez más necesario recurrir al auxilio de otras leyes como, la *Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos*, la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, el Código Civil y el Código Penal.

Por su parte, el artículo 304 ¹⁹⁷ de la propia Ley del Seguro Social, antes de las reformas de 2001, a que se hizo alusión previamente, mencionaba que cuando los actos u omisiones, que realizaran los patrones y demás sujetos obligados, implicaran el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establecía el artículo 287 ¹⁹⁸, el cual hacía referencia a las cuotas obreros patronales correspondientes a los sujetos incorporados al régimen obligatorio, que en este caso eran y continúan siendo, las personas que se encuentren vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos; los miembros de sociedades cooperativas de producción, y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, se sancionaban con multa del setenta al cien por ciento del concepto omitido.

Así también, establecía que los demás actos u omisiones que perjudicaran a los trabajadores o al Instituto Mexicano del Seguro Social, se sancionaban con multa de cincuenta hasta trescientas cincuenta veces el importe del salario mínimo general que regía en esos momentos en el Distrito Federal, y que dichas sanciones eran impuestas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con el reglamento de la materia ¹⁹⁹.

¹⁹⁷ Cfr. Idem.

¹⁹⁸ Cfr. *Ibidem*. Pág. 481

¹⁹⁹ Cfr. *Ibidem*. Pág. 486.

Hoy en día, el contenido del artículo 304, ha variado un poco, mismo que encontramos dentro del Capítulo II, del Título Sexto, de la Ley del Seguro Social, denominado "De las Infracciones y Sanciones", el cual dispone que cuando los patrones y demás sujetos obligados realicen actos u omisiones, que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales como son: las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos, las multas impuestas en los términos de esta Ley, los gastos realizados por el Instituto por inscripciones improcedentes y los que tenga derecho a exigir de las personas no derechohabientes, previstos en el artículo 287, serán sancionados con multa del cuarenta al cien por ciento del concepto omitido.

Por su parte, el artículo 304 A, de la Ley en análisis, enumera los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado, que son consideradas como infracciones a la Ley del Seguro Social y a sus reglamentos, mismo que se reproduce a continuación:

"Artículo 304 A. Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:

- I. No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley;
- II. No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea;
- III. No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores;
- IV. No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo;
- V. No informar al trabajador o sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- VI. Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad;

VII. No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social;

VIII. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello;

IX. No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa;

X. Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el Instituto;

XI. No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la Ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo;

XII. No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados;

XIII. No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento;

XIV. Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

XV. No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;

XVI. No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento respectivo;

XVII. No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al Instituto;

XVIII. No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión;

XIX. Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción en términos del artículo 16 de esta Ley;

XX. No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto, y

XXI. Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción".

Como se puede observar, la vigente Ley del Seguro Social, regula un sin fin de infracciones a la misma y a sus reglamentos, cometidas por los patrones o sujetos obligados, que antes de las reformas de 2001, no se preveían, destacando por su primordial importancia, el no registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o hacerlo fuera del plazo establecido por la misma Ley; el no inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo fuera de tiempo; el no comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente, las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores; el no determinar o

determinar fuera de tiempo, las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo; presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad; no proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa; no dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados; no retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al Instituto; no comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión; y notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.

Sin embargo, las sanciones impuestas por la comisión de éstas infracciones son muy reducidas, frente a su gravedad, tal como se desprende el artículo 304 B, que a la letra dice:

*Artículo 304 B. Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:

I. Las previstas en las fracciones IV, V, VII, VIII, XI, XVI Y XIX con multa equivalente al importe de veinte a setenta y cinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;

II. Las previstas en las fracciones III, X, XIII Y XVIII con multa equivalente al importe de veinte a ciento veinticinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;

III. Las previstas en las fracciones VI, IX, XV con multa equivalente al importe de veinte a doscientas diez veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal, y

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX y XXI con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal".

Este artículo regula, las penas pecuniarias que el Instituto Mexicano del Seguro Social, está facultado para imponer al patrón que cometa cualquiera de las infracciones previstas en el artículo 304 A; que perjudiquen a los trabajadores o al Instituto Mexicano del Seguro Social, con la finalidad de disminuir el número de patrones omisos y evasores.

Sin embargo, las penas pecuniarias impuestas, son tan reducidas, que el objetivo de disminuir el número de patrones omisos y evasores, que se pretende lograr no se cumple, toda vez que los patrones continúan violando los derechos de seguridad social de sus trabajadores, y no solamente en contra de éstos, sino también en contra del mismo Instituto, por lo que sugerimos que se modifiquen para que sean más severas, con el fin de que verdaderamente se evite la comisión de conductas violatorias a esos derechos Constitucionales, se garantice la seguridad de los trabajadores en sus centros de trabajo y fuera de éstos y se cumpla realmente la finalidad que persigue la seguridad social, que es la de proteger la vida y la salud de la clase trabajadora, entre otros derechos de seguridad social derivados de la relación laboral.

Por otra parte, es necesario destacar, que antes de las multitudadas reformas del año 2001, realizadas a la Ley del Seguro Social, el único artículo que hacia referencia a un delito derivado de la relación laboral, en materia de seguridad social, era el artículo 305, que señalaba:

"Artículo 305. Se equiparan al delito de defraudación fiscal y serán sancionadas con las mismas penas que establece el Código Fiscal de la Federación las conductas desplegadas por los patrones y demás sujetos obligados que:

I.- No cubran el importe de las cuotas obrero patronales, durante doce meses o más, que están obligados a enterar en los términos de esta ley y sus reglamentos, y

II.- No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje del veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En estos casos la declaratoria de perjuicio o posible perjuicio, así como la querrela respectiva, la hará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los términos que establezca el Código Fiscal de la Federación.

Los ilícitos previstos en esta ley se configurarán sin perjuicio de que cualquiera otra conducta de los patrones o sujetos obligados encuadre en los supuestos regulados por el Código Fiscal de la Federación como delitos y serán sancionados en la forma y términos que establezca ese ordenamiento.

Lo anterior, sin perjuicio de que se exija al patrón el cumplimiento de sus obligaciones para con el Instituto" 200.

Como podemos ver, el artículo arriba citado, en sus dos fracciones que contenía detallaba las conductas de los patrones y demás sujetos obligados, equiparables al delito de defraudación fiscal para efectos de la Ley del Seguro Social, y que como tales eran sancionados con las mismas penas de prisión previstas en el artículo 108 del Código Fiscal de la Federación, mismo que se transcribió en el capítulo que antecede; teniendo como requisito de procedibilidad para estos delitos tipificados en el artículo en estudio, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, iniciara la querrela correspondiente ante el Ministerio Público, por perjuicios ocasionados a los trabajadores, al Instituto Mexicano del Seguro Social o a ambos; querrela que según el reformado artículo 305, debe hacer hoy en día, de manera personal el propio Instituto para proceder penalmente por los delitos previstos en el Capítulo III, de la vigente Ley del Seguro Social, mismos que se estudiarán enseguida.

Ahora bien, los delitos de que hablamos en el párrafo anterior, los encontramos previstos y sancionados, en el mismo Título Sexto, Capítulo III, denominado "De los Delitos", de la vigente Ley del Seguro Social, Capítulo que es el más interesante para nuestra investigación, en virtud de ser el que hace referencia a los delitos derivados de la relación laboral, en materia de seguridad social.

Al respecto, el artículo 307, de la Ley en estudio, prevé el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, señalando:

²⁰¹ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 307. Cometen el delito de defraudación a los regimenes del seguro social, los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que, con uso de engaños o aprovechamiento de errores omitan total o parcialmente el pago de las cuotas obrero patronales u obligan un indebido con perjuicio al Instituto o a los trabajadores.

La omisión total o parcial del pago por concepto de cuotas obrero patronales a que se refiere el párrafo anterior comprende, indistintamente, los pagos por cuotas obrero patronales o definitivos por las cuotas obrero patronales o los capitales constitutivos en los términos de las disposiciones aplicables".

En relación a lo anterior, cabe decir, que el artículo 308, de la Ley del Seguro Social, es el que establece las sanciones aplicables por la comisión del delito de defraudación a los regimenes del seguro social, previsto en el artículo arriba citado:

"Artículo 308. el delito de defraudación a los regimenes del seguro social, se sancionará con las siguientes penas:

I. Con prisión de tres meses a dos años cuando el monto de lo defraudado no exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal;

II. Con prisión de dos a cinco años cuando el monto de lo defraudado exceda de trece mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal, pero no de diecinueve mil salarios mínimos diario vigente en el Distrito Federal, o

III. Con prisión de cinco a nueve años, cuando el monto de lo defraudado fuere mayor de diecinueve mil salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal.

Quando no se pueda identificar la cuantía de lo que se defraudó la pena será la establecida en la fracción I de este artículo".

De la lectura de éstos dos artículos, podemos ver, que ya no es necesario recurrir a las disposiciones del Código Fiscal de la Federación, para la denominación y sanción de los ilícitos cometidos en materia de aportaciones de seguridad por parte de los patrones o sujetos obligados; toda vez que actualmente, se les da un nombre a esos delitos cometidos en contra del Instituto o de los trabajadores, denominado defraudación a los regimenes del

seguro social; asimismo, en el artículo 308, de la Ley en análisis, se establecen las sanciones aplicables a tales delitos.

Por su parte, el artículo 309, de la misma Ley del Seguro Social, señala que el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, será calificado; cuando los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados, a sabiendas omitan el entero de las cuotas obreras retenidas a los trabajadores en los términos y condiciones establecidas en esta Ley; y cuando esto suceda, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

Otros delitos, en materia de seguridad social, los encontramos en el artículo 311, de la misma Ley en análisis, el cual establece penas corporales para los patrones o representantes y demás obligados, consistente en prisión de tres meses a tres años, cuando no formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales, en perjuicio del Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de las obligaciones fiscales; u obtengan un beneficio indebido y no comuniquen al Instituto la suspensión o término de actividades; clausura, cambio de razón social; modificación de salario; actividad; domicilio; sustitución patronal; fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto y proporcionar al Instituto información falsa respecto de las obligaciones a su cargo, en términos de esta Ley.

Asimismo, el artículo 313, de la vigente Ley del Seguro Social, establece pena privativa de libertad, consistente en prisión de tres meses a tres años, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados, que registren sus operaciones contables y fiscales en dos o más libros o en dos o más sistemas de contabilidad o en dos o más medios diversos a los anteriores con diferentes contenidos; y oculten, alteren o destruyan, principal o totalmente los sistemas y registros contables o cualquier otro medio, así como la documentación relativa a los asientos respectivos, que conforme a esta Ley están obligados a llevar.

