



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

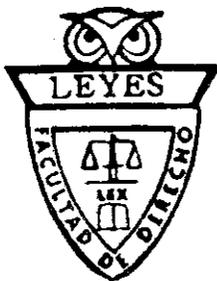
DE LAS SANCIONES A LAS VIOLACIONES LABORALES CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :  
ANGELINA GALICIA JUAREZ

ASESOR: LIC. MOISÉS SABANERO HERNANDEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2005

m 344212



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

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

NOMBRE: ANGELINA

GALICIA JUAREZ

FECHA: 16 - mayo - 2005

FIRMA: [Firma]

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

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: ANGELINA GALICIA JUAREZ, con número de cuenta 93256058, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "DE LAS SANCIONES A LAS VIOLACIONES LABORALES CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", bajo la dirección del Lic. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS, en el oficio con fecha 18 de febrero de 2005., 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., 14 de marzo 2005.

[Firma]

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO  
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.

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

**A DIOS,**

**POR SER LUZ SUPREMA QUE ME ILUMINA Y ME  
GUÍA DÍA A DÍA Y POR HABERME PUESTO EN ESTE  
CAMINO.**

**A MIS PADRES:**

**SABINA JUÁREZ GONZÁLEZ**

**Y**

**VICENTE GALICIA ORTIZ**

**POR MI EXISTENCIA, POR SU APOYO  
INCONDICIONAL EN LOS MOMENTOS  
GRATOS E INFORTUNOS DE MI VIDA, POR  
SER LA RAZÓN DE MÍ EXISTIR, PORQUE  
LOS AMO, ¡INFINITAS GRACIAS!**

**A MIS HERMANOS:**

*MARICELA, GERARDO, DARIO, FABIAN Y ABRAHAM.*

*CON GRAN CARIÑO, POR SER PARTE IMPORTANTE DE MI EXISTENCIA, POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO EN LOS INSTANTES FELICES Y EN LAS INCIERTAS E INGRATAS HORAS DE MI VIDA, PORQUE SABEN QUE CUENTAN CONMIGO Y YO CON USTEDES.*

**A MIS AMIGOS:**

*PERSONAS QUE TIENEN UN LUGAR SIGNIFICATIVO EN MI VIDA Y QUE ME HAN ALENTADO A SEGUIR SIEMPRE ADELANTE, COMPAÑEROS DE ANDANZAS, TRISTEZAS Y ALEGRÍAS, Y PORQUE SIEMPRE CONFIARON EN MÍ; CON ESPECIAL AFECTO A REYNA ISABEL OLVERA PÉREZ ¡MUCHAS GRACIAS POR TU APOYO INCONDICIONAL!; ROSARIO DEL PILAR CAMARENA GONZÁLEZ, ALEJANDRA LIZBETH LÓPEZ QUERO Y MARÍA DEL CARMEN BRAVO SÁNCHEZ*

**A MIS SOBRINOS:**

*DARIANA Y ZAID*

*POR ESA CHISPA DE ALEGRÍA Y FELICIDAD QUE LE HAN INYECTADO A MI VIDA.*

**IN MEMORIAM:**

*ABEL JUÁREZ GONZÁLEZ  
Y  
FRANCISCO JUÁREZ ESQUITÍN.*

*POR HABER PUESTO SU GRANITO DE ARENA EN MI CAMINO HACIA LA ABOGACÍA, NUNCA LOS OLVIDARÉ, DONDE QUIERA QUE SE ENCUENTREN  
¡GRACIAS!*

***A MI DIRECTOR DE TESIS***

***LIC. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ***

***QUIEN FORMA PARTE EN LA CRISTALIZACIÓN DE  
ESTE TRABAJO, CON ESPECIAL GRATITUD, RESPETO  
Y ADMIRACIÓN.***

***A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA  
FACULTAD DE DERECHO***

***POR HABERME PERMITIDO FORMARME  
EN SUS AULAS, POR DARME LAS  
HERRAMIENTAS PARA MI VIDA  
PROFESIONAL.***

# DE LAS SANCIONES A LAS VIOLACIONES LABORALES CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## ÍNDICE

|                   | PÁG. |
|-------------------|------|
| INTRODUCCIÓN..... | I    |

### CAPÍTULO 1

#### MARCO CONCEPTUAL

|   |    |
|---|----|
| 1.1. Derecho Social .....                         | 2  |
| 1.2. Derecho del Trabajo .....                    | 7  |
| 1.3. Relación Laboral .....                       | 14 |
| 1.4. Sujetos de la Relación Laboral .....         | 17 |
| 1.4.1. Trabajador .....                           | 17 |
| 1.4.2. Patrón .....                               | 20 |
| 1.5. Contrato de Trabajo .....                    | 21 |
| 1.5.1. Condiciones Generales de Trabajo .....     | 24 |
| 1.6. Concepto de Violaciones .....                | 31 |
| 1.6.1. Sanciones y Penas en Materia Laboral ..... | 32 |
| 1.7. Concepto de Delito .....                     | 37 |
| 1.7.1. Características del Delito .....           | 42 |
| 1.8. La Falta y Conceptos Relacionados .....      | 46 |
| 1.9. De la Violación o Delito Laboral .....       | 51 |

### CAPÍTULO 2

#### MARCO HISTÓRICO

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Evolución del Derecho Laboral en México .....   | 56 |
| 2.1.1. La Época Novohispana .....  | 57 |
| 2.1.2. Transición hacia la Independencia .....   | 61 |
| 2.1.3. La Etapa Porfirista y Prerevolucionaria .....                                       | 68 |
| 2.1.4. La Revolución y el Siglo XX .....   | 71 |
| 2.2. Las Sanciones a las Violaciones Laborales en la Ley Federal del Trabajo de 1931 ..... | 79 |
| 2.3. La Penalidad a las Violaciones Laborales en la Ley Federal del Trabajo de 1970 .....  | 90 |

### **CAPÍTULO 3**

#### **MARCO JURÍDICO**

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 3.1. | Fundamento Constitucional .....                              | 101 |
| 3.2. | Ley Federal del Trabajo .....                                | 112 |
| 3.3. | El Código Penal Federal .....                                | 127 |
| 3.4. | Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ..... | 130 |
| 3.5. | Ley del Seguro Social .....                                  | 133 |
| 3.6. | Reglamentación Relacionada .....                             | 141 |

### **CAPÍTULO 4**

#### **DE LAS SANCIONES A LAS VIOLACIONES LABORALES Y SU NECESARIA ACTUALIZACIÓN Y REVALORIZACIÓN**

|                            |   |     |
|----------------------------|---|-----|
| 4.1.                       | Análisis Jurídico de las Sanciones y Violaciones a la Ley Federal<br>del Trabajo .....        | 145 |
| 4.2.                       | Problemática en las Sanciones y Violaciones a la Ley Federal<br>del Trabajo .....             | 154 |
| 4.3.                       | Criterio Judicial .....   | 160 |
| 4.4.                       | Proposiciones en la regulación y sanción a las violaciones en la materia<br>del trabajo ..... | 168 |
| <b>CONCLUSIONES.</b> ..... |   | 177 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.</b> ..... |   | 182 |

## INTRODUCCIÓN

El principal objetivo del presente trabajo es la necesaria revalorización y actualización por parte de los legisladores de nuestra ley laboral, en particular a lo referente a las sanciones y violaciones a las normas laborales; las violaciones que puedan darse dentro o con motivo de la relación laboral, en los excesos que efectúe el patrón en perjuicio del trabajador, violentando con ello a los bienes jurídicos elevados al rango de derechos fundamentales y protegidos por nuestra Carta Magna. En virtud de la importancia que revisten las normas del trabajo, pues derivan de la ley fundamental, el artículo 123 de nuestra Carta Magna, protectora de los derechos laborales, que no son otra cosa que derechos sociales, obtenidos a través de diversas luchas de los trabajadores, por lo que su inobservancia trasciende de lo jurídico a lo social.

No obstante lo anterior, encontramos contemplados en la Ley Federal del Trabajo, una serie de conductas lascivas a los derechos laborales, así, como la correspondiente sanción ante la inobservancia de la ley, sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico laboral no es claro en el sentido de diferenciar entre violación y delito, dándoles un trato de sinónimos y un rango de iguales, en específico, las señaladas dentro de su título dieciséis "Responsabilidades y Sanciones", además, que la casi totalidad de sanciones es inaplicable por el nulo conocimiento que se tiene de las mismas y la poca conciencia del infractor de la norma que con su conducta origina una afectación directa a los derechos laborales, hallándonos también que la autoridad no aprecia la magnitud de estas conductas.

La autoridad es la encargada de vigilar y dar el debido cumplimiento al mandato legal y vemos que realmente no es así, olvidando el sentido de la Ley que es el de proteger los derechos sociales elevados al rango de constitucionales; con esto es evidente el desconocimiento del procedimiento y el incumplimiento a la Ley.

Por ello, para su estudio se presenta una investigación conformada por cuatro capítulos cuyo contenido es el siguiente.

En nuestro primer capítulo consideramos pertinente fijar los conceptos generales que nos permitan lograr una mejor comprensión e interpretación de nuestra investigación, partiendo de lo general a lo particular, ejemplo de ellos está la definición de Derecho Social, Derecho del Trabajo, Relación Laboral, Sujetos de la Relación Laboral, Concepto de Violaciones, Sanciones y Penas en materia laboral o Delito Laboral, etcétera. Que en conjunto forman toda una gama de derechos laborales cuyo status es privilegiado por nuestra propia Carta Magna, consagrados dentro de su artículo 123, aunado que tienen otra magnitud, pues se tratan de derechos sociales, ya que protegen no solo en lo individual sino que repercuten en lo social, en lo colectivo, no se trata solo de un derecho en lo particular sino social, cuya tendencia siempre ha sido hacia la desaparición de desigualdades humanas. Es por ello que nuestro legislador trata de darle una mayor protección a estos derechos y dentro de su ley secundaria prevé las sanciones por las violaciones inferidas a las mismas, tema que desarrollamos en el presente trabajo.

En el segundo capítulo de la presente investigación efectuamos la reseña histórica de la evolución del Derecho del Trabajo en nuestro país, sobre todo, lo referente a nuestro tema central, dividiéndolo para un mejor entendimiento, en varias etapas históricas, pasando por la Época Novohispana, la transición hacia la Independencia, la Época Porfirista y prerevolucionaria, la Revolución y la consagración del artículo 123 de nuestra Constitución, y terminar por su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 para saber el trayecto histórico de la penalidad y las violaciones laborales. Plasmamos la evolución y el camino recorrido del Derecho Mexicano del Trabajo, las luchas que se enfrentaron hombres, mujeres y niños, para que hoy en día podamos disfrutar de toda una gama de garantías sociales que nos permiten desarrollarnos de manera plena, sin olvidar que es nuestra obligación seguir manteniendo esos derechos obtenidos.

Para el tercer capítulo abordamos la forma en que se encuentran contempladas las sanciones y violaciones laborales dentro del ámbito jurídico vigente, desde su fundamento constitucional, el ordenamiento laboral, hasta los diversos compendios legales que se relacionan de manera directa o indirecta con nuestro tema, como es el caso del Código Penal Federal, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social y dentro de la reglamentación relacionada, señalamos al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Finalmente, dentro de del cuarto capítulo, realizamos un análisis jurídico y el planteamiento de la problemática que revisten las sanciones y violaciones laborales en nuestra actualidad y dentro de nuestro país, derivada de la inexacta definición que hace el código laboral a las mismas, así como de su inobservancia, donde precisamos la complejidad de su existencia y lo inexacto de su aplicación, asimismo, señalamos las repercusiones que existen dentro del ámbito jurídico, social y económico que trasciende de manera directa al trabajador, a la relación laboral, a los derechos laborales, y al propio Estado.

La Ley Federal del Trabajo contempla las violaciones y sanciones a las normas de trabajo buscando con ello mantener el equilibrio entre los factores del trabajo para que las relaciones laborales se enmarquen en el respeto y el apoyo mutuo, a fin de lograr el desarrollo individual y colectivo en el marco de la normatividad laboral. Sin embargo, en la actualidad es difícil que la ley sea aplicada tal cual la contempló el legislador, en virtud de encontrarnos con un sistema que no visualiza la importancia de los bienes tutelados y que carece de los mecanismos para sancionar como un cuerpo de vigilancia, razón por la cual es necesaria una revalorización y actualización de nuestro código laboral por parte de los legisladores en materia de sanciones y la elevación de conductas previstas por el legislador como violaciones al rango de delitos, enfocado hacia una verdadera justicia social en beneficio de los trabajadores, y por ende, en beneficio del propio Estado.

## CAPITULO 1

### MARCO CONCEPTUAL

En el presente capítulo abordamos el ámbito conceptual de nuestro tema de análisis, referente a las violaciones y sanciones laborales que nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor prevé, comenzamos señalando la relevancia del Derecho Social como disciplina jurídica que consagra derechos exclusivos a favor de los trabajadores en general, obreros, prestadores de servicios, campesinos, comuneros, ejidatarios y núcleos de población, menores, mujeres y económicamente débiles y que por su naturaleza social integra una nueva ciencia mexicana con principios, normas e instituciones propias que son objeto de constante investigación e interpretación, con objetivos concretos y finalidades encaminadas a la obtención del bienestar general de la colectividad, supresión de las desigualdades humanas y la socialización de la vida humana.

También tratamos al Derecho del Trabajo puesto que es una disciplina que surge como respuesta a la explotación que se presenta en las relaciones de trabajo, en tal virtud, desde su nacimiento aspira a obtener la justicia social e intenta realizar el derecho del hombre a una existencia digna de la persona humana. Con esto podremos entender al trabajo y las relaciones que de éste se derivan, la forma en que están previstas y protegidas por el derecho tutelar del mismo, el derecho laboral. Posteriormente abordamos lo referente al contrato de trabajo donde están contenidas las condiciones generales de trabajo que rigen dentro de las relaciones de carácter laboral, distinguiendo cada una de ellas. Continuamos hablando sobre el concepto de violaciones para poder distinguir entre el concepto de delito, mismo que también referimos en un apartado así como sus características, señalando también el concepto de sanciones y penas, sin olvidarnos de las faltas en materia laboral, que

nos permitirán afianzar aún la distinción entre la naturaleza administrativa de las violaciones laborales, y su naturaleza penal, a través de una visión derivada del análisis de los conceptos relacionados a los de estudio; finalizando con el apartado referente a la denominación de violación o delito laboral, como tema fundamental del presente trabajo, así como los conceptos relacionados a estos como son la falta, el apercibimiento, la multa, el arresto, las correcciones disciplinarias y las medidas de apremio, sin olvidarnos, de la sanción y la pena.

### 1.1. DERECHO SOCIAL.

El tema obligado para poder hablar de Derecho del Trabajo lo es sin lugar a dudas el del Derecho Social, por ser el antecesor y encauzador del Derecho del Trabajo, además de ser inmanente al hombre y de relacionarse directamente con las fuerzas del trabajo y del capital que hacen posible el proceso productivo del inmenso campo de la sociedad. Por ello, consideramos necesario indagar sobre este derecho puesto que se encuentra latente y cuenta con vida propia en la actualidad.

El Derecho Social nace desde el momento mismo que aparecieron los primeros grupos sociales, desde que existe la sociedad. De este modo lo afirma el Maestro Rubén Delgado Moya al señalar que desde que existe el hombre de la prehistoria y vive en conjunto o lo que llamamos sociedad aún cuando ésta sea primitiva, existe el Derecho Social. "A esta clase de incipientes grupos los historiadores llaman pueblos prehistóricos, y desde la constitución de éstos, por la forma en que operaban, se puede llegar a la conclusión de que en los mismos ya había surgido la idea del Derecho Social" <sup>1</sup>. El Derecho Social surge como tal a partir de la lucha de clases, que no ha sido aquella lucha de la clase social desposeída contra la clase social poseedora, sino que es más que eso, es una lucha por la sobrevivencia, es una lucha por la vida y en contra del propio destino; en virtud de que en toda sociedad las

---

<sup>1</sup> DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977, p. 72.

aspiraciones de los unos chocan con las aspiraciones de los otros, ya que la vida social esta llena de contradicciones; la misma historia nos demuestra la lucha entre pueblos y sociedades, inclusive en su propio seno, de igual forma nos ha demostrado que a través de ella que han surgido una sucesión de periodos de revolución y de reacción, de paz de guerras, de estancamiento y rápido progreso o decadencia. Una de las corrientes mundialmente conocida es la teoría Marxista que se fundamenta en la lucha de clases donde: "De todas las clases que hoy se enfrentan con la burguesía, sólo el proletariado es una clase verdaderamente revolucionaria. Las demás clases van degenerando y desaparecen con el desarrollo de la gran industria; el proletariado, en cambio, es su producto más peculiar. Las capas medias el pequeño industrial, el pequeño comerciante, el artesano, el campesino, todas ellas luchan contra la burguesía para salvar de la ruina su existencia como tales capas medias. No son, pues, revolucionarias, sino conservadoras. Más todavía, son reaccionarias, ya que pretenden volver atrás la rueda de la historia. Son revolucionarias únicamente cuando tiene ante sí la perspectiva de su tránsito inminente al proletariado, defendiendo así no sus intereses presentes, sino sus intereses futuros, cuando abandonan sus propios puntos de vista para adoptar los del proletariado" <sup>2</sup>. Esta concepción nos permite afirmar que el Derecho Social es un derecho de clases derivado de una lucha por la vida, que pone como fin el interés colectivo sobre los intereses particulares de cada individuo que conforma a una sociedad, y como lo dice el Maestro Delgado Moya, es un derecho que defiende los intereses de una clase social históricamente desprotegida, pero no solo en el presente, sino que esa protección se extiende al futuro.

Solo el estudio del conjunto de las aspiraciones de todos los miembros de una sociedad dada, o de un grupo de sociedades, permite fijar con precisión científica el resultado de estas aspiraciones, como lo establece esta teoría, toda lucha de clases es una lucha política, puesto que nos indica que se trata de una complicada red de relaciones sociales y grados transitorios de una clase a otra, del pasado al porvenir,

---

<sup>2</sup> Ibidem, p. 336.

pero, es inexacta. Sin embargo, es esta lucha de clases la que origina al Derecho Social, como promotor del mejor reparto de la justicia social entre todos los miembros de una verdadera comunidad; dentro de éste derecho no existen las luchas de las clases sociales puesto que éstas han sido suprimidas por aquél; no hay opresores ni oprimidos. Se trata entonces, de un derecho que establece una igualdad entre los miembros de la comunidad y que nada ni nadie puede estar por encima de las protecciones que otorga.

Uno de los autores precursores del Derecho Social lo es Gustavo Radbruch, que observaba a este derecho como un derecho igualador y proteccionista de los trabajadores o de los económicamente débiles, integrada nada más por los derechos del trabajo y económico, sin tomar en cuenta a los otros dos derechos que lo integran: el de la seguridad social y el agrario, trata de un Derecho Social del porvenir: "el derecho económico son las normas que regulan la acción del estado sobre la economía y el derecho del trabajo determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo"<sup>3</sup>. Siguiendo a Radbruch se debe afirmar, que el Derecho Social, debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho. Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social la concepción del hombre de donde emana el Derecho Social, no conoce simplemente personas conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, etcétera, destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social. Para el Derecho Social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.

Tradicionalmente, se han clasificado las normas jurídicas en normas de derecho privado y normas de derecho público. En el primer grupo se encuentran las leyes que partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimoquinta edición, Porrúa México, 1999, p. 72.

carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones. En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que interviene con tal carácter.

La desarticulación del Derecho del Trabajo, del Derecho Civil y las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de derecho privado y derecho público y que quedaba, en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional. Con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público y a las del privado, pero comunes entre sí: 1. no se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos; 2. tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles; 3. son de índole económica; 4. procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas, y 5. tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social<sup>4</sup>.

Podemos definir al Derecho Social como el conjunto de normas jurídicas que establecen y despliegan diferentes principios y medios protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

**El Derecho Social lo integran las siguientes ramas del Derecho:**

---

<sup>4</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 95.

◆ El Derecho del Trabajo que regula las relaciones obrero-patronales y trata de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador, en tanto es miembro de esa clase.

◆ El Derecho Agrario que regula la equitativa distribución de la tierra y su explotación en beneficio del mayor número de campesinos y a la sociedad por el volumen y costo de la producción agrícola ganadera. El Derecho Agrario es también un derecho de clase no subsumible en las categorías tradicionales.

◆ El Derecho Económico que tiende a garantizar un equilibrio, en un momento y en una sociedad determinadas, entre los intereses particulares de los agentes económicos públicos y privados y un interés económico general y tiene una finalidad puramente social: poner al alcance de las masas, elementos de trabajo y de vida.

◆ El Derecho de Seguridad Social procura poner a cubierto de la miseria a todo ser humano. Es un derecho de clase porque se dirige a proteger a quienes sólo cuentan con su trabajo personal como fuente de ingresos y los protege en la enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez.

◆ El Derecho de Asistencia Social que considera los intereses y las necesidades de quienes no pueden trabajar ni procurarse las atenciones médicas, de alimentación, de indumentaria, de habitación que requieren, constituyéndose instituciones jurídicas con características ajenas al derecho público y al privado.

◆ El Derecho Cultural se integra con las leyes que regulan la instrucción y la educación en todos los grados, clases y aspectos, procurando ofrecer las condiciones necesarias para una buena educación para todos <sup>5</sup>.

El carácter de un ordenamiento jurídico se expresa con mayor claridad por la relación que en él tengan, uno frente al otro, el derecho público y el privado y por el modo en que se repartan las relaciones jurídicas entre ambos derechos. La transformación que ahora vivimos del derecho liberal en derecho social se revela, en

---

<sup>5</sup> Cfr. DELGADO MOYA, Rubén, *El Derecho Social del Presente*, Op. Cit., p. 337.

las nuevas limitaciones del derecho público impuestas al derecho privado, en especial a la propiedad y a la libertad contractual, y constituye un notable avance hacia la justicia social. La naturaleza del Derecho Social es de carácter protectora, en virtud que el fundamento o la razón de ser del mismo, es garantizar la existencia del hombre como tal, elevando sus calidades humanas estableciendo y realzando sus garantías no solo individuales, sino sociales, fruto de intensas luchas de la clase oprimida y débil como lo es la clase obrera, estableciendo la libertad del individuo y otorgándole la seguridad social, aumentando las protecciones del trabajador y exaltando sus derechos a niveles superiores para que el mismo alcance un nivel de vida decoroso para el y su familia, fomentando con ello un desarrollo social dentro de la propia sociedad, enalteciendo en todo momento la dignidad humana, con el único fin de alcanzar y fomentar la justicia social.

## **1.2. DERECHO DEL TRABAJO.**

El factor que da origen al Derecho del Trabajo como tal, es en primer término el trabajo, por tal virtud consideramos necesario definir el concepto relativo al trabajo, por la importancia que enmarca y que nos permitirá precisar de manera más clara al propio Derecho del Trabajo.

El trabajo ha sido considerado desde siempre como la razón de ser del hombre, puesto que la vida del hombre desde sus orígenes ha estado ligada al trabajo, es por ello que se considera que el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo; podemos afirmar entonces, con toda razón, que la historia del trabajo es la historia de la humanidad.

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”<sup>6</sup>. El trabajo es una de las características del ser humano que lo distinguen del resto de los seres vivos, puesto que la actividad que desempeñan los últimos para el mantenimiento de la vida, no puede considerársele como trabajo, esta actividad es propia e inherente a la naturaleza humana, considerada como una extensión o reflejo del hombre. Es evidente entonces, que todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores exigidos por la propia vida del hombre.

Podemos señalar también que dentro de las principales características del trabajo encontramos que es un derecho y un deber sociales. La razón de ésta afirmación la hallamos al situar al hombre dentro de la sociedad moderna y del derecho, que le imponen deberes así como le otorgan derechos, es decir, que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto; ésta es la razón de que el trabajo sea un deber; pero a la inversa de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar de forma digna y socialmente útil, esto es, tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud y de manera decorosa, que es el ideal que persigue el trabajo dentro de una sociedad bien definida y regida conforme a derecho.

Al respecto, el Maestro Alberto Briceño Ruiz define al trabajo como “una condición de existencia del hombre que tiene por objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación”<sup>7</sup>. Esta aseveración nos permite confirmar que el trabajo siempre ha tenido y tendrá una fuerte repercusión en el orden económico, por tanto es de relevancia la existencia de una protección jurídica, esto es, proteger a la persona que lo desempeña frente de

<sup>6</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Cuarta edición, Porrúa, UNAM, México, 1999, p. 3112.

<sup>7</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 12.

aquella que obtiene el beneficio, dueña del capital y de los factores de producción. Con esto podemos afirmar que el trabajo es un derecho y un deber social, como lo marca el profesor Alberto Briceño Ruiz: "El trabajo es un derecho social, en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo, sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración. Es deber social, por la obligación de aportar la capacidad física y mental para la obtención de satisfactores" <sup>8</sup>.

El Maestro Rubén Delgado Moya habla de un trabajo en general y de un trabajo en especial, señala que el trabajo en general "es la labor que el hombre realiza. Este puede ser productivo o no, pero en todo caso le es afín a quien lo ejecuta" <sup>9</sup>. En tanto que el trabajo especial "atiende fundamentalmente a los intrincados problemas que presenta la producción, distribución y consumo de los bienes o benefactores que alimentan de manera principal el cuerpo del ser humano y de todas aquellas especies de otros seres que lo rodean" <sup>10</sup>. Estamos en presencia de que el trabajo no solo atiende o va encaminado a la producción, que ésta se puede dar o no, sino que va más allá, a las implicaciones en las que se encuentra inmerso el trabajo, esto es todo el proceso que sigue después de la producción, la distribución y consumo de los bienes.

Tal es la importancia del trabajo que se encuentra tutelado dentro de nuestra Carta Magna, como un derecho social, un derecho de la clase trabajadora, siendo el resultado de una serie de luchas sociales donde el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y al mismo tiempo configura la naturaleza del propio Derecho del Trabajo. Entonces, el trabajo como derecho fundamental de la persona que trabaja se conforma de dos aspectos fundamentales, en primer término, la libertad de cada hombre de seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aspiraciones, aptitudes o gustos y de ningún modo puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; en segundo término,

---

<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Op. Cit., p. 337.

<sup>10</sup> Idem.

como consecuencia de la primera, éste hombre ha de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, es decir, ha de cumplir con la realización de la actividad para la que fue contratado por la cual ha de recibir la justa remuneración que le permita obtener satisfactorios.

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

En virtud de todo lo anterior, podemos definir al trabajo como el esfuerzo humano que tiende a la producción de la riqueza de forma subordinada, esto es, el que presta una persona a favor de otra, mediante el pago de una remuneración o salario, respetando siempre la libertad y la dignidad de quien lo presta y en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso; para el trabajador y su familia.

Para que la finalidad social del trabajo se dé, es necesario la existencia de un orden jurídico capaz de vigilar y exigir el cumplimiento de todos aquellos logros obtenidos en diversas luchas sociales, este orden jurídico no es otro que el Derecho del Trabajo, como un derecho protector de la clase trabajadora, que piensa en el hombre como tal, en su salud, en su dignidad, y en su libertades y derechos laborales, como objetos fundamentales de protección.

La historia nos ha demostrado que la unión de varias personas crea una sola con mayor fuerza, es por ello que aparecen grupos sociales de una ideología que al unirse se origina la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, iniciando un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho, cuyo interés prioritario para estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, y buscando la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores, originando así al Derecho del Trabajo.

Como hemos mencionado el Derecho del Trabajo deviene de luchas sociales y por tanto, es el primero en el mundo en tener la naturaleza de ser un derecho de clase, puesto que su primordial preocupación no es el factor económico sino social, de esta forma está conceptualizado en el sistema jurídico mexicano, que es el primero en el mundo que originó garantías sociales. Este derecho está compuesto de normas protectoras como resultado de luchas sociales en contra de las desigualdades entre los sujetos de la relación de trabajo, que le concede a la clase trabajadora ciertas prerrogativas que la protegen de la condición de superioridad de la clase patronal; mismas que fueron conquistadas por los propios trabajadores. Dentro de nuestra Carta Magna el Derecho del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 que consagra un mínimo de garantías para los trabajadores, considerándolas como derecho fundamental, por arriba de ellas, todo, por debajo de esas prestaciones, nada. El Derecho del Trabajo es el primer derecho de clase de la historia, puesto que nunca antes se habían reconocido derechos de una clase social como lo es la trabajadora, para poder defenderse de otra clase, la clase patronal, dueña del poder económico.

La definición que nos ofrece el Maestro Mario de la Cueva sobre el Derecho del Trabajo es "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"<sup>11</sup>. Como podemos observar es vital siempre el seguir la obtención de la justicia social que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad anteponiendo sobre todo los derechos de la colectividad, es esta justicia social la encargada de regir y mantener el equilibrio de las relaciones entre trabajadores y patrones. El Maestro Mario de la Cueva señala que "la parte nuclear de este derecho es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; se integra con los capítulos siguientes:

- a) El derecho individual del trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 85.

b) El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores.

c) El rubro de la declaración de derechos sociales dice: el trabajo y la previsión social" <sup>12</sup>. Este derecho se compone por varias partes, la parte que integra los derechos laborales fundamentales y las condiciones de trabajo; los lineamientos del trabajo de mujeres y menores y la relativa a relativa a los derechos sociales.

Para el Maestro Néstor de Buen Lozano, el Derecho del Trabajo es "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" <sup>13</sup>. Cabe señalar que es menester conservar en toda relación laboral el equilibrio entre las fuerzas de trabajo y de capital y para ello está el Derecho del Trabajo, para vigilar que este equilibrio sé de, además de que todo trabajo que se preste merece una remuneración proporcional al mismo.

Para el Maestro Rubén Delgado Moya "es un derecho fundamentalmente reivindicador de las clases económicamente débiles que, integrantes como son de la fuerza del trabajo en el proceso productivo y distributivo de las riquezas materiales, ya pronto, al socializar el capital, alcanzarán la aplicación de una mejor justicia, la factible en este orbe, o sea la social" <sup>14</sup>. Como observamos, una vez más podemos sustentar que se trata de un derecho que reivindica la situación de las clases económicamente débiles, la clase trabajadora, reconociéndoles derechos y elevándolos al rango no solo de garantías individuales sino sociales, con el fin de alcanzar la justicia social. Al Derecho del Trabajo también se le ha denominado de diversas formas como son Derecho Industrial, Derecho de Clase, Derecho del

---

<sup>12</sup> Ibidem, p. 94.

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Decimotercera Edición, Porrúa, México, 1991, p. 138.

<sup>14</sup> DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social de Presente, Op. Cit., p. 130.

Proletariado, Derecho Social y Derecho del Trabajo, así como definiciones, atendiendo a los sujetos, al objeto, a la relación laboral, a la finalidad, al país, la época, el sistema jurídico, etcétera.

Nosotros definimos al Derecho del Trabajo como un conjunto de normas jurídicas de carácter sustantivas y adjetivas, así como de instituciones y principios cuyo objetivo es la realización de la justicia social procurando el equilibrio de las relaciones laborales obrero-patronales, de carácter sindical e individual.

El Derecho del Trabajo persigue siempre un fin, varias son las corrientes doctrinales que tratan de fijar los fines del Derecho del Trabajo, por una parte, hay quienes sustentan el carácter tuitivo y nivelador de este derecho destinado a concordar las relaciones entre los trabajadores y los patronos, mediante una mutua comprensión de intereses. Es por ello que afirman que tuvo un origen clasista pero con el paso del tiempo y del acontecer cotidiano, el Derecho del Trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases para armonizar las relaciones obrero-patronales. Por otra parte, hay autores que estiman en cuanto a la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al Derecho del Trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

En nuestro punto de vista, la finalidad del Derecho del Trabajo es la dignificación de la situación jurídica, social y económica de la clase trabajadora, a través del equilibrio de las relaciones entre la clase trabajadora y la clase patronal, mediante la instauración de un régimen justo. Pero no dejemos a un lado su finalidad social como orden jurídico capaz de vigilar y exigir el cumplimiento de todos aquellos logros obtenidos en diversas luchas sociales, como un derecho protector de la clase trabajadora, que piensa en el hombre como tal, en su vida, en su salud, en su dignidad, y en su libertades y derechos laborales, como objetos fundamentales de protección. Constituye un derecho de clase proteccionista que como parte del

Derecho Social está fundamentado en la protección social. Esto es, efectuar y defender el derecho del hombre de vivir con dignidad, elevar siempre y ante todo el respeto de la dignidad humana.

### **1.3. RELACIÓN LABORAL.**

Comenzamos diciendo que el Derecho del Trabajo tiene como preocupación central la defensa de los derechos mínimos a que tienen derecho los trabajadores, como fundamental requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social: elevar al trabajador a efecto de evitar que sea objeto de presiones e imposiciones de condiciones injustas. A través de la evolución del Derecho del Trabajo la idea de la contratación va surgiendo a través de la expresión de la voluntad de forma libre expresada por las partes de la relación laboral.

Es necesaria en toda relación laboral la existencia de la manifestación de voluntades y el consentimiento, ya que nadie puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. Es evidente que día tras día se crean relaciones jurídicas de diversos caracteres que conllevan a la celebración de convenios y contratos en donde ambas partes se establecen condiciones y manifiestan su voluntad de forma expresa o tácita. Alguno de estos actos repercute sobre el interés social o el interés público, debiendo el Estado en estos casos, definir lineamientos en los que se deberán ajustar los contratantes.

Existen las teorías contractualistas civiles que sostienen que la relación de trabajo es de carácter civil y que pertenece al derecho privado. Algunos autores ubican a la relación de trabajo como un contrato civil, un contrato de trabajo; por tener las características de ser oneroso, sinalagmático, conmutativo, consensual y de tracto sucesivo, donde el trabajador tiene una obligación de hacer y el empleador una de dar. Para autores como Planiol y Barassi consideran que el contrato de trabajo es

una figura de locación, donde la cosa locada es la fuerza de trabajo que puede ser utilizada por otra parte. Carnelutti, por su parte, equipara el contrato de trabajo a una compraventa, cuyo objeto de contrato es la prestación de la fuerza de trabajo y no el hombre que constituye la fuente de aquélla <sup>15</sup>.

La relación de trabajo vista como un mero contrato, dista de la idea del Derecho del Trabajo ya que mientras en la primera se protege el acuerdo de voluntades, en la relación de trabajo se protege al trabajo mismo, pues su misión es asegurar a la salud y la vida del hombre proporcionándole al trabajador una existencia decorosa. En este sentido, el Maestro Mario de la Cueva señala que “la relación de trabajo es una situación 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 de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos-ley y de sus normas supletorias” <sup>16</sup>.

Asimismo lo señala el Doctor Miguel Borrell Navarro: “La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulado por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad” <sup>17</sup>. Para que exista la relación de trabajo es necesario que se dé el consentimiento de las partes, que tiene por objeto producir los efectos de derecho consistentes en la prestación de servicios y en el pago del salario. La relación laboral se da entre dos personas que de un lado se encuentra el trabajador y por el otro lado una persona física o moral, llamada patrón. Como ya señalamos con la evolución del Derecho del Trabajo se le imprimen características propias a la relación de trabajo, pasando de la idea de un contrato de trabajo cuyo

---

<sup>15</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 563.

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 187.

<sup>17</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Sista, México, 1996, p. 158.

elemento esencial es la voluntad, a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

El Maestro Alberto Briceño Ruiz, señala que “la relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática”<sup>18</sup>. La relación laboral ya es una institución prevista por la ley, con existencia propia y definida y que las partes solo atienden a este contrato puesto que su voluntad a celebrarlo resulta intrascendente en virtud de tratarse de un contrato que debe celebrarse de forma obligatoria porque es la ley laboral que dispone esto, produciendo efectos de forma instantánea.

La relación de trabajo tiene como elementos esenciales a la subordinación y la estabilidad. Entendiendo por subordinación a la obligación jurídica del trabajador de cumplir con los lineamientos establecidos para la prestación de los servicios de conformidad con la ley, los contratos, su capacidad y su habilidad. Por estabilidad, como un derecho del trabajador de conservar su puesto durante su vida laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone “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.” Nuestra ley laboral señala como elementos esenciales de la relación de trabajo a la prestación de un trabajo personal, el pago de un salario, la subordinación y el consentimiento.

La relación laboral la definimos entonces, como la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

---

<sup>18</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit., p. 116.

## **1.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Desde el origen del hombre dentro de sus relaciones con otros, crea comunidades las cuales para la subsistencia de él y de aquellas, es menester el trabajo de éste con otros. Como es sabido, en toda sociedad existe la desigualdad entre los hombres, la propia historia de la humanidad no ha demostrado que la vida del hombre ha sido una constante lucha de clases entre amos y sometidos, opresores y oprimidos, es por ello que ante tanta desigualdad se ha buscado el equilibrio que permita la sobrevivencia y la complementación entre aquellos individuos dueños de la riqueza y aquellos que solo tienen la fuerza de trabajo, para obtener como resultado final un beneficio general.

Este equilibrio se da al originarse el Derecho del Trabajo, que es encargado de mantener el equilibrio entre los sujetos de una relación de carácter laboral, con la finalidad de desterrar la inequidad entre estos sujetos y la denigración que venía sufrido el prestador de la fuerza de trabajo.

La relación de trabajo se establece entre dos personas: el Trabajador y el Patrón. El trabajador imperiosamente ha de ser una persona física y el patrón sí puede ser una persona física, una persona moral, o una persona jurídico colectiva. El trabajador siempre será realizador del beneficio y el patrón siempre será el receptor de dicho beneficio. La relación laboral que se da entre ellos es de carácter social y jurídico; social porque el trabajo constituye un deber y un derecho; jurídico, porque está contenido en una norma emanada del poder público, de observancia general e impositiva.

### **1.4.1. TRABAJADOR.**

Al trabajador se le ha denominado de diversas formas llegando a darse una utilización indiscriminada de las "voces "obrero", "empleado", "prestador de servicios

o de obras", "dependientes", "operario", etcétera" <sup>19</sup>, por lo que se buscó una denominación que no deteriorara ni denigrara a todo individuo que presta su esfuerzo a otro; la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, además de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

El trabajo es una actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada en forma personal y no por terceros, por la persona humana, la titular de derechos y obligaciones. De esta forma lo concibe el numeral 8º de nuestro código laboral definiendo al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Precisando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto, previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio". El concepto de trabajador es genérico, puesto que atiende a todas las personas, que siempre será una persona física, y el servicio ha de prestarse de manera personal y subordinada.

Dentro de los aspectos esenciales de la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, se pueden distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación. La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

---

<sup>19</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 486.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón. El trabajo debe ser desarrollado en forma personal y directa por el hombre y de forma subordinada, el Maestro Mario de la Cueva explica el concepto de subordinación así "el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en la empresa" <sup>20</sup>. Esto es, que la subordinación implica por parte del trabajador un deber jurídico de obediencia en cuanto al poder jurídico de mando del patrón, en relación con la modalidad, prácticas, estilos e instrucciones sobre el trabajo a desarrollar. Cuando decimos que debe ser el servicio en forma personal, nos referimos a que para poder atribuir la calidad de trabajador a cierto individuo, es necesario que el servicio sea desempeñado por el mismo, como condición indispensable, esto es, en forma personal y no por conducto de otra persona. Nunca las personas jurídicas o morales podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, sino exclusivamente las personas físicas; es decir, los seres humanos, los individuos de carne y hueso.

El concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento encargado de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel. La subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Esto es, la subordinación de carácter técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad y libertad de los trabajadores.

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 154.

## 1.4.2. PATRÓN.

Por cuanto hace al otro sujeto de la relación laboral, el Patrón, es una figura que se encuentra rodeada por una serie de implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas, "además de tener diversas denominaciones como el de "acreedor de trabajo", "dador de trabajo", "principal", "patrono", "dador de empleo", "empresario", "locatario", entre otros"<sup>21</sup>. El patrón como concepto jurídico implica una doble condición de acreedor y deudor en la relación laboral. La palabra patrón proviene del latín *pater onus*, que significa carga o cargo del padre; de esta forma se designaba aquel que tenía la obligación de proteger a otros a su cargo. Esta raíz etimológica supone un fin de protección, pero con el tiempo fue desvirtuado, a llegar a considerar al patrón como explotador de servicios y no como un protector. También se le ha considerado como aquel empleador de obreros.

El numeral 10 de nuestra ley laboral define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos".

El concepto patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor a las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento de trabajo. La doctrina señala que patrón es la persona física o jurídica colectiva o moral que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

El Maestro Néstor de Buen Lozano propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio,

---

<sup>21</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 498.

mediante retribución”<sup>22</sup>. El patrón, es quien está en posición de dirigir el trabajo de otros que están bajo el mando de este, con la finalidad de obtener una ganancia, pero que debe mediar una retribución, porque como ya hemos referido, a todo trabajo debe corresponder una retribución en proporción al mismo. El patrón puede ser una persona física o una persona moral, puesto que es la poseedora del factor capital, que da ordenes a otra persona física, quien desempeña sus labores de forma subordinada.

El patrón puede ser una persona física o moral, cuando se trate de una persona moral, ya sea una sociedad civil o mercantil, es indistinta, puesto que lo que importa es que recibe un servicio material, intelectual o ambos en la relación de subordinación. Podemos concluir señalando, que Patrón, es aquella persona física o moral, dueña de los medios de producción, que dirige a una tercera que trabaja bajo su dependencia y en su beneficio mediante una retribución.

## **1.5. CONTRATO DE TRABAJO.**

El contrato de trabajo forma parte de la relación de trabajo, cuya misión consiste en crear un vínculo jurídico, en virtud del cual, el trabajador se obliga a prestar un trabajo a partir de la fecha que se estipule y el patrono a pagar el salario desde el día en que se inicie la prestación del trabajo. Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales. La esencia del contrato de trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito a aun supuesto. El contrato surte todos sus efectos legales,

---

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 501.

independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

El contrato de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

Dentro de la doctrina, hay autores quienes consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en término de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que en derecho del trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad. Lo esencial en el contrato de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera el concepto relación de trabajo, más acorde con la realidad social.

Uno de los precursores de esta idea lo es sin lugar a dudas el Maestro Mario de la Cueva, quien con mayor interés defendió el concepto relación de trabajo. Para él mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la **relación de trabajo** corresponde a la más amplia protección que merece la energía

humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos. Se trata de normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores dentro de los lugares y establecimientos en que se presta y las prestaciones a obtener por la prestación de este trabajo.

Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen. "La finalidad suprema de todo derecho del trabajo, individual y colectivo, es las condiciones de trabajo, porque son ellas las que dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para todo trabajador; estas constituyen los beneficios mínimos para cada relación de trabajo y que las normas que las contienen constituyen un derecho imperativo"<sup>23</sup>.

De esta forma, legislador de 1970, la prestación de un servicio no es consecuencia de un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono, sino la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo, al amparo y protección de la ley, por ser esta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación. En su calidad de relación jurídica el contrato queda siempre sujeto a un estatuto regulador de un cambio de prestaciones; esto es, algo que pasa del patrimonio de una persona al patrimonio de otra distinta. En cambio, como reglamentación, el contrato se propone únicamente el equilibrio de tales prestaciones, con una sola excepción, la referente a la prestación de servicios profesionales, más propia del derecho del trabajo que del derecho civil. Es aquí donde puede encontrarse el origen de la relación de trabajo, pues interviene

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 207.

en ella un principio nuevo no contemplado en el simple cambio de prestaciones: la dignidad humana; principio que se traduce en un conjunto de bases mínimas para que el hombre que trabaja pueda conducir una existencia decorosa, en armonía con los valores de que es portador el hombre.

Sin desconocer la existencia del derecho individual de trabajo, en cuanto conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y el patrono, del hecho de la prestación del servicio a la relación de trabajo debe concedérsele hoy plena autonomía por dos razones esenciales: una, porque en toda relación de trabajo si bien resulta indispensable la voluntad del trabajador, como ya se dijo, no es siempre necesaria la voluntad del patrono; otra porque la relación de trabajo surge del servicio en sí, cualquiera haya sido la voluntad de las partes. Al contrato se le considera por este motivo, como acepción del concepto relación de trabajo, tiene existencia en el marco de las condiciones de la prestación de servicios con independencia absoluta de lo que pudieran haber pactado trabajador y patrono (que puede ser o no aplicable). Al contrato individual de trabajo lo limitan la ley, los contratos colectivos de trabajo y en cierta forma los reglamentos, porque no se pueden reducir en el los privilegios incluidos en unos u otros instrumentos debido al supuesto de que su contenido siempre prevalecerá sobre cualquier acuerdo individual.

### **1.5.1. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

Como parte fundamental en la relación laboral podemos señalar a las Condiciones Generales de Trabajo, que son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de la relación laboral. Para el Maestro Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las

que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”<sup>24</sup>. Para otros autores, esta concepción les resulta restringida, pues sólo comprende derechos de los trabajadores y omite la situación de los patrones dentro de la relación laboral. De esta forma lo sostiene el Doctor José Dávalos al señalar que “aún cuando el espíritu del derecho del trabajo es el de proteger al trabajador, es innegable que en nuestro sistema jurídico el otro sujeto de la relación laboral, el patrón, tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también derechos”<sup>25</sup>.

Estas Condiciones Generales de Trabajo siguen el Principio de Igualdad que está contemplado en el propio código laboral, en donde no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; esto es, todo individuo podrá trabajar en igual de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa. Estas mismas no podrán ser inferiores a las fijadas por la ley laboral y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin hacer las distinciones que ya hemos señalado, salvo las modalidades que la propia ley defina.

Es entonces, que siendo el salario una condición de trabajo, le es aplicable la idea vertida anteriormente en el sentido de que todos los beneficios que obtenga un trabajador en su salario, deberán igualmente extenderse a todos aquellos trabajadores que desarrollen un trabajo similar. Los beneficios de igualdad de condiciones de trabajo pueden trascender fuera de la empresa y favorecer a trabajadores de otra, esto a través de los contratos colectivos de trabajo, donde los trabajadores exigen condiciones iguales a las de los trabajadores de otra empresa localizada dentro de la misma área geográfica. Por la situación económica en que el país se encuentra, se han establecido los llamados topes salariales de forma general, fijando un porcentaje en el incremento en los salarios contractuales y en

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 266.

<sup>25</sup> DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, p. 177.

empresas semejantes también se maneja un porcentaje específico. Este principio de igualdad tiene sus excepciones localizadas en los trabajadores especiales.

Entre otros principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse: Primero, la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley. Segundo, la necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste. Tercero, que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distingos por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley. Esto nos remite a los principios de que el Derecho del Trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo. Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan. Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza. Estas condiciones no podrán ser en ningún caso inferiores a las que establece la ley.

El Maestro Mario de la Cueva clasifica en tres categorías a las condiciones de trabajo, a saber:

I. Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; se comprenden también, las disposiciones destinadas a la

preservación de su vida y su salud, como ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etcétera.

II. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que pretenden garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud de los trabajadores componentes de un conglomerado.

III. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general, garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial<sup>26</sup>.

Para la fijación de las condiciones generales de trabajo es necesario considerar la jerarquía de las normas laborales, la declaración de derechos sociales, la Ley y los tratados internacionales, en virtud de que representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento.

Dentro de nuestro sistema jurídico las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas:

1. A través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaleciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, verbigracia, el servicio doméstico o el trabajo de confianza. Para cada relación de trabajo. Podemos decir que aquí la doctrina señala la existencia de una especie de contrato en el origen de la relación, pero que desaparece inmediatamente, en virtud de que iniciada la prestación del trabajo, la relación adquiere un carácter objetivo y

---

<sup>26</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 266.

con independencia del acto que le dio origen, quedando sujeta a las complementaciones y transformaciones del Derecho del Trabajo.

2. Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa. Donde se igualan las fuerzas del trabajo y del capital. Para la doctrina esto representa la más clara expresión del espíritu del artículo 123 constitucional, porque se trata del procedimiento para igualar en la empresa y en la industria y supera constantemente las condiciones de trabajo.

3. Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores. Podemos poner como ejemplo más claro el caso de la huelga, cuando no termina victoriosamente o si, no le conviene a los trabajadores suspender las labores a fin de perder la percepción de los salarios, en este caso, ellos pueden solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije imperativamente las condiciones de trabajo futuras, concluyendo el proceso con la llamada sentencia colectiva que produce los mismos efectos de los contratos colectivos y que se aplicaran en beneficio de los trabajadores presentes y futuros<sup>27</sup>.

En general o de manera particular la doctrina coincide, en la mayoría de los casos, en considerar como elementos fundamentales de las Condiciones Generales de Trabajo las siguientes:

a) **Salario.** Para el Profesor Jorge Olvera Quintero, el salario es "la remuneración que recibe el trabajador por estar subordinado al patrón"<sup>28</sup>. Esto se deriva de las obligaciones recíprocas del trabajador y el patrón dentro de la relación laboral, el primero mediante la prestación del trabajo y el segundo mediante el pago de un salario por ese trabajo. Pero siempre se ha de considerar al salario como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio prestado. Por lo que podemos decir que salario es el objetivo y consecuencia de la

<sup>27</sup> Cfr. DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 178.

<sup>28</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, p. 190.

prestación del servicio, la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, que le proporcione a él y su familia un nivel decoroso, que corresponda a la dignidad de la persona humana. Debe ser equivalente al mínimo, suficiente, determinado o determinable, cubrirse periódicamente y pagarse en moneda de curso legal.

**b) Jornada.** Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Para algunos doctrinarios la jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para prestarle el trabajo por el cual le contrataron; por lo que no se requiere que esté efectivamente prestando un trabajo subordinado a la autoridad o dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo; aunque materialmente no labore se considera todo ese tiempo como jornada de trabajo. Esto es, que la jornada no necesariamente consiste en el tiempo durante el cual, cotidianamente el trabajador está prestando sus servicios, sino que se trata del tiempo en el que cotidianamente el trabajador está subordinado al patrón. Pero este tiempo que cotidianamente está el trabajador a la disposición del patrón para prestar el servicio, que se traduce en la jornada no puede exceder de los límites legales, que son de ocho horas máxima en toda relación laboral, pudiéndose incrementar en las situaciones que la ley laboral lo prevé como las llamadas jornadas extraordinarias. Tenemos tres tipos de jornadas: la jornada diurna que comprende entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas; la jornada nocturna que comprende de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas; y la jornada mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, con una duración de siete horas y media.

**c) Descanso semanal.** Es la interrupción de la jornada de trabajo y por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. Todo trabajador necesita de por o menos un día de descanso para romper con la tensión del trabajo y recuperar las energías perdidas por la misma causa. También podemos mencionar al descanso obligatorio, que lo

constituyen los días festivos, que están destinados a hacer participar a los trabajadores en las conmemoraciones cívicas o fechas en que convengan con los patronos, en la contratación colectiva o por costumbre.

**d) Vacaciones.** Son periodos prolongados mayores que el descanso semanal, cuyo objetivo es que el trabajador recupere las energías perdidas en el desarrollo de sus actividades laborales. Es el descanso periódico con goce de salario, no compensable, que debe disfrutar el trabajador, por lo menos anualmente y acrecentable conforme a los años de servicios, con pago de una prima. El derecho de vacaciones implica tres cuestiones, una la del período a descansar; dos su pago y tres, el pago de su prima. El pago comprenderá los días laborables, es decir, se computarán los días de la jornada semanal conforme a la cual se labore excluyendo los días de descansos festivos u obligatorios que se intercalen en el período correspondiente, con su respectivo pago. La prima vacacional es una retribución por encima de la nominal, equivalente por lo menos a un veinticinco por ciento del importe a los salarios correspondientes al período vacacional, sin contar el de los días no laborables que se comprendan en el descanso vacacional.

**e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.** La participación del factor trabajo en las utilidades de las empresas, es el derecho de la comunidad laboral en cada empresa a participar en las utilidades que se generen, conforme al porcentaje de la utilidad gravable que fije la Comisión Nacional, de Integración Tripartita y Nacional, que se distribuirá en equidad a cada trabajador conforme a los salarios percibidos y días laborados en un ejercicio fiscal, salvo las excepciones que la ley fije. En toda actividad empresarial intervienen dos factores, capital y trabajo, de tal manera que en toda empresa capitalista el éxito se mide en función de los resultados que no son otros más que las utilidades. Consecuentemente el capital debe participar de los rendimientos o beneficios, como de la misma manera el factor trabajo también, por ser parte de los esfuerzos, que hacen posibles aquellos por lo tanto el apoyo de la participación compartida de las utilidades o beneficios en la empresa, se encuentra en el principio de equidad, ser

igual para los iguales. El derecho a la participación implica el reconocimiento a la comunidad de trabajadores en el seno de cada empresa, derivándose en un derecho colectivo.

## 1.6. CONCEPTO DE VIOLACIONES.

Este punto que abordaremos enseguida, viene a referencia a que dentro de nuestro código laboral podemos encontrar en su último título lo relativo a las responsabilidades de los patronos, de los trabajadores y del personal de las juntas por las violaciones a las disposiciones legales de trabajo y las sanciones a las que se hacen acreedores los que en ellas incurran.

El vocablo violación deriva del latín *violatio, onis* que significa acción y efecto de violar, entonces debemos definir la expresión violar: " deriva del latín violare que se traduce como infringir o quebrantar una ley, un tratado, un precepto, una promesa, etcétera" <sup>29</sup>. Se le relaciona con otros términos como son falta e infracción. Dentro de la materia laboral son utilizados tanto el vocablo infracción como la locución violación. Para nuestra ley laboral, la infracción aunque denota un significado similar al de la violación, tiene un trato distinto que radica en la sanción que merezca; en cambio, la violación laboral va más allá de una sanción, como lo es ante el caso de incumplimiento por parte del patrón, que no solo merece una sanción, sino que se prevé una responsabilidad no solo laboral sino hasta penal.

Cualquier violación de disposiciones legales, y no solo de estas, sino también a las cláusulas normativas da origen a responsabilidades de las partes en un contrato de trabajo. Las violaciones laborales se traducen 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

---

<sup>29</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Vigésima primera edición, Espasa, España, 2001, p. 1275.

de la relación preestablecida entre las partes. En tanto que la infracción laboral, podemos señalar, que es toda falta, leve o grave que se suscitó con motivo del trabajo contratado y que altere de alguna forma u otra, las condiciones en que deba realizarse el servicio. Por tanto, a toda infracción laboral corresponde una sanción y no se encuentra subordinada a la responsabilidad civil o penal, aún cuando puedan darse el resarcimiento de los daños y perjuicios.

La ley establece que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones que establece el título dieciséis del propio código laboral, con independencia de la responsabilidad que le corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones. Son consideradas como violaciones por la gravedad del incumplimiento a diferencia de las infracciones.

Entre las violaciones que hace mención nuestro ordenamiento laboral se encuentran la presentación de testigos o documentos falsos por parte del trabajador, cuando el patrón no pague el salario mínimo o se exijan comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente se hizo entrega, así como a las violaciones relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, y de igual forma, al trabajo de las mujeres y de los menores, entre otras.

### **1.6.1. SANCIONES Y PENAS EN MATERIA LABORAL.**

El hombre desde sus inicios ha buscado la forma de controlar la conducta del mismo en sociedad, la forma que ha encontrado para ello es a través de la amenaza de que se le infligirá un mal en caso de que realice una conducta no deseada. Es importante para nosotros tratar sobre la sanción y la pena, toda vez que sin sanción o pena, no existiría el orden en la colectividad, y a su vez no existiría el Derecho

como tal, es decir, la sanción o en su caso la pena, es el medio por el cual el Estado va a imponer el orden dentro de la colectividad.

Para el Maestro Maggiore Giuseppe "la propia sanción es en un sentido amplio, la consecuencia inevitable del cumplimiento o del incumplimiento de la ley" <sup>30</sup>. Establece que pueden generarse diversas sanciones, dependiendo al tipo de ley que se transgrede, por ejemplo, si se viola una ley moral habrá una sanción moral, si se viola una ley divina la consecuencia será una sanción del mismo carácter; pero cuando la trasgresión es a una ley jurídica, la sanción será jurídica y es aquella amenaza que establece el ordenamiento jurídico al efectuarse la ejecución o violación de una ley o norma. Para el Maestro García Maynez, la sanción es "la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado" <sup>31</sup>. Por su parte el Maestro Eduardo Pallares establece que las "sanciones jurídicas son las consecuencias jurídicas que se producen por la violación de la norma y que tienen por objeto establecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo" <sup>32</sup>.

Dentro de las sanciones podemos encontrar las de carácter administrativas que se definen de la siguiente forma: "Es el castigo que imponen las autoridades administrativas a los infractores de la ley administrativa" <sup>33</sup>. Esta definición determina la existencia de acto ilícito la que lleva a la infracción establecida por el ordenamiento jurídico administrativo. Esto nos permite aseverar en que el término sanción administrativa, ha sido mal empleada por la propia ley laboral, puesto que en el Título Dieciséis denominado "Responsabilidades y Sanciones" se establecen como sanciones administrativas, cuando está visto que éstas son aquellas infracciones a los ordenamientos administrativos cuya aplicación por tanto, correspondería al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de los Estados o al

---

<sup>30</sup> MAGGIORE, Giuseppe, Derecho Penal, Tomo I, Segunda edición, TEMIS, Colombia, 2000, p. 4.

<sup>31</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México, 1999, p. 295.

<sup>32</sup> PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1998, p. 720.

<sup>33</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Op. Cit., p. 2872.

propio Jefe de Gobierno del Distrito Federal, como autoridades administrativas ya que el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que: "Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; 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".

Las sanciones que estamos abordando son contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se puede hablar de sanciones administrativas, si se apega a la propia Constitución en su artículo 21, no se trata de un reglamento gubernativo mucho menos de policía; además de ser para todos los particulares sin especificación alguna, lo que quiere decir que se trata del Derecho Público y en este caso, dentro de la Ley Laboral se establecen a que sujetos va dirigida: trabajadores y patrones, por tanto se trata del Derecho Social, distinto al que establece el Derecho Público. Respecto a esta cuestión el Maestro Mario de la Cueva, trata no de sanciones administrativas, sino de sanciones de trabajo señalando que "empleamos este término para designar las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo. Las sanciones de trabajo difieren esencialmente de las sanciones administrativas que puede imponer el artículo 21 de la Carta Magna, pues no se refieren a las sanciones que aplica el Estado en ocasión de sus relaciones con los particulares, sino que su causa radica en el incumplimiento de las obligaciones que repartan los empresarios en sus relaciones con los trabajadores"<sup>34</sup>.