Por su parte, el artículo 314, de la Ley del Seguro Social, equipara al delito de fraude, sancionándolo como tal, en términos del Código Penal Federal, el obtener, así como el proporcionar su obtención de los seguros, prestaciones y servicios que esta misma Ley establece, sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error, ya sea en virtud de simulación, sustitución de persona o cualquier otro acto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, el artículo 317, de la Ley en estudio, hace referencia a los delitos cometidos por los servidores públicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, al señalar que si un servidor público en ejercicio de sus funciones comete o en cualquier forma participa en la comisión de un delito previsto en este Capítulo III, denominado "De los Delitos", la pena aplicable por el delito que resulte se aumentará de tres meses a tres años de prisión.

En este orden de ideas, y una vez concluido lo anterior, nos queda ya perfectamente claro que sólo podrá cometer un delito fiscal, el sujeto obligado a contribuir al fisco, y que por lo tanto, solamente será autor de un delito típico de seguro social, aquél que tenga el carácter de *patrón o sujeto obligado ante la institución aseguradora que brinda el servicio público*; es decir, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Así también, se debe dejar establecido desde ahora que nos encontramos ante la presencia de delitos especiales en materia fiscal, porque la naturaleza intrínseca del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su carácter de organismo fiscal autónomo, de las propias contribuciones de seguridad social en sí y por ende las obligaciones patronales inherentes al aseguramiento de sus trabajadores, son de índole fiscal; pero que sin embargo, interesan a la presente investigación, en virtud de tratarse de figuras delictivas que surgen en el marco de la relación de trabajo.

Finalmente, después de los razonamiento hechos, podemos decir, que desde nuestro punto de vista, aunque en la ley del Seguro Social, se encuentra protegida la seguridad social de los trabajadores de la construcción, lo establecido en el artículo 15 de dicha Ley, no se lleva a cabo, ya que la mayoría de las ocasiones, sino es que en todas, los patrones o encargados de las obras en construcción, no aseguran a sus trabajadores, y al momento de que éstos llegan a sufrir un accidente o enfermedad con motivo de su trabajo, no son atendidos en las instituciones que prestan el servicio de seguridad social nacional, por no estar dados de alta.

Lo mismo sucede con los empleados domésticos, los cuales aunque la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 338, que se encuentra en un capítulo especial dedicado a los trabajadores domésticos, fija obligaciones para sus patrones en caso de enfermedad que no sea de trabajo, así como en caso de muerte; dicha Ley es omisa en cuanto que no establece obligaciones para los patrones hacia sus trabajadores en caso de accidente o enfermedad ocasionados con motivo de su trabajo; es por eso que el patrón no acostumbra a darlos de alta en las instituciones de seguridad social, excusándose la mayor de las veces que no los dan de alta, porque es muy poco el tiempo que duran prestando sus servicios, considerándolos como eventuales; pero en nuestra opinión, independientemente del tiempo

59
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en que dure la relación laboral, es su obligación asegurarlos, toda vez que es una garantía Constitucional de los trabajadores asegurar su vida y su salud.

Por lo tanto, es motivo de gran preocupación, que se establezcan penas específicas y más severas para los patrones, respecto a las conductas atentatorias a la integridad física de los trabajadores de la construcción y de los domésticos, ya que a nuestro parecer, son los que en la práctica más desprotegidos se encuentran en relación a sus derechos de seguridad social.

Otra conducta que se debería tipificar como delito en materia laboral, es aquella desplegada por el patrón, al permitir que los trabajadores jubilados continúen prestando sus servicios como empleados de la misma empresa, negociación o establecimiento, sin ponerlo del conocimiento de las autoridades laborales y sin contemplarlo como personal; toda vez que al patrón le conviene que la persona jubilada sea la que preste el servicio y no una de nuevo ingreso, ya que de ser así, tendría que celebrar un contrato de trabajo, lo que implicaría la erogación de gastos fiscales, y lo que pretende y logra al pensionado, es evadir al fisco federal, al no pagar las contribuciones fiscales correspondientes; además de que el trabajador pensionado está ocupando un puesto que le genera doble percepción económica por parte de la misma empresa; la remuneración por el trabajo que desempeña y la cantidad relativa a la pensión.

En resumen, consideramos que todos éstos ilícitos en materia de seguridad social, que se acaban de analizar, deberían insertarse en la Ley Federal del Trabajo y en el Código Penal, o en su caso en una Ley Especial, bajo el rubro de "Delitos contra la salud, la seguridad e higiene de los Trabajadores y contra el Sistema de Seguridad Social"; además de otras figuras delictivas que surgen en el marco de la relación laboral.

4.5. DELITOS DERIVADOS DE LAS APORTACIONES A LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES.

Como ya se dijo en el capítulo anterior, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, tipifica como delitos algunas conductas ilícitas, que surgen con motivo de las aportaciones a la vivienda de los trabajadores, omitiendo tipificar otras que de igual manera derivan de las mismas aportaciones que deben realizar los patrones al INFONAVIT, o lo que es peor aún, es que estando previstas y sancionadas, en la práctica no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

son aplicadas, permitiendo de esta manera que se lesionen los derechos de los trabajadores, tal como se verá durante el desarrollo de este apartado.

Primeramente, se debe mencionar, que el fundamento Constitucional, del derecho de vivienda, se contempla en el artículo 4° ,párrafo sexto, que a la letra dice:

"Artículo 4°

...

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo".

Por otro lado, es necesario destacar, que el 30 de diciembre de 1981, se promulga la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, que reglamenta, la fracción III del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo ²⁰¹.

Actualmente, es el párrafo segundo de la fracción XII, del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que reglamenta la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones; siendo ésta, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el organismo, el INFONAVIT .

Ahora bien, respecto a la obligación del patrón de proporcionar vivienda a sus trabajadores, se encuentra prevista en el párrafo primero de la fracción XII, del mismo artículo 123 Constitucional, al señalar que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que *adquieran en propiedad tales habitaciones.*

²⁰¹ Cfr. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. *Noções del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Cuarta edición. Sistá. México, 1993. Pág. 168.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este mismo texto Constitucional, es recogido por el artículo 136, de la Ley Federal del Trabajo, el cual se encuentra dentro de un capítulo especial denominado "Habitaciones para los trabajadores", que a la letra dice:

"Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio".

Retomando el fundamento Constitucional, en relación al derecho de vivienda de los trabajadores, la fracción XXX, del artículo 123 apartado "A", establece que serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Por su parte, el artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, enlista una serie de obligaciones que debe cumplir el patrón en materia de habitación, dentro de las cuales, las más importantes son las de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto; determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro; y hacer los descuentos a sus trabajadores, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.

Por otro lado, el artículo 32 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, menciona que los trabajadores tienen derecho de acudir al INFONAVIT para proporcionar los informes correspondientes, en caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribirlos, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

Sin embargo, como ya se vio, a pesar de estar regulada la obligación del patrón de enterar al INFONAVIT, de los descuentos realizados a los trabajadores por concepto de vivienda, así como las sanciones por el incumplimiento de dicha obligación, se debe indicar que en la práctica el patrón incumplido, no recibe sanción alguna, toda vez que cuando el

trabajador pone del conocimiento al Instituto de esa situación, hace caso omiso, en lugar de realizar la investigación correspondiente, mediante la inspección o visita domiciliaria a que alude la Propia Ley del INFONAVIT, permitiendo de esta manera, que se violen los derechos del trabajador en materia habitacional, dando de esta manera el surgimiento de figuras delictivas con motivo de la relación laboral, como se verá más adelante.

Aunado a lo anterior, es necesario precisar que el artículo 55, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, establece penas pecuniaria para el patrón que cometa infracciones a dicha Ley, en perjuicio de los trabajadores o del INFONAVIT, consistente en multa por el equivalente de tres a trescientas cincuenta veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal en el tiempo en el que se cometa la violación. Asimismo, hace un exclusión al establecer que ésta sanción no se aplicará a los patrones que enteren espontáneamente en los términos del Código Fiscal de la Federación, las aportaciones y descuentos correspondientes.

Si la infracción cometida, consiste en la falta de información que impida la individualización de las aportaciones a la subcuenta de vivienda de las cuentas del sistema de ahorro para el retiro, la sanción impuesta al patrón infractor será la que resulte mayor de entre el cincuenta por ciento de las aportaciones no individualizadas y la que corresponda al máximo en términos de lo señalado en el párrafo anterior y del reglamento de la Ley en estudio, independientemente de que se hayan enterado las aportaciones respectivas en los plazos establecidos en ley.

La imposición de estas multas corresponde al INFONAVIT de acuerdo con los reglamentos respectivos.

En relación a las figuras delictivas derivadas del incumplimiento de las obligaciones patronales en materia de vivienda para los trabajadores, que se sancionan con penas de prisión, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores en los artículos 57 y 58 dispone:

"Artículo 57. Comete el delito equiparable al de defraudación fiscal en los términos del Código Fiscal de la Federación, y será sancionado con las penas señaladas para dicho ilícito, quien haga uso de engaño, aproveche error, simule algún acto jurídico u oculte datos, para omitir total o parcialmente el pago de las aportaciones o el entero de los descuentos realizados".

Sobre el particular, el artículo 58 de la misma Ley, señala lo siguiente:

"Artículo 58. Se reputará como fraude y se sancionará como tal, en los términos del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal el obtener los créditos o recibir los depósitos a que esta ley se refiere, sin tener derecho a ello, mediante engaño, simulación o sustitución de persona".

Según el artículo 108, del Código Fiscal de la Federación, comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal. La omisión total o parcial de una contribución comprende, indistintamente los pagos provisionales o definitivos o el impuesto del ejercicio en los términos de las disposiciones fiscales.

En virtud de lo anterior, no sobra reiterar, que lo contenido en éstos dos artículos, es una prueba más de que en nuestra legislación laboral no existen los suficientes preceptos legales que establezcan sanciones por incumplimiento a las normas derivadas de la relación de trabajo, recurriendo una vez más a los ordenamientos legales de otras ramas del derecho para sancionar este tipo de conductas.

Por otra parte, debemos recalcar, que al igual que el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, también tiene el carácter de organismo fiscal autónomo de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, estando facultado para determinar en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular su actualización y recargos que se generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago; auxiliándose para tales efectos, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sujetándose a las normas establecidas en el Código Fiscal de la Federación, autoridades que de manera indistinta, tendrán la facultad de aplicar la sanción correspondiente por dicho incumplimiento.

Planteado el entorno, a continuación, nos interesa puntualizar, que es motivo de especial preocupación, el hecho de que el patrón al realizar los descuentos al trabajador, por concepto de crédito del INFONAVIT, no entere a las entidades receptoras o al propio Instituto de dichos descuentos, y lo que es peor, es que el mismo personal del INFONAVIT, al percatarse de ese incumplimiento o más aún siendo avisado mediante escrito por el trabajador, haga caso omiso y no le requiera el pago de esos descuentos, ni realice las

investigaciones correspondientes a través de las inspecciones o visitas domiciliarias a que está facultado, ocasionando con su actitud, que se cometan delitos en contra del trabajador.

Toda vez que, a determinado momento, el INFONAVIT, hace exigibles los pagos omitidos por el patrón, lo más grave de todo es que no se los requiere a este, sino al trabajador, mismo que por desconocimiento o por no tener problemas con el INFONAVIT, lo que hace es volver a pagar las cantidades que ya le había descontado el patrón, sufriendo de esta manera un detrimento patrimonial, quedando impunes estas conductas ilícitas, sin que el patrón y las propias autoridades del Instituto reciban sanción alguna.

O bien, el INFONAVIT, ya transcurrido mucho tiempo, exige al trabajador, los pagos omitidos por el patrón, cuando ha dejado de percibir ingresos, ya sea por despido, por quiebra, o por estar en procedimiento de huelga la empresa; siendo que de antemano estas autoridades debieron exigirlos al patrón en su momento oportuno, debido a que estaban concientes de que esa obligación corresponde al patrón durante el tiempo que dure la relación laboral, máxime si previamente fueron notificadas de esas irregularidades, por medio de escrito acompañado de los comprobantes de pago, donde se acreditan los descuentos realizados por el mismo.

Otra de nuestras preocupaciones, es que al encontrarse la empresa en procedimiento de huelga, el INFONAVIT, al requerirle los pagos al trabajador, correspondientes a los que se dejaron de enterar desde el momento en que inició la huelga hasta la fecha, de manera extemporánea, le envía talonarios para que por su cuenta realice las aportaciones correspondientes, notificándole que tiene un término de 30 días para solicitar prórroga, recibiendo el trabajador dicha notificación después de que se venció el término para solicitar la prórroga, lo que ocasiona que el trabajador no pueda hacer uso de ese derecho, dejándolo en esos momentos en estado de indefensión.

Además de que las autoridades del INFONAVIT, al ver que ya prescribió el tiempo para requerirle al patrón la obligación de enterar los descuentos realizados a sus trabajadores, lo que hace es solicitarle al trabajador inicie una denuncia por presunción de evasión de impuestos, cuando ésta, en todo caso corresponde al propio INFONAVIT, iniciarla, o en su caso hacerlo del conocimiento del Tribunal Fiscal de la Federación, como lo establece el artículo 54 de la Ley de la materia, para que reciba la sanción correspondiente; sin embargo no lo hace, lo que permite que queden impunes conductas delictivas en materia habitacional, transgrediendo los derechos de los trabajadores y los del propio Instituto, y lo peor es que la misma autoridad del INFONAVIT contribuye en la comisión de esas figuras delictivas, al quedarse con los brazos cruzados, sin que por ello reciban sanción alguna, al igual que el patrón.

Finalmente, estimamos, que para que verdaderamente se apliquen las sanciones correspondientes al delito de defraudación fiscal, a los patrones que incumplan con su obligación de enterar al INFONAVIT, de los descuentos realizados a sus trabajadores, es necesario primeramente que las autoridades de dicho Instituto, cumplan con sus funciones y de no ser así, se les aplique de igual forma las sanciones correspondientes, y de esta manera se evitará que cada vez, existan más patrones evasores y por lo tanto que se violen los derechos de los trabajadores, ya sea por parte del patrón o del INFONAVIT.

Además de que las sanciones previstas en el Artículo 108 del Código Fiscal de la Federación, referentes al delito de defraudación fiscal, deben ser más severas, mismas que deberán insertarse en la Ley Federal del Trabajo y en el Código Penal, o bien en una Ley Especial que regule los delitos laborales, con la denominación de "Delitos derivados de las aportaciones a la vivienda de los trabajadores".

4.6. EL DELITO DE ROBO DE DOMÉSTICO.

Desde la antigüedad, este ilícito ha estado tipificado en la legislación penal junto con otros diversos tipos de robo derivados de la prestación de trabajo; es decir, cometidos no sólo por trabajadores, si no también por patrones, como son: el robo cometido por obreros, artesanos, aprendices o discípulos; así como el robo cometido por el dueño, dependientes, encargados o empleados de empresas o establecimientos comerciales; los cuales se encuentran previstos y sancionados actualmente en el artículo 223 del Código Penal para el Distrito Federal, dentro del Título Décimo Quinto, denominado "Delitos contra el patrimonio", y en Código Penal Federal, en su artículo 381, correspondiente al Título Vigésimo segundo, denominado "Delitos en contra de las personas en su patrimonio".

Por cuanto hace al fundamento Constitucional, la fracción XXII, del Apartado "A", del artículo 123, únicamente establece sanción pecuniaria, consistente en una indemnización correspondiente al importe de tres meses de salario, cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón.

Sobre el particular, se debe destacar que en nuestra Ley Federal del Trabajo, nos encontramos ante la inobservancia de esta figura típica que surge en el marco de la relación laboral.

Una vez expuesto lo anterior, empezaremos con el análisis de esta figura delictiva derivada de la prestación de servicios.

Ahora bien, en lo concerniente a la definición de robo, el artículo 367, del vigente Código Penal Federal, mismo que se encontraba insertado en el Código Penal para el Distrito Federal de 1931, señala lo siguiente:

"Artículo 367. Comete el delito de robo: el que se apodera de una cosa ajena mueble, sin derecho y sin consentimiento de la persona que puede disponer de ella con arreglo a la ley".

Al respecto, el vigente Código Penal para el Distrito Federal, que como ya se dijo en el capítulo anterior, entró en vigor el 12 de Noviembre del año 2002, abrogando al de 1931, en su artículo 220, previo a la reforma parcial que sufriera, la cual se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el día 15 de mayo de 2003, y que entró en vigor al día siguiente de dicha publicación, señalaba:

"Artículo 220. Al que con ánimo de dominio y sin consentimiento de quien legalmente pueda otorgarlo, se apodere de una cosa mueble ajena, se le impondrán:

I. De veinte a sesenta días multa, cuando el valor de lo robado no exceda de veinte veces el salario mínimo, o no sea posible determinar su valor;

II. Prisión de seis meses a dos años y sesenta a ciento cincuenta días multa, cuando el valor de lo robado exceda de veinte pero no de trescientas veces el salario mínimo;

III. Prisión de dos a cuatro años y de ciento cincuenta a cuatrocientos días multa, cuando el valor de lo robado exceda de trescientas pero no de setecientos cincuenta veces el salario mínimo, y.

IV. Prisión de cuatro a diez años y de cuatrocientos a seiscientos días multa, cuando el valor de lo robado exceda de setecientos cincuenta veces el salario mínimo.

Para determinar la cuantía del robo, se atenderá únicamente al valor de cambio que tenga la cosa en el momento del apoderamiento”.

De lo expuesto, se puede observar, que el vigente Código Penal para el Distrito Federal, ya no define al delito de robo de la misma forma en que se definía y continua definiendo en el Código Penal Federal, toda vez que ahora se requiere que el apoderamiento de la cosa ajena mueble sea con ánimo de dominio.

Ahora bien, las modificaciones al artículo 220 del Código Penal en estudio, de fecha 15 de mayo del año 2003, de que hablamos previamente, quedaron de la siguiente manera:

“Artículo 220. ...

I. Se deroga

II. Prisión de seis meses a dos años y sesenta a ciento cincuenta días multa, cuando el valor de lo robado no exceda de trescientas veces el salario mínimo o cuando no sea posible determinar el valor de lo robado;

III a IV. ...”.

Tomando en consideración lo ya mencionado, podemos decir, que la pena que contemplaba en su fracción I, el artículo 220 del Código Penal para el Distrito Federal, del 12 de noviembre de 2002; así como las que actualmente continúan vigentes, son las más flexibles de todas las establecidas en los diversos Códigos Penales que han regido en nuestro país, en virtud de que se toma en cuenta el monto de lo robado, lo que hace que las penas impuestas sean más acordes a la ligereza o gravedad del delito, lo que por una parte nos parece sano, que exista una sanción pecuniaria de poca monta, cuando el valor de la cosa sea de mínimo.

Sin embargo, en relación a lo arriba comentado, es necesario destacar, sin que resulte contradictorio, que cuando a las penas previstas en el artículo 220, se le aumenta una mitad más, por colocarse la persona que comete el delito, en uno de los supuestos previstos en el artículo 223, ésta ya no es justa; toda vez, que el legislador mexicano, no solamente se conforma con imponer la pena que se establezca según el monto de lo robado,

prevista en ya citado artículo 220 del Código Penal para el Distrito Federal, sino que además, se empeña en sancionar esta conducta delictiva, agravando la penalidad, con el aumento de la mitad de la sanción que le corresponda contemplada en dicho artículo, cuando el robo sea cometido por personas que reúnan alguna de las características o se cometa sobre determinados bienes, según prevé el artículo 223 del mismo ordenamiento legal, dentro de los cuales encontramos los diversos tipos de robo derivados de la prestación de servicios; por lo que consideramos que aún cuando las penas correspondientes a este delito se hayan disminuido, no sirve de nada, debido a que continúan siendo exageradas; toda vez que es suficiente con que se imponga la pena que le corresponda atendiendo al monto de lo robado.

Asimismo, aunado a lo anterior, también es necesario mencionar, que esas consideraciones no siempre resultan equitativas, porque en muchas ocasiones, los robos cometidos por domésticos y otros asalariados en agravio de sus patronos, son cometidos en virtud de la desproporción de sus condiciones económicas, aunque si bien es cierto, esto no significa que puede justificar una apropiación indebida, pero si es evidente que estos trabajadores no pueden ni deben ser comparados con los delincuentes que andan en busca de ocasión propicia para cometer sus conductas ilícitas, aun cuando por su forma de realización integren casos de robo simple; por lo que estamos convencidos, en que basta con que únicamente se apliquen las sanciones previstas en el artículo 220, cuando se cometa esta figura delictiva en el marco de la relación laboral, debido a que con el aumento de la mitad de tales penas, lo que se está haciendo el juzgador al aplicarlas, es recalificar el delito; es decir, se está dando una doble connotación a la conducta desplegada por el activo, y por lo tanto, se están violando los derechos de los sujetos de la relación laboral.

Ahora bien, el multicitado artículo 223, del Código Penal para el Distrito Federal, establece lo siguiente:

"Artículo 223. Se aumentarán en una mitad las penas previstas en el artículo 220 de este Código, cuando el robo se cometa:

...