Por cuanto a las penas laborales, "El vocablo pena deriva del latín *poena*, castigo impuesto por autoridad legítima al que ha cometido un delito o falta. Disminución de uno o mas bienes jurídicos impuesta jurisdiccionalmente al autor de un acto antijurídico (delito), que no representa la ejecución coactiva, efectiva real y

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 85.

concreta del precepto infringido, sino su reafirmación ideal, moral y simbólica”<sup>35</sup>. Esta definición separa netamente la pena criminal, como sanción punitiva, de las sanciones ejecutivas, con las cuales se trata de imponer coactivamente la realización de lo establecido en el precepto correspondiente, así proceda tal realización del impedimento de la acción contraria al precepto, de un constreñimiento a la acción prescrita por él, del restablecimiento del status que ante del resarcimiento de los perjuicios causados, de la nulidad del acto viciado, o de su inoponibilidad, es decir, del desconocimiento de sus efectos respecto de terceros.

La pena criminal, en cambio, hiere al delincuente en su persona e importa necesariamente un mal que significa una restricción afectiva de su esfera jurídica. Es este carácter de la pena, el de ir más allá de la mera ejecución coactiva de lo dispuesto en el precepto infringido, lo que conduce, más que a propósito de las demás sanciones, a indagar sobre su esencia, su sentido y sus fines. Para las teorías de la retribución, la pena responde esencialmente a la realización de la idea de justicia, y no tiene, pues, un fin, sino que es un fin en sí misma. La esencia y sentido de la pena es la compensación de la culpabilidad del autor a través del mal que la pena representa. Para las teorías de la prevención general, la pena no es un fin en sí, sino que tiene un fin, el de combatir el peligro de delitos futuros por la generalidad de los súbditos del orden jurídico. La pena, pues, al amenazar un mal obra como contraimpulso sobre la psiquis individual frente al impulso a delinquir, como un freno o inhibición que, en la mente del agente, transforma el delito, de causa de utilidad en causa de daño, induciéndolo a abstenerse del delito a fin de no incurrir en el mal amenazado. Para las teorías de la prevención especial, el fin de la pena no es retribuir un hecho pasado, sino evitar la comisión de un hecho ilícito futuro y por el autor del delito ya perpetrado.

Las sanciones penales únicamente pueden ser impuestas por los Tribunales Judiciales de la Federación, y no por las autoridades laborales; éstas son

---

<sup>35</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, p. 2368.

consecuencia de ilícitos frente a la ley penal. El Maestro Sebastián Soler señala que "las sanciones penales son las que tipifican y emanan del Código Penal y por las leyes federales y tratados"<sup>36</sup>.

El Maestro Ignacio Villalobos, expone lo siguiente: "tomando genéricamente como sanciones penales todas las que son empleadas por el Derecho Penal para su propio fin: tanto las penas propiamente como las medidas de seguridad o las medidas correctivas, se podría decir que son aquellas que tienden a mantener el orden social y la posibilidad de una convivencia pacífica, independientemente de que en los casos concretos se logre o no impedir o reparar el daño inmediato que pueda causar el delito"<sup>37</sup>.

En el Código Penal Federal, en su numeral veinticuatro, señala de manera genérica cuales son las penas y medidas de seguridad, fijando un total de diecisiete a saber, entre las que destacan la prisión y la sanción pecuniaria. Dentro de nuestro código laboral encontramos sanciones de trabajo, que serán ejecutadas por autoridades laborales; también aquí podemos encontrar a la prisión y a la multa que son impuestas por el Estado a través de los Tribunales Judiciales, de conformidad a lo establecido en el artículo 21 constitucional en su primer párrafo. Como es el caso de las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que les impone la Ley como resultado de las nuevas disposiciones que se incorporaron a la Ley Federal del Trabajo que sancionan al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes en el juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias o de promover durante el lapso de tres meses; y a las personas que presenten documentos o testigos falsos en el curso del procedimiento. La sanción pecuniaria comprende tanto la multa y la reparación del daño, entendiendo por la primera, el pago de una suma en dinero y por la segunda, la restitución de la cosa obtenida por el delito y si no fuere posible, el pago del precio de la misma, así como

<sup>36</sup> SOLER, Sebastián, Derecho Penal Argentino, Tomo II, TEA, Argentina, 1976, p. 400.

<sup>37</sup> VILLALOBOS, Ignacio, Derecho Penal Mexicano, Tomo I, Porrúa, México, 1990, p. 18.

la indemnización del daño material y moral causado, y por último, el resarcimiento de los perjuicios ocasionados.

La doctrina ha considerado suficiente una sanción pecuniaria en caso de presentarse una violación a los derechos laborales, sin embargo, estos derechos son de relevancia puesto que están contenidos en el artículo 123 constitucional, por ello el legislador ha considerado que no es suficiente una sanción económica sino una sanción privativa de la libertad en virtud de tratarse de derechos que consagran las garantías de vida, libertad, trabajo, seguridad social y dignidad humana. Sin embargo, a pesar de las buenas intenciones, no existe el órgano encargado de vigilar su debido cumplimiento, no ha sido suficiente en este vasto territorio, es necesario la implementación de la cultura laboral y el establecimiento de verdaderos órganos encargados de vigilar que estas normas laborales se cumplan.

## **1.7. CONCEPTO DE DELITO.**

El tema que estamos analizando versa sobre los delitos que se producen dentro del ámbito laboral, nuestra ley laboral las denomina violaciones pero en el ámbito penal, podemos identificar a éstas conductas ilícitas como delitos; es así, que para tener una mejor comprensión de los mismos, a continuación abordaremos el concepto de delito. La importancia de este punto lo encontramos al ver que la naturaleza de las violaciones laborales es de carácter penal pero en un sentido social, esto es, que nos encontramos en presencia de conductas que afectan el ámbito social, que dañan en magnitud los derechos de la clase obrera protegidos por el propio Derecho Social y el Derecho del Trabajo, derechos que fueron consagrados al nivel de garantías sociales dentro de nuestra Carta Magna, obtenidos a través de diversas luchas y de arduos trabajos, es por ello que afectan en gran magnitud por su naturaleza social, porque nos vemos afectados como sociedad en general.

La palabra delito deriva del vocablo latino *delinquere*, que significa “abandonar, abarcarse del buen camino, alejarse del sendero señalado por la ley”<sup>38</sup>. El Diccionario Jurídico Mexicano define al delito de la siguiente forma: “En derecho Penal se considera al delito como una acción u omisión ilícita y culpable, expresamente descrita por la ley, bajo la amenaza de una pena o sanción criminal”

39

La historia nos ha demostrado que a través de la misma, diversos tratadistas y estudiosos de la materia han tratado de formar una definición del delito que fuese aceptada y reconocida a nivel internacional, en virtud de que contiene una conducta que se encuentra ligada al ser humano, sin embargo, no ha podido ser debido a la diversidad de formas, tradiciones, costumbres, pensamientos y de la propia cultura en los que se encuentra inmersos el hombre. Por tal virtud, podemos encontrar que cada país del mundo tiene su propia concepción de delito de acuerdo a su cultura, costumbres y entorno que los rodean y a todos los factores que influyen en sus conductas, que son diferentes de los demás; por lo que, lo válido en un tiempo y lugar puede no ser considerado en otro ni ahora ni después y a la inversa.

Para poder definir al delito se debe involucrar lo material y lo formal del mismo, para que sea posible el estudio de cada uno de sus elementos. Existen dos teorías que establecen el criterio substancial del delito, en las que se engloban los elementos que configuran al delito, las cuales son la teoría unitaria o totalizadora y la analítica o atomizadora. La corriente unitaria o totalizadora sostiene que el delito no puede dividirse, ni siquiera para su estudio, integra un todo orgánico, un concepto indisoluble. El delito de ningún modo es fraccionable. La corriente analítica o atomizadora, por su parte, propone estudiar la conceptualidad del delito separando cada uno de sus elementos, esto implica el conocimiento real de sus partes. Se estima que la corriente atomizadora o analítica es la adecuada para comprender el

---

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 202.

<sup>39</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D, Op. Cit., p. 868.

estudio del delito y tomando como base la concepción exatómica que comprende seis elementos para la integración del delito, delimitándolos por cada una de sus partes y que son: la conducta, tipicidad, antijuridicidad, imputabilidad, culpabilidad y punibilidad, sin pasar por alto su aspecto negativo.

Es un hecho innegable que para que exista el delito, no basta con el mero pensamiento porque no es susceptible de castigo, es necesario en primer término que la voluntad humana se manifieste externamente en una acción o en la omisión de una acción. La acción u omisión debe ser típica, ello es, conformarse a una descripción de la conducta delictiva establecida previamente por la ley. Los tipos son predominantemente descriptivos y comprenden en sus descripciones elementos tanto objetivos como subjetivos; la tipicidad de la acción u omisión no se da cuando en el hecho acaecido falta alguno de los elementos objetivos del tipo o todos ellos. Las acciones u omisiones típicas para constituir un delito, deben ser antijurídicas; esto es, hallarse en contradicción con el derecho y finalmente, ser culpable, es decir, deben reprocharse personalmente a quien las ha efectuado. Esto es, se trata de conductas de reproche individual o personal e ilícita, prevista dentro de una norma jurídica penal.

Algunos autores afirman que el concepto formal del delito lo da la propia ley positiva mediante la amenaza de una pena para la ejecución o la omisión de ciertos actos, esto es, que el delito no existiría sin una ley que hable de la conducta considerada delictiva y que le establezca una sanción. El delito fue siempre lo antijurídico y por eso es un ente jurídico, lo subjetivo, esto es, la intención, con ello y el derecho aparece el elemento de lo antijurídico y a su vez la culpabilidad.

El delito como ente jurídico sólo existe al ser establecida por el derecho y estar sometida la autoridad del Estado a los preceptos establecidos por una ley previa, entonces, el delito sólo puede ser inculpa en cuanto una ley anteriormente dictada lo define y pena. De esta forma lo sostiene el Maestro Carrara "la infracción de la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos,

resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso”<sup>40</sup>.

Para el maestro Luis Jiménez de Asúa, “el delito es un acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de punibilidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal”<sup>41</sup>. Se han seguido muchas concepciones que tratan de definir al delito con valor universal, pero esto no ha sido posible, por la diversidad de costumbres, criterios, culturas, etcétera, que existen en los diversos países. Algunos se basan en un sentido sociológico y consideran al delito como un fenómeno natural como resultado de los fenómenos físicos y de los fenómenos sociológicos. Pero para llegar a un concepto jurídico debemos enfocarnos desde el punto de vista del derecho, considerando que se quebranta un deber, tomando en cuenta las costumbres, cultura y tradiciones de cada país. Desde este punto de vista, ha sido enfocado en el derecho positivo mexicano determinado en el Código Penal Federal en su numeral séptimo que lo define como “delito: acto u omisión que sancionan las leyes penales”.

La noción formal del delito, es suministrada por la ley positiva mediante la amenaza de una pena por la acción u omisión de ciertos actos. Formalmente hablando, el delito se caracteriza por una sanción penal, ya que sin la existencia de una ley que sancione determinada conducta, no es posible hablar de delito.

En el ámbito laboral, podemos hablar de delitos especiales, en virtud de estar catalogados en una ley distinta al ordenamiento jurídico penal, tal y como lo señala el Maestro Juan Palomar de Miguel, quien define al delito especial como “aquel que está castigado por leyes distintas del código penal común”<sup>42</sup>, por lo que podemos distinguir aquellos ilícitos catalogados en los códigos penales, y los que se hallan contemplados en leyes sobre alguna materia específica. Esto es, que no sólo

---

<sup>40</sup> Idem.

<sup>41</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis, Lecciones de Derecho Penal, Clásicos del Derecho, México, 1995, p.133.

<sup>42</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas, Ediciones Mayo, México, 1981, p. 394.

podemos encontrar conductas tipificadas como delitos y previstas en los códigos penales federales y estatales, sino que también en otras legislaciones de observancia federal o local, de la más variada índole; el legislador ha venido estableciendo paulatinamente conductas específicas sancionables con pena privativa de libertad. "El delito especial tiene, con respecto a los delitos comunes, un requisito más, en cuanto que el delito no estaría tipificado si faltase en el autor esa condición exigida expresamente por la ley"<sup>43</sup>, esto es, que únicamente pueden ser cometidos por personas que reúnan ciertas cualidades que específicamente la ley le señala.

Concluimos diciendo que el delito es una acción típicamente antijurídica y culpable. Para nosotros es importante tratar al delito dentro de nuestro tema, puesto que en la legislación laboral se prevén conductas que son sancionadas por el orden jurídico penal, entonces, podemos hablar del Derecho Penal Social como una norma jurídica de auxilio, en determinados casos, del Derecho del Trabajo, aun cuando se trata de disciplinas jurídicas autónomas con principios, doctrinas, contenidos e instituciones propias, pero enlazadas en su acción conjunta por la biología, la sociología, la economía y la filosofía, en función de tutelar los derechos de los trabajadores.

De la anterior afirmación coincidimos con lo que señala el Maestro Alberto Trueba Urbina "cuando el derecho laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el Derecho Penal, con su sistemática dominadora y rígida inexorable, y en este momento las corrientes científicas de las dos disciplinas se amalgaman, sus elementos actúan conjuntamente a fin de realizar la seguridad de la tutela jurídica a favor de los trabajadores; de tal modo se reafirma la fuerza del derecho social y de la efectividad práctica de la norma"<sup>44</sup>. Por lo que al converger el derecho penal y el derecho laboral en el extremo de las relaciones de trabajo, surge una nueva concepción jurídica: el derecho penal del trabajo. Es por ello que el Derecho Penal funge como norma que

---

<sup>43</sup> *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Tomo VI, Bibliográfica Argentina, Argentina, 1968, p. 289

<sup>44</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo Integral*, Porrúa, México, 1981, p. 457.

auxilia e impone el cumplimiento del Derecho del Trabajo, como derecho de los trabajadores para su protección y reivindicación, con esta aseveración, el Derecho Penal cumple una función social.

### **1.7.1. CARACTERÍSTICAS DEL DELITO.**

Como ya hemos mencionado, para que exista el delito, no basta con el mero pensamiento porque no es susceptible de castigo, es necesario que la voluntad humana se manifieste externamente en una acción o en una omisión de una acción. La acción u omisión debe ser típica, esto es, conformarse a una descripción de la conducta delictiva establecida previamente por la ley. Los tipos son predominantemente descriptivos y comprenden en sus descripciones elementos tanto objetivos como subjetivos; la tipicidad de la acción u omisión no se da cuando en el hecho acaecido falta alguno de los elementos objetivos del tipo o todos ellos. Las acciones u omisiones típicas para constituir un delito, deben ser antijurídicas, esto es hallarse en contradicción con el derecho, y finalmente, ser culpable, es decir, deben reprocharse personalmente a quien las ha afectado.

Las características fundamentales del delito lo son los elementos del mismo, que se encuentran representados en el tipo, cuyo análisis representa una problemática de considerable dificultad, en cuanto a la estructura o forma de composición de las diversas concepciones que respecto de él, se hagan; por lo tanto, es necesario abordar el tema atendiendo a las posturas de las distintas teorías consideradas tradicionales. En términos generales, los elementos del tipo penal suelen clasificarse en: objetivos, normativos y subjetivos, a su vez respecto de cada una de estas categorías también se realizan distinciones dependiendo del punto de vista de la teoría que se ocupe de ellos.

El reconocimiento del tipo penal, por tratarse de una descripción de conductas humana, forzosamente acude a la actividad de destacar aquellas notas

características de la hipótesis que se pretende prever como típicas, dado que la captación absoluta de la realidad, con su variadísima gama de datos, es imposible de encajar en la descripción de una norma. Estos elementos del delito son: la conducta, tipicidad, antijuridicidad, culpabilidad y punibilidad. A continuación abordaremos cada una de ellas.

El delito se origina a través de una conducta humana. El elemento objetivo del delito es la conducta, cuando el tipo legal describe simplemente una acción o una omisión; además del hecho, cuando la ley requiere además de la acción o de la omisión, la producción de un resultado material, unido por un nexo causal. Si el delito es de mera actividad o inactividad, debe entonces tratarse de la conducta. La conducta es un elemento del hecho cuando precisa una mutación en el mundo exterior, es decir, un resultado material. El elemento objetivo puede presentar las formas de acción, omisión y comisión por omisión, la acción se integra mediante una actividad voluntaria, la omisión y la comisión por omisión se conforman por una inactividad, diferenciándose en que en la omisión hay violación de un deber jurídico de obrar, en tanto en la comisión por omisión se violan dos deberes jurídicos, uno de obrar y otro de abstenerse.

Para el Maestro Fernando Castellanos "la conducta es el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito"<sup>45</sup>. Únicamente la conducta humana tiene relevancia para el Derecho Penal, el acto y la omisión deben corresponder al hombre, en virtud de que éste es el único que tiene voluntad para efectuar el acto o la acción, y el único a quien corresponde las infracciones penales como sujeto activo. La conducta puede manifestarse mediante haceres positivos o negativos, esto es, por actos o por abstenciones. Los actos consisten en el hecho voluntario del hombre capaz de modificar el mundo exterior o de poner en peligro dicha modificación. Pero también puede darse la omisión, que es una abstención, un

---

<sup>45</sup> CASTELLANOS, Fernando, Lineamientos Elementales de Derecho Penal, "Parte General", Trigésima quinta edición, Porrúa, México, 1995, p. 149.

dejar de hacer lo que se debe ejecutar. En los delitos de acción se hace lo prohibido, en los de omisión se deja de hacer lo mandado expresamente. El aspecto negativo de la conducta es la ausencia de conducta, sin esta no habrá delito a pesar de las apariencias, entre ellas se encuentran: el sueño, el hipnotismo y el sonambulismo, en estos fenómenos psíquicos el sujeto realiza la actividad o inactividad sin voluntad, por hallarse en un estado en el cual su conciencia se encuentra suprimida y han desaparecido las fuerzas inhibitorias.

Otro de los elementos esenciales del delito lo constituye la tipicidad, cuya ausencia impide su configuración. Para el Maestro Fernando Castellanos la tipicidad es "la adecuación de una conducta concreta con la descripción legal formulada en abstracto"<sup>46</sup>. La tipicidad es la coincidencia del comportamiento con el descrito en la ley, esto es, que la conducta del individuo coincida o encuadre con la descripción hecha en la ley. La tipicidad desempeña una función predominantemente descriptiva, que encuentra su valor en las características del delito y está ligada a la antijuricidad. El tipo es la descripción de una conducta carente de valoración. El aspecto negativo de la tipicidad es la atipicidad que es la ausencia de la adecuación de la conducta al tipo, esto es, surge cuando existe el tipo, pero no se adecua a él la conducta dada.

Las causas de atipicidad pueden ser: la ausencia de la calidad exigida por la ley en cuanto a los sujetos activo y pasivo; si faltan el objeto material o el objeto jurídico; cuando no se dan las referencias temporales o espaciales requeridas en el tipo; al no realizarse el hecho por los medios comisivos señalados en la ley; si faltan los elementos subjetivos del injusto legalmente exigidos; y por no darse la antijuricidad especial. La antijuricidad es uno de los elementos del delito, se dice que la antijuricidad es lo contrario al derecho; esta es puramente objetiva ya que atiende sólo al acto, a la conducta externa, esto es, que una conducta será antijurídica cuando siendo típica no está protegida por una causa de justificación.

---

<sup>46</sup> *Ibidem*, p. 165.

La antijuridicidad se encuentra en la violación del valor o bien protegido a que se contrae el tipo penal respectivo. El acto será antijurídico formalmente, cuando implique trasgresión a una norma establecida por el Estado, y materialmente antijurídico, cuando signifique contradicción a los intereses colectivos. El aspecto negativo de la antijuridicidad son las causas de justificación, que son aquellas condiciones que tienen el poder de excluir la antijuridicidad de una conducta típica. Dentro de las causas de justificación podemos señalar las siguientes: la legítima defensa, el estado de necesidad, el cumplimiento de un deber, el ejercicio de un derecho, la obediencia jerárquica cuando se equipara al cumplimiento de un deber, y el impedimento legítimo.

Otro de los elementos esenciales del delito lo es la llamada culpabilidad que se define como el conjunto de presupuestos que fundamentan la reprobabilidad personal de la conducta antijurídica. La culpabilidad es el nexo intelectual y emocional que liga al sujeto con su acto. Dentro de ésta podemos encontrar al dolo como parte esencial de la culpabilidad; el dolo consiste en el actuar, consciente y voluntario, dirigido a la producción de un resultado típico y antijurídico. El dolo está constituido por la conciencia de que se quebranta un deber, y en la voluntad de realizar el acto, en querer realizar la conducta prohibida por la ley. La culpa es la segunda forma de la culpabilidad, en ausencia del dolo o de la culpa no hay culpabilidad y sin ésta el delito no se integra. Existe la culpa cuando se obra sin intención y sin la diligencia debida, causando un resultado dañoso, previsible y penado por la ley. La culpa surge cuando se realiza la conducta sin encaminar la voluntad a la producción de un resultado típico, pero surge a pesar de ser previsible y evitable, por no ponerse en juego, por negligencia o imprudencia, las cautelas o precauciones legalmente exigidas. El elemento negativo de la culpabilidad es la inculpabilidad, que surge cuando están ausentes los elementos esenciales de la culpabilidad: el conocimiento y la voluntad. Las causas de inculpabilidad son el error esencial de hecho y la coacción sobre la voluntad.

Otro elemento característico del delito lo constituye la punibilidad que consiste en el merecimiento de una pena en función de la realización de una conducta ilícita. Esto es, que es punible una conducta cuando por su naturaleza amerita ser penada; se origina entonces una amenaza por parte del Estado para los infractores de ciertas normas jurídicas. La punibilidad según el Maestro Fernando Castellanos es "a) Merecimiento de penas; b) Amenaza estatal de imposición de sanciones si se llenan los presupuestos legales; y, c) Aplicación fáctica de las penas señaladas en la ley" <sup>47</sup>. El aspecto negativo de la punibilidad es la ausencia de la punibilidad que se da en función de la existencia de excusas absolutoria, mismas que hacen imposible la aplicación de las penas. Las excusas absolutorias son las causas que impiden la aplicación de la pena aún cuando subsiste el carácter delictivo de la conducta o hecho del individuo. Entre algunas de las excusas absolutorias se encuentran la excusa en razón de la conservación del núcleo familiar, en razón de mínima temibilidad, en razón de la maternidad consciente, etcétera. El Estado deja de sancionar determinadas conductas por razones de justicia o de equidad, de conformidad con la política criminal establecida por el poder estatal.

### 1.8. LA FALTA Y CONCEPTOS RELACIONADOS.

El concepto Falta proviene del latín *fallitus*, por *falsus*, de *fallere*, engañar, faltar. Asimismo, se relaciona estrechamente con la palabra contravención que proviene del latín *transgressio* y con *violatio*, que se identifican con infracción y violación; el agente de la falta es el trasgresor, el quebrantador de la ley. Podemos decir que falta es privación, carencia, defecto, escasez; torpeza, al obrar o defecto en la ejecución incumplimiento de la obligación jurídica o del deber en virtud de la costumbre, pero también la encontramos en el ámbito penal, y es la contravención como lo es a los reglamentos de policía, o es el delito venial que se castiga con pena leve.

---

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 267.

Para los doctrinarios, en forma general, al clasificara al delito conforme a diversos puntos de vista, no dejan de incluir el que atiende a su gravedad y dentro de este enfoque hacen la división de crímenes, delitos y faltas, reservando a esta última la gravedad más leve por tratarse de una infracción a los reglamentos de policía y gobierno y en tal forma que no queda en el campo del derecho penal.

Las faltas comprenden las acciones contrarias a lo que cada uno está obligado por razones de bien público; algunos tratadistas como Cesar Beccaria las denomina como "delito de policía". Otros tratadistas vinculan a la falta a la mera desobediencia y tiene su origen, desde el momento en que el derecho del Estado a la obediencia se sanciona con pena. Esto es, cuando se hace una cosa que sería lícita si el Estado no la hubiese prohibido. La falta constituye un simple peligro para el orden social y al carecer de toda colaboración moral, aparece como desobediencia. La falta se emplea como sinónimo de contravención o infracción al reglamento de policía y gobierno.

Como ya hemos referido, los vocablos "falta" y "contravención" pueden ser entendidos como sinónimos. La contravención deriva del latín *contravenio, is, ire*, oponerse a. Es la acción u omisión contraria a lo que dispone una norma de derecho, ya sea ésta una ley, un decreto, un reglamento o una sentencia judicial. La sanción a la contravención de la regla de derecho posee un carácter público, en el sentido de que solamente el Estado tiene el poder de castigarla. La Enciclopedia Jurídica Omeba señala que "la noción de estas figuras cuasipenales en el ordenamiento jurídico del Estado se vincula estrechamente al rol de la Administración en su función protectora de la seguridad, salud y moralidad de los individuos integrantes del cuerpo social. Distingue la doctrina dos manifestaciones capitales de la actividad administrativa del Estado; una que se dirige a la tutela del Derecho, con medidas tendientes a la conservación de los bienes individuales y colectivos, es la llamada actividad jurídica; la otra es la actividad social, que provee a la producción de bienes, y a la satisfacción de las necesidades físicas, económicas y espirituales y que, en suma, se propone la prosperidad, el bienestar público, el perfeccionamiento de la

existencia civil de la sociedad. Las contravenciones administrativas por actos positivos o negativos, contarían los intereses de la administración, oponiéndose al normal desenvolvimiento de su actividad social”<sup>48</sup>.

El Maestro Eduardo Pallares señala que la palabra falta “tiene dos sentidos, el amplio y el restringido. En el sentido lato son faltas las que afectan a la existencia de los presupuestos procesales o la inobservancia de los principios fundamentales del procedimiento así como las que pueden viciar las resoluciones judiciales. Pero en sentido estricto falta es la que versa sobre la inobservancia de la forma prescrita para un acto”<sup>49</sup>. Las faltas o contravenciones laborales, son faltas que afectan principios dentro del procedimiento laboral o surgen de la inobservancia de una forma prescrita por la ley laboral, tienen una condición de ilícito venial, no enfrentado a verdaderas sanciones penales, sino más propiamente a multas y sanciones de índole disciplinaria o administrativa.

Dentro del Derecho del Trabajo podemos decir que las faltas administrativas son infracciones a la ley laboral sancionadas de forma administrativa, tal y como lo señala el Maestro Alberto Trueba Urbina “en nuestro Derecho patrio se consigna claramente la división entre delitos laborales previstos en las leyes penales y del trabajo, y faltas laborales constitutivas de infracciones o contravenciones a las leyes de trabajo, que se castigan administrativamente; estas quedan comprendidas dentro de las potestades disciplinarias del Derecho laboral, cuya técnica a éste respecto tiene carácter punitivo dentro de su órbita administrativa. Más bien la distinción es cuantitativa como opinan los penalistas Florián, Dorado Montero, etc., pues entre delitos y faltas no hay diferencia sustancial jurídica, sino manifestaciones de mayor o menor gravedad. Por esto, se ha dicho que la falta es delito venial o delito contravencional”<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> Enciclopedia Jurídica Orbea, Tomo IV, Op.cit., p. 628.

<sup>49</sup> PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Op. Cit., p. 367.

<sup>50</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1948, p. 109.

Entre los conceptos relacionados, podemos señalar los siguientes:

**a) Multa.** Es la pena pecuniaria consistente en el pago al Estado de una cantidad de dinero. Son muchas las legislaciones penales contemporáneas que han adoptado el sistema de día-multa, que consiste en fijar un precio diario, según las entradas que recibe el multado, y se establece la pena en un cierto número de días-multa. Con ello se logra que todos los condenados a la pena de multa sientan el efecto patrimonial de ella con intensidad semejante.

La obligación de pagar el importe de la multa es declarada preferente por la ley y debe cubrirse primero que cualquiera otra de las obligaciones personales que se hubieren contraído con posterioridad al delito o falta, a excepción de las referentes a alimentos y relaciones laborales. Si de la multa deben responder varias personas que han cometido el delito, el juez debe fijar la multa para cada uno de los delincuentes, según su participación en el hecho delictuoso y sus condiciones económicas y el importe de la multa cede en favor del Estado. Para el Profesor Raúl Chávez Castillo, la multa "es la sanción económica impuesta por los tribunales, los órganos de la administración o por las autoridades del trabajo a causa de una infracción de la ley"

51

**b) Apercibimiento.** Proviene del latín *moneo*, que significa prevenir, anunciar, predecir. Podemos distinguir dos acepciones, en primer lugar, la advertencia o conminación que la autoridad hace a determinada persona, de las consecuencias desfavorables que podrá acarrearle la realización de ciertos actos u omisiones; en un segundo lugar, es una sanción que los magistrados y los jueces pueden imponer a sus subordinados y también a quienes perturben o contraríen el normal desarrollo de las audiencias y demás actividades judiciales o falten de palabra o por escrito, al respeto y consideración debidos a la administración de justicia. Constituye ese tipo de sanción, uno de los modos de manifestarse la facultad disciplinaria que

---

<sup>51</sup> CHAVEZ CASTILLO, Raúl, Diccionarios Jurídicos Temáticos, "Derecho Laboral", Volumen 4, Oxford, México, 2002, p. 106.

corresponde a los titulares del poder jurisdiccional para mantener el orden y buen gobierno de sus respectivos tribunales. Se alude al apercibimiento como la advertencia o prevención y en otros casos constituye una sanción impuesta por infracciones que no tienen calidad delictual.

**c) Arresto.** Deviene del latín, *ad, a y restare*, quedar; detener, poner preso. Detención, con carácter provisional, de una persona culpable o sospechosa, en nombre de la ley o de la autoridad. Consiste en una corta privación de libertad, que se realizará en lugar distinto del destinado al cumplimiento de las penas de privación de libertad, y cuya duración no debe exceder de quince días. El arresto puede ser decretado por la autoridad administrativa, recibiendo en este caso, la denominación de arresto administrativo. También puede ser ordenado por la autoridad judicial, supuesto constitutivo del doctrinalmente llamado arresto judicial, implica una de las variantes de las correcciones disciplinarias y medios de apremio. El Profesor Raúl Chávez Castillo lo define, dentro de la materia laboral, como "la privación de la libertad del trabajador por orden de la autoridad judicial o administrativa, debido a que cometió un presunto delito, una falta administrativa o no cumplió con las determinaciones del Tribunal del Trabajo"<sup>52</sup>.

**d) Correcciones disciplinarias.** Son aquellas que puede imponer el juzgador para lograr orden, consideración y respeto, así como el adecuado comportamiento de los sujetos procesales, en los actos y en las audiencias judiciales. No podemos señalar un criterio uniforme para determinar el número y la extensión de las correcciones disciplinarias, pues en tanto que algunos preceptos las enumeran en forma precisa, en otros se dejan al criterio del juzgador. Y su objeto es dotar al juzgador de medios para imponer la obediencia de los mandatos judiciales. Nuestro código laboral regula como correcciones disciplinarias la amonestación y la multa. Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, dentro del juicio laboral las correcciones disciplinarias "son castigos leves que imponen los representantes del Gobierno en

---

<sup>52</sup> *Ibidem*, p. 18.

los tribunales de trabajo, para la conservación del orden y respeto que merecen los propios tribunales y el público que asiste a las audiencias”<sup>53</sup>.

**e) Medidas de apremio.** Es el conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales el juez o tribunal puede hacer cumplir coactivamente sus resoluciones. Tampoco existe un criterio uniforme para regularlas, pues si bien algunos preceptos las fijan con precisión en otros las dejan a la discreción del tribunal. Nuestro código laboral es más preciso en cuanto al señalamiento de los medios de apremio que pueden utilizar conjunta o indistintamente el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, así como por los de las Juntas Especiales y por los Auxiliares, cuando los estimen necesarios para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones. Dichos instrumentos son: multa hasta por siete veces el monto del salario mínimo en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción; presentación de la persona con el auxilio de la fuerza pública, y arresto hasta por treinta y seis horas. El Maestro Ángel Ascencio Romero las define como “actos o providencias judiciales, mediante las cuales el órgano jurisdiccional obliga a las partes o a terceros a cumplir lo ordenado por él”<sup>54</sup>.

Los anteriores conceptos son empleados por nuestro código laboral de forma indistinta, esto es, no marca una precisión en el empleo de cada uno de ellos, sin especificar en que momento aplica uno y que momento aplican los otros.

## 1.9. DE LA VIOLACIÓN O DELITO LABORAL.

Respecto al término violación ya hemos hecho referencia y de igual forma al propio delito, sin embargo, estos dos vocablos nos han llevado a establecer cual es

<sup>53</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1998, p. 440.

<sup>54</sup> ASCENCIO ROMERO, Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000, p. 26.

el adecuado para designar aquellas conductas que enmarcan un incumplimiento a las normas laborales. Nuestra ley laboral no designa a estas conductas como delitos sino que las denomina violaciones, pero propiamente son delitos en virtud de señalarle no solo una sanción de carácter económico o multa, sino también establece penas privativas de la libertad, que como ya hemos visto, sólo correspondería a una conducta ilícita y culpable contemplado dentro del ámbito penal.

Es esta la razón por la cual hoy en día hay pocos autores que hablan sobre delitos laborales como tal, pero tampoco hay quienes traten a las violaciones laborales a pesar de la importancia que revisten para el ámbito laboral y social, en consecuencia existen sólo uno o dos conceptos de los delitos laborales; esto indica la importancia que se le ha dado al tema dentro de la doctrina, cuando en otros países del mundo se le ha dado el lugar que merecen, esto es, nuestro código laboral los señala pero como violaciones y por tal virtud, para algunos carecen de relevancia por no ser denominados delitos, lo que se traduce que a pesar del gran paso que da nuestro sistema jurídico laboral en considerar a determinadas conductas como delitos dentro del instrumento jurídico laboral, aún carece de importancia para muchos y esto hace que el desarrollo del ámbito laboral se detenga y deteriore.

Entre los autores que enmarcan a dichas violaciones laborales como delitos, podemos destacar al Maestro Eugenio Cuello Calón, quien al respecto comenta que "se entiende por delitos sociales, aquellos que se cometen con ocasión de la lucha de clases o de conflictos entre el capital y el trabajo" <sup>55</sup>. Otro destacado autor, el Maestro Raúl Carrancá y Trujillo expone que "los delitos sociales se dirigen, contra las relaciones de trabajo de orden social o económicas, o sean las relaciones que nacen del choque de las fuerzas que intervienen en la producción" <sup>56</sup>. Con relación a las definiciones anteriores, el Maestro Alberto Trueba Urbina señala que "las mismas dan un a idea clara de lo que son los delitos laborales, sin embargo, la denominación

---

<sup>55</sup> CUELLO CALON, Eugenio, Derecho Penal, Tomo I, Bosch, España, 1947, p. 253.

<sup>56</sup> CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl, Derecho Penal Mexicano, Vigésima octava edición, Pomúa, México, 1941, p. 105.

de ellos no es la acertada, puesto que el término social podría hacer referencia no solo a los típicos de trabajo, sino también a los de materia agraria, administrativa, económica, etcétera. Es por ello que debe emplearse la terminología de delitos laborales o del trabajo, ya que la tutela penal en especie tiene por objeto mantener el orden jurídico entre los factores de la producción con motivo de sus relaciones, a fin de garantizar el libre ejercicio del trabajo y del capital, sin invadir la zona de otras actividades” y continúa diciendo: “Por razones de técnica legislativa los delitos laborales deben tipificarse en los Códigos Penales, aunque esto no ha sido inconveniente para incluirlos en leyes especiales”<sup>57</sup>.

Aunado lo anterior a la afirmación que hace el Maestro Alberto Trueba Urbina al señalar que “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 económico. En este tipo de delitos tiene aplicación rigurosa la concepción marxista y solamente a través de ella pueden tener una acertada supresión”<sup>58</sup>. Es evidente que el factor económico juega un papel importante dentro de la relación de trabajo, tal es así, que podemos encontrarnos con conductas lascivas de los derechos laborales en pro de una situación económica privilegiada, es por ello, que la tutela jurídica debe mantener el orden jurídico entre los factores del trabajo con la única finalidad de proteger los derechos consagrados por nuestra Carta Magna y garantizar con ello, el desarrollo pleno del trabajador como del patrón dentro de la relación laboral.

Con los anteriores conceptos damos el sustento doctrinario en la medida suficiente y argumentando la importancia que reviste el Derecho Social y por consiguiente, el Derecho del Trabajo, además, lo relativo a la relación laboral y sus elementos: trabajador y patrón, sin olvidarnos del contrato de trabajo en donde se establecen las condiciones generales de trabajo, vitales para el buen desarrollo de dicha relación. Señalamos lo referente al término violación y delito que jurídicamente no son lo mismo aunque conceptualmente denoten un significado similar, además

---

<sup>57</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, CRIMINALIA, No. 4, Abril de 1948, México, p. 167.

<sup>58</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Op. Cit, p. 110.

que las conductas que se efectúen dentro del ámbito laboral, no solo pueden derivarse en delitos o violaciones, sino en faltas y con ello, una consecuencia en el ámbito jurídico, pudiendo ser una sanción o una pena; ya se trate de la privación de la libertad, un apercibimiento, una amonestación o una multa, según sea el caso; permitiéndonos mostrar, la estrecha relación que guardan unas nociones con otras, y dándonos el alcance doctrinal de los conceptos señalados, con el fin de sustentar conceptualmente la presente investigación.

## CAPITULO 2

### MARCO HISTÓRICO

El surgimiento de la industria en el mundo y por consiguiente en México, generó una sobreexplotación a la clase denominada obrera con el objetivo de elevar el nivel económico de la clase económicamente fuerte, es por ello, que la clase trabajadora venía sufriendo grandes rezagos y se veía desfavorecida por mucho tiempo de cualquier beneficio, pues lo primordial era sin lugar a dudas el de proteger el interés económico de la clase predominante, dueña del poder económico y de todo, que podía hacer y deshacer sin limitación alguna, disponiendo de hombres, mujeres, niños e inclusive ancianos de forma inhumana e irracional, dando lugar a situaciones desfavorables e infrahumanas para los trabajadores. Pero esta clase trabajadora adquiere plena conciencia de sus derechos y objetivos, con necesidades definidas y demandas justas no solo de interés individual sino colectivo, llevadas a cabo a través de diversas luchas con el fin de alcanzar una justicia social, dando origen así al Derecho Laboral.

En el presente capítulo abordamos sobre el nacimiento del Derecho Laboral en México y su desarrollo hasta nuestros días, el cual ha tenido una evolución que enmarca momentos dramáticos y específicos, permitiéndonos con ello, tener un panorama jurídico de su evolución, con la finalidad de ayudarnos a entender el tema central del presente trabajo. Iniciamos con la Época de la Colonia Española puesto que anteriormente no encontramos antecedentes jurídicos laborales en nuestro país, continuamos señalando la situación dentro del movimiento de Independencia y hablamos de los intentos de normas jurídicas laborales que dentro del transcurso de la historia se originaron, de las Constituciones que tuvieron vigencia en México y las Leyes locales que repercutieron para formar el Artículo 123 de la Constitución de

1917, para finalizar con las dos leyes laborales derivadas de dicho mandato constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970 con la correspondiente reforma de 1980.

## **2.1. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.**

El Derecho Laboral Mexicano se formó a través de un recorrido histórico influenciado por movimientos políticos, sociales y económicos, que han dado vida a cada una de las legislaciones laborales vigentes en cada época trascendental de nuestro país. La gran mayoría de dichas legislaciones, como podremos observar en el desarrollo de este capítulo, no protegían a la clase trabajadora, sino que protegían a la producción, a los dueños de las riquezas, aún cuando el trabajo es la base de toda economía y por tanto de todo sistema, no se le veía al trabajador de ninguna forma como ser humano sino como máquina, dejando a un lado las dignidades y calidades humanas. Esto se vivió sin lugar a dudas dentro del periodo de la Conquista Española, pues a los nativos de las nuevas tierras se les consideraba como salvajes y por tanto no tenían razón ni mucho menos derecho a ser considerados como humanos e iguales a los conquistadores, eran comparados con los animales que carecen de alma y de racionalidad, por ello era permitido su esclavización y explotación irracional; denigrando su condición de humanos y violando además de su territorio, su forma de vida social, económica y política. Durante mucho tiempo los defensores de la dignidad del hombre lucharon para obtener una reglamentación sobre el trabajo del hombre, con la finalidad de protegerlo; pero no fue fácil superar todos los obstáculos que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y otros más obstáculos.

Antes de la llegada de los españoles, las actividades primordiales en el México prehispánico lo eran la agricultura, la pesca, el comercio o los oficios, y se podía encontrar a grupos de productores de alimentos, artesanos manufactureros y la

llamada burocracia política, comercial, militar y religiosa, y que cada vez aumentaba con el crecimiento del Estado y sobre todo en el ámbito tributario, aumentando el personal dedicado a las múltiples actividades relacionadas con la colecta de tributo. Por lo que en esta época no podemos hablar de una legislación como tal, puesto que no la había, lo que existía era la encomienda de cada trabajo a un dios que les establecía la forma de realizarlo y sus protecciones.

Por tal virtud, es menester para nosotros, el señalar los antecedentes, aún cuando de forma breve, proporcionan una visión panorámica de los mismos que nos permitirán una mejor comprensión de nuestro tema y claro, del nacimiento del Derecho del Trabajo.

### **2.1.1. LA ÉPOCA NOVOHISPANA.**

Como mencionamos, antes de la llegada de los españoles no encontramos antecedentes jurídicos de carácter laboral dentro del derecho precortesiano, por lo que los antecedentes más remotos los encontramos con la implantación de la Colonia Española en los llamados nuevos territorios, estableciendo su régimen de gobierno, político, económico y social; costumbres y modos de vida, pasando por alto los ya establecidos por la gente nativa del lugar. Los conquistadores se repartieron los pueblos; cada uno de ellos tenía la obligación de trabajar para el vencedor a quien se le había adjudicado ese poblado, dando lugar a una época de verdadera explotación.

Los conquistadores siempre pensaron que del hecho propio de la conquista se derivaba un doble derecho: por un lado, el apoderamiento de las tierras, y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban, de ahí que también se los repartieran. Por parte de los aborígenes del lugar existía la obligación de tributar y servir, y aunque se trató de darle a esta situación cierta finalidad jurídica, imponiendo a los españoles obligaciones que nunca cumplieron, estas eran: tener a sus habitantes

bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español; además de la obligación del buen trato y la moderación; sin embargo nunca se dio observación a estas obligaciones dedicándose sólo a explotar a los indios, forzándolos a prestar servicios de todas clases y sin limitaciones.

Dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas la base del trabajo lo era la esclavitud como función económica, por tanto, no se podía hablar de una relación laboral propiamente dicha. Se establece la Encomienda para explotar los recursos de gran valor que se encontraban en las nuevas tierras y que permitirían a la Corona Española a tener un mayor poderío sobre los demás reinos europeos y sobre sus nuevos territorios, con ello se inicia un proceso de esclavización y sobreexplotación del indígena, en virtud de que era necesaria la mano de obra barata y que mejor que la explotación de esos seres sin ninguna razón y que no exigirían por su trabajo un pago; no eran considerados como seres humanos, sin embargo, no todos los encomenderos estaban de acuerdo con el trato que se le daba a los nativos, como es el caso de Fray Bartolomé de las Casas que pugna por el reconocimiento del indio como ser humano.

En 1512 se expiden las Leyes de Burgos, con un total de treinta y dos leyes, que consideraban al indio como un niño que necesita protección, pues se ocuparon de la formación religiosa del indio, pero también de las condiciones mínimas de trabajo como son: descansos, protección de la mujer embarazada, habitación, alimentación, salario, medidas para evitar que el trabajo en las minas causara perjuicio a las labores agrícolas, inspección laboral, etcétera; sin embargo, la explotación continuaba ya que no existía un verdadero órgano de vigilancia para su aplicación. En 1518 y 1523 se dictaron ordenanzas reales en las que se prohibieron las encomiendas<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 40.

Al quedar a salvo los indios de la esclavitud, se establecieron los llamados Repartimientos Laborales, sistema que permitía repartir a los indios entre los españoles, dependiendo el rango de estos últimos, para fines de servicio personal. El repartimiento era la obligación para ciertos indios de prestar servicios remunerados a los españoles, por un sistema de rotación. Los repartimientos reclamaban el trabajo de una cuarta parte de los indios tributarios, por turnos semanales; las labores iban desde servicios a la ciudad, labranza, trapiches, estancias, minas, etcétera; existían los jueces de repartimiento que señalaban que actividad deberían realizar. No se trataba de una esclavitud temporal y por rotación, puesto que los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por estos servicios. También se establecieron normas protectoras para evitar que el amo esclavizara a ciertos indios mediante el sistema de préstamos, como el de prohibir al patrón a hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimiento, bajo pena de perder lo adelantado.

Se estableció también el sistema de Gremios que permitían restringir la producción en beneficio de los comerciantes peninsulares, de estos surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros; con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos de aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el grado de maestro; se encontraban regidos por las Ordenanzas de Gremios controlando con ello de una mejor manera la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista.

Las Ordenanzas que encauzaron y orientaron las actividades del trabajo, con lo que se logró especializar el dominio de ciertos oficios que practicaban los trabajadores, dándose oportunidad para que se prestase un mejor servicio que redundó en beneficio de la producción. Las ordenanzas se ocuparon de manera elemental del derecho que el trabajador tenía frente al patrón; las autoridades

determinaron que cuando algún oficial tuviera un obrero en su casa o tienda, y quisiera despedirlo, debería anunciarlo 15 días antes, para que aquél buscara donde trabajar. Se estableció una sanción económica para quienes infringieran tales disposiciones en lo referente a las jornadas de trabajo. Podemos decir que las ordenanzas fueron un antecedente que constituyó un primer paso que se dio en la Colonia para reglamentar el trabajo de los obreros<sup>60</sup>.

Esto da pie a que se establezca un ordenamiento jurídico capaz de responder a las demandas de justicia, es así, que se establecen las *Leyes de Indias* de 1561 a 1769, y constituyen el punto de partida de nuestra legislación laboral. Estas leyes están inspiradas por la reina Isabel la Católica y se ocuparon de la condición del indio trabajador de América y su nivel de vida; destinadas también a los imperios de México y de Perú, para impedir la explotación irracional e inhumana que efectuaban los encomenderos. En dichas leyes se encuentran disposiciones como la prohibición de tiendas de raya, el pago de salario mínimo y en efectivo, la jornada máxima de ocho horas entre otras disposiciones laborales. Sin embargo no se decretaba la igualdad de derechos entre el esclavo y el amo, lo único que se encontraban eran medidas de misericordia, actos piadosos que calmaban el remordimiento de las conciencias de los dominantes, establecían concesiones a aquellos individuos dominados y esclavizados carentes de derechos políticos y que eran desalmadamente explotados<sup>61</sup>.

Estas leyes no fueron aplicadas, solo se expidieron puesto que no existían órganos encargados de verificar su cumplimiento, aunado a que la situación de esa época era de un gran caos por el encuentro de dos culturas diversas y la búsqueda constata de dominar una de ellas, la europea, sobre la otra, la nativa, que trata de sobrevivir y enfrentar la invasión de la que fue objeto, de la imposición de un derecho que no es el suyo, de costumbres extrañas y contrarias a las suyas, del despojo de

---

<sup>60</sup> Cfr. MARGADANT S, Guillermo Floris, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Décimo primera edición, Esfinge, México, 1994, p. 77.

<sup>61</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 39.

sus tierras y posesiones, de su gente, de sus deidades, de sus tradiciones, pero aún más grave, la pérdida de su libertad.

Estas leyes son posiblemente los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos a favor de los nativos de América, pero privó la idea de que estas leyes debían obedecerse mas no cumplirse. De este modo lo asegura el Doctor José Dávalos "si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador" <sup>62</sup>.

## 2.1.2. TRANSICIÓN HACIA LA INDEPENDENCIA.

Con la debilidad de España y varios factores más que contribuyeron a iniciar un movimiento para alcanzar la independencia de México del país ibérico, la situación que prevalecía seguía siendo en su mayoría de gente esclavizada por los peninsulares, la población de la Nueva España se componía en tres clases: españoles, indios y castas; siendo los españoles un décimo de la población total, sin embargo eran los poseedores de la totalidad de las riquezas dejando al resto de las clases con la carga de ser tributarios y explotados por los primeros, situándolos en una condición de degradación. Al español sólo le interesaba que toda legislación garantizara la situación tan privilegiada que conservaba, mientras que los integrantes de las otras clases no tenían respeto por la legislación, ya que sólo reconocían en la medida de sus faltas y delitos, originando situaciones de inequidad e injusticia.

La pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española. Esto originó la movilización

---

<sup>62</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1992, p. 53.

de un grupo de hombres denominados insurgentes que se oponían al régimen español, este movimiento obedeció en primera instancia a principios eminentemente políticos, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, es así, que en septiembre de 1810 se da el famoso Grito de Dolores, iniciando la lucha contra el mal gobierno de los peninsulares novohispanos. Este grupo de hombres elaboran el primer acto legislativo conocido como el *Decreto de Abolición de la Esclavitud*, proporcionado por Miguel Hidalgo I. Costilla en la ciudad de Valladolid el 19 de octubre de 1810, confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre del mismo año, que inicia con ello la búsqueda de un programa social, de una justicia social. Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares <sup>63</sup>. Sin embargo no fue suficiente, la situación del país empeoraba cada vez más, pues no terminaban las luchas entre ambos lados.

Se redactan también los *Elementos Constitucionales* de agosto de 1811 de Ignacio López Rayón que en su artículo 22 estableció: "Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia" <sup>64</sup>, y señaló también en su artículo 30 que "quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos" <sup>65</sup>, esta fue una de las primeras obras que proveían sobre la materia laboral, sin embargo, no fue suficiente.

Otra legislación de importancia lo fue la *Constitución de Cádiz de 1812* expedida en España por las Cortes de Cádiz, vigente en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España el 30 de septiembre del mismo año, suspendida y

---

<sup>63</sup> Cfr. MARGADANT S, Guillermo Floris, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Op. Cit., p. 139.

<sup>64</sup> DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1988, p. 30.

<sup>65</sup> Idem.

reestablecida por decreto de Fernando VII el 4 de mayo de 1814; en donde no se establecía norma alguna relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que en España se encontraba vigente el régimen corporativo y tratándose aún más de un régimen absolutista. Aún existiendo todos estos documentos jurídicos que pretendían establecer las calidades del ser humano como tal y como consecuencia la libertad laboral y las condiciones de trabajo, la situación de los prestadores de servicios continuó siendo la misma, aunada a que cada vez empeoraba por las crisis políticas, sociales y económicas causadas por la guerra de independencia.

Como ya hemos referido, desde el dominio español en nuestro país, existió el sistema de Gremios que encontraría su fin con la Ley de 8 de junio de 1813 que autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio"<sup>66</sup>. Sin embargo, la situación del trabajador no mejoró sino que empeoró ya que el país atravesó por crisis de carácter política, social y económica, por tanto aunque se pretendiera mejorar la situación laboral del hombre, era incontrolable la explotación de los hombres e inclusive de niños y mujeres en condiciones sobrehumanas, sin un medio para detener dicha sobreexplotación. Aunado a esto, que tampoco existían órganos de vigilancia para evitar esa explotación y mantener el respeto de las dignidades humanas.

Aparece José María Morelos y Pavón con los *Sentimientos de la Nación* o 23 puntos, presentado éste documento al Congreso de Anáhuac celebrado en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813; en el punto 12 establecía "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto"<sup>67</sup>; en el punto 15 insistía en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas. Su artículo 38 señalaba que "ningún género

<sup>66</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p.39.

<sup>67</sup> DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 31.

de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”<sup>68</sup>

Siendo el país ya libre de la opresión española y considerado como independiente, se inician los trabajos de reestructuración de una nueva nación, donde se aceptaría la pluralidad y se respetarían las diferencias, sin embargo, es visto que la lucha de clases continúa y México atraviesa por un arduo camino. Así se elabora una constitución que implementaría un sistema federal y democrático, la *Constitución de 1824*, establecía en su mayoría fines de carácter político, puesto que se pretendía obtener el reconocimiento de México ante la corona española, el Vaticano y las principales potencias europeas, como una nación soberana; refiriéndonos al aspecto laboral, no establecía ninguna mejora en las condiciones de vida y de trabajo, sino que se da un estancamiento, encontrándonos con jornadas de trabajo de dieciocho horas, salarios ínfimos y aún menor cuando se trataba del salario de las mujeres y de los menores, esta situación permaneció así por décadas<sup>69</sup>

De acuerdo a la situación política del país y de su tipo de gobierno se establecieron diversas legislaciones como son *Las Siete Leyes Constitucionales de 1836*, *las Bases Orgánicas de 1843* y *el Acta de Reformas de 1847*, que no otorgaron beneficio alguno al régimen laboral ni a las condiciones de vida de los trabajadores, mucho menos, seguía teniendo más importancia la situación política del país, en un período de 33 años existió un Imperio, se dictan cinco constituciones, se establecen dos regímenes federales y dos centralistas, ocurren dos guerras con el extranjero, en una de ellas se pierde la mitad del territorio; por lo que no se le da importancia al ámbito laboral mexicano<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 40.

<sup>69</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 301.

<sup>70</sup> Cfr. Idem.

Posteriormente, con la salida de Antonio López de Santa Anna, se convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, creando la *Constitución de 1857*, de carácter individualista-liberal, con respecto a la materia laboral estableció algunas disposiciones relativas a la libertad de profesión, industria y de trabajo, estableció también la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva. El artículo 5º de esta Constitución, que es el antecedente del artículo 123 de la Constitución de 1917, formula lo siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro" <sup>71</sup>. Esta Constitución no reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, retardando con ello el nacimiento de la legislación del trabajo como tal.

Con el establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, establecido por Napoleón III con el fin de expandir su imperio, resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona en el castillo Miramar. Pues, estaba convencido que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, por lo que "expide el 10 de abril de 1865 el *Estatuto Provisional del Imperio*, como una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad; convencido en que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, por ello defiende a los campesinos y a los trabajadores. En los artículos 69 y 70, pertenecientes al capítulo XV, de las garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo en los casos en que la ley lo dispusiera; establece así garantías individuales; previene que nadie podía obligar sus servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada, ordena que los padres

---

<sup>71</sup> Ibidem, p. 305.

o tutores debían autorizar el trabajo de los menores, y a falta de estos la de la autoridad política.

El primero de noviembre del mismo año expide la *Ley del Trabajo del Imperio*, sin vigencia alguna, donde se pretendió dar la libertad a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios sin ninguna consecuencia para ellos, estableció la jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposos, descanso semanal obligatorio, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas. Sin embargo, a pesar de las buenas disposiciones legales que instrumentó, como ya mencionamos, no tuvieron vigencia quedándose como buenas intenciones, sin mayores consecuencias <sup>72</sup>.

El *Código Civil de 1870* dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, puesto que el hombre no es igual a una cosa; pero esta legislación tendió a beneficiar a los patrones "Parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales" <sup>73</sup>; se suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, pero como el trabajador tenía la gran necesidad de obtener recursos para su precaria situación, se veía obligado a aceptar cualquier jornada propuesta por el patrón; el trabajador podía renunciar al empleo sin responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna. Reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de porteadores y alquiladores, así como el aprendizaje; respecto al salario, estableció que a falta de reglamentación se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.

<sup>72</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 42.

<sup>73</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p.80.

Este código, con el título 'Contrato de obra', reglamentaba los siguientes contratos: servicio doméstico, servicio por jornal, contrato de obras a destajo o precio alzado, de los porteadores y alquiladores, contrato de aprendizaje, contrato de hospedaje. El contrato de trabajo se ubicó en esta reglamentación, y el legislador buscó la manera de proteger el salario de los trabajadores. En realidad esto no tuvo una gran influencia, puesto que era completamente desconocido, los beneficios eran casi nulos y el ejercicio de determinada labor requería de dinero y tiempo, de los que carecía el trabajador <sup>74</sup>.

El *Código Penal de 1872* considerado un tanto más liberal, en su artículo 925 dispuso que: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que forman un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo" <sup>75</sup>. Se trata de sancionar un delito de coalición, teniendo la tendencia francesa; el hecho de agruparse para la defensa de los intereses era un delito de los trabajadores; podríamos decir que éste es el antecedente más cercano de los llamados delitos laborales que hoy en día contempla nuestra legislación laboral, sin embargo, era en contra de los trabajadores y a favor como siempre de los patrones, además que es un código penal que lo regula.

Estaba estrictamente prohibido y sancionado de forma penal a todos aquellos trabajadores que se agruparan con la finalidad de buscar mejoras en su calidad de vida; con estas medidas se establecían las bases para una mayor explotación; la situación del trabajador no mejoró, empeoró con los diversos acontecimientos que ocurrieron en el país, que no encontraba un rumbo fijo y arrastraba a su población en todas las consecuencias de los actos de sus gobernantes, era evidente el

---

<sup>74</sup> Cfr. *Idem*.

<sup>75</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Ob. Cit., p. 307.

desequilibrio y la situación de inequidad que se mantenía dentro de las relaciones laborales.

### **2.1.3. LA ETAPA PORFIRISTA Y PREREVOLUCIONARIA.**

Es en esta época que se inicia la industrialización del país, puesto que antes sólo se daban los oficios y se les conocían como artesanos, pero otra de las principales actividades lo fue la minería, porque además de mantener la tradición de México como productor de plata, fue en este periodo cuando se dio un notable aumento de la producción de metales y sustancias minerales para uso industrial, y de la producción de combustibles, que se incrementaron en la segunda fase de la época porfirista. El crecimiento de la minería obedeció principalmente a las inversiones extranjeras de capital, dentro de las condiciones del mercado mundial, vigentes a fines del siglo XIX; pero también influyeron las políticas económicas del gobierno porfirista que, por medio de una nueva legislación minera, impulsó la explotación de los recursos minero-metalúrgicos. Estas leyes promulgadas a partir de 1884, concedían facilidades para que todo habitante de la República, extranjero o mexicano que quisiera dedicarse a la minería, pudiera adquirir derechos de propiedad y ciertas libertades para la explotación de las mismas.