III. Aprovechando alguna relación de trabajo, de servicio o de hospitalidad;

V. Respecto de equipo, instrumentos, semillas o cualesquiera otros artículos destinados al aprovechamiento agrícola, forestal, pecuario o respecto de productos de la misma índole;

VI. Sobre equipaje o valores de viajero, en cualquier lugar durante el transcurso del viaje o en terminales de transporte;

VII. Por los dueños, dependientes, encargados o empleados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, sobre los bienes de los huéspedes, clientes o usuarios;

VIII. Respecto de documentos que se conserven en oficinas públicas, cuando la sustracción afecte el servicio público o cause daño a terceros. Si el delito lo comete un servidor público que labore en la dependencia donde cometió el robo, se le impondrá además, *destitución e inhabilitación de uno a cinco años para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos;...*”.

La fracción III, de este ordenamiento legal, es más genérico, en virtud de que ya no establece cada uno de los diferentes tipo de robo derivados de la relación laboral, como actualmente lo hace el Código Penal Federal, el cual se analizará más adelante, limitándose únicamente a mencionar el delito de robo que surja con motivo de la existencia de alguna relación de trabajo, de servicio o de hospitalidad.

Cabe destacar, que se elimina del Código en comento, el delito de robo cometido por un doméstico y la definición de doméstico; agregándose en las fracciones V y VI, el robo respecto de equipo, instrumentos, semillas o cualesquiera otros artículos destinados al aprovechamiento agrícola, forestal, pecuario o de productos de la misma índole; así como sobre equipaje o valores de viajero, en cualquier lugar durante el transcurso del viaje o en terminales de transporte, y en la fracción VIII, el robo de documentos que se encuentren en oficinas públicas y también se agrega el delito de robo de documentos cometido por servidores públicos.

Por lo que hace a la fracción VII, esta se ocupa del robo cometido por los dueños, dependientes, encargados o empleados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público; así como el robo cometido sobre los bienes de los huéspedes, clientes o usuarios, mismos que se analizarán con mayor detalle al realizar el estudio del artículo 381 del Código Penal Federal, por parecernos más completo, y que además nos gustaría que se volviera a insertar en el Código Penal Para el Distrito Federal, únicamente por lo que a las personas que cometen este delito, sin la penalidad que se establece por su comisión, ya que con ésta se agrava la sanción correspondiente, *eliminando lo contenido en el artículo 223.*

Motivo por el cual, en este apartado no sólo nos limitaremos a estudiar lo establecido por el Código Penal para el Distrito Federal; toda vez, al generalizar el delito de robo derivado de la relación de trabajo, deja abierta la posibilidad de que se puedan dar los diversos tipos de robo que establecía dicho Código que databa de 1931, los cuales continúan vigentes en el Código Penal Federal, por lo que es necesario citarlo a continuación:

"Artículo 381. Además de la pena que le corresponda conforme a los artículos 370 y 371, se le aplicarán al delincuente las penas previstas en este artículo, en los casos siguientes:

I...

II. Cuando lo cometa un dependiente o un doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo cometa.

Por doméstico se entiende: el individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio, gajes o emolumentos, sirve a otro, aun cuando no viva en la casa de éste;

III. Cuando un huésped o comensal, o alguno de su familia o de los criados que lo acompañen, lo cometa en la casa donde reciben hospitalidad, obsequio o agasajo;

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

V. Cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados o criados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, y en los bienes de los huéspedes o clientes;

VI. Cuando se cometa por los obreros, artesanos, aprendices o discípulos, en la casa, taller o escuela en que habitualmente trabajen o aprendan, o en la habitación, oficina, bodega u otro lugar al que tengan libre entrada por el carácter indicado; ...".

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Asimismo, las penas que establecen los artículos 370 y 371, a que nos remite el artículo 381, respecto de la sanción aplicable por la comisión del delito de robo son:

"Artículo 370. Cuando el valor de lo robado no exceda de cien veces el salario, se impondrá hasta dos años de prisión y multa hasta de cien veces el salario.

Cuando exceda de cien veces el salario, pero no de quinientas, la sanción será de dos a cuatro años de prisión y multa de cien hasta ciento ochenta veces el salario.

Cuando exceda de quinientas veces el salario, la sanción será de cuatro a diez años de prisión y multa de ciento ochenta hasta quinientas veces el salario".

"Artículo 371. Para estimar la cuantía del robo se atenderá únicamente al valor intrínseco del objeto del apoderamiento, pero si por alguna circunstancia no fuere estimable en dinero o si por su naturaleza no fuere posible fijar su valor, se aplicará prisión de tres días hasta cinco años...".

De lo contenido en los artículos 370 y 371, se puede apreciar una vez más, que el legislador mexicano, no sólo dispone normas que sancionan los diversos tipos de robo, entre los que se encuentran los que surgen con motivo de la prestación de servicios, sino que, también agrava la sanción, para los que se coloquen en alguna de las hipótesis previstas en el ya también citado artículo 381, aumentando de esta manera, la pena impuesta por la comisión del delito de robo derivado de la relación laboral.

Ahora bien, enseguida iniciaremos con el análisis del contenido de la fracción II, del numeral ya transcrito:

"II. Cuando lo cometa un dependiente o un doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo cometa...".

Como podemos ver, esta fracción tipifica el robo de doméstico y el robo de dependiente, ya sea en contra del patrón o en contra de algún miembro de la familia de éste; asimismo, en el segundo párrafo de esta fracción, el legislador mexicano define al doméstico de la siguiente manera:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"... Por doméstico se entiende: el individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio, gajes o emolumentos, sirve a otro, aun cuando no viva en la casa de éste; ...".

Según el Diccionario de la Lengua Española, doméstico significa "perteneciente o relativo a la casa u hogar"²⁰².

"Gramaticalmente, doméstico es relativo a la casa y se dice también del criado que sirve en una casa. Comprende aquellas personas que convivan en una misma casa sean dueños o sirvientes, y, los asalariados que en virtud de un contrato de servicios los prestan en el interior de la casa o de un establecimiento (criados, dependientes, camareros, etc.) lo que les da fácil acceso a las cosas de sus amos o patrones"²⁰³.

Como se puede observar, existe contradicción respecto del concepto de doméstico, ya que gramaticalmente, para que un trabajador sea considerado como tal, necesariamente debe prestar sus servicios y convivir en la casa del patrón; sin embargo, el Código Penal en estudio establece lo contrario, pues basta que se preste el servicio a un particular a cambio de un salario para ser considerado doméstico, aunque el trabajador no necesariamente viva en la casa del patrón; como por ejemplo: el chofer que presta sus servicios a un particular, tal como lo señala Celestino Porte Petit, quien hace un cometario al respecto basándose en las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

"Por doméstico se entiende el individuo que, por su salario, por la sola comida o por estipendio o servicio, gajes o emolumentos, sirve a otro aun cuando no viva en la casa de éste; por tanto, el robo cometido por un chofer que sirve exclusivamente a un particular debe considerarse como robo de doméstico. *Semanario Judicial de la Federación, tomo LXXXII, pág. 2032, quinta época*"²⁰⁴.

"ROBO COMETIDO POR UN CHOFER. Como de conformidad con el artículo 361, fracción I, del Código de Defensa Social de Puebla, el robo cometido por un doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo realice, califica el acto ilícito penal cometido, la condición de doméstico quedó surtida si en su calidad de chofer, el acusado servía a la víctima del delito, por un salario o sueldo, aunque no haya vivido en la casa de éste, puesto que por disposición expresa de la ley penal aplicable, la

²⁰² Diccionario De La Lengua Española, Océano. Op. Cit. Pág. 281.

²⁰³ REYNOSO DAVILA, Roberto. *Delitos Patrimoniales*. Porrúa. México 1999. Pág. 87.

²⁰⁴ PORTE PETIT CANDAUDAP, Celestino. *El Delito de Robo Simple, Complementado, Calificado, Equiparado y de Uso*. "Jurisprudencia Sistematizada". Trillas. México. 1991. Pág. 235

condición de doméstico la da únicamente la relación del servicio de una u otra persona, mediante el salario o sueldo, pero no la circunstancia de que el doméstico viva en la casa de quien lo emplea. *Semanario Judicial de la Federación, tomo CIII, pág. 2314, quinta época*" 205.

En nuestra opinión y de conformidad con el Código Penal en cuestión, un trabajador que presta sus servicios a un particular, puede adquirir la calidad de doméstico aun cuando no viva en la casa de éste, toda vez que en la práctica si un chofer se roba un vehículo propiedad del patrón, es consignado por el delito de robo de doméstico, sin ser necesario que dicho chofer viva y realice labores domésticas en la casa del patrón.

Ahora, por lo que toca a la calificativa de dependiente, cabe destacar que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Código Penal, existe la ausencia de una definición, a diferencia de la que se precisó del doméstico, por lo que es necesario recurrir a la aportada por el Código de Comercio en el artículo 309, párrafo segundo, que a la letra dice:

"Se reputarán dependientes los que desempeñan constantemente alguna o algunas gestiones propias del tráfico, en nombre y por cuenta del propietario de éste. Todo comerciante, en el ejercicio de su tráfico, podrá constituir factores y dependientes".

Para reforzar lo anterior, el autor Roberto Reynoso Dávila, menciona lo siguiente:

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia definida, Tesis número 310, dice:

ROBO DE DEPENDIENTE, CONCEPTO DE. ROBO CALIFICADO. El carácter de dependiente debe definirse con el criterio que lo hace el Código de Comercio, distinguiéndose con precisión de los obreros, artesanos, aprendices o discípulos, que son objeto de otra calificativa diferente, tanto en el artículo 381 del Código Penal del Distrito, como en los otros Códigos que contienen preceptos semejantes. (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.- Tomo II.- Materia Penal.-P. 172)" 206.

De lo anterior se infiere que la referida calificativa de dependiente, se limita únicamente a aquellos empleados del comerciante que carecen de independencia en su

²⁰⁵ Idem.

²⁰⁶ REYNOSO DA VILA, Roberto. Op. Cit. Pág. 90.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

actuación, debido a que solamente están autorizados para la contratación de ciertas operaciones y bajo el sometimiento de las órdenes que reciban.

Por otro lado, una vez que se ha estudiado la fracción II del artículo en análisis, pasemos a lo señalado en la fracción III, que establece lo siguiente:

"III. Cuando un huésped o comensal, o alguno de su familia o de los criados que lo acompañen, lo cometa en la casa donde reciben hospitalidad, obsequio o agasajo;...".

Respecto a la calificativa de criado, que es la que nos interesa de ésta fracción, el Diccionario de la Lengua Española señala que es "la persona que sirve por un salario y que se emplea en el servicio doméstico"²⁰⁷.

De la misma forma, el Diccionario Enciclopédico Gran Espasa Ilustrado, define al criado como "persona que sirve por un salario, especialmente en el servicio doméstico"²⁰⁸.