Esto atrajo a inversionistas extranjeros, pero las condiciones de trabajo eran ínfimas, prácticamente no existían, se trataba de trabajos infrahumanos, con jornadas de sol a sol e incluyendo a menores y mujeres, con salarios raquíticos, pues se trataba de elevar el nivel económico del país sin importar a que precio y por el cual todos debían sacrificarse no impostando en que condiciones. El sector industrial ocupó el segundo lugar, después de la minería, en lo que se refiere al crecimiento económico durante el porfiriato provocando que se abaratara la mano de obra y que las condiciones fueran favorables para los inversionistas, los industriales, pero no para aquellos que empleaban su fuerza de trabajo, hubo más un proteccionismo hacia los industriales.

Durante ésta época, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores conscientes de la explotación de la que eran objeto, realizaron algunos movimientos de protesta. Así estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policía reprimió con toda energía. Estas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía del proletariado en contra de las empresas y el gobierno por las condiciones en las que laboraban, para solucionarlas exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de la empresa. La Cananea fue reprimida con alarde de violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, lo que tuvo repercusiones políticas trascendentes, puesto que un año más tarde los propios trabajadores empuñaron las armas con el fin de derrocar al régimen porfirista <sup>76</sup>.

Al frente de los trabajadores mexicanos se encontraban Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón quienes presentaron un pliego de peticiones que contenía la declaración de huelga por parte del pueblo obrero y requiriendo como condiciones de trabajo las siguientes: la destitución del empleo del mayordomo Luis, el mínimo sueldo del obrero de cinco pesos, salario que permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, con una jornada de trabajo de ocho horas, en todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Coper Co.", se ocuparán 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos, los trabajadores mexicanos tendrán derecho al ascenso de acuerdo a sus aptitudes <sup>77</sup>.

Después de esta sangrienta lucha en Cananea se suscitó otra en Río Blanco, Veracruz, en donde se formó el Gran Círculo de los Obreros Libres, a los que se unieron otros de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, y se reconoció al primero como su centro de operaciones. El periódico Revolución Social publicó las ideas del Programa del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón,

<sup>76</sup> Cfr. MARGADANT S, Guillermo Floris, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Ob. Cit., p. 191.

<sup>77</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 318.

contrarias al régimen de Porfirio Díaz. Estas ideas alarmaron a los capitalistas a tal grado que el Centro Industrial de Puebla, asociación patronal, mediante un reglamento prohibió que los trabajadores se organizaran e incluso imponía la pena de prisión. El descontento no se hizo esperar entre los obreros, que realizaron varios paros y huelgas.

Al ver que el país se estaba desestabilizando, el gobierno federal intervino, y obreros y patrones se comprometieron a acatar el laudo que pronunciara el Presidente de la República, que resultó perjudicial para los trabajadores, pues beneficiaba al lado capitalista al ordenar la apertura de las fábricas que se encontraban cerradas por la huelga y obligar a los trabajadores a trabajar sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse a que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas. Quedando los obreros en las mismas condiciones que se encontraban antes de realizar los paros y huelgas, además tenían que acatar las normas posteriores a las costumbres establecidas, por lo que su situación empeoró. Con ello, más intentos por obtener derechos y acabar con la anarquía que se vivía por parte de los capitalistas, sin embargo, se encontraron con opresiones armadas, originando un gran número de muertes y más opresiones por defender el respeto de la libertad y de la dignidad de los trabajadores.

Dentro de esta etapa la situación en que se encontraba el país era incierta e insegura, puesto que éste se caracterizó por ser un período largo de estabilidad política, pero fue una dictadura que se vio reflejada en perjuicio de los trabajadores, en virtud de la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos y de la miseria en el resto. Es por ello que nuevamente surgen grupos que están en contra de toda opresión, como las huelgas que se dieron en Cananea y Río Blanco, que fueron oprimidas con violencia por la dictadura porfirista.

Surge entonces el Partido Liberal Mexicano liderado por Ricardo Flores Magón, que estableció *un programa político, antirreleccionista, antimilitarista, librepensador, xenófobo, anticlerical, laboralista y agrarista*; que en ella se establecen las ideas

principales que enmarcaron a la Revolución Mexicana de 1910; este programa se componía de 52 puntos y tenía un apartado denominado Capital y Trabajo, donde fijaba postulados a favor del trabajador como una jornada máxima de ocho horas diarias, el establecimiento de un salario mínimo general pero con la posibilidad de ser mayor, prohibir el empleo de los menores de catorce años, la obligación de establecer medidas de seguridad e higiene, la indemnización en casos de accidentes, el descanso semanal obligatorio, el pago de salario en efectivo, la fijación de salarios mínimos, la reglamentación del trabajo a destajo, prohibición de los descuentos y multas, el pago semanal de las retribuciones, la prohibición de las tiendas de raya, la anulación de las deudas de los campesinos, la normatividad del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, la indemnización por accidente de trabajo, higiene y seguridad en fábricas, talleres y habitaciones para los trabajadores, entre otras, el establecimiento de la imposición de penas severas y multas a quienes contravengan las disposiciones laborales.

#### **2.1.4. LA REVOLUCIÓN Y EL SIGLO XX.**

La situación empeoraba cada vez más, y así estalla la Revolución Mexicana el 20 de noviembre de 1910 originado por un régimen de gobierno que vivió al margen de la Constitución, el rompimiento de ligas de poder con el pueblo que dio como resultado el estado deplorable del campesino y del trabajador, la ocupación de mejores empleos por los extranjeros, que la única voluntad la tuviera el presidente, la existencia de inseguridad jurídica, el uso de la fuerza en contra del pueblo, la permisión de la esclavitud a través de las deudas generacionales y la intransigencia política.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910; la población rural representaba el 70% de la población total del país. Una población campesina que conducía a una servidumbre de miseria, tratada peor que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos y una condición social que

únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales denominados halcones. Por otro lado existía una incipiente clase media que no se consolida, pues las condiciones socioeconómicas imperantes hacen invisible su aparición, crecimiento y consolidación, ahogada por la burocracia excluyente. Así, se elabora el *Plan de Ayutla* de 1854 con el objeto de poner fin a la dictadura gubernamental del dictador Porfirio Díaz, de burguesía territorial y del grupo limitado llamado de los científicos. El 5 octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el *Plan de San Luis* que desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección. Surgen por todo el país grupos que se oponen a la dictadura que fueron dirigidos por hombres que defendieron la causa como Emiliano Zapata con su "Tierra y Libertad", Francisco Villa y Venustiano Carranza.

Dentro de las legislaciones de trabajo locales podemos mencionar las siguientes. La ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México el 30 de abril de 1904, gran avance en la regulación de las relaciones obreropatronales, establecía la obligación de prestar el servicio médico requerido y pagar el salario de los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo. La Ley de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906 que estableció la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo con la obligación de conceder al trabajador asistencia médica, indemnización y pensión en caso de inhabilitación. En 1911, por decreto del Presidente Francisco I. Madero, se creó el Departamento de Trabajo, que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor. En Aguascalientes, la ley del 23 de agosto de 1914 decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios. El 15 de septiembre de 1914 se dictó un decreto en el que se fijaron los salarios mínimos en San Luis Potosí. En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos <sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 102.

En Jalisco se implementa en la legislación laboral el 2 de septiembre de 1914 el descanso obligatorio del domingo, un periodo vacacional de ocho días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; además imponía al patrón para que observase sus normas una sanción pecuniaria de un peso por cada persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda la jornada<sup>79</sup>.

En este mismo Estado, el 7 de octubre de 1914 se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga llamada Primera Ley del Trabajo de la Revolución constitucionalista, que fue sustituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915, que establece el concepto de trabajador como aquel obrero cuya labor no tenga fines administrativos, establece una jornada máxima de nueve horas, un salario mínimo de un peso con veinticinco centavos y para los mineros de dos pesos, y para los trabajadores del campo sesenta centavos; prohíbe el trabajo de menores de nueve años, la obligación para los mayores de nueve y menores de doce a acudir a recibir educación elemental y para los mayores de doce y menores de dieciséis años debían percibir un salario de cuarenta centavos diarios, el salario debía pagarse en moneda de curso legal cada semana, protección para la familia, prohibición de tiendas de raya, para dirimir controversias laborales estaban las Juntas Municipales.

En Veracruz se expide el 4 de octubre de 1914 la Ley de Cándido Aguilar donde consigna jornada salario y descanso igual a la Ley de Aguirre Berlanga, obliga a mantener hospitales y enfermerías, la obligación de los patronos a mantener escuelas de instrucción elemental cuando no exista alguna en un área no mayor a dos kilómetros, establece la inspección en el trabajo, integra las juntas administrativas con independencia de las civiles para dirimir controversias obrero-patronales; impone multas a los infractores de la ley de cincuenta a quinientos pesos. En este mismo Estado, el 6 de octubre de 1915 se expide la Ley de Agustín Millán,

---

<sup>79</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 329.

denominada Primera Ley de Asociación Profesional de la República que reconoce las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos <sup>80</sup>.

Por otro lado, la Secretaría de Gobernación elaboró el 12 de abril de 1915 el proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo conocida como Ley Zubarán, donde señala una jornada máxima de trabajo de ocho horas, para los menores de dieciséis años una jornada de seis horas, preveía la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones y zonas económicas del país. En Yucatán se expide el 14 de mayo de 1915 la Legislación del General Alvarado que crea el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, se reconoce la huelga, se define el concepto de patrón como aquella persona que utilizará el trabajo humano, se encomienda a los tribunales de trabajo el mantenimiento del equilibrio entre los factores de la producción <sup>81</sup>. Estas legislaciones fueron primordiales para los programas políticos anteriores a la Revolución de 1910 con el objetivo de alcanzar la justicia social reivindicando a los trabajadores mediante el reconocimiento de sus derechos, pero además, fueron las bases para lo que sería la elaboración del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente con la finalidad de modificar la Constitución vigente de la época, así se inician las sesiones el 1º de diciembre de 1916 en el Teatro Iturbide de Querétaro, donde Venustiano Carranza, como Primer Jefe, presentó un Proyecto de Constitución reformada. Al artículo 5º en este Proyecto se le agregaba otro párrafo que se refería a la obligatoriedad del contrato de trabajo de prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y que no podría extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

---

<sup>80</sup> Cfr. DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 40.

<sup>81</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p. 331.

La Comisión de estudiar el artículo 5º de dicho Proyecto, presentó en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y de los niños y el descanso hebdomadario. Dicho artículo presenta dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esto encuentra justificación en el interés que tenía la sociedad de combatir el monopolio para abrir un amplio campo a la competencia. La segunda innovación consistía en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio solían cometer algunas empresas. El pensamiento de los diputados era que debía establecerse un límite a la libertad de trabajo, marcado por el derecho de las generaciones futuras, pues si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su familia resultaría débil y quizá degenerada, resultando una carga para la comunidad. Es por ello que se establecen límites a las horas de trabajo, además de un día forzoso de descanso a la semana; de igual forma se pugna por la prohibición del trabajo nocturno de niños y mujeres dentro de las fábricas.

Pero era un proyecto inicialmente basada en una legislación que debía versar sólo sobre el trabajo económico, pero fue modificada substancialmente por el dictamen de la Comisión de Constitución, redactado por el diputado Francisco J. Múgica, para 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.

El artículo 123 se fue elaborando mediante largas discusiones, los diputados que formaban el Congreso Constituyente, pugnaron en favor de la clase trabajadora que originaron los derechos consignados en éste artículo. El texto aprobado por el Congreso Constituyente quedó establecido dentro del Título Sexto de la Constitución

del 5 de febrero de 1917, denominado "Del trabajo y de la previsión social" en treinta fracciones. La esencia de éste artículo ha sido la de querer y prometer justicia para los oprimidos, para las grandes clases sociales que han sufrido y que constituyen al propio pueblo, al propio Estado. Esta Declaración de Derechos Sociales, no sólo constituye la fuente del Derecho del Trabajo, sino también, del Derecho Agrario, puesto que también los campesinos se han visto oprimidos, lo mismo que los hombres de las minas, de las fábricas, de los talleres, de los oficios, por lo que ante la urgencia de remediar las graves injusticias de las épocas pasadas, se declaran estos derechos que consagra nuestra Carta Magna previniendo el que no se vuelvan a repetir. Además de ser la primera Constitución en el mundo de consagrar garantías sociales, estando antes de la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918 y de la Constitución Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919, así como dar contenido al Tratado de Paz de Versalles de 25 de junio de 1919<sup>82</sup>.

El Maestro Trueba Urbina afirma que el artículo 123 constitucional "está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista"<sup>83</sup>. Así, la Constitución faculta al Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases que el artículo 123 constitucional establezca, estas leyes regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

El artículo 123 protege no sólo el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etcétera. La importancia de este artículo radica en la protección por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; consigna derechos

---

<sup>82</sup> Cfr. DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Op. Cit., pp. 42-46.

<sup>83</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Integral, Porrúa, México, 1981, p. 110.

sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social. En opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina "los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado moderno partiéndolo en dos: El Estado propiamente político, con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués, y el Estado de derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del poder social del artículo 123"<sup>84</sup>.

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa, protegiendo no sólo al trabajador, pues si bien es cierto que hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón, también existen en la propia Constitución preceptos que ponderan garantías para el patrón, en bien del funcionamiento de las relaciones obrero patronales, el legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a éstos corresponde dar.

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista. Esta Constitución consagra derechos sociales que se "proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en le futuro, que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana"<sup>85</sup>.

Entre los logros para las clases sociales débiles, entre ellas la trabajadora, podemos encontrar los siguientes: la duración de la jornada máxima de ocho horas;

---

<sup>84</sup> *Ibidem*, p. 108.

<sup>85</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 20.

la jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas, la prohibición de las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, así como del trabajo nocturno industrial para ambos; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar de las diez de la noche; y para los jóvenes mayores de doce años y mayores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas, en especial, el trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato. Por cada seis días de trabajo se deberá disfrutar un día de descanso, cuando menos; las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no podrán desempeñar trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable; en el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Como uno de los beneficios fundamentales encontramos el referente al salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, siendo éste el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa, agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades. Nuestra Carta Magna sigue la filosofía de que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; también le da al salario mínimo el carácter de inembargable, exceptuado de compensación o descuento. Debiendo ser pagado en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Como podemos observar, la filosofía que tenía el Congreso Constituyente era de la protección del trabajo y del trabajador, estableciendo la justicia laboral, sin embargo, faltó añadirle una mayor fuerza a éstas disposiciones puesto que las sanciones no eran suficientes y la violación a los derechos laborales se seguían

dando y era necesario establecer una sanción más rígida que se da con posterioridad. Tampoco encontramos un órgano de vigilancia que se encargara de la exacta aplicación de la ley, de vigilar que se cumplieran las normas laborales y se respeten las garantías de los trabajadores que a través de muchas luchas y del derramamiento de sangre fueron obtenidas. No obstante, el artículo 123 Constitucional engloba cada uno de los derechos laborales, resultado de arduas luchas y que ha permitido que se siga legislando a favor de los trabajadores, del trabajo mismo, de la calidad de vida y de la dignidad del hombre, también daba origen a la ley reglamentaria del mismo y que permitía prever dentro de ésta las condiciones que ayudaran a cumplir lo que artículo en comento enmarca, veremos a continuación la primera ley, la Ley Federal del Trabajo de 1931, que enseguida abordaremos.

## **2.2. LAS SANCIONES A LAS VIOLACIONES LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un Proyecto de Código Federal de Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931. En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo. En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue

aprobado y promulgado 18 de agosto de 1931, federalizando así todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país; además, en aquella época fue una ley considerada como contractualista, puesto que enmarcaba una tendencia en considerar a la relación obrero-patronal como un contrato<sup>86</sup>. Tal y como lo refiere el Maestro Alberto Briceño Ruiz "Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaba a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresada"<sup>87</sup>. Lo anterior lo podemos apreciar dentro del artículo 33 de la Ley del Trabajo de 1931 que disponía lo siguiente: "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley"<sup>88</sup>.

Esta ley dentro de las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores se encuentran de una forma trascendental tres de ellas: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, como formas de mejoría para una parte de la clase trabajadora. Entre otras creaciones de ésta ley se encuentra el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creación del Constituyente, quien no quiso darles funciones de tribunales del trabajo, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias entre patrones y trabajadores. Lo que quiso establecer eran corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinadas a prevenir los conflictos o a proponerles una solución, cuando tuvieran un carácter de tipo económico.

Esta ley señalaba que únicamente las autoridades laborales eran las facultadas para establecer las sanciones correspondientes por las infracciones a las normas laborales, de ninguna forma contemplaba a las violaciones laborales que fueran merecedoras de sanciones de carácter punitivo sólo atendía a sanciones de carácter administrativo puesto que prevé sólo actos que son sancionados por autoridades

---

<sup>86</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 95.

<sup>87</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit., p. 112.

<sup>88</sup> Idem.

laborales como lo establecía en su artículo 684 que considera como autoridades sancionadoras a los Gobiernos de los Estados y Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Secretario de Trabajo y Previsión Social o el Secretario de Educación Pública. Hasta antes de 1931, diversas entidades federativas habían reglamentado las facultades y funcionamiento de la Inspección del Trabajo; sin embargo la federación descuidando la relevante función de que es depositaria la Inspección del Trabajo, no publicó hasta el 3 de noviembre de 1934, tres años después, el reglamento correspondiente. El gobierno de Distrito Federal delimitó reglamentariamente los alcances de la Inspección del Trabajo en 1943, lo mismo hicieron las entidades federativas, aunque con enervante lentitud, puesto que en una adición a la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional se estableció claramente, desde el 18 de noviembre de 1942, que renglones de la actividad industrial estarían comprendidos en la órbita federal. La Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo el rubro de los Inspectores del Trabajo y entre los artículos 402 al 406, delineó las facultades y actuación de los funcionarios que vigilarían el cumplimiento de las normas reglamentarias que tenían como punto de partida la declaración del derecho social contenida en el artículo 123 constitucional<sup>89</sup>.

Así, en su Título Undécimo "De las Sanciones", que va de los artículos 673 al 685, donde establecía las sanciones por el incumplimiento de las disposiciones establecidas por la propia ley, sin hacer referencia de ninguna forma a las violaciones laborales pues no las definía como tal, como ya mencionamos lo que a hoy son consideradas como violaciones esta ley las consideraba sólo como faltas o infracciones merecedoras de sanciones de carácter económicas. De los cuales haremos referencia y analizaremos el alcance de cada una de ellas.

Una de las reglas importantes se encontraba dentro del artículo 673. "Las sanciones fijadas por este título se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades que esta ley determina para el caso de faltarle al cumplimiento de

---

<sup>89</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 91.

sus disposiciones”<sup>90</sup>. El artículo 674 disponía que por “la falta de cumplimiento de las reglas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato colectivo de trabajo declarado de observancia obligatoria en una región determinada, se sancionará con una multa de \$ 50.00 a \$ 5,000.00, teniendo en cuenta el beneficio económico que por la infracción obtenga el patrón. Dicha sanción será aplicada por la falta de cumplimiento a las reglas de que se trata, cometidas en cualquier tiempo comprendido en una semana. En los casos en que las faltas hayan sido cometidas en dos o más semanas, se acumularán las multas respectivas. La reincidencia será sancionada con la misma multa aumentada en una cuarta parte de su importe. Considera como coautores aquellos que integren los Consejos Administrativos y los administradores o gerentes de las sociedades mercantiles consideradas como patronos”<sup>91</sup>.

Es evidente la sanción de carácter pecuniario que la ley encuadraba ante el incumplimiento del patrón frente a los derechos mínimos que nuestra propia Constitución consagra y que regulaba dicho código laboral, no se preveía otras sanciones más allá del ámbito laboral, ya que el pensamiento de aquella época era el de que una sanción de tipo económico bastaría para que cualquier patrón que incumpliese con las normas mínimas de trabajo, entrara en razón y evitara de cualquier forma otra conducta igual, puesto que repercutiría directamente en su bolsillo y también era el inicio de una nueva cultura laboral, se comenzaba a aterrizar todos aquellos logros alcanzados a través de las luchas sociales, aunado a que la situación económica no era muy favorable ni para el patrón ni para el trabajador ya que la economía nacional comenzaba a salir del gran estancamiento originado por el movimiento revolucionario, es así que el legislador consideraba suficiente una sanción de carácter económica porque en ese entonces era más fuerte repercutir de formatajante en el capital de todo patrón y con ello fomentar el respeto y la observación obligatoria de las normas laborales.

---

<sup>90</sup> Ibidem, p. 130.

<sup>91</sup> Idem.

Así tenemos que entre las sanciones que imponía se encontraba para el caso en que el patrón no observase en la instalación de su establecimiento los preceptos legales sobre higiene o no adoptase las medidas adecuadas para prevenir los riesgos en el uso de la maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo que ordenaban las leyes, los reglamentos y las disposiciones gubernativas imponiéndole una multa hasta de mil pesos, que aumentaba hasta dos mil pesos en caso de no cumplirlas dentro del plazo que le concedía la autoridad del trabajo respectiva. Elevaba la protección a las mujeres embarazadas y sus derechos laborales como el de no laborar dentro de los tres meses anteriores al parto, así como de disfrutar de ocho días de descanso antes de la fecha aproximada para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario que le corresponda. De igual forma protegía a las mujeres y a los menores de dieciséis años, a desempeñar labores insalubres o trabajos nocturnos industriales. En caso de que el patrón obligara a trabajar a una mujer embarazada en las condiciones antes señaladas o que obligara a trabajar a las mujeres o menores en trabajos que expresamente estaban prohibidos por la propia ley; se le sancionaba con una multa hasta de quinientos pesos.

También era merecedor de esta sanción de hasta quinientos pesos al patrón que violara la prohibición de establecer en los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes y casas de juegos de azar y de asignación, dentro de un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicadas fuera de las poblaciones. Igual sanción merecía el patrón que falseaba los datos que se le pedían sobre el trabajo a domicilio, en los casos en que utilizara tal sistema de servicios, y ante el incumplimiento que establecía el artículo 197 en sus fracciones I y II sobre las obligaciones especiales del patrón en el trabajo del campo. La fracción I del artículo 197 consignaba la obligación de suministrar de forma gratuita habitación que reuniese las condiciones sanitarias indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, y el terreno necesario para la cría de animales; mientras que la fracción II de dicho artículo obligaba al patrón a suministrar asistencia médica así como medicamentos.

De igual forma se establecieron sanciones referentes a la jornada laboral, sancionando al patrón que obligara a los trabajadores a prolongar sus jornadas de trabajo por más del tiempo que autorizaba la ley, imponiéndole una multa de veinte hasta cien pesos. Igual sanción se aplicaba al patrón que no concedía a los trabajadores los días de descanso semanal obligatorio, y los de vacaciones; al que empleaba a niños menores de doce años; al que no cumplía con las prohibiciones de emplear el sistema de "poner el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio para que no se les volviese dar ocupación, prohibición que enmarcaba el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta sanción además era impuesta ante la violación de las obligaciones de los patronos, que el artículo 111 de dicha ley establecía en las fracciones I, VIII, X y XVII, de la ley en comento, que obligaba al patrón a preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de los que no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de los que no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de lo que no lo están, sin la necesidad de que existiese relación contractual entre el patrón y la organización sindical a la que pertenecían los trabajadores. La obligación del patrón a que en toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, estableciera y sostuviera escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando las negociaciones se encontraban situadas a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños en edad escolar fuese mayor de veinte. La obligación del patrón a conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares. Y la obligación a permitir la inspección y vigilancia por parte de las autoridades del trabajo dentro de su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de la ley.

Del mismo modo se sancionaba con multa de hasta quinientos pesos al incumplimiento de la obligación por parte de los armadores de dar alimentación a la tripulación de embarcaciones dedicadas al servicio de altura o cabotaje y de dragado, así como a las dedicadas a tráfico interior fluvial, cuando se tratase de un

servicio mayor de seis horas. La misma multa se aplicaba ante el incumplimiento de las obligaciones de las empresas ferrocarrileras de emplear en su totalidad a trabajadores mexicanos, salvo en el caso de que no hubiese disponible personal mexicano podrían emplear a personal extranjero para los puestos de dirección, así como para los puestos técnicos y administrativos. Otro caso merecedor de esta sanción lo era cuando el patrón no observaba lo dispuesto en el artículo 197 de la ley en comento que preveía las obligaciones especiales del patrón en el trabajo del campo, en sus fracciones IV y V respectivamente, disponía la obligación de permitir de forma gratuita a los peones a cortar leña de las fincas para su uso doméstico y de igual forma de disponer de agua, y de extraer madera para la reparación o ensanche de sus habitaciones. La misma sanción se imponía para el caso de que no se permitiese la entrada a las fincas de los vendedores para que se hiciese mercado por un día a la semana, así como permitir a los trabajadores a celebrar sus fiestas regionales, y el incumplimiento de la prohibición de todo propietario o administrador a negar el libre acceso a propagandistas políticos, representantes de uniones de trabajo o sociedades obreras o campesinas.

La situación del trabajador se enmarcaba en un eterno paternalismo, puesto que era el patrón quien decidía sobre de ellos, es por tanto que la ley pretendió evitar que se siguiese dando esa conducta que influía de forma tal en la vida personal, política, económica y hasta religiosa de los trabajadores, es por ello que pone freno al patrón mediante una sanción de carácter económico. Dentro de éste título de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el artículo 678 señalaba que el patrón que faltase al cumplimiento de las obligaciones impuestas por el artículo 111 de dicha ley respecto de las fracciones XI, XV, XVIII, XIX, XX y XXI permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato, cargos públicos o de elección, proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos y herramientas de trabajo, proporcionar a los sindicatos de los centros rurales un local para sus reuniones, hacer las deducciones por cuotas ordinarias sindicales solicitadas por los sindicatos, y las necesarias para la constitución de cajas de ahorro y de cooperativas y sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos

en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o uno de sus hijos, o violase la prohibición del artículo 112 de esta ley en comento en sus fracciones III obligar por coacción al trabajador a retirarse del sindicato o a agrupación a la que pertenezca, IV hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo y VI hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento, se le imponía una multa de diez a cincuenta pesos. Igual sanción se le aplicaba cuando no extendía las constancias o testimonios a que se referían los artículos 28 y 111, fracción XIV expedir gratuitamente al trabajador un testimonio relativo a sus servicios cuando éste se separe y lo solicite; cuando no daba oportunidad a los domésticos para asistir a las escuelas nocturnas o cuando faltase al cumplimiento de los artículos 215 y 217.

El artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba la obligación del patrón diciendo "el patrón que utilice trabajadores con carácter accidental y medie contrato verbal, a expedir cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido"<sup>92</sup>. En tanto que los artículos 215 y 217 hacían referencia al contrato del trabajo a domicilio que el patrón tenía la obligación de presentar forzosamente por escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el caso de que se tratara de un trabajo que se dividía entre trabajadores extraños al taller, los patronos estaban obligados a llevar una lista en la que contenía los nombres, domicilio, trabajos entregados y el valor de la mano de obra por pieza.

El artículo 679 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía la misma sanción a que se contraía el artículo anterior aplicándose los a los sindicatos y a las federaciones de sindicatos que no cumplían con las obligaciones que les imponía esta ley, entre las que se encontraban las obligaciones de los sindicatos de proporcionar informes que solicitaban las autoridades de su actuación, y el de comunicar a la autoridad ante la que estaban registrados dentro de los diez días

---

<sup>92</sup> Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, Porrúa, México, 1942, p. 35.

siguientes al de la elección de sus representantes, el cambio de sus estatutos. También respecto de las prohibiciones a los sindicatos de ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro y usar la violencia para obligar a los trabajadores libres a que se sindicalicen. Así como las obligaciones a cargo de las federaciones y confederaciones de entregar por duplicado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sus estatutos, las condiciones de adhesión, una lista completa con los nombres de todos sus agremiados y de los nombres de la Mesa Directiva.

Esta ley también sancionaba al patrón con una multa ínfima de hasta dos mil pesos cuando llevare acabo un paro realizado ex profeso o por medio de falsedades. De nueva cuenta es evidente, que únicamente se sancionaba alguna violación a las normas laborales con una multa, si bien es cierto que afectaba de manera evidente al bolsillo del patrón también lo era que muchos de ellos eran los dueños del capital y podían pagar ésta y cualquier otra multa, puesto que tenían los medios para hacerlo y con ello continuar con la explotación de los trabajadores. Otra de las sanciones ínfimas que ésta ley preveía era de cincuenta pesos, que podría aumentarse hasta doscientos, cuando el patrón violara el Reglamento Interior del Trabajo. Algo tan significativo como es este reglamento, su violación era sancionada con algo insignificante, que por supuesto el patrón pagaría pero que todo esto sería en perjuicio del propio trabajador, ya que éste podía recibir represalias al denunciar dicha violación; por tanto la protección que enmarcaba esta ley no era del todo completa, puesto que no preveía las conductas posteriores del patrón que cumpliera con la sanción que le haya sido impuesta.