Tomando en consideración las definiciones que anteceden, podemos concluir diciendo que el criado es la persona que presta sus servicios a otra, especialmente de carácter doméstico y que normalmente vive en la casa del patrón; mientras que el doméstico no necesariamente vive en la casa del patrón, y no sólo desempeña labores del hogar, sino que también puede desempeñar otras labores encomendadas por su patrón, como ya se mencionó en párrafos anteriores.

Las fracciones IV y V, del artículo en estudio, establecen el delito de robo cometido por los patrones o sus familiares en contra de sus trabajadores:

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

Esta fracción, hace referencia al robo cometido por el dueño de la casa, por la familia de éste, en contra de sus dependientes o trabajadores domésticos: asimismo, deja abierta la posibilidad del robo cometido en contra de cualquier otra persona; a diferencia de la fracción

²⁰⁷ Diccionario De La Lengua Española. Océano. Op. Cit. Pág. 226.

²⁰⁸ Gran Espasa Ilustrado. Diccionario Enciclopédico. Op. Cit. Pág. 474.

V, la cual establece el robo realizado por el dueño de empresas o establecimientos comerciales, misma que se analizará enseguida.

"V. Cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados o criados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, y en los bienes de los huéspedes o clientes;..."

Como se puede apreciar, ésta fracción tipifica el delito de robo cometido no sólo por el dueño de la empresa o establecimiento, sino también el robo cometido por sus dependientes, encargados o criados; en el lugar donde prestan sus servicios y en los bienes de los huéspedes o clientes.

Sin embargo, el legislador mexicano, omite tipificar el robo cometido por el dueño, sobre los bienes de la empresa o establecimiento durante el procedimiento de huelga; así como el robo de los bienes de la misma que se encuentran embargados; existiendo únicamente tesis jurisprudencial en éste último caso, por lo que es necesario que se inserte otra fracción que tipifique éstos tipos de robo, también derivados de las relaciones de trabajo.

"ROBO COMETIDO POR EL DUEÑO DE LA EMPRESA. Comete el delito de robo el dueño de una negociación que se encuentra intervenida y dispone de los bienes, pues éstos se encuentran en poder del interventor, sin que sea obstáculo para admitirse esta situación que el mismo deudor puede manejarlos, enseñarlos y proponerlos a los clientes, cambiarlos de lugar dentro de la negociación, etc., porque no tiene el dominio o facultad de disponer de ellos, sin limitación alguna que puede llegar hasta el abuso y destrucción de la cosa, pudiendo estimarse que sus facultades son las de administrador o factor comercial. De otra manera, se dejarían sin efecto los derechos que tiene el acreedor por virtud del embargo, que tiende a afectar, preferentemente, los objetos embargados a la solución del adeudo. De las obligaciones que impone al interventor el artículo 807 del Código de Procedimientos Civiles de 1884, no se puede deducir, como consecuencia lógica, que no se encuentran en su poder los bienes, pues esta situación puede coexistir con la facultad material del deudor para realizar los fines prácticos del embargo que requieren, tratándose de una negociación mercantil, que ésta no detenga su marcha, sino que con el desarrollo de sus actividades ordinarias beneficie a las dos partes. Tampoco es obstáculo para la imposición de la pena prevista en el artículo 368, fracción I, del Código Penal del Distrito Federal, que la disposición de los bienes de la negociación intervenida no sea en provecho personal propio, pues los preceptos penales no sólo tienden a garantizar los derechos particulares, sino las disposiciones de la autoridad judicial que decretó el depósito. Informe de 1936, pág. 58"²⁰⁹.

²⁰⁹ PORTE: PETIT CANDAUDAP, Celestino. El Delito de Robo Simple, Complementado, Calificado, Equiparado y de Uso. Op. Cit. Pág. 240

De lo expuesto por esta tesis jurisprudencial, se deduce que el dueño que cometa el delito de robo sobre los bienes embargados de la empresa, los cuales se encuentran en poder del interventor, será sancionado por el delito de robo equiparado; por lo tanto, con la aplicación de la misma penalidad que el delito de robo, de conformidad con lo establecido por el artículo 221 fracción II, del Código Penal para el Distrito Federal, y 368 fracción I, del Código Penal Federal, que señalan:

"Artículo 221. Se impondrán las mismas penas previstas en el artículo anterior, a quien sin consentimiento de la persona que legalmente pueda otorgarlo:

....

II. Se apodere de cosa mueble propia, si ésta se encuentra en poder de otra persona por cualquier título legítimo".

"Artículo 368. Se equiparan al robo y se castigarán como tal:

I. El apoderamiento o destrucción dolosa de una cosa propia mueble, si ésta se halla por cualquier título legítimo en poder de otra persona y no medie consentimiento;....".

Pero en la práctica, no es sabido que dichas sanciones sean aplicables al patrón que cometa esta conducta típica en cuestión, es por eso que estamos convencidos que el delito de robo cometido por el patrón de una empresa o establecimiento sobre los bienes de la misma, que se encuentran embargados y durante el procedimiento de huelga, debe agregarse en el Código Penal, quedando de la siguiente manera:

"Fracción ... Cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados o criados de empresas o establecimientos comerciales, sobre los bienes de dichas personas morales, durante el procedimiento de huelga o sobre los bienes que de las mismas que se encuentren embargados".

El motivo por el cual, es necesario la inserción del contenido de esta fracción, es porque en la práctica, en algunas ocasiones durante el procedimiento de huelga, el patrón, sus dependientes o encargados, se apoderan de los bienes de la empresa o establecimiento que se encuentran en el interior de las mismas, ya sean productos o muebles, para entregarlos a sus clientes o para ofrecerlos al público, violando de esta manera, la garantía

Constitucional de los trabajadores; y de la misma forma respecto de los bienes embargados, sin que les sean impuestas las sanciones antes señaladas.

Por su parte, la fracción VI del artículo que se está estudiando, establece lo siguiente:

"VI. Cuando se cometa por los obreros, artesanos, aprendices o discípulos, en la casa, taller o escuela en que habitualmente trabajen o aprendan, o en la habitación, oficina, bodega u otro lugar al que tengan libre entrada por el carácter indicado; ...".

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para establecer la diferencia que existe entre cada una de las calificativas previstas en esta fracción, aporta en una tesis aislada las siguientes definiciones, las cuales serán las únicas que se tomarán en cuenta, del contenido de esta tesis, para un mejor entendimiento:

"ROBO, CALIFICATIVA NO CONFIGURADA EN EL DELITO DE. La fracción VI del artículo 381 del Código Penal para el Distrito Federal, establece como calificativa del delito de robo, cuando se comete por los obreros, artesanos, aprendices o discípulos, calidades que no tiene el 'mensajero' o el 'auxiliar del libro de Apéndice', que según la empresa ofendida era el nombramiento del quejoso, pues es ampliamente conocido que el **obrero** desempeña una actividad especializada en la industria que interviene en la producción, el **artesano** es un individuo que por su habilidad desarrolla un arte o un oficio, creador, en el orden estético, el **aprendiz** está en la expectativa de desarrollar habilidades relativas al arte u oficio que pretende dominar y, finalmente, el **discípulo** está sujeto a las enseñanzas del maestro, como si se tratara de una escuela o sobre la práctica, en el lugar donde se desarrollan actividades varias, aun cuando no se trate de un centro docente, por consiguiente, viola garantías la autoridad responsable al aumentar la penalidad argumentando que la fracción VI de que se trata es aplicable, porque el robo lo cometió 'un empleado en contra de su patrón', pues el robo que comete el empleado no lo incluyó el legislador en tal precepto.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito. Octava Epoca. Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII. 1991. página 451" 210.

Por lo que respecta a las distintas calificativas a que se refiere la Fracción VI, del artículo 381 del Código Penal Federal, mismas de las que se hizo referencia en la tesis arriba citada, sólo abordaremos la de obrero, por ser la que nos interesa en el desarrollo de nuestra

²¹⁰ Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. CD-ROM. Op. Cit.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

investigación, debido a que nuestro tema está enfocado principalmente a los delitos derivados de las relaciones obrero patronales.

Ahora bien, aprovechando que debemos definir el término obrero, consideramos necesario establecer la diferencia que existe entre éste y el empleado, para dejar claro el porque en nuestra investigación se utiliza el término obrero patronal.

El Diccionario de la Lengua Española, define al obrero como aquel "que trabaja manualmente para otros y a cambio de un salario"²¹¹.

Asimismo define al empleado como aquella "persona que ocupa un empleo o cargo retribuido"²¹².

Por otro lado, el término "emplear", significa "ocupar a uno encargándole un negocio, comisión o puesto. Destinar a uno al servicio público"²¹³.

De lo antes expuesto, se infiere, que obrero es la persona que realiza un trabajo manual para otra a cambio de una retribución; mientras que el empleado es aquel que desempeña un empleo, puesto, cargo o comisión en el servicio público, mediante el pago de un salario.

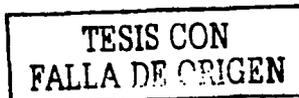
Así también, en la práctica, normalmente el término obrero, es utilizado para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en las fábricas o empresas: es decir, que realizan un trabajo manual; mientras que empleado es utilizado para aquellos trabajadores que ocupan un puesto o cargo en alguna dependencia o Institución; es decir, trabajadores que prestan un servicio público.

Por su parte, nuestra Carta Magna, no establece ninguna diferencia entre obrero y empleado, ya que considera a éstos como trabajadores, al igual que a los jornaleros, domésticos y en general a toda aquella persona que preste sus servicios mediante el pago de un salario.

²¹¹ Diccionario De La Lengua Española Esencial, Larousse. México 2002. Pág. 466

²¹² Ibidem. Pág. 247.

²¹³ Diccionario De La Lengua Española, Océano. Op. Cit. Pág. 296



Sin embargo, al establecer las normas del trabajo en el artículo 123, si bien es cierto, como ya se dijo, no establece ninguna diferencia respecto de los términos obrero, jornalero y empleado, si establece en dos apartados las normas de trabajo que deberán regir las relaciones laborales, de donde se deduce que el apartado "A", el cual es el principal objetivo de ésta investigación, se refiere a los trabajadores que realicen un trabajo manual, y el apartado "B", a los trabajadores que desempeñen un servicio público.

Una vez aclarado lo anterior, retomaremos lo contenido en la fracción VI del artículo 381 del Código Penal Federal en análisis, referente al robo cometido por obrero; y al respecto, la Suprema Corte de Justicia, en Jurisprudencia establece lo siguiente:

"ROBO COMETIDO POR OBRERO. Si el infractor se hizo de la cosa aprovechando su situación de trabajador de la empresa ofendida, para facilitar su designio antijurídico, indudablemente que el apoderamiento del objeto que realizó fue ilícito y no consentido, configurándose el delito de robo de obrero u operario. *Semanario Judicial de la Federación, tomo CXXII, págs. 1035 y 1036, quinta época*"²¹⁴.