Podemos observar como se sancionaba al patrón de manera ilógica ante una violación grave a los derechos laborales, como es el caso de imponerle una multa de veinte a cincuenta pesos al patrón que se rehusara a firmar un contrato de trabajo ya concertado, a pesar y en contra de lo que disponía el artículo 31 de la ley en comento prevenía que si faltare el contrato por escrito o de alguno de los requisitos del contrato, se le imputaría dicha falta al patrón sin perjuicio de los derechos que le conceda la ley o el contrato al trabajador. Como ya hemos referido la situación

económica nacional era crítica y se reflejaba en mayor medida en la clase trabajadora que seguía empleándose en condiciones ínfimas con tal de obtener el mayor número de salarios que le permitieran sobrevivir y con el tiempo alcanzar una vida decorosa. La cultura laboral no había llegado a todo mundo y la falta de educación y de medios de difusión de los derechos laborales y de las propias garantías individuales fueron un factor importante para que estos derechos fueran violados por muchos de los económicamente fuertes, sin que haya mediado denuncia por parte del trabajador a las autoridades laborales, porque si bien cierto que se establecía la inspección del trabajo con carácter obligatorio los recursos no eran suficientes para transportar el mandato legal a la realidad, lo que hizo evidente un rezago en el ámbito laboral y una urgente revalorización y atención a la situación de la clase obrera.

Esta Ley Federal del Trabajo preveía que las violaciones no previstas en el capítulo de sanciones y que carecían de pena especial, se sancionarían con multas de cinco hasta cien pesos, según la gravedad de la falta. El importe de las multas se hacían efectivo por las Tesorerías Generales de los Estados, Territorios y del Distrito Federal, o por la Tesorería General de la Nación, tratándose de las que imponía la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Secretaría de Educación Pública (artículo 683). Esta ley laboral hacía referencia a las autoridades que imponían las sanciones, siendo éstas los Gobiernos de los Estados y Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Secretario del Trabajo y Previsión Social o el Secretario de Educación Pública, dentro de su respectiva jurisdicción.

Por último, esta Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685 disponía que "Ninguna sanción podrá imponerse sin que se haya recabado antes la información suficiente y oído al interesado, a quien se concederán todas las facilidades para su defensa"<sup>93</sup>. De nueva cuenta no establece las sanciones de carácter penal, sino que hace referencia a una serie de sanciones de carácter económico y administrativo.

---

<sup>93</sup> *Ibidem*, p. 131.

Esta ley señalaba una serie de violaciones a las normas y derechos laborales que eran sancionados con sanciones únicamente de carácter monetarias, no consideraba de forma alguna a éstas violaciones con la gravedad que se considera a un delito tal cual como en la actual ley se hace, pero sí las sancionaba, las consideraba como infracciones o faltas a las normas laborales. Era evidente, que a pesar de las sanciones que establecía, las conductas ilícitas de los patrones y dueños de los factores de producción, del capital; no paraba, sino que se seguían dando las mismas conductas en perjuicio de la clase obrera, que evidentemente sufría las consecuencias al haber realizado la denuncia ante las autoridades correspondientes de cualquiera de las violaciones que consagraba este título, por lo que no podemos hablar que existiera la tan anhelada justicia social base del Derecho Social y por tanto, del Derecho del Trabajo, aunado a la falta de cultura laboral que de principio debió inculcarse a toda la sociedad en general; por lo que esto dio lugar a verdaderas inequidades y desigualdades, dejando a la clase trabajadora desprotegida y desamparada, situación que no buscaba los ideales sociales plasmados y elevados al rango de constitucionales dentro del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

También es conveniente señalar que no encontramos un órgano que se encargue de vigilar el cumplimiento de estas disposiciones legales. Es por ello que era necesaria una actualización a dicha ley, un reforzamiento para la protección de los derechos laborales que fueron obtenidos a través de diversas luchas y de muchos esfuerzos que duraron años, surgiendo entonces el nuevo código laboral, la Ley Federal del Trabajo de 1970, que superaba todas aquellas deficiencias que esta Ley Federal del Trabajo de 1931 plasmaba. Esta nueva ley laboral preveía aquellas condiciones que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no lo hacía, sin embargo no señalaba aún a las violaciones laborales con el carácter de delitos sino que preveía sólo sanciones administrativas y es hasta las reformas del 4 de enero de 1980 que se prevén las violaciones laborales o también llamados por la doctrina como delitos laborales y que se consagran dentro del Título Dieciséis de la Ley Federal del

Trabajo de 1970, denominado "Responsabilidades y Sanciones" y que en el siguiente punto abordamos.

### **2.3. LA PENALIDAD A LAS VIOLACIONES LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

"Esta ley tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este proyecto exigía para su adopción, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a catorce años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la ampliación de las ramas industriales, de jurisdicción federal. En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. Sin que este proyecto tuviera alguna vigencia.

El segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el entonces Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el Licenciado Adolfo López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM. Este proyecto, a propuesta del ejecutivo, fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus

opiniones. El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Así que el Ejecutivo, en diciembre de 1968, presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, iniciándose una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos; posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora, observándose que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año”<sup>94</sup>.

El primer proyecto contemplaba un Título Dieciséis denominado “Responsabilidades y sanciones de trabajadores y patronos” donde preveía las sanciones a las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los trabajadores o los patronos, en este título no se contemplaba las responsabilidades de las autoridades en virtud de establecerlas en un título aparte, establecía como principio general que “las violaciones a las normas de trabajo que no tengan señalada una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto que se cita (artículo 886), que consiste en una multa de cien a mil pesos”<sup>95</sup>. Los restantes artículos del proyecto contenían las violaciones que se juzgaron más graves, por ser las que con mayor frecuencia se presentaban en ese entonces, además de las autoridades que debían imponer las sanciones y la manera de hacerlas efectivas. Dentro de su último precepto, el artículo 890, recogía un principio constitucional, autorizando a los trabajadores, a los patronos, y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, para que denuncien ante las autoridades las violaciones de que tengan noticia. Pero dentro del Dictamen de Primera Lectura se decide modificar este título, comenzando por modificar el rubro del mismo, quedando como “Responsabilidades y Sanciones”, la razón que señaló el legislador es la siguiente: “en atención a la naturaleza del

<sup>94</sup> BAEZ MARTÍNEZ, Roberto, *Principios Básicos de Derecho del Trabajo*, Cuarta edición, PAC, México, 2001, p. 375.

<sup>95</sup> *Diario de Debates*, Tomo II, No. 28, Cámara de Diputados, Año II, 12 de diciembre de 1968, México, p. 31.

derecho público de la legislación de trabajo, el interés social de la misma y las características de los sujetos intervinientes, se ha considerado que los capítulos disciplinarios deben contener sanciones severas para evitar el incumplimiento de la norma”<sup>96</sup>.

Además, consideró los cambios realizados dentro del orden económico, a fin de actualizar las sanciones, por lo que sin alterar los mínimos de las multas, previó el aumento de los máximos de las mismas, con la finalidad de permitir un amplio arbitrio judicial a las autoridades laborales para que cuantificaran y aplicaran las multas de acuerdo con la mayor o menor gravedad de las violaciones cometidas a las disposiciones de la ley. Porque para el legislador no cabía duda alguna de que al aplicar fuertes sanciones económicas, evitaría en gran parte la proliferación de violaciones a las disposiciones laborales y con ello garantizar en lo posible el fiel cumplimiento de la ley.

El pensamiento que siguió el legislador es el siguiente: “Las garantías sociales que el constituyente de 1917 consagró como el mínimo de derechos que el Estado asegura al factor trabajo en sus relaciones con el capital, animan la Iniciativa que trasciende en su programa al desarrollo del régimen de justicia social a superar las limitaciones de las relaciones entre el capital y el trabajo. Mantiene la Iniciativa el reconocimiento del derecho del hombre a la existencia como un derecho perenne y supera el concepto con la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes, fundada en que el trabajo es un derecho y un deber social que deben desarrollarse en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica. De esta suerte, se ratifica en la Iniciativa la dignidad del trabajo al consignar que, el realizado por el hombre, no debe ser considerado como un artículo de comercio”<sup>97</sup>.

---

<sup>96</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>97</sup> *Diario de Debates*, Op. Cit., p.17.

La nueva legislación laboral superó a la ley de 1931, al establecer prestaciones superiores a ésta, con una técnica legislativa perfeccionada pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son 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.

La idea de justicia social dentro de esta ley, está inspirada solamente en la parte proteccionista del artículo 123 a favor de los trabajadores, de acuerdo con la idea de que la justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común. El Maestro Trueba Urbina señala que "cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social; es tan sólo disfrazar de socialista el *jus suum quique tribuere* de los romanos. La función de la justicia social no es sólo tutelar en la ley y el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado"<sup>98</sup>.

Las sanciones laborales y su aplicación se encontraban previstas dentro del Título Dieciséis de esta Ley Federal del Trabajo de 1970, denominado "Responsabilidades y Sanciones" dentro de los artículos 876 a 990, estableciendo como única sanción aplicable la multa, cuyo monto varía de acuerdo a la violación, que fue aumentada a diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tomando como base el valor real de la moneda. Esta ley estableció el monto de las multas para las violaciones que consideró más graves, pero para el caso que no se especificara dicho monto, el artículo 886 estableció una norma general para las hipótesis no previstas con una multa de cien a diez mil pesos, según la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

---

<sup>98</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978, p. 195.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 constitucional. Dentro del artículo 890 se facultó a los trabajadores, a los patrones y a sus organizaciones para denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones de que tengan noticia.

Se establecía que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los trabajadores o los patrones se sancionarían de conformidad con las disposiciones que establecía este título dieciséis con independencia de la responsabilidad en que pudieran incurrir por el incumplimiento de sus obligaciones. Estas podrían ser responsabilidades para el trabajador de carácter civil en cuanto hace al incumplimiento de las normas de trabajo, la responsabilidad que tenga frente al patrón por los errores, pérdidas o averías cometidas por él, la responsabilidad civil derivada de la comisión de un delito. Por lo que hace al patrón podemos señalar la responsabilidad con respecto a sus trabajadores, a trabajadores de terceros, a terceros dependientes de los trabajadores y ante el propio Estado.

Imponía multa de quinientos a cinco mil pesos al patrón que no cumplía con las normas que determinaban el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos (artículo 877). Esta disposición previa una situación de importancia, puesto que se protegía el trabajo de los mexicanos, el derecho primordial que consagra la Constitución hacia los mexicanos de tener trabajo digno, útil y honesto, anteponiéndose al de los extranjeros, que también puedes obtener trabajo pero siempre tendrá preferencia un nacional, sin embargo esto en la actualidad ha perdido eficacia, pues es sabido que hoy en día el trabajo es dado en preferencia a un extranjero que a un nacional.

Para demostrar que esta ley tenía toda la intención de proteger los derechos laborales de todo trabajador, dispuso multas que iban de cien a cinco mil pesos por la violación por parte del patrón a las disposiciones relativas a la duración de la jornada de trabajo, el relativo al día de descanso del trabajador con goce de salario, el referente al derecho de disfrutar vacaciones, así como el relativo al salario mínimo,

las referentes al derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Se imponía multa de quinientos a diez mil pesos al patrón que no observara en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijaren las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa podría ser aumentada hasta veinte mil pesos si dentro del término que determinara el Inspector de Trabajo no se subsanasen las irregularidades; de igual forma se imponía una multa de quinientos a cinco mil pesos al patrón que violare las prohibiciones que la propia ley le establecía como son las de exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en lugar determinado, obligar al trabajador por medio de coacción o cualquier otro a afiliarse o dejar un sindicato o asociación, hacer o autorizar colectas dentro del lugar de trabajo, y realizar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.

Este título también sancionaba al armador, naviero o fletador (artículo 880) con multas que iban de los cien a los mil pesos si no cumplía con las disposiciones referentes a proporcionar alimentación a sus trabajadores, y de cien a cinco mil pesos al patrón que no cumplía con la obligación referente a la repatriación o traslado de los trabajadores al lugar convenido por causas no imputables al patrón. Pero no solo se protegía a los trabajadores urbanos, sino también al trabajo del campo, puesto que constituye una de las bases económicas del país, dando cumplimiento a los ideales de la justicia social e incluyendo a todas las clases desprotegidas, por lo que al patrón que violara las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio se le imponía una multa de quinientos a cinco mil pesos. También podemos ver este sentido al proteger el trabajo doméstico, con multa de cien a quinientos pesos el patrón que no facilitase al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria.

El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada, descansos, contenidas en un contrato-ley, que se cometiera en el transcurso de una semana, se sancionaba con multa de quinientos a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se

prolongaba dos o más semanas, se acumulaban las multas. La reincidencia se sancionaba con la misma multa, aumentada en un veinticinco por ciento (artículo 884). Las violaciones cometidas por el patrón a las normas contenidas en el reglamento interior de trabajo eran sancionadas con multa de cien a mil pesos (artículo 885). Correspondían imponer estas sanciones a las autoridades prevista en el artículo 887: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Debiendo la autoridad correspondiente oír al interesado y acto seguido, imponía la sanción debida. Estas sanciones se hacían efectivas por las autoridades que designaban las leyes.

La única disposición que contemplaba una sanción consistente no solo en multa sino en pena privativa de la libertad, que corresponde al ámbito penal se encontraba dentro del artículo 891 que a la letra decía: "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 amparan sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se les castigará con las penas siguientes:

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

Si el patrón de la negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, paga al trabajador lo que le adeuda, más los intereses moratorios, antes de

formular conclusiones al Ministerio Público, se le concederá únicamente al pago de la multa”.

La imperatividad del Derecho del Trabajo impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. Entonces estaremos en presencia de la imperatividad del Derecho del Trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

Esta imperatividad se ve reflejada a través de la función de vigilancia, cumplimentada principalmente en la Inspección del Trabajo, que encuentra su fundamento jurídico en el artículo 540 de la Ley el cual dice que la institución mencionada tiene como funciones “vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y poner en conocimiento de la autoridad (que corresponda) las deficiencias y violaciones que observe en las empresas y establecimientos”. Ahora bien, comprobada la existencia de una deficiencia o violación, y una vez puestos los hechos en conocimiento de la autoridad competente, está, previo el procedimiento legal, debe proceder la aplicación de la sanción que corresponda.

Pero como podemos observar, a pesar de las buenas disposiciones de la ley y del establecimiento de las autoridades encargadas de la vigilancia del debido cumplimiento a estas normas laborales, no se han llevado a cabo, puesto que no hay verdaderos órganos de vigilancia, aunado a la corrupción en que se ha visto inmersa el ámbito laboral, además de la falta de cultura laboral en nuestro país, puesto que son mínimos el número de trabajadores que conocen sus derechos y obligaciones, pero la mayoría no, entonces es necesaria una implementación de la cultura laboral y de la revalorización tanto de la ley laboral como de las autoridades encargadas de vigilar su debido cumplimiento.

Como hemos podido observar, la Ley Federal del Trabajo de 1970 preveía sanciones de carácter económicas, esto es, multas, no establecía que para las violaciones a las normas laborales correspondiera una sanción más allá de una multa, pero era evidente que estas mismas no eran suficientes, puesto que a pesar de que señalaba las conductas merecedoras de sanción, no se veía el equilibrio y justicia social anhelada por el Derecho del Trabajo, pues únicamente en una sola disposición se protegía al salario con sanciones pecuniarias y penales, sin embargo no fue suficiente, en virtud de que se desprotegía a toda una gama de derechos laborales fundamentales, es entonces, que se inician los trabajos legislativos para reformar el código laboral y darle mayor fuerza a las disposiciones contenidas en el título dieciséis. La idea fundamental era que las disposiciones no se quedaran como poesía sino que se reflejara en la práctica, pues se había visto rezagada por una serie de disposiciones procesales arcaicas, defensores de oficio ineficaces, juzgadores inicuos, la jurisprudencia patronal y la incultura de la masa trabajadora, aunado a que la clase trabajadora en el ejercicio de defender sus derechos en sus conflictos laborales a través de las Juntas, eran aplastados por los defensores de la clase empresarial, puesto que estos últimos al ser dueños del factor económico, podía sin problema alguno cubrir la multa a que era merecedor y después de ello seguir violando de manera impune los derechos laborales de los trabajadores que con tantas luchas habían logrado y que la propia Constitución les consagra.

Era innegable que las leyes procesales del trabajo, no contaban con los adelantos logrados por la parte sustantiva, por lo cual era menester su actualización, hacerlas más amplias, menos complicadas y más expeditas. Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia, no basta con la posible aplicación de una norma también es menester que ello se haga con justicia, y es necesario que se nombre con apego al derecho con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega. A través de diversas discusiones de los legisladores, el 4 de enero de 1980 es publicada en el Diario Oficial de la Federación, las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo, primordialmente a la parte

adjetiva, en la que encontramos también al Título Dieciséis “Responsabilidades y Sanciones”, entrando en vigor el 1º de mayo de 1980, que analizamos en el siguiente capítulo.

Podemos concluir diciendo que en todas las leyes que han tenido vigencia en México, a pesar de las disposiciones protectoras de los derechos laborales y que en su mayoría son consideradas como prioritarias dentro de la justicia social, no contemplan verdaderos órganos encargados de vigilar su cumplimiento, su eficacia, su divulgación, y que hasta nuestros días carecemos de éste verdadero órgano; quedándose estas disposiciones legales como buenas intenciones, sin mayor eficacia; reiteramos la necesidad de una revalorización al sistema laboral mexicano y ver realizado los ideales de la justicia social que a través de varias luchas se lograron. Resaltan de forma significativa cómo se establecen reconocimientos y protección al trabajador, especialmente en lo referente a la jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario, así como a las mujeres y los niños, quedando asimismo reconocido constitucionalmente el derecho al trabajo.

Es por ello que la historia nos ha demostrado que el trabajo no se considera como un objeto, sino que es parte del hombre como tal y por lo mismo debe de ser privilegiado y se debe respetar en todo sentido la dignidad humana; es así, que surge el Derecho del Trabajo como norma protectora de los derechos y libertades laborales del hombre, como derecho proteccionista y que debe seguir protegiendo de todo y de todos estos derechos para que el hombre pueda vivir con dignidad con base en la justicia social.

## CAPITULO 3

### MARCO JURÍDICO

En el presente capítulo establecemos el mosaico legal de nuestro tema que se integra por una serie de disposiciones jurídicas dentro del ámbito constitucional, laboral, penal y disposiciones diversas; que nos permitirán establecer la situación legal en que se encuentran enmarcadas las violaciones a las normas laborales y sus respectivas sanciones. Para lo cual dividimos este capítulo en cuatro apartados; nuestro punto de partida será sin lugar a dudas los apartados de nuestra Carta Magna que comprenden los artículos 5, 9 y 123 puesto que conforman el fundamento jurídico del código laboral que reglamenta al trabajo, sin olvidarnos de los artículos 14 y 16 constitucionales que establecen las garantías de audiencia y de legalidad fundamentales para todo acto de autoridad.

Continuamos hablando de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo vigente, sobre todo por cuanto hace a las disposiciones relativas a las violaciones efectuadas a las normas laborales y sus respectivas sanciones, específicamente, al Título Dieciséis de la ley en comento denominado "Responsabilidades y Sanciones", enfocándonos también a todas aquellas disposiciones que esta ley prevé y que se relacionan con nuestro tema de análisis.

Posteriormente, señalamos las disposiciones que establece el Código Penal Federal respecto a lo que considera como delitos y que repercuten en el ámbito laboral, mismo que no se encuentran previstos dentro de nuestra ley laboral, pero que son conductas sancionadas por las autoridades penales como algunas de las conductas que prevé la ley laboral y que también son de competencia de las autoridades penales, aun cuando en principio sean del conocimiento de las

autoridades laborales, como posteriormente analizaremos. Finalizando con disposiciones jurídicas que tengan alguna relación o se encuentren vinculadas a nuestro tema de análisis, las violaciones y sanciones laborales, esto es, la reglamentación varia y que en ella señalamos el criterio que se tiene del tema.

### **3.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.**

La Constitución es la ley fundamental de la organización de un Estado; es un conjunto de leyes que engloba a principios y reglas por lo que la comunidad está organizada, gobernada y defendida; es ley fundamental y suprema del Estado, que atañe tanto a las atribuciones y límites a la autoridad como a los derechos del hombre y pueblo de un Estado. Además, la Constitución estipula los derechos y deberes tanto de los gobernantes como de los gobernados en orden a la solidaridad social. De esta Norma Suprema se derivan las leyes orgánicas, leyes ordinarias, códigos, estatutos orgánicos y hasta reglamentos administrativos.

Nuestra Carta Magna consagra garantías individuales y sociales, primera en el mundo en establecer, a este nivel, las garantías sociales producto de grandes luchas; como a continuación abordamos:

**A) El artículo 5º** de nuestra Constitución Política consagra la libertad de trabajo al consignar que cada persona puede dedicarse al trabajo que más le acomode, siendo lícito como lo podemos observar en su primer párrafo: "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 marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial". Por lo que todo hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le guste porque así

corresponde a sus aptitudes, gustos o aspiraciones, una libertad encaminada a cierta actividad concreta que desarrollará desde un oficio que va de mecánica, albañilería o carpintería hasta el estudio o ejercicio de una profesión como la arquitectura, la medicina o la ingeniería. Donde la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, a través de una decisión personal que no puede ser coartada por el Estado y que fue preciso elevar esa libertad al nivel de garantía para que nadie ni nada restrinjan esa libertad.

La libertad es inherente al hombre, se nace con ella, y se traduce en la posibilidad de hacer todo lo que se estime deseable y factible, pero encuentra límites, cuando se atacan derechos de terceros, es por ello que se establece la libertad jurídica como la posibilidad de hacer todo lo que desee dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, esto es, se trata de una libertad encuadrada en el ordenamiento social y jurídico que rige en la comunidad en donde el hombre se desenvuelve y que aplica para todos los demás hombres que viven en esa misma comunidad, para alcanzar una convivencia de forma pacífica y respetuosa, esto es, una libertad organizada y limitada por el Derecho, en defensa y custodia del bien común y del interés público.

Esta libertad de trabajo nació como una reacción en contra de las prácticas gremiales, sobre todo porque representaban una verdadera traba al ejercicio de ciertas artes en un mundo que comenzaba a mirar y adentrarse por el camino de la industrialización, que no hubiera sido posible sin esta libertad de trabajo. Y, en segundo lugar, como una superación de la esclavitud. Por este motivo, la expresión de que se vale el enunciado constitucional se basa en la idea de que ningún hombre podrá ya ser compelido u obligado a trabajar contra su voluntad, es decir, por medio de una relación que no sea libre y voluntariamente asumida por el trabajador. De ahí también que se hiciese mención expresa al derecho que tiene sobre su salario, en cuanto producto de su trabajo.

También se establecen requisitos objetivos para el ejercicio de determinadas profesiones, que requerirán de título debidamente registrado, y de la correspondiente cédula profesional con valor de patente. Esta idea viene, pues, a complementar el significado de la libertad de trabajo y se encuentra enunciada en el segundo párrafo del mencionado artículo 5º constitucional, al decir que en los Estados la ley determinará qué profesiones requieren de título para su ejercicio estableciendo previamente su registro y el trámite del otorgamiento de la respectiva cédula profesional, así como las autoridades que deban expedirlo.

Podemos ver que una cosa es el principio abstracto de la libertad de trabajo, como contraria a la esclavitud, como contraria a los estancos cerrados y de privilegio parecido a los gremios, y otra muy diferente el ejercicio de esa libertad. El principio abstracto se reconoce al hombre como tal, en cuanto a ser humano en cuanto persona, de manera igualitaria. El ejercicio concreto de esa libertad, como ya hemos referido podrá limitarse. Hay tres clases de limitaciones que nuestra Constitución prevé: primero, se prohíben todas aquellas actividades que sean intrínsecamente ilícitas; segundo, la autoridad judicial podrá prohibir aquellas otras que redunden en perjuicio de derechos legítimos de terceros, y tercero, la autoridad gubernativa podrá decretar otras limitaciones con fundamento en la defensa de la sociedad, como dice el texto constitucional.

El mandato constitucional al decir que las actividades deben ser lícitas, quiso admitir la existencia de actividades ilícitas, como las casas de juego y los expendios de bebidas embriagantes. Respecto al segundo supuesto de prohibiciones decretadas por la autoridad judicial, en principio, se pensaba en que la idea de la libertad no debía afectar al derecho de propiedad de los medios de producción, sin embargo, detrás de la propiedad se toma en cuenta cualquier otro derecho legítimo de terceras personas y, supuesto el conflicto, el juez precisara el alcance de esta libertad. En cuanto a la tercera clase de limitaciones, simplemente sabemos que proceden cuando ofenden a la sociedad, o cuando la autoridad gubernativa sale en defensa de esta sociedad. Lo que no podemos precisar es cuándo se ofende a la

sociedad o en qué supuestos particulares dicha autoridad gubernativa puede invocar esta defensa de la sociedad.

También, nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios sin que medie a cambio, una justa retribución y su pleno consentimiento, a todo trabajo corresponde un salario; pero de acuerdo a lo que señala el tercer párrafo de dicho mandato constitucional, el trabajo puede ser impuesto como pena por una autoridad, por eso se dice que el trabajo es un derecho y un deber social, puesto que todo hombre tiene la libertad de elegir el trabajo que más le acomode, pero también debe corresponder a la sociedad con su trabajo como parte de ésta, y toda autoridad tiene la función de vigilar y mantener el orden social y jurídico dentro de esta sociedad, por lo que cuando cierta conducta es perjudicial a la comunidad, puede sancionarse con la imposición de trabajo en beneficio de la misma sociedad.

Pero también otras actividades son consideradas por nuestra Constitución como obligatorias, tratándose de las referentes a cargos públicos de lección popular, concejiles, de jurados y referente a las armas; las de carácter electoral y censales que siempre serán de forma gratuita, con excepción de las que se realicen de manera profesional; así mismo, establece que el servicio social será obligatorio y retribuido; lo anterior en virtud de que el beneficio lo obtendrá la propia sociedad en la que todos aquellos que realicen cualquiera de estas actividades están inmersos.

Este mandato constitucional también hace referencia al contrato de trabajo que de ninguna forma tendrá por objeto el menoscabo, pérdida o renuncia de la libertad, ni la proscripción o destierro, o la renuncia a ejercer determinada profesión, industria o comercio, y sólo obligará a prestar el servicio por el tiempo convenido y no podrá pactarse la renuncia de cualquiera de los derechos políticos o civiles; además señala que en caso de incumplimiento del trabajador, éste tendrá sólo una responsabilidad civil sin que se pueda hacer coacción sobre su persona, como en épocas pasadas se efectuaban.

**B) El artículo 9º** constitucional consagra la libertad de asociación como el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes. Como a la letra lo señala en su primer párrafo: "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." Como el texto mismo lo indica este artículo se refiere a dos libertades muy semejantes: la de asociación y la de reunión. Sin embargo, difieren fundamentalmente entre sí por cuanto la primera implica la constitución de una entidad distinta de los individuos, dotada de autonomía y personalidad jurídica propia, y con fines regularmente permanentes, y la segunda se refiere a una agrupación circunstancial que no engendra ninguna personalidad jurídica propia ni persigue fines constantes o duraderos. La garantía genérica de asociación que reconoce este artículo es, sin duda, el fundamento constitucional de todas las formas de asociación que establecen las leyes mexicanas: asociaciones civiles, mercantiles, laborales, culturales, de beneficencia, políticas y de cualquiera otra índole.

El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Como ocurre con todos los demás derechos humanos, el derecho de libre asociación tampoco es absoluto ni ilimitado. Lo afectan condiciones y restricciones de variada índole, las cuales supeditan el ejercicio de este derecho a la preservación del interés público.

Entre las restricciones más comunes y generales a las que se subordina el ejercicio del derecho de asociación, algunas conciernen al objeto o finalidades que

persiguen los diferentes tipos de asociaciones, mientras que otras se refieren a las personas que pueden o no pertenecer y participar en ellas, encontramos en primer término que el objeto de toda asociación debe ser lícito; en segundo lugar, que cuando la finalidad de la asociación sea tomar parte en los asuntos políticos del país, sólo podrán participar en ella los ciudadanos mexicanos prohibiéndose expresamente que los extranjeros se inmiscuyan de ninguna manera en dichos asuntos; en tercer lugar, que ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar, prohibición que afecta a las fuerzas armadas y a la policía, por lo que los miembros de estos cuerpos de seguridad quedan excluidos del ejercicio de este derecho; en cuarto lugar, quedan también excluidos del beneficio de este derecho las reuniones armadas.

Cumplido estos requisitos, ninguna autoridad política o administrativa puede coartar o limitar la garantía establecida por la Constitución, ya que se trata de un derecho público subjetivo cuya raíz está en la naturaleza misma del hombre, ser racional y libre, destinado a vivir en sociedad y encontrar en ella su perfección existencial. Otra cosa es que durante la reunión se registren violencias o se profieran amenazas contra la autoridad para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee. En tal caso es evidente que la autoridad, como guardián del orden público, puede disolver la reunión, de esta forma lo dispone el párrafo segundo del propio artículo 9º constitucional.