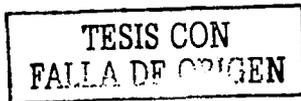
"ROBO DE OBRERO Y NO ABUSO DE CONFIANZA. No consuma abuso de confianza el obrero, que por razón de su trabajo, tiene libre acceso a la fábrica y a las cosas muebles manufacturadas por la empresa en la que presta sus servicios, al sustraer algunas de esas manufacturas, sino que realiza robo calificado, ya que si se violó la confianza del patrón, no fue por haber dispuesto de las cosas que se le hubieran dado en tenencia precaria, sino que, aprovechándose, de la facilidad de acercarse a ellas, las capturó y movilizó (apoderamiento) en ausencia del consentimiento del titular, agravándose su situación precisamente por haber faltado a la fidelidad debida. *Boletín de 1961. pág. 225, Primera Sala*"²¹⁵.

De lo antes mencionado, podemos decir que el robo de obrero, es aquel mediante el cual el trabajador, se apodera de los bienes propiedad de la empresa, sin el consentimiento del patrón, y que por lo tanto es sancionado con la misma penalidad que el delito de robo.

Para concluir, es necesario precisar que a pesar de que con anterioridad se dijo que nos gustaría que se volviera a insertar el contenido del artículo 381 del Código Penal Federal, en el Código Penal para el Distrito Federal, como se encontraba antes del 12 de noviembre de 2002, hay algo en lo que nos oponemos, toda vez que no estamos de acuerdo

²¹⁴ PORTE PETIT' CANDAUDAP, Celestino. *El Delito de Robo Simple, Complementado, Calificado, Equiparado y de Uso*. Op. Cit. Pág. 241.

²¹⁵ *Ibidem*. Pág. 247 y 248.



en que además de aplicarle al trabajador la sanción correspondiente por el robo cometido, se le aplique una pena más por tener una calidad específica de las previstas en el artículo 223 del Código Penal para el Distrito Federal y 381 del Código Penal Federal, agravando de esta forma la pena impuesta al trabajador, lo que resulta excesivo e injusto, por lo que proponemos que únicamente se imponga una sola sanción, la cual será la correspondiente a la conducta desplegada, atendiendo al monto de lo robado.

Además por si fuera poco, no sólo se le aplica una sanción penal, sino que también en materia laboral se le sanciona por así decirlo, dando por terminada la relación laboral, tal como lo dispone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I...

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de **probidad u honradez**, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; ...".

Como se puede observar, aunque la Ley Federal del Trabajo de cierta forma no establece ningún tipo de sanción económica o privativa de libertad, para el trabajador que cometa delito de robo, si considera este tipo de conducta ilícita como una causa de rescisión de la relación laboral, imponiendo de esta manera un tipo de sanción administrativa, dando por terminada la relación de trabajo; es por eso que cada vez más se requiere la unificación de contenidos legales por parte de la Ley Federal del Trabajo y del Código Penal, o la urgente creación de una Ley Especial, para una mejor regulación de las figuras delictivas derivadas de la relación de trabajo, y así establecer la opción de imponer pena privativa de libertad, pena pecuniaria o la terminación de la relación laboral, según el monto de lo robado o la gravedad del ilícito cometido.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.7. EL DELITO DE FRAUDE AL SALARIO.

El único delito típicamente previsto tanto por la Ley Federal del Trabajo como por el Código Penal, es el delito de fraude al salario, cuyas sanciones aplicables en tal caso, son las privativas de libertad, insertadas en el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 230 del Código Penal para el Distrito Federal y en el artículo 386 del Código Penal Federal, los cuales se verán más adelante.

Antes de entrar al tema de fraude al salario, consideramos necesario dejar claramente establecido el significado de salario y fraude.

En relación al salario, el artículo 82 de nuestra Ley Federal del Trabajo dice:

"Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Asimismo, el artículo 84 de la propia Ley, establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De la misma forma, el artículo 85, continúa señalando que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, y que para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo, y en el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Por otro lado, el artículo 90 de la Ley en comento, define al salario mínimo, señalando que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Considerando además, de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Respecto al fraude, el Diccionario de la Lengua Española, lo define como "engaño.// Acto que elude una disposición legal"²¹⁶.

Por su parte, el Código Penal Federal, considera al fraude como engaño o aprovechamiento de error en que se encuentra una persona para que otra se haga ilícitamente de alguna cosa o alcance un lucro indebido (artículo 386 párrafo primero).

Sobre el particular, el Código Penal para el Distrito Federal, establece lo mismo, agregando únicamente que el lucro indebido que se obtenga, debe ser en beneficio propio o de un tercero (artículo 230 parte inicial).

En nuestra opinión, el salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por sus servicios prestados, siempre en moneda de curso legal.

Por lo que hace al fraude, consideramos es el medio por el cual se vale un patrón para engañar al trabajador y pagarle menor cantidad a la pactada por su trabajo realizado, o en su caso no entregarle pago alguno por el servicio prestado.

Después de esta breve reseña, pasemos al estudio de nuestro tema de fraude al salario, según como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en su Título Dieciséis, llamado "Responsabilidades y Sanciones":

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

²¹⁶ Diccionario De La Lengua Española Esencial. Op. Cit. Pág. 309.

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

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

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

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

Ahora bien, a diferencia de las penas impuestas por la Ley Federal del Trabajo, el Código Penal Federal, menciona lo siguiente:

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

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres días a seis meses o de treinta a ciento ochenta días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario;

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

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

Por su parte, el artículo 387 del mismo ordenamiento legal, describe el delito, mejor conocido con el nombre de fraude al salario, al tenor siguiente:

"Artículo 387. 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; ...".

En tanto que el Código Penal Para el Distrito Federal, respecto de las sanciones aplicables al fraude, indica:

"Artículo 230. Al que por medio del engaño o aprovechando el error en que otro se halle, se haga ilícitamente de alguna cosa u obtenga un lucro indebido en beneficio propio o de un tercero, se le impondrán:

I. De veinticinco a setenta y cinco días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de cincuenta veces el salario mínimo, o no sea posible determinar su valor;

II. Prisión de cuatro meses a dos años seis meses y de setenta y cinco a doscientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de cincuenta pero no de quinientas veces el salario mínimo;

III. Prisión de dos años seis meses a cinco años y de doscientos a quinientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de quinientas pero no de cinco mil veces el salario mínimo; y

IV. Prisión de cinco a once años y de quinientos a ochocientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de cinco mil veces el salario mínimo".

Mientras que el su artículo 231, enlista una serie de conductas delictivas, consideradas como fraude, encontrándose entre éstas, las de fraude al salario:

"Artículo 231. Se impondrán las penas previstas en el artículo anterior, a quien:

...

IV. Al que se haga servir alguna cosa o admita un servicio en cualquier establecimiento comercial y no pague el importe debidamente pactado comprobado;

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

Por otro lado, el artículo 233 del mismo ordenamiento legal, equipara al delito de fraude, el hecho de que alguien al valerse del cargo que ocupe en el gobierno o en cualquiera agrupación de carácter sindical, social, o de sus relaciones con funcionarios o dirigentes de dichos organismos, obtenga dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio, a cambio de prometer o proporcionar un trabajo, un ascenso o aumento de salario en los mismos, sancionándolo con pena privativa de libertad, consistente en prisión de seis meses a diez años y de cuatrocientos a cuatro mil días multa; lo que de igual forma prevé el artículo 389 del Código Penal Federal.

En virtud de lo antes expuesto, se puede decir, que las sanciones impuestas por la comisión de esta conducta ilícita, por parte del Código Penal Federal, son las que se deberían de aplicar, por ser más severas, y en todo caso insertarlas en la Ley Federal del Trabajo, en el Código Penal para el Distrito Federal, o en su caso en la Ley Especial, misma que como se ha venido diciendo, se requiere cada vez más con mayor urgencia, para que de esta manera los patrones frenen sus actos y lo piensen antes de cometer fraude al salario en contra de sus trabajadores.

Sentado lo anterior, pasemos al último de los delitos que se analizará en este capítulo, con el cual daremos por terminada la presente investigación.

4.8. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

Otro delito derivado de la relación laboral que lamentablemente no regula nuestra Ley Federal del Trabajo, y que por el contrario si tipifica el Código Penal, es el delito de hostigamiento o acoso sexual, previsto y sancionado en el artículo 259 Bis del Código Penal Federal, recogido por el Título Decimoquinto, denominado "Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual"; y en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, dentro del Título Quinto "Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual".

El delito de hostigamiento o acoso sexual, es un tema que no solamente constituye un hecho que se ha venido presentando desde mucho tiempo atrás en las relaciones laborales, sino que también es muy comentado en nuestro tiempo, ya que es de gran trascendencia social, porque repercute en todos los niveles sociales, y que viene a ser uno de los que más predomina dentro del ámbito laboral; pero que sin embargo, jurídicamente ha sido muy poco analizado en profundidad, debido a que en la práctica resulta difícil su comprobación, además aunque es sancionado, la pena aplicable es muy reducida, es por eso que gran parte de éstos casos no son denunciados, lo que permite que este tipo de conducta delictiva derivada de la relación de trabajo quede impune; es decir, que el hostigador no sea sancionado, y por lo tanto, que el acoso sexual sea cada vez, más frecuente y grave.

Por otra parte, es importante mencionar, que el delito de hostigamiento sexual en el marco de la relación laboral, se desarrolla en la oficina o en cualquier otro lugar de trabajo, a través de la solicitud sexual o exteriorización de un deseo, de una apatencia o de un querer siempre sexual; no sólo de manera verbal, sino que puede ser mediante gestos o el acercamiento físico, al grado tal, que se convierte en agobio para la persona acosada, que puede ser tanto mujer como hombre .

Antes de iniciar con el análisis más profundo del delito de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, nos parece importante precisar que en este punto, se utilizarán de manera indistinta las expresiones hostigamiento y acoso, en virtud de ser sinónimos, tal como se desprende de las definiciones que a continuación se citan.

Hostigar, significa "perseguir, molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndole, o de otro modo"²¹⁷.

²¹⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. (A-I). Porriri, México 2000. Pág. 783.

Acosar, significa "perseguir a una persona o a un animal, sin conceder tregua ni reposo//. Fatigar, perseguir, importunar a alguna persona con molestias o trabajos" ²¹⁸.

Ahora bien, respecto a la definición del delito de acoso sexual, De Vega Ruiz, lo define de la siguiente manera:

"El acoso sexual supone, en ámbito penal, toda conducta que avasalle, violenta, exija y comprima a otra persona, manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual, de manera insistente y no querida. Una conducta sería, hiriente y molesta, que se exteriorice con expresiones verbales y, sobre todo, con actos más o menos lujuriosos. No se precisa ninguna especial vinculación personal o profesional entre las partes. Puede ser en relaciones heterosexuales o bien homosexuales. Los sujetos activo y pasivo pueden ser, indistintamente, varón o mujer, aunque lo normal sea sujeto activo varón y sujeto pasivo mujer" ²¹⁹.

Elpidio González, define al acoso sexual como "la imposición de mensajes sexuales. Si la forma o contenido de la manifestación es intensa, una sola exteriorización es suficiente para constituirlo.

Otros elementos suelen agregarse en una definición, frecuentemente en una enumeración de actos ejemplificativos, y éstos son:

a) que el receptor, directo o indirecto, no buscó, rechazó o no desea;

b) que pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o cualquier otro derecho adquirido o en explicativa del receptor; que lo ofende o humilla y, en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral" ²²⁰.

"La noción de acoso sexual, tal como se desprende de estos documentos sindicales, incluye 'cualquier acercamiento de contenido sexual, no deseado por parte de la persona que lo recibe, pudiendo ser expresado de manera verbal y/o no verbal y en el que se utilizan presiones físicas y/o psíquicas para obtener favores sexuales de la persona acosada en el

²¹⁸ Ibidem Pág. 30.

²¹⁹ DE VEGA RUIZ, José Augusto. El Acoso Sexual como Delito Autónomo. Coles. España. 1991. Pág. 49.

²²⁰ GONZALEZ, Elpidio. Acoso Sexual. Depalma. Argentina. 1996. Pág. 1.

lugar de trabajo': Constituye, pues, una conducta sexual calificable como 'demostración de poder con la que se intimida y humilla a una trabajadora (o trabajador), interfiriendo su vida profesional y sus derechos' " 221.

Por otro lado, respecto a la forma en que la norma penal, regula el delito de acoso sexual, cuyo análisis hemos dejado al final, conviene advertir lo siguiente:

Tal como ya se manifestó al inicio del presente apartado, el delito de hostigamiento sexual, actualmente se encuentra previsto y sancionado en el numeral 259 Bis, dentro del Título Decimoquinto, del Código Penal Federal, denominado "Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual", y por el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, correspondiente al Título Quinto "Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual", cuyos contenidos varían uno de otro, como se verá a continuación.

Iniciaremos con lo redactado en el Código Penal Federal.

"Artículo 259 BIS. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida".

De la redacción del artículo arriba citado, se desprende que dicho precepto legal no será aplicable, si la actitud del sujeto activo de la figura delictiva de hostigamiento sexual, en el ámbito laboral no es de manera reiterada, conducta que resulta difícil de encuadrar, toda vez que el término reiteración, en la práctica es complejo, y viene a ser materia de constante discusión, en virtud de que nos hacemos la pregunta de: ¿cuántas veces tendría que realizar el sujeto activo su conducta delictiva para que pueda considerarse como reiterada y así poderse integrar plenamente el delito de hostigamiento sexual?, pregunta que queda sin

²²¹ BAYLOS GRAU, Antonio y Juan Terradillos Basoco. Delito Penal del Trabajo Op Cit Pág. 183.

respuesta, debido a que el legislador omite mencionar el número de veces en que el activo debe desplegar su conducta típica sobre el pasivo para que sea reiterada.

Por lo que hace a los fines lascivos, consideramos que en la práctica también es difícil de comprobar, en virtud de que en la mayoría de las ocasiones, no se puede demostrar que el sujeto activo se acerca únicamente al pasivo con fines de deseo sexual exagerado, a lo cual también nos hacemos la pregunta que queda en el aire: ¿Cómo demostrar que el activo asedia al pasivo con fines de naturaleza sexual?.

Asimismo nos preguntamos: ¿de qué entidad o importancia debe ser el daño o perjuicio causado a la víctima de hostigamiento sexual para que pueda ser punible?.

Finalmente, en relación a la sanción pecuniaria, establecida para el delito de hostigamiento sexual, en el artículo 259 BIS, del Código Penal Federal, consideramos que es mínima, por lo que proponemos que se cambie a una penalidad más severa, siendo en este caso la pena privativa de libertad prevista para esta conducta típica, por el Código Penal para el Distrito Federal, consistente en pena de prisión de seis meses a tres años, para que vaya acorde a la gravedad de la figura delictiva en estudio, en virtud de que la víctima de este delito no sólo es dañada psicológicamente, sino que también le propicia dificultad de desempeñar su trabajo de manera normal, quitándole la posibilidad de hacerlo con satisfacción y gusto; *asimismo proponemos que se cambie totalmente la redacción de dicho artículo, para que quede como el texto del artículo 179, del Código Penal para el Distrito Federal, donde ya no aparecen los términos reiteración y fines lascivos, generalizando además la actividad que los relaciones, encontrándose entre está, la relación laboral; artículo cuyo análisis se hará a continuación.*

“Artículo 179. Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela”.

Como podemos observar, este ordenamiento legal no requiere que el acoso sexual sea de manera reiterada, sino que basta con que se acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado con la actividad que los vincule.

Lo anterior nos lleva a proponer la necesaria y urgente inserción de esta figura típica, dentro de la Ley Federal del Trabajo; así como la reforma, al artículo 259 Bis, del Código Penal Federal, para que de esta forma no exista discrepancia entre estos instrumentos legales, o en su caso se inserte en la Ley Especial a que tanto aludimos en la presente investigación, bajo el Título de "Delitos contra la Libertad Sexual cometidos con motivo de la Relación Laboral".

Todo esto, en virtud de ser motivo de especial preocupación, ya que como se mencionó anteriormente, este delito es muy común en el ámbito laboral, pero muy poco denunciado, debido a las problemáticas a que se enfrenta la víctima al tratar de comprobar la existencia de este ilícito, además de que cualquier persona puede padecerlo, tanto mujeres como hombres y por lo tanto deben tener el mismo derecho que las mujeres en la protección de su dignidad.

Ya que si bien es cierto, el tipo de comportamiento delictivo de que se habla, no suele dejar huella física, si provoca molestias personales de carácter sexual, y no sólo esto, sino que incluso puede llegar hasta la afectación psicológica del sujeto pasivo del delito de hostigamiento sexual; además de que evita la correcta convivencia en el lugar de trabajo; motivo por el cual estimamos que la pena aplicable en los ordenamientos legales arriba indicados, debe ser la privativa de libertad, establecida en el Código Penal para el Distrito Federal, para esta conducta ilícita; ante la inobservancia en la que hoy en día nos enfrentamos y de esta forma propiciar que las víctimas de este delito que surge en el ámbito laboral, decidan cada vez más denunciar la comisión de dicha figura típica, de manera tal que se asegure la exacta aplicación de la sanción correspondiente.

A manera de conclusión, tomando en consideración todo lo expuesto, y como se ha venido señalando en nuestra investigación, podemos decir, que se requiere la urgente inserción de un capítulo específico, que tipifique todas las figuras delictivas que surgen en el marco de la relación laboral, en nuestra Ley Federal del Trabajo y en el Código Penal, o en su caso la creación de una Ley Especial, con el objeto de lograr la erradicación de las conductas delictivas en los lugares de trabajo; así como el incremento de las sanciones económicas y la imposición y aplicación de sanciones penales; toda vez que éstas, tienen una capacidad intimidatoria, lo que hace que el patrón se frene antes de cometer una conducta típica en contra de los trabajadores, es por eso que afirmamos, que se requiere la

reforma del ordenamiento sancionador laboral, donde además de la imposición de sanciones económicas, se apliquen penas corporales.

Lo anterior, con la finalidad de que al reformar la legislación Laboral y Penal vigente, o al crearse la Ley Especial, se pongan en armonía con el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho Penal del Trabajo, es la disciplina jurídica que tutela penalmente las conductas ilícitas derivadas de la relación laboral; así también, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las conductas u omisiones típicas que surgen con motivo de la prestación de servicios.

SEGUNDA. Delito laboral, es el acto u omisión de los patrones o de los trabajadores, que alteran las relaciones de trabajo, afectan el fenómeno de la producción o lesionan los derechos de los trabajadores, y que se encuentran tipificados y sancionados tanto en el Código Penal como en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. La diferencia que existe entre infracción y delito, es que la infracción viola disposiciones de carácter administrativo como son, leyes, reglamentos, circulares, etc; mientras que el delito vulnera normas de derecho penal, que protegen la vida, la salud y el patrimonio de las personas; así, la sanción aplicable para la infracción se traduce pena pecuniaria, mientras que para el delito, pena privativa de libertad.

CUARTA. La relación que existe entre el Derecho Laboral y el Derecho Penal, no es muy íntima, debido a que es muy reducida la regulación de las conductas ilícitas que surgen con motivo de la prestación de servicios; es decir, no hay gran participación del Derecho Penal, para regular y sancionar las conductas típicas que surgen dentro de las relaciones de trabajo.

QUINTA. Desde la antigüedad, se ha buscado dar un tratamiento especial a los delitos que surgen con motivo de la prestación de servicios, advirtiéndose que en algunas disposiciones Penales, se establecían penas rigurosas como: la pena de muerte, prisión, horca, castración, trabajos forzados en arsenales, obras públicas y conventos; y en otras no tan rigurosas, donde las infracciones se sancionaban con multas, azotes, prohibición de trabajar en el oficio correspondiente.

SEXTA. A lo largo de toda la historia, se ha venido observando que ha existido y existe una ausencia notoria en nuestra Ley Federal del Trabajo, de verdaderos recursos capaces de frenar las constantes violaciones a las normas de trabajo, que traen como resultado el nacimiento de delitos laborales, auxiliándose siempre del Código Penal para la imposición de penas.

SÉPTIMA. La situación actual en que se encuentra la legislación laboral, ha traído como consecuencia, que cada vez más existan patrones, que violen constantemente los derechos de los trabajadores, en virtud de que las penas que establece, no son suficientes para frenar la comisión de sus conductas delictivas, lo que permite que en muchas de las ocasiones queden prácticamente impunes figuras típicas derivadas de la relación laboral, es por eso que se requiere la urgente reforma al Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, referente a las "Responsabilidades y Sanciones", en donde se incluyan todas las conductas ilícitas que surgen en el marco de la relación laboral; asimismo, que este capítulo se inserte en el Código Penal o en su caso, la creación de una Ley Especial que regule este tipo de delitos derivados de la relación de trabajo.

OCTAVA. Para evitar que se continúen violando los derechos de los trabajadores, se requiere el refuerzo de las sanciones pecuniarias y corporales, ya previstas en la Ley Federal del Trabajo, en el Código Penal, en la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, y en la Ley del Seguro Social.