**C) Los artículos 14 y 16 constitucionales** que consagran las garantías de audiencia y de legalidad. La garantía de audiencia consiste en el acto por parte de los gobernantes o de las autoridades de oír a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa que se encuentra regulada en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional. A su vez esta garantía está integrada por cuatro garantías específicas de seguridad jurídica concurrentes, las cuales son: a) un juicio previo al acto privativo; b) seguido ante tribunales previamente establecidos; c) con el cumplimiento de las formalidades procesales esenciales y, d) conforme a las leyes vigentes, con anterioridad al hecho. La primera de estas garantías específicas se

encuentra en la expresión "mediante juicio", lo que implica que para que un acto sea violatorio de la garantía de audiencia, debe ser precedido de un procedimiento en el cual el sujeto afectado tenga plena injerencia. El juicio puede ser llevado por la autoridad jurisdiccional, administrativa o judicial, según el tipo de bien afectado por la privación. La segunda, relativa a los tribunales previamente establecidos, se refiere tanto a los órganos jurisdiccionales estatales como a las autoridades administrativas. La tercera, referida a las formalidades esenciales del procedimiento, se integra por los derechos de defensa y de prueba que tiene el sujeto afectado. La cuarta y última garantía específica hace referencia a la no retroactividad de las leyes. La garantía de audiencia corresponde a todo sujeto susceptible de ser, parcial o totalmente, objeto de actos de autoridad. El acto violatorio de la garantía de audiencia debe ser de carácter privativo, o sea que debe consistir en una merma o menoscabo en la esfera jurídica del particular o en un impedimento para el ejercicio de algún derecho. Además, tales hechos deben constituir el fin último, definitivo y natural del acto impugnado. Los bienes tutelados por la garantía de audiencia son: la vida; la libertad; la propiedad, la posesión originaria y derivada, sea cual sea el título o la causa de su constitución y los derechos subjetivos del particular.

En tanto que el principio de legalidad se encuentra consagrado en el artículo 16 de nuestra Constitución, el cual consiste en que todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho en vigor; esto es, el principio de legalidad demanda la sujeción de todos los órganos estatales al derecho: en otros términos, todo acto o procedimiento jurídico llevado a cabo por las autoridades estatales debe tener su apoyo estricto en una norma legal, la que, a su vez, debe estar conforme a las disposiciones de fondo y forma consignadas en la Constitución. Este principio también lo enmarca el segundo párrafo del artículo 14 constitucional que establece: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". Esto es el llamado debido proceso legal que engloba cuatro derechos fundamentales a la

seguridad jurídica que concurren con el de audiencia: a) el de que a ninguna persona podrá imponerse sanción alguna (consistente en la privación de un bien jurídico como la vida, la libertad, sus posesiones y propiedades o derechos), sino mediante un juicio o proceso jurisdiccional; b) que tal juicio se sustancie ante tribunales previamente establecidos; c) que en el mismo se observen las formalidades del procedimiento, y d) que el fallo respectivo se dicte conforme a las leyes existentes con antelación al hecho o circunstancia que hubiere dado motivo al juicio. De esta forma lo prevé el artículo 16 constitucional en su primera parte al establecer que "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento". En tanto que el artículo 14 constitucional regula constitucionalmente los requisitos generales que deben satisfacer las sanciones o actos de privación, el artículo 16 establece las características, condiciones y requisitos que deben tener los actos de autoridad al seguir los procedimientos encaminados a la imposición de aquéllas, los cuales siempre deben estar previstos por una norma legal en sentido material, proporcionando así la protección al orden jurídico total.

De este principio de legalidad podemos distinguir los siguientes derechos fundamentales a la seguridad jurídica: a) el órgano estatal del que provenga un acto que se traduzca en una molestia debe encontrarse investido con facultades expresamente consignadas en una norma legal para emitirlo, b) el acto o procedimiento por el cual se infiere una molestia, debe estar previsto, en cuanto a su sentido y alcance, por una norma legal: de aquí deriva el principio de que los órganos o autoridades estatales solo pueden hacer aquello que expresamente les permita la ley, c) el acto que infiere la molestia debe derivar o estar ordenado en un mandamiento escrito, y d) el mandamiento escrito en que se ordena que se infiera una molestia debe expresar los preceptos legales en que se fundamenta y las causas legales que la motivan.

Cabe señalar como otro aspecto del principio de legalidad, el derecho a la exacta aplicación de la ley, previsto por los párrafos tercero y cuarto del artículo 14 constitucional. El tercer párrafo se refiere a los juicios penales, estableciendo el conocido principio "*nullum crimen nulla poena sine lege*", al prohibir que se imponga, "por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata". El cuarto párrafo, por su parte, prescribe que en los juicios civiles la sentencia definitiva debe ser conforme a la letra de la ley o atendiendo a la interpretación jurídica de la misma y, en caso de que no haya una norma legal aplicable, debe fundarse en los principios generales del derecho.

**D) El artículo 17 constitucional** consagra el derecho de acción procesal, y establece que "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibida las costas judiciales". Esto es, nadie puede hacerse justicia por propia mano, prohíbe la autodefensa, pero tiene derecho a que se le administre a través de los tribunales establecidos para ello, pronta y expedita; en el caso de las violaciones o delitos laborales corresponde a las autoridades penales la aplicación de penas privativas de la libertad, pero también compete a las autoridades laborales el conocimiento de los mismos.

Asimismo, este artículo 17 constitucional señala que "nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil", a este respecto el Maestro Mario de la Cueva arguye que "no obstante la larga historia del precepto y la necesidad de preservar la libertad del hombre, pensamos que no sólo es aplicable, sino que más bien acude en auxilio de la idea del derecho penal del trabajo, pues la concepción del estatuto laboral como derecho social y la consecuente finalidad social de sus instituciones, quita al incumplimiento de las obligaciones la característica de

los problemas puramente civiles".<sup>99</sup> En este caso, estamos en presencia de un problema de interés social, hablamos de la violación de derechos individuales y sociales, es por ello la gran importancia y sobre todo, por la desigualdad que históricamente viene viviendo la clase trabajadora, por tanto ninguna deuda de carácter civil, contraída por cualquier individuo, no amerita el aprisionamiento.

**E) El artículo 123 constitucional** que consagra los derechos laborales, que lo hace de observancia obligatoria para los patrones y para los trabajadores dentro de sus relaciones laborales, ya sean de carácter individual o colectivo. Es por ello que nuestro ordenamiento tutelar fundamental comprende un régimen coactivo compuesto, en primer lugar, por un sistema de responsabilidades y sanciones de carácter administrativo y, en segundo lugar, por una serie de disposiciones de naturaleza penal.

Podemos referirnos a las fracciones VI, VIII y X, relativas al salario, debiendo ser este suficiente para satisfacer las necesidades normales de trabajador y su familia, y le permitan tener una vida decorosa y digna; así mismo, se garantiza que los salarios están fuera de cualquier embargo, compensación o descuento; así como la obligación de todo patrón de pagarlo en moneda de curso legal, prohibiendo su pago mediante mercancías, vales, fichas o cualquier otra forma en la que se pueda sustituir a la moneda.

Es por ello la importancia del carácter imperativo con las que están revestidas las garantías y derechos que consagra nuestra Constitución, ése carácter deviene de la importancia de proteger a todos aquellos individuos que viven de su esfuerzo material o intelectual, en contra de todo tipo de explotación, lo que hace que sean también de carácter irrenunciable, en el caso de que se llegue a renunciar, estaremos ante la figura de la nulidad, tal como lo estipula el artículo 123 constitucional en su fracción XXVII:

---

<sup>99</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 73.

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra; y
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

A este respecto, el Maestro Mario de la Cueva señala que "por su naturaleza imperativa, el Derecho del Trabajo se proyecta en tres sentidos: hacia el trabajador y el patrono vinculados en las relaciones laborales, y frente al Estado, obligándole a participar de manera programática"<sup>100</sup>. El artículo 123 constitucional, apartado "A", dentro de sus XXXI fracciones consagra una serie de derechos para los trabajadores, que a su vez son una serie de prohibiciones para los patrones, pretendiendo con ello equilibrar la desigualdad existente entre el capital y el trabajo.

Esto implica que el trabajador debe exigir el cumplimiento de los mismos derechos elevados al rango de constitucionales y hacer valer y respetar sus

---

<sup>100</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima edición, Porrúa, México, 1999, p. 254.

derechos laborales, tal como lo señala el Maestro Mario de la Cueva diciendo que “la imperatividad del derecho del trabajo impone también a los trabajadores el deber de exigir que sus derechos se respeten, puesto que de abstenerse dañan a su clase”<sup>101</sup>. Es evidente, que nuestra Carta Magna otorga y protege derechos sociales a la clase trabajadora, en tal virtud, es menester asegurar la protección y el respeto de los mismos. De esto se origina la Ley Federal del Trabajo, para proteger y enaltecer estos derechos producto de grandes luchas sociales, en esta ley reglamentaria, se prevén las conductas contrarias a derecho así como las sanciones que por comisión se establezcan. Con lo anterior, podemos sostener, que nuestra Constitución, al ser la primera en el mundo en consagrar derechos sociales, no pretende estancarse y olvidarse de ellos, sino todo lo contrario, busca el que sigan vigentes y que su observancia sea imperativa, por arriba de ellos todo, por debajo nada.

### **3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En la búsqueda por lograr la justicia social, la reivindicación del trabajador o de la clase obrera frente al patrón o los propietarios, en virtud de que la función de la justicia social no es sólo tutelar en la ley y el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y las subsistentes en la actualidad, y con ello, reivindicar los derechos del proletariado. Así, se establecen disposiciones jurídicas dentro de la Ley Federal del Trabajo en comento, que buscan esa protección y reivindicación, encontrándonos un título referente a las violaciones de normas laborales que afectan en gran medida a la esfera jurídica de las relaciones de trabajo y del propio trabajador. Este título es el dieciséis del código laboral, denominado “Responsabilidades y Sanciones”, compuesto por diecinueve artículos, que van del artículo 992 al artículo 1010 de esta ley, cuyo contenido se aboca a aquellas conductas consideradas por el legislador como nocivas para toda relación laboral, que afectan de manera significativa los derechos laborales consagrados en nuestra

---

<sup>101</sup> DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 101.

Carta Magna y obtenidas a través de diversas luchas obreras, como ya hemos visto. De igual forma, prevé las sanciones que corresponden a estas conductas ilícitas y que el presente apartado señalamos.

En este punto encontramos el carácter imperativo del derecho laboral, al tener el Estado la obligación de vigilar el debido cumplimiento de las normas de trabajo, de indicar a los patronos sus faltas e imponerles las sanciones establecidas en la ley al incurrir en ellas, a través de sanciones de carácter administrativo, pero como podemos observar, también incluye las de carácter penal, es decir, el Estado puede utilizar su poder coercitivo para lograr el cumplimiento de las disposiciones jurídicas. Esto es, sanciones administrativas penales de naturaleza social, distintas a las sanciones administrativas de derecho público.

Para asegurar el cumplimiento de las normas de trabajo, este ordenamiento positivo reglamenta la intervención oficiosa del Estado en la vigilancia permanente de los centros laborales mediante un sistema articulado, local y federal, de inspectorías de trabajo, puesto que el servicio público de inspección de trabajo es una de las manifestaciones importantes del estado social del derecho. Para el Maestro Mario de la Cueva "la imperatividad del derecho del trabajo impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley" <sup>102</sup>. Entendiendo a la inspección del trabajo en dos sentidos: como la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho tuitivo del trabajo y como órgano estatal a quien compete dicha actividad. Estamos frente a una figura de carácter administrativo que puede prevenir e incluso resolver conflictos.

Las atribuciones de los inspectores de trabajo básicamente abarcan tres aspectos: a) el control de las leyes del trabajo; b) el control del empleo, y c) la misión

---

<sup>102</sup> *Idem.*

de un tutor administrativo que coadyuva al buen funcionamiento social de las empresas. Como función social e institución administrativa se encuentra prevista en los artículos 523 fracción IV, 540, 545 y 550 de la ley en comento; teniendo como función la de buscar y proponer el equilibrio de justicia social entre los factores de la producción. Es de importancia lo que dispone el artículo 540 de esta ley, al señalar que dicha institución tiene como funciones "vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; y poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones que observe en las empresas y establecimientos". Por lo que una vez comprobada una deficiencia o una violación, así como puestos los hechos en conocimiento de la autoridad competente, ésta, previo al conocimiento legal debe proceder a la aplicación de la sanción que corresponda.

Pero además este artículo, señala entre otras funciones de la inspección del trabajo, la de 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 los trabajadores y patrones; y las demás que le confieren las leyes.

La Ley Federal del Trabajo dentro de su Artículo 541, le confiere atribuciones a los inspectores de trabajo, pero también le señala deberes los cuales son: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno previa identificación; interrogar a los trabajadores y patrones, solos o ante testigos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una

violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

Entre las obligaciones que tienen los inspectores de trabajo se encuentran las siguientes (Artículo 542): identificarse con credencial autorizada ante los trabajadores y los patrones; inspeccionar de forma periódica las empresa y establecimientos; practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda. Los hechos que certifiquen los inspectores de trabajo en las actas que levanten en el ejercicio de sus funciones se tendrán por ciertos hasta que no se demuestre lo contrario.

Dentro de las prohibiciones a los inspectores de trabajo el Artículo 544 del código laboral dispone las siguientes: tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a vigilancia; revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Las sanciones que corresponden a los inspectores de trabajo por no efectuar las inspecciones, asentar hechos falsos en las actas que levanten, tener interés directo o indirecto en la empresa sujeta a vigilancia, revelar secretos industriales o comerciales, representar o patrocinar ya sea a los trabajadores o los patrones en cualquier conflicto de trabajo, no cumplir con las órdenes de su superior jerárquico, y algo importante, no denunciar al Ministerio Público a cualquier patrón de negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado

de pagar el salario a un trabajador por la prestación de sus servicios; son la amonestación, suspensión hasta por tres meses, y destitución, con independencia de la responsabilidad penal.

Continuando con las sanciones que tocan a las autoridades laborales, encontramos las referentes al personal jurídico de las Juntas, ante el incumplimiento de sus obligaciones, sin que constituyan causa de destitución, se sancionan con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses (artículo 636). Serán impuestas por los Presidentes de las Juntas cuando se trate de Actuarios y Secretarios, de tratarse de los Presidentes de las Juntas serán impuestas por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, previa audiencia del interesado, tomando en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.

Este código laboral establece como sanción para los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales, la destitución, considerando dos tipos de causas en primer término, se consideran las causas generales; en segundo término, se encuentran las que consideran las causas especiales. Entre las causas generales encontramos el que ejerzan la profesión de la abogacía en asuntos de trabajo, dejar de asistir a la Junta durante las horas de trabajo o incumplir con las obligaciones que les corresponden, o cometer cinco de las faltas que esta ley prevé. Las faltas especiales en que incurren los actuarios se encuentran el de no hacer las notificaciones conforme a la ley, no notificar a tiempo a las partes, no practicar las diligencias, hacer constar hechos falsos en las actas que levanten, no devolver a tiempo los expedientes después de sus actuaciones y las que establezcan las leyes.

Por cuanto hace a los secretarios podemos señalar como faltas especiales el retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada, no dar cuenta al Presidente de la Junta de los depósitos hechos por las partes, no autorizar las diligencias en las que intervenga o negarse a hacer las certificaciones correspondientes, dar fe de hechos falsos; entre otros. De los Auxiliares encontramos

conocer de un negocio en el que se encuentran impedidos, retardar la tramitación de un negocio, votar una resolución notoriamente legal o injusta y no informar al Presidente de la Junta de las conductas irregulares o delictuosas de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones. Y por último, son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales conocer de un negocio en el que se encuentran impedidos, retardar la tramitación de un negocio, votar una resolución notoriamente legal o injusta, no proveer oportunamente la ejecución de laudos, no informar al Presidente de la Junta de las conductas irregulares o delictuosas de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones y el más importante, no denunciar al Ministerio Público al patrón que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago de salario y las diferencias que hubiera dejado de cubrir a uno o varios trabajadores.

Son causas especiales de destitución de los Actuarios por hacer constar hechos falsos en las actas que levanten con motivo del desempeño de su función; de los Secretarios, dar fe de hechos falsos o alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas de las que dan fe; de los Auxiliares, conocer de algún negocio en los que se encuentren impedidos, votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto, retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; de los Presidentes de las Juntas Especiales los mismos de los Auxiliares, votar una resolución notoriamente ilegal o injusta y no proveer oportunamente la ejecución de laudos. Estas sanciones son independientes de la responsabilidad penal que pueda resultar.

Encontramos también las sanciones que se les aplican a los representantes de los trabajadores y los patrones en las Juntas (artículo 671), que son la amonestación, suspensión hasta por tres meses y destitución. Las causas que las originan son varias como faltar sin causa justificada a la celebración de audiencias, negarse a emitir su voto o a firmar alguna resolución, y retener indebidamente el expediente o negarse a entregarlo al Secretario. Las causas que originan la destitución se encuentran litigar en cualquier otra Junta Especial, a excepción de causa propia o de

su familia, conocer de algún negocio por el que se encuentran impedidos, sustraer de la oficina el expediente sin que obre recibo para el Secretario, sustraerle hojas p modificar actuaciones o destruirlas en todo o en partes, votar una resolución notoriamente ilegal o injusta, recibir directa o indirectamente dádivas de las partes y litigar un representante suplente en la Junta cuando actúa el propietario o viceversa.

En este código laboral se sancionan las violaciones laborales a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores conforme a las disposiciones establecidas en su título dieciséis con independencia de cualquier responsabilidad que surja por el incumplimiento de sus obligaciones, para determinar la multa que corresponda se tomará en cuenta el monto de la cuota diaria del salario mínimo general vigente, de acuerdo con la época y el lugar en que las violaciones se hubieren cometido (artículo 992). El Maestro Mario de la Cueva denomina "sanciones de trabajo a las que la ley impone a los patrones por el incumplimiento de las normas de trabajo" <sup>103</sup>. La ley de Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

No hay que olvidarnos que esta ley, ante el incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que de ninguna forma se pueda hacer coacción sobre su persona (artículo 32). Por cuanto hace al patrón, ante el incumplimiento de las modificaciones ordenadas por las autoridades de trabajo para ajustar conforme a las disposiciones que establece la ley, reglamentos o instructivos de autoridad competente sus establecimientos, instalaciones o equipos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social apercibirá al patrón para que dentro de un plazo determinado subsane la irregularidad, de no hacerlo se le sancionará con clausura parcial o total del centro de trabajo mientras subsista dicha irregularidad (artículo 512-D).

Ante el incumplimiento de los patrones a las normas que disponen la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos o el empleo eventual del diez por ciento de

---

<sup>103</sup> *Ibidem*, p. 102.

trabajadores extranjeros cuando lo primero no sea factible, y en tanto se capacita a los trabajadores nacionales, será sancionado con una multa equivalente al monto de 15 a 155 veces el salario mínimo general, de acuerdo a la gravedad del caso (artículo 993). El artículo 994, fracción I dispone una serie de sanciones a las violaciones cometidas a diversas disposiciones, entre las que encontramos las violaciones inferidas por el patrón a la jornada de trabajo diurna, nocturna o mixta (artículo 61); al descanso hebdomadario, con goce de salario íntegro (artículo 69), o al disfrute de los días de vacaciones en trabajo ya sea continuo, discontinuo o de temporada (artículos 76 y 77), sancionándolas con multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente. Por cuanto hace a las violaciones de los patrones a las disposiciones establecidas por el Título Tercero Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, referentes al derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de la empresa, las sanciona con una multa equivalente al monto de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente (fracción II).

Este mismo artículo dentro de su fracción III, sanciona al patrón que no cumpla con las obligaciones que a continuación señalamos con multa que va de 3 a 95 veces el salario mínimo general: a) proporcionar local seguro para el resguardo de los útiles e instrumentos del trabajo, cuando éstos deban permanecer en el lugar donde se prestan los servicios, habida cuenta que el patrón no podrá retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro (artículo 132 fracción IV); b) expedir cada quince días, si los trabajadores lo requieren, constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido (artículo 132 fracción VII); c) expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (artículo 132 fracción VIII); d) conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución (artículo 132 fracción IX); e) permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la

buena marcha del establecimiento (artículo 132 fracción X); f) establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública (artículo 132 fracción XII); g) hacer por cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, designado en atención de sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón, esto, cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas (artículo 132 fracción XIV), y h) hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos (artículo 132 fracción XXII).

Dentro de su fracción IV de este artículo 994 se sanciona con 15 hasta 315 veces el salario mínimo general, cuando el patrón incumpla en su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (artículo 132 fracción XV), misma que podrá duplicarse si la irregularidad no se subsana en el tiempo concedido para ello. De igual forma, señala que las violaciones cometidas por el patrón consistentes en impedir que se practique la inspección y vigilancia por parte de las autoridades de trabajo dentro de su establecimiento, o la inobservancia de las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir riesgos de trabajo en la instalación de su establecimiento, las sanciona con multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, pudiendo duplicarse si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo para ello (fracción V).

Pero también prevé dentro de la fracción VI del artículo en comento las violaciones que incurran los patrones a las prohibiciones que éste código laboral establece sancionándole con la imposición de una multa que puede ser de 15 a 155 veces el salario mínimo vigente, y que son las siguientes: a) cuando el patrón exija a los trabajadores que compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado (artículo 133 fracción II); b) en el caso de que el patrón obligue 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 ( artículo 133 fracción IV); c) en el caso de que realice o autorice colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo (artículo 133 fracción VI); d) la ejecución de cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes (artículo 133 fracción VII).

Las violaciones por parte del patrón a las normas relativas al trabajo de las mujeres y de los menores, se le impone una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente (artículo 995). También están sancionadas las conductas efectuadas los armadores, navieros o fletadores: a) Multa de 3 a 31 veces el salario mínimo general, cuando no cumplan con la obligación de proporcionar a los trabajadores de los buques dedicados al servicio de altura, cabotaje y dragado, alimentación abundante, sana y nutritiva (artículo 996 fracción I, en relación al artículo 204 fracción II). También, tratándose del tráfico interior o fluvial, a los patrones que al proporcionar alimentos al pasaje a bordo, se negaran a otorgarlos a los trabajadores, aun cuando esta obligación no se encontrara estipulada en sus contratos. De la misma manera, tienen la obligación de proporcionarlos en el supuesto de buques que naveguen por más de seis horas o incluso menos tiempo, pero que suspendan su trayecto en lugares despoblados donde resulte imposible proveerse de alimentos (artículo 996 fracción I con relación al artículo 213 fracción II); b) Multa equivalente al pago de 3 a 155 veces el salario mínimo general para los patrones que se nieguen a repatriar o trasladar a los trabajadores al lugar convenido, salvo los supuestos de separación por causas que no pueden imputárseles (artículo 996 fracción II en relación con el artículo 204 fracción IX).

Nuestro código laboral no se olvida de no de los sectores mayormente afectado como lo es, el trabajo del campo, y lo conjunta al servicio doméstico imponiéndole al patrón que viole las normas que protegen a dichos sectores, una multa que va de los 15 a 155 veces el salario mínimo general vigente (artículo 997). Antes de la reforma de 1980, se permitía al patrón cubrir el salario de los domésticos de forma

extemporánea, agregando únicamente los intereses moratorios, eximiéndolos de cualquier responsabilidad (penal, civil, etcétera). Tratándose del trabajo doméstico (artículo 998), sanciona a los patrones la asistencia a la escuela primaria de los trabajadores domésticos carentes de instrucción, con multa de entre 3 a 15 veces el salario mínimo general.

Respecto a las violaciones referidas a los trabajos especiales de trabajo, siendo éstas el no respeto por parte del patrón que no respete las disposiciones protectoras de trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, sancionándolo con una multa de 3 a 155 veces el monto del salario mínimo general (artículo 999).

Por cuanto hace a las protecciones que esta ley laboral prevé sobre el derecho sindical, esto es, ante las violaciones que cometan los patrones a las disposiciones referentes a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada de trabajo o los descansos, comprendidos dentro de un contrato colectivo o de un contrato-ley, en el supuesto de que el incumplimiento se hubiera cometido en el transcurso de una semana, se sanciona con una multa equivalente al importe de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente. Si la violación se prolonga por dos o más semanas, las multas deberán acumularse, en la atención de que la reincidencia habrá de sancionarse con la multa referida, pero incrementada con un veinticinco por ciento se, a los (artículo 1000).

La violación de los patrones a las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo de las empresas o establecimientos, se encuentran sancionadas con una multa equivalente al monto de 3 a 30 veces el salario mínimo general (artículo 1001). Ante las violaciones que no se encuentren expresamente consignadas en el título de Responsabilidades y Sanciones, el infractor será sancionado con una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general. Cuando el incumplimiento provenga de alguna falta del trabajador, la multa que se le imponga

no podrá exceder de un día de sueldo con fundamento en lo dispuesto por el artículo 21 constitucional (artículo 1002).

En los artículos anteriores a los que hicimos referencia, la Ley Federal del Trabajo, sólo señala las sanciones económicas y apercibimientos, consistentes en multas que van desde los 3 a las 315 veces el salario mínimo general vigente, de acuerdo a la conducta contraria a este ordenamiento jurídico en comento.

Pero también este título prevé como sanción las privativas de la libertad, entrando en el ámbito de competencia penal y no solo de carácter administrativo y estas penas van desde los seis meses a los tres años de prisión de acuerdo a la conducta delictiva prevista en esta Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

El artículo 1003 habilita a los trabajadores y patrones, así como a los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, para que denuncien ante las autoridades laborales las violaciones a las normas de trabajo. Pero como ya hemos referido, esta obligación también corresponde de acuerdo a lo que dispone el artículo 542 fracción II como una de las obligaciones de los inspectores de trabajo, el de realizar inspecciones extraordinarias cuando reciban alguna denuncia al respecto, sin que se señale quienes son los denunciados. El segundo párrafo del artículo 1003 señala la obligación de denunciar ante el 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, por los Presidentes de las Juntas Especiales, por los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, por los de las Locales de Conciliación y por los inspectores de trabajo. Su conocimiento corresponde a las autoridades laborales anteriormente mencionadas y su persecución compete al Ministerio Público.

Y continúa protegiendo a uno de los derechos laborales fundamentales como lo es el salario, al disponer que los patrones de negociaciones de carácter industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hagan entrega a uno o varios de sus

trabajadores cantidades inferiores al salario señalado como mínimo general o hayan entregado comprobantes de pago que amparen cantidades superiores a las que realmente hicieron entrega, se les castigará con las siguientes penas:

a) Con seis meses a tres años de prisión y multa de hasta 50 veces el salario mínimo general vigente, cuando la cantidad que ha dejado de pagarse al trabajador no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona económica correspondiente (artículo 1004 fracción I).

b) Cuando la cantidad omitida supera el monto de un mes, sin llegar a rebasar el importe de tres meses del salario mínimo general de la zona económica respectiva, se sancionará al patrón con seis meses a tres años de prisión y multa equivalente hasta por 100 veces el salario mínimo general (artículo 1004 fracción II):

c) Cuando la omisión exceda los tres meses del salario mínimo general de la zona económica respectiva, se sancionará al patrón con seis meses a cuatro años de prisión y multa equivalente hasta por 200 veces el salario mínimo general (artículo 1004 fracción III).

En caso de reincidencia de cualquiera de las tres conductas, se duplicarán las sanciones económicas.

Entre las disposiciones que se surgieron con las reformas procesales de 1980 se encuentran los artículo 1005 y 1006 que establecen penas privativas de la libertad, dándoles el legislador el carácter de delitos, puesto que su importancia radica en que se tratan de violaciones al derecho social, dando origen a una rama del derecho que no ha sido lo suficientemente atendida y ésta es el Derecho Penal Laboral, que aún se encuentra lejos de ser una materia completa, que permita alcanzar el fin de la justicia social y dé una efectiva aplicación de la ley.

En estas reformas se establecieron penas económicas y privativas de la libertad al Procurador de la Defensa del Trabajo y al apoderado o representante del trabajador, imponiéndoles dentro del artículo 1005, una sanción de seis meses a tres

años de prisión y multa de 8 a 80 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, por las siguientes causas:

- a) Cuando se abstengan de concurrir a dos o más audiencias sin causa justificada.
- b) Cuando se abstengan de promover en juicio por más de tres meses, sin causa justificada.

La razón de la sanción al Procurador de la Defensa del Trabajo, obedece a una de las obligaciones principales del mismo, defender los derechos de los trabajadores, tal y como lo contempla el artículo 530 de nuestro código laboral, que señala las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a cargo de un Procurador General y con un número de Procuradores Auxiliares necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores; tales funciones son:

- I. 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;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.

Si no cumplen con estas funciones, es evidente que dejan en total estado de indefensión al trabajador o al sindicato, en virtud de que está en sus manos la defensa de sus derechos laborales, lo mismo sucede tratándose del apoderado o representante del trabajador, pues la falta de promoción en el proceso laboral o la carencia de defensa, deja en un evidente estado de indefensión al trabajador, por ello la ley en comento sanciona estas conductas, no solo de forma económica, sino privativa de la libertad.

De igual manera, con estas reformas se pretendió garantizar la buena marcha del proceso frente a la utilización de prácticas desleales, es por ello que se establece la sanción de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, a toda persona que presente documentos o testigos falsos. Tratándose de trabajadores la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana (artículo 1006). Sin embargo el artículo 21 constitucional señala que el trabajador no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día, no de una semana tal como lo establece el artículo 1006. Las penas consignadas en el artículo que antecede, serán aplicables independientemente de la responsabilidad que por daños y perjuicios pudieran resultar al apoderado o representante (artículo 1007).