NOVENA. La figura del Ministerio Público como representante social, tiene como función primordial, salvaguardar los intereses de la sociedad; así como el de procurar una resolución pronta y expedita, al momento en que tiene conocimiento de un hecho delictivo, mediante sus determinaciones, ya sea de ejercicio o no ejercicio de la acción penal; es por eso que cada vez más, los diversos ordenamientos legales, le otorgan facultades de intervención para sancionar conductas ilícitas, incluyendo nuestra legislación laboral.

DÉCIMA. La ineficacia de las autoridades del trabajo frente a los delitos laborales, es lo que ha ocasionado la intervención al Ministerio Público para la solución de los conflictos laborales que traigan como consecuencia el nacimiento de figuras delictivas, en virtud de que resultan insuficientes las sanciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, por ser de carácter administrativo, por lo que requieren un sistema reforzado de sanciones para prevenir su ineficacia; y así, a través de una acción coactiva que caracteriza al Ministerio Público se cumplan o se hagan cumplir las normas de trabajo.

DÉCIMO PRIMERA. Para que realmente se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a la intervención que las autoridades laborales deben dar al Ministerio Público en el momento en que se percata de la existencia de la comisión de un delito en materia laboral, se debe adscribir personal ministerial en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de que el procedimiento ante la autoridad penal sea más pronto, expedito y eficaz, el cual deberá denominarse Ministerio Público del Trabajo.

DÉCIMO SEGUNDA. El Órgano Ministerial que deberá tener conocimiento de los delitos que surgen con motivo de la relación de trabajo, será la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, toda vez que la mayoría de dichos delitos son competencia del orden común; además de que esta autoridad es la encargada de investigar los delitos de ese fuero, según lo dispuesto en el artículo 3° fracción II, de la Ley Orgánica de la ya referida Institución, reservando siempre la competencia del Ministerio Público Federal y de las entidades federativas, ya que en el momento en que el Ministerio Público del Distrito Federal, se percate de la existencia de un ilícito derivado de la relación de trabajo, cuya competencia corresponda a la Procuraduría General de la República o a cualquiera de las Procuradurías de los Estados, deberá iniciar la averiguación previa correspondiente y posteriormente remitirla a la autoridad competente.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décimosegunda edición. Porrúa. México. 1995. 1048 p.
2. ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Porrúa. México. 1972. 292 p.
3. BAYLOS GRAU, Antonio y Juan Terradillos Basoco. Derecho Penal del Trabajo. Primera reimposición. Trotta. España. 1991. 218 p.
4. BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994. 725 p.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. 627 p.
6. CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl y Raúl Carranca y Rivas. Derecho Penal Mexicano. Parte General. Vigésima edición. Porrúa. México. 1999. 982 p.
7. CARRASCO RUIZ, Eduardo. Coordinación de la Ley del Seguro Social. Limusa. México. 1972. 209 p.
8. CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Parte General. Cuadragésima edición. Porrúa. México. 1999. 363 p.
9. CASTILLO SOBERANES, Miguel Angel. El Monopolio del Ejercicio de la Acción Penal del Ministerio Público en México. UNAM. México. 1992. 221 p.
10. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997. 584 p.
11. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1999. 478 p.
12. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Torno I. Undécima edición. Porrúa. México. 1998. 669 p.
13. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Torno II. Undécima edición. Porrúa. México. 1996. 931 p.
14. DE BUEN L., Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda edición. Porrúa. México. 1986. 154 p.

15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimosexta edición. Porrúa. México. 1999. 776 p.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décimoprimer edición. Porrúa. México. 2000. 788 p.
17. DE VEGA RUIZ, José Augusto. El Acoso Sexual como Delito Autónomo. Colex. España. 1991. 118 p.
18. GARCIA MÁYEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo séptima edición. Porrúa. México. 1995. 444 p.
19. GONZALEZ, Elpidio. Acoso Sexual. Depalma. Argentina. 1996. 232 p.
20. JIMÉNEZ DE ASUA, Luis. La Ley y el Delito. Andrés Bello. Caracas, Venezuela. 1945. 717 p.
21. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición. Porrúa. México. 1999. 308 p.
22. LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Introducción al Derecho Penal. Segunda edición. Porrúa. México. 1994. 281 p.
23. MARTINEZ GARNELO, Jesús. La Investigación Ministerial Previa. Cuarta edición. Porrúa. México. 1999. 1044 p.
24. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II (INSTITUCIONES). Porrúa. México. 1983. 450 p.
25. OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho. Quinta edición. México 1982. 372 p.
26. PAVON VASCONCELOS, Francisco. Manual de Derecho Penal Mexicano. Décima cuarta edición. Porrúa. México. 1999. 652 p.
27. PORTE PETIT CANAUDAP, Celestino. Apuntamientos de la Parte General de Derecho Penal I. Decimaséptima edición. Porrúa. México. 1998. 508 p.
28. PORTE PETIT CANAUDAP, Celestino. El Delito de Robo Simple, Complementado, Calificado, Equiparado y de Uso. "Jurisprudencia Sistematizada". Trillas. México. 1991. 289 p.
29. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta edición. Sista. México. 1993. 294 p.

30. REYNOSO DAVILA, Roberto. Delitos Patrimoniales. Porrúa. México. 1999. 390 p.
31. ROJO TORRECILLA, E. y otros. Delitos contra los Derechos de los Trabajadores y Contra la Seguridad Social. Bosch. España. 1998. 347 p.
32. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Los Delitos en Materia del Seguro Social. Segunda edición. Porrúa. México. 2000. 181 p.
33. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Quinta edición. Porrúa. México. 2001. 799 p.
34. TORRES LOPEZ, Mario Alberto. Las Leyes Penales. (Dogmática y Técnica Penales). Porrúa. México. 1993. 138 p.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Segunda edición. Porrúa. México. 1972. 510 p.
36. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. 699 p.
37. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Botas. México. 1948. 245 p.
38. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. "Teoría Integral". Segunda edición. Porrúa. México. 1979. 906 p.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2002. 98 p.
2. Ley Federal del Trabajo. (Colección Laboral). Delma. México. 2000. 522 p.
3. Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. México. 1995. 915 p.
4. Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1970. 488 p.
5. Nueva Ley Federal del Trabajo. "Tematizada". Comentada por Baltazar Cavazos Flores. Jus. México. 1975. 989 p.

6. Ley Federal del Trabajo. Alco. México. 2003. 303 p.
7. Leyes del Trabajo Comentadas, Anotadas y Concordadas. Comentada por Osorio Y Florif, Manuel. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1961. 759 p.
8. Nueva Ley del Seguro Social. (Colección Laboral). Delma. México. 2000. 522 p.
9. Nueva Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. Alfaro. México. 2003. 475 p.
10. Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (Colección Laboral). Delma. México. 2000. 522 p.
11. Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Alco. México. 2003. 303 p.
12. Código Fiscal de la Federación. (Legislación Fiscal). Sista. México. 2003. 139 p.
13. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. (Legislación de la Administración Pública Federal). Segunda edición. Delma. México. 2003. 974 p.
14. Código Penal Federal. (Agenda Penal Federal). ISEF. México. 2002. 128 p.
15. Código Penal para el Distrito Federal. (Agenda Penal del Distrito Federal). ISEF. México. 2002. 105 p.
16. Código Penal para el Distrito Federal. (Agenda Penal del Distrito Federal). ISEF. México. 2003. 95 p.
17. Código Penal y Procesal Penal del Estado de Michoacán. "Leyes y Códigos de México". Porrúa. México. 1993. 287 p.
18. Código Penal del Estado de México. "Legislación Penal Procesal para el Estado de México". Sista. México. 2000. 323 p.

JURISPRUDENCIA

1. Autoridades Administrativas. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Quinta Epoca. Apéndice de 1985. Tomo Parte III. Tesis 377. página 646. Jurisprudencia en materia Administrativa.

2. Arresto como Medida de Apremio. El artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo no viola el Artículo 17 de la Constitución Federal. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Séptima Época. Volumen 205-216 Primera Parte. Página 22. Informe 1986. Tesis Aislada en materia Laboral.

3. Cláusula de Exclusión por Separación. Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los Contratos-Ley, son violatorios de los artículos 5o., 9o. y 123, Apartado "A", fracción XVI, de la Constitución Federal. Amparo directo en revisión 1124/2000. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LIX/2001. Página: 443. Tesis Aislada en materia Laboral.

4. Huelga Ilicita. Consecuencias Penales de la. Amparo en revisión 127775. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 88. Sexta Parte. Página: 51. Tesis Aislada en materia Laboral.

5. Robo Cometido Por un Chofer. Semanario Judicial de la Federación, tomo CIII, página 2314, quinta época.

6. Robo de Dependiente, Concepto de. Robo Calificado. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. Tomo II. Materia Penal. Página 172.

7. Robo Cometido por el Dueño de la Empresa. PORTE PETIT CANDAUDAP, Celestino. El Delito de Robo Simple, Complementado, Calificado, Equiparado y de Uso. "Jurisprudencia Sistematizada". Trillas. México. 1991. Pág. 240.

8. Robo, Calificativa no configurada en el Delito de. Tercer Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII. 1991. página 451.

9. Robo Cometido Por Obrero. Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXXII. Páginas. 1035 y 1036. Quinta Época.

10. Robo de Obrero y No Abuso de Confianza. Boletín de 1961. página. 225 Primera Sala.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. AGUILAR ROS, Ramón y Otros. Diccionario Jurídico Espasa. Espasa Calpe. Madrid España. 2001. 1449 p.

2. DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Décimoctava edición. Porrúa. México. 1992. 525 p.
3. Diccionario De La Lengua Española. Océano. España. 2000. 934 p.
4. Diccionario De La Lengua Española Esencial. Larousse. México. 2002. 727 p.
5. GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo II (E-O). Abeledo Perrot. Argentina. 1986. Pág. 649 p.
6. GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo III (P-Z). Abeledo Perrot. Argentina. 1987. 626 p.
7. Gran Espasa Ilustrado. Diccionario Enciclopédico. Espasa Calpe. España. 2001. 1800 p.
8. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. (I-O). Décimotercera edición. Porrúa. México. 1999. 2302 p.
9. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III (P-Z). Décimotercera edición. Porrúa. México. 1999. 3272 p.
10. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I (A-I). Porrúa. México. 2000. 865 p.

OTRAS FUENTES

1. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000. Octava y Novena Épocas. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2000. CD-ROM. IUS 2000.
2. Ley Federal del Trabajo y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Primera versión 2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2000. CD-ROM.
3. MILLARES G., Alfonso. "Inconstitucionales, los Artículos 395 y 413 de la LFT: SCJN. Renunciar a un Sindicato ya no Será Motivo de Exclusión de las Empresas". Excelsior. Miércoles 18 de Abril de 2001.

V. B.
Miguel

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**