Para la aplicación de las sanciones anteriormente referidas, nuestra Ley Federal del Trabajo dispone que serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de dicha facultad en los funcionarios subordinados que designen, previa publicación de su acuerdo en el periódico oficial que corresponda (artículo 1008). En observancia a la garantía de audiencia, la ley establece que la autoridad impondrá la sanción respectiva, después de haber oído las razones del interesado (artículo 1009). De acuerdo por lo dispuesto por el artículo 1010 de este mismo ordenamiento, las sanciones se harán efectivas a través de las autoridades designadas por las leyes. El Maestro Trueba Urbina y el Maestro Trueba Barrera consideran "que estas sanciones constituyen normas de derecho penal administrativo laboral cuya aplicación corresponde a las autoridades de trabajo; no soslayan, sin embargo, que independientemente de la responsabilidad laboral en que se incurra, los infractores puedan dar lugar a responsabilidades de carácter criminal que deberán ser sancionadas por los tribunales judiciales del orden penal"<sup>104</sup>. Es evidente que se necesita seguir legislando en favor de la clase obrera, para alcanzar el fin máximo de

---

<sup>104</sup> Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Cuadragésima tercera edición, Porrúa, México, 1982, p. 413.

la justicia social, consistente en la reivindicación de la dignidad humana y la abolición de la explotación del hombre por el hombre.

### **3.3. EL CÓDIGO PENAL FEDERAL.**

Así como la Ley Federal del Trabajo prevé conductas que considera violatorias de los derechos que consagra, también encontramos dentro del ámbito penal, conductas que repercuten al ámbito laboral, pero que son consideradas como delitos y por tanto, un tratamiento de ilícito penal y contempladas dentro de un código penal, esto es, ante el incumplimiento de las normas de trabajo se puede estar en presencia de la comisión de actos delictivos, tipificados dentro del ordenamiento penal. Sin embargo el conjunto de normas que forman al derecho penal del trabajo, se encuentran de forma dispersa en diferentes ordenamientos de carácter laboral, penal, administrativo, etcétera.

El Código Penal Federal, en su artículo 7º define al delito como "el acto u omisión que sancionan las leyes penales". Se trata de conductas que se reflejan en un hacer o en dejar de hacer lo que la ley establece, transformándose esta conducta en un ilícito penal que será sancionado por las propias leyes penales. En este código podemos encontrar delitos de naturaleza laboral o que guardan una estrecha relación con el ámbito laboral, pero que son considerados y tratados como delitos.

En primer lugar, podemos señalar uno de los delitos más comunes y que repercuten de manera grave a los derechos laborales, se trata del delito de fraude al salario contemplado en el artículo 387 fracción XVII de dicho ordenamiento, cometido por el patrón que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador que se encuentra a su servicio, pague a éste cantidades inferiores a las que le corresponda por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen cantidades superiores a las que realmente efectúa. Uno de los delitos más graves, puesto que afectan a uno de

los principales derechos laborales como lo es el salario, mismo que corresponde como retribución por todo esfuerzo realizado y debe ser en proporción a las actividades empeñadas. Es por ello que el legislador eleva esta conducta dañina al grado de delito para proteger uno de los principales derechos que nuestra Carta Magna consagra.

Encontramos también, la equiparación al fraude por manipulación de empleos o salarios prevista en el numeral 389 del ordenamiento penal en comento, que sanciona con prisión de seis meses a diez años y multa de cuatrocientos a cuatro mil pesos a quien se valga del cargo que ocupe en el gobierno, en una empresa descentralizada o de participación estatal, o en cualquier agrupación de carácter sindical, o de sus relaciones con los funcionarios o dirigentes de dichos organismos, para obtener dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio, a cambio de prometer o proporcionar un trabajo, un ascenso o aumento de salario en tales organismos.

Otra de las conductas consideradas como delitos son los relativos a la revelación de secretos de trabajo, profesionales u oficiales contemplados en los numerales 210 y 211 del ordenamiento penal en comento, imponiendo de treinta a doscientas jornadas a favor de la comunidad, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto. Sin embargo, si la revelación punible sea hecha por persona que preste sus servicios profesionales o técnicos o por funcionario o empleado público, o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial, la sanción será de uno a cinco años, multa de cincuenta a quinientos pesos y en su caso, suspensión del ejercicio de su profesión, de dos meses a un año.

Encontramos los delitos contra el consumo y la riqueza nacional, esto es, para proteger a la industria nacional, a la riqueza del país y con ello, al trabajo y consecuentemente a los trabajadores; estos delitos se encuentran previstos dentro

del artículo 253 fracción I de este código penal, que prevé los actos u omisiones que afecten gravemente al consumo nacional, relacionados con artículos de consumo necesario o generalizado o con materias primas necesarios para elaborarlas, así como las materias primas esenciales para la actividad de la industria nacional, sancionando estas conductas con prisión de tres a diez años y con multa de doscientos a mil pesos.

Podemos encontrar también previstos en éste código, a los delitos contra la libertad de trabajo e industria, importantes para nuestro tema de análisis, puesto que repercuten en uno de los derechos laborales fundamentales de todo individuo, como lo es, la libertad de trabajo, el derecho del que todos gozamos y que tiene rango de mandamiento constitucional, el de elegir la actividad o profesión que más nos acomode; previstos dentro del numeral 364 del estatuto penal en comento, sancionando con prisión de seis meses a tres años y de veinticinco a seis días multa en dos casos; al particular que prive a otro de su libertad por cinco días, pudiendo aumentar la pena de prisión en un mes por cada día si excede de los cinco, pudiendo aumentar en una mitad cuando se utilice la violencia, se trate de un menor de dieciséis o mayor de sesenta años de edad como víctima, o que se trate de una persona que se encuentre en situación de inferioridad física o mental; y, el que viole en perjuicio las garantías y derechos consagrados en la Constitución General de la República a favor de las personas.

Siguiendo con las conductas delictivas en contra de la libertad de trabajo, podemos señalar la referente a la prestación forzada de servicios sin retribución mediante violencia física o moral, o valiéndose de intimidación, engaño o cualquier otro medio, como lo refiere el artículo 365 fracción I del código penal, y también en su fracción 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 objeto de que éste celebre dicho contrato; imponiéndoles penas de prisión que va desde los tres días a un año y multa de cinco a cien pesos.

El robo por dependiente o doméstico contemplado en el artículo 381 fracción II cuando éste lo cometa en contra del dueño o de cualquier miembro de su familia en cualquier lugar, nuestro código penal entiende por dependiente o doméstico, aquel individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio, gajes o emolumentos sirva a otro, aún cuando no viva en la casa de este; pero también contempla el otro lado de la moneda en su fracción IV, al prever la misma conducta pero cometida por el dueño o alguno de su familia en la casa del primero, contra sus dependientes o domésticos o contra cualquiera otra persona. El robo a la clientela establecido en su fracción V, cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados o criados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares que presten sus servicios al público, y en los bienes de los huéspedes o clientes. Además, el cometido por los obreros, artesanos, aprendices o discípulos, en la casa, taller o escuela en que habitualmente se encuentran trabajando o aprendiendo, o en el lugar donde desempeñen sus actividades, como lo dispone la fracción VI, imponiéndoles sanción privativa de la libertad de hasta cinco años de prisión.

#### **3.4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala como sanciones para los trabajadores consistentes en la suspensión temporal de los efectos del nombramiento las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad que repercuta peligro para sus demás compañeros.
- b) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, o el arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, con excepción del arresto hecho por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y que resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador

c) Los trabajadores que manejen fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por setenta días por el titular de la dependencia, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión (artículo 45).

Pero también fija otro tipo de sanción aparte de la suspensión, el cese, por las siguientes causas:

a) Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo de cada dependencia.

b) Por resolución el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio. Cuando faltare por mas de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada. Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. Por cometer actos inmorales durante el trabajo. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo. Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren. Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores. Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria (artículo 46).

Las correcciones disciplinarias que prevé esta ley y que serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentran contenidas en el Capítulo Único del Título Décimo de las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones sancionando:

- a) A los particulares que faltaren al respeto y al orden debidos durante las actuaciones del tribunal, y
- b) A los empleados del propio tribunal, por faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

Estas correcciones a que aludidas consisten en:

- I. Amonestación;
- II. Multa que no podrá exceder de cien pesos, y
- III. Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días.

Estas correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida. Las infracciones esta ley que no tengan establecida otra sanción, se castigaran con multa hasta de mil pesos. Las sanciones serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es evidente la gran diferencia que existe entre la Ley Federal del Trabajo y esta ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado B), puesto que las sanciones son extremas, por un lado nuestro código laboral sanciona las violaciones a la misma de forma enérgica, en cambio, la ley burocrática solo establece sanciones ínfimas, por debajo de las señaladas en la ley reglamentaria del artículo 123 de nuestra Carta Magna, apartado A).

### 3.5. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Mediante decreto del Congreso de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación, se expidió una nueva Ley del Seguro Social; dentro de su Título Sexto denominado "De las Responsabilidades, Infracciones, Sanciones y Delitos" establece los lineamientos a seguir para sancionar el incumplimiento de las normas de seguridad social por parte de los sujetos obligados a su observancia, es así, que dentro de su Capítulo I "De las responsabilidades" establece la obligación de los servidores públicos del Instituto de cumplir con sus deberes siguiendo 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, estando sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público (artículo 303). En caso de incumplimiento de sus obligaciones administrativas, las sanciones corresponderán las previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5º de dicho ordenamiento.

Dentro del Capítulo II, "De las infracciones y de las sanciones", señala las conductas consideradas como infracciones y sus correspondientes sanciones, como es el caso en que los patrones y demás sujetos obligados realicen actos u omisiones, que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales (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), serán sancionados con multa de cuarenta al cien por ciento del concepto omitido.

Esta ley hace un listado dentro de su artículo 304-A de las infracciones a la ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:

- a) No registrarse ante el Instituto o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley;
- b) No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea.
- c) No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores;
- d) No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo.
- e) No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- f) 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 aquellos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad;
- g) No llevar los registros de nóminas o listas de raya en los términos que señale la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social;
- h) No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello;
- i) 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;
- j) Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, as inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el Instituto;
- k) No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la Ley (facilitarle la realización de estudios e investigaciones; proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y colaborar con el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo), 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.

- l) 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;
- m) No conservar los documentos que están siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento;
- n) 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;
- ñ) 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 de 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;
- o) 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;
- p) No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndoles retenido, no enterarlas al Instituto;
- q) No comunicar al Instituto por escrito sobre el establecimiento 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;
- r) Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción.
- s) No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto, y

t) Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar el Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patronos que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.

Las sanciones que corresponde a cada una de estas infracciones, se establecen considerando la gravedad, las condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia; son las siguientes:

- 1) Las previstas en los incisos d), e), g), h), k), o) y r) con multa equivalente al importe de veinte a setenta y cinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;
- 2) Las previstas en los incisos c), j), m) y q) con multa equivalente al importe de veinte a ciento veinticinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal;
- 3) Las previstas en las fracciones f), i) y ñ) con multa equivalente al importe de veinte a doscientas diez veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal, y
- 4) Las previstas en las fracciones a), b), l), n), p), s) y t) con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

Estas multas no serán impuestas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados por esta ley o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor, de conformidad con lo que establece el numeral 304-C de la ley en comento. También el Instituto tiene la facultad para dejar sin efectos las multas impuestas, cuando a su juicio, con la sola exhibición documental por los interesados se acredite que no se incurrió en la infracción. La solicitud dará lugar a la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, si así se solicita y se garantiza el interés del Instituto. Sólo se procederá la condonación de multas que haya quedado firmes y siempre que un acto administrativo conexo no sea materia de impugnación.

Además, prevé dentro de su Capítulo III los delitos en materia de seguridad social y lo equipara al delito de defraudación fiscal y sancionadas con las mismas penas que establece el Código Fiscal de la Federación las siguientes conductas desplegadas por los patrones y demás sujetos obligados que: (artículo 305)

- 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 de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal.

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”.

Por lo que para proceder penalmente por delitos previstos en esta ley, 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. Cuantificando el daño o perjuicio o beneficio indebido, cuando éste sea cuantificable, estableciéndolo en la propia querrela. Además señala que en los delitos que contempla, la autoridad judicial no impondrá sanción pecuniaria.

Como podemos apreciar, los delitos de seguridad social están estrechamente vinculados con los delitos fiscales, es por ello, que contempla el denominado delito de defraudación fiscal a los regímenes del seguro social, de conformidad con su artículo 307, “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 beneficio 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. Sancionando éste delito con pena privativa de la libertad de la siguiente manera:

- a) 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;
- b) 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, o;
- c) 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.

Considerando este delito como calificado, cuando los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados, a sabiendas omitan el entero de las cuotas obrera retenidas a los trabajadores en los términos y condiciones establecidos por esta ley, y por tanto, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

El artículo 310 sanciona con las mismas penas del delito de defraudación a los regímenes del seguro social, quien a sabiendas:

- I. Altere los programas informáticos autorizados por el Instituto;
- II. Manifieste datos falsos para obtener del Instituto la devolución de cuotas obrero patronales que no le correspondan;
- III. Se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal, o

IV. Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio al Instituto.

Posteriormente, establece sanciones punitivas por diversas conductas y de acuerdo a su gravedad que a continuación describimos:

a) Corresponde sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:

I. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo al Instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal, o

II. 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 de las obligaciones a su cargo, en términos de esta ley.

b) De uno a seis años de prisión, al depositario o interventor designado por el Instituto que disponga para sí o para otro, del bien depositado, de sus productos o de las garantías que de cualquier crédito fiscal se hubieren constituido, si el valor de lo dispuesto no excede de novecientos salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal; cuando exceda, la sanción será de cuatro a nueve años de prisión. Igual sanción, de acuerdo al valor de dichos bienes, se aplicará al depositario que los oculte o no los ponga a disposición del Instituto.

c) De tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que:

I. 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

II. Oculten, alteren o destruyan, parcial 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.

Otro de los delitos considerados como graves y que contempla esta ley lo es, sin lugar a dudas, el delito de fraude que se sanciona como tal, en los términos del Código Penal Federal, el obtener, así como el propiciar su obtención, de los seguros, prestaciones y servicios que dicha ley establece, sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error, ya sea en virtud de simulación, sustitución de personas o cualquier otro acto.

Asimismo, sanciona a los servidores públicos, imponiéndoles una sanción de uno a seis años de prisión a aquellos que ordenen o practiquen visitas domiciliarias o embargos sin mandamiento escrito de autoridad fiscal competente. Y a aquellos que amenazaren de cualquier modo a un patrón o cualquier otro sujeto obligado, con formular por sí o por medio de la dependencia de su adscripción una querrela al Ministerio Público para que se ejercite acción penal por la posible comisión de los delitos previstos por esta ley, se le sanciona con prisión de uno a cinco años. Pero si un servidor público en ejercicio de sus funciones comete o en cualquier forma participa en la comisión de un delito previsto en la ley en comento, la pena aplicable por el delito que resulte se aumentará de tres meses a tres años de prisión.

El artículo 318 señala los casos en que no se formula querrela: "No se formulará querrela, si quien hubiere cometido el pago total o parcial de alguna cuota obrero patronal u obtenido un beneficio indebido, lo entera espontáneamente con sus recargos y actualización antes de que la autoridad del Instituto descubra la omisión, el perjuicio o el beneficio indebido mediante requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada por la misma, tendiente a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de cuotas obrero patronales".

Esta ley establece como prescripción del ejercicio de la acción penal derivado de estos delitos, tres años contados a partir del día en que el Instituto tenga conocimiento del delito y el probable responsable; y si no tiene conocimiento, en cinco años que se computará a partir de la fecha de la comisión del delito.

### **3.6. REGLAMENTACIÓN RELACIONADA.**

Abordamos en este punto al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral que tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento y la forma de ejercicio para la práctica de visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, en los centros de trabajo; y su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas o del Distrito Federal de acuerdo a la competencia federal o local y de sus respectivas competencias.

Establece las obligaciones de los inspectores, quienes son los vigilar en el ámbito de su competencia el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las de seguridad e higiene en el trabajo, el trabajo de mujeres y menores, así como la capacitación y adiestramiento, y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, levantar las actas de las visitas realizadas, turnar de inmediato a los superiores el resultado de sus inspecciones, sugerir la aplicación de medidas de seguridad de seguridad e higiene en caso de peligro inminente, proponer alternativas para el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, entre otras, de las cuales destaca la de denunciar ante el Ministerio Público competente los hechos que se susciten o se conozcan en las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan constituir delitos previsto por la ley (artículo 8).

Cuando el patrón de alguna negociación o su representante se oponga a la inspección, el inspector lo hará constar en un acta, para que la autoridad de trabajo, previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento del Ministerio Público competente para los efectos legales procedentes, con independencia de las sanciones administrativas que procedan (artículo 18).

Incurren en responsabilidad los inspectores de trabajo por las siguientes causas: intervenir en forma directa o indirecta en las inspecciones de los centros de trabajo en los que tenga interés personal directo o indirecto. Revelar los secretos industriales, comerciales o los de servicios. Representar, patrocinar o constituirse en gestor de los patrones o los trabajadores. Asentar hechos falsos en las actas de inspección. Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones por parte de los trabajadores o patrones o sus representantes. Suspender o diferir las visitas sin causa justificada y sin autorización de sus superiores. Abstenerse de aplicar la normatividad laboral y de ejecutar las ordenes emitidas por sus superiores jerárquicos. Abstenerse de hacer del conocimiento del Ministerio Público competente, hechos, actos u omisiones que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección que puedan ser constitutivas de delito (artículo 28). Siendo sancionados con amonestación y apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia; suspensión hasta por tres meses que puede aumentar en caso de reincidencia; y destitución (artículo 29).

Una vez recibida las actas de los inspectores, se procede por parte del dictaminador encargado, a su valoración y calificación, si se desprende que existen hechos, actos u omisiones constitutivos de violaciones a la normatividad laboral, emplazarán al patrón o a la persona a quien se le imputen los hechos para que exponga lo que a su derecho convenga. Presentándose de forma personal o por conducto de representante legal, pudiendo ofrecer pruebas que lo deslinden de responsabilidad; una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas se dictará el acuerdo de cierre del procedimiento y se turnarán las actuaciones para que se emita la resolución respectiva. Desahogado el procedimiento se señalará si hay o no hechos que deban sancionarse, de existir, se determinará la cuantía para señalar el

tipo de sanción que corresponda; la cuantificación de las sanciones se basa en el carácter internacional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción, la gravedad de la infracción, los daños que hubieren producido o que se produzcan, la capacidad económica del infractor y la reincidencia del mismo. Cuando del contenido de las actuaciones se desprenda la posible comisión de un delito, las autoridades de trabajo formularán denuncia de hechos ante el Ministerio Público competente (artículo 39).

Con la elaboración del presente capítulo referente a la legislación aplicable a las sanciones y violaciones a las normas laborales, abordamos los preceptos que consideramos le son aplicables a nuestro tema así como aquellos necesarios para tener una apreciación del tema y congruentes con los señalamientos que se hacen en el siguiente capítulo.

## CAPITULO 4

### **DE LAS SANCIONES A LAS VIOLACIONES LABORALES Y SU NECESARIA ACTUALIZACIÓN Y REVALORIZACIÓN**

En el presente capítulo efectuamos el análisis jurídico de nuestro tema que se compone por una serie de sanciones y violaciones a las normas laborales protectoras de la clase trabajadora; normas que consagran derechos elevados al rango de constitucionales, de carácter social, obtenidos, como ya hemos visto, a través de diversas luchas, del derramamiento de sangre que se traduce en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a un salario como retribución por su trabajo, una jornada mínima, días de descanso, vacaciones, al respeto de su dignidad humana, a la obtención de la llamada justicia social; todo ello contemplado dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro código laboral es protector de una clase, la clase trabajadora, del trabajo mismo, base del desarrollo social y económico de toda sociedad, esta clase es la que ha logrado obtener una protección a sus derechos, en ello radica su importancia por ser ésta la que más ha resentido todas las crisis que ha sufrido nuestro país, sobre todo en el ámbito económico, que es donde más repercusiones tiene, porque, el factor económico es lo que ha predominado y sigue haciéndolo hoy en día, se refleja en el salario que obtiene el trabajador que no es suficiente para cubrir sus necesidades elementales, concentrándose toda la riqueza en unos cuantos; por eso el trabajador se ha visto obligado a aceptar cualquier condición con tal de que pueda obtener un ingreso que le permita mantenerse a él y su familia y cubrir sus necesidades básicas. Por eso nuestro ordenamiento laboral protege de forma especial a toda una gama de derechos laborales, en pro del desarrollo pleno del trabajador y de la conservación del trabajo.

En tal situación no falta aquel patrón que se aproveche de la misma para obtener más aprovechándose de la necesidad del trabajador, por eso la ley laboral contempla violaciones a las normas laborales sancionándolas no solo con multas sino con penas privativas de la libertad, para ello, el encargado de vigilar el cumplimiento de la ley y la denuncia de dichas violaciones, a los inspectores de trabajo, pero como vemos son insuficientes. En este capítulo señalamos el criterio jurisprudencial al respecto, así como las propuestas que tenemos para una adecuada revalorización y actualización.

#### **4.1. ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS SANCIONES Y VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Como hemos visto, con el transcurso del tiempo, la primera ley laboral sólo contemplaba sanciones de carácter económico, puesto que se protegía en mayor medida al factor capital, después con las reformas, la ley laboral de 1970 establece como violación, cuya sanción económica iba aparejada de una privativa de libertad, el incumplimiento del patrón de pagar el salario o haciéndolo, se trataba de cantidades inferiores; sin embargo no era suficiente para defender aquellos derechos logrados a través de diversas luchas, es por ello, que se reforma la ley en 1980, aunque se trata de una reforma procesal, se establecen más conductas violatorias a derechos laborales que son merecedoras de sanciones de carácter penal. Dentro de los avances importantes que constituyen las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor en 1980, se encuentran la posibilidad de castigar con pena de prisión de tres meses a tres años para el Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador que no concurra a audiencias o deje de promover sin causa justificada, así como a todo aquel que en el proceso presente documentos o testigos falsos.

La imperatividad del Derecho del Trabajo impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en

conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. Entonces estaremos en presencia de la efectividad. Solamente así, podemos decir que, surte efectos plenos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social. En tal virtud, nuestro ordenamiento comprende un régimen coactivo fundado, por una parte, en un sistema de responsabilidades y sanciones de carácter administrativo, y por la otra, en una serie de disposiciones insertas dentro de la codificación penal.

Esta imperatividad; como ya hemos dicho, se ve reflejada en la intervención oficiosa del Estado a través de la inspección del trabajo, que cumple con la función de vigilancia. Para el Maestro Mario de la Cueva "es una de las instituciones que mejor reflejan la naturaleza imperativa de derecho del trabajo"<sup>105</sup>. La función primordial de esta institución es la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y poner en conocimiento de la autoridad correspondiente las deficiencias y violaciones que observe en las empresas y establecimientos. Ahora bien, comprobada la existencia de una deficiencia o violación, y una vez puestos los hechos en conocimiento de la autoridad competente, está, previo el procedimiento legal, debe proceder la aplicación de la sanción que corresponda. Sin embargo, es evidente que la figura del inspector de trabajo resulta hoy en día insuficiente, en virtud de que son en inferiores en número para poder vigilar el cumplimiento de las normas laborales, aunado a que también observamos las carencias profesionales en las que se encuentran, la falta de profesionalización es un factor que ha repercutido en gran medida en la denuncia de violaciones a la ley laboral, pero el que exista ignorancia no lo exime del cumplimiento del derecho, y por tanto, de la responsabilidad que por su incumplimiento merezca.

Dentro de las obligaciones que corresponden a los inspectores de trabajo están las de levantar las actas correspondientes y no asentar hechos falsos en las mismas,

---

<sup>105</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 878.

no tener interés directo o indirecto en la empresa sujeta a vigilancia, el de no revelar secretos industriales o comerciales, no puede representar o patrocinar ya sea a los trabajadores o a los patrones en cualquier conflicto de trabajo, debe cumplir con las ordenes de su superior jerárquico, y algo importante, denunciar al Ministerio Público a cualquier patrón de negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o deje de realizar el pago del salario a un trabajador por la prestación de sus servicios. En el caso de que no cumpla con estas obligaciones será merecedor de una sanción que puede consistir en una amonestación, una suspensión hasta por tres meses, o destitución, con independencia de la responsabilidad penal.

Pero si estamos ante la presencia de derechos laborales elevados al rango de constitucionales; tomando en cuenta que la función del Estado es vigilar su observancia y debido cumplimiento, llevándolo acabo a través de la inspección del trabajo, como es posible que la inobservancia de sus obligaciones sea sancionada con una simple amonestación, una suspensión de tres meses o la destitución, aunque la propia ley señala que es independiente de la sanción penal que merezca, sin embargo, en la realidad esto es ficticio, puesto que si llegare a suceder, sólo se queda en una simple amonestación, en virtud de que no hay un órgano que vigile a los inspectores de trabajo, asimismo, la ley tampoco señala quienes son los encargados de denunciar las conductas ilícitas de los inspectores.

Nos hallamos ante la existencia de una situación inequitativa, puesto que los encargados de vigilar el cumplimiento de la ley laboral, son los primeros que incumplen la misma, al no efectuar las inspecciones o al hacerlo, favorezcan en todo a los patrones o empresarios, y por ende, no se verifique ninguna violación a las normas laborales, aunado a las consideraciones que den los inspectores de trabajo a los agresores de la norma laboral, a través de actos de corrupción, y en algunos casos, apoyados por los propios sindicatos, resultando que no se presentan violaciones laborales, cuando en la realidad es evidente las enormes violaciones que

día a día sufre el gremio de trabajadores y son evidentes a pesar de que la ley contempla la obligación de verificar el cumplimiento de la misma, no se dé.

Lo mismo sucede tratándose de las sanciones que corresponden a las autoridades laborales: tratándose del personal jurídico de las Juntas; con una amonestación o suspensión de su cargo hasta por tres meses, volvemos a reiterar que se trata de un derecho de clase, de un derecho social, vital, puesto que el trabajo mueve al mundo, sin el nada sería lo mismo, y aún más, sin la mano de obra no existiría riqueza, por tanto se debe cuidar estos derechos que con muchos esfuerzos fueron obtenidos; por eso es necesario una profesionalización adecuada, porque no es posible que el personal cambie sus conductas con una simple amonestación o con una suspensión, puesto que al regresar a laborar su comportamiento no se modificará, al contrario, hay casos en que el mismo personal toma cierta actitud en contra del gremio laboral, perjudicándolo aún más.

En este código laboral se sancionan las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores conforme a las disposiciones establecidas en su título dieciséis con independencia de cualquier responsabilidad que surja por el incumplimiento de sus obligaciones. En este caso las conductas que prevé sólo son las cometidas por los patrones, puesto que el incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador sólo da lugar a la responsabilidad civil, tan es así, que la mayor cantidad de violaciones laborales son cometidas por el patrón, el Maestro Mario de la Cueva denomina a las sanciones de trabajo como "las que la ley impone a los patrones por el incumplimiento de las normas de trabajo" <sup>106</sup>.

Los patrones y trabajadores cumplen un buen número de obligaciones legales de las cuales es preciso estar pendientes para la buena marcha de sus relaciones, por lo que la ley dice, que todos los patrones están obligados a seguir los siguientes lineamientos: a) utilizar de preferencia trabajadores mexicanos y sólo por excepción

---

<sup>106</sup> *Ibidem*, p. 102.

emplearán extranjeros en las condiciones y porcentajes que la propia ley determina; b) pagar el salario mínimo general a todos sus trabajadores en las cantidades, formas y lugares determinados en los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos; c) tratándose de las condiciones de trabajo de mujeres y menores, las prevenciones particulares se ajustarán a las disposiciones de los contratos especiales de estos trabajadores, de la misma manera se observará en las contrataciones de campesinos, transportistas, marinos, domésticos, trabajadores a domicilio, trabajadores universitarios, etcétera; d) deberá cumplirse con las jornadas y descansos salvo las excepciones que la propia ley señala en dichas contrataciones especiales; e) será formulado un reglamento interior de trabajo aplicable en particular a cada centro de trabajo, con la finalidad de regular las actividades a realizar y el trato dado a los trabajadores, y f) se proporcionará capacitación y adiestramiento en la forma y términos preceptuados por la legislación sobre la materia, sin alterar los métodos o sistemas aprobados por las autoridades competentes. De incurrir el patrono en violación de cualquiera de estas normas se aplicarán multas equivalentes al importe de un determinado mínimo y máximo de veces del salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias presentadas en cada caso particular, al que ya hemos referido en el capítulo anterior (artículos 992 a 1002 de la ley).

Es preciso recordar que el artículo 1003 habilita a los trabajadores y patronos, así como a los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, para que denuncien ante las autoridades laborales las violaciones a las normas de trabajo. Pero como ya hemos aludido, esta obligación también corresponde de acuerdo a lo que dispone el artículo 542 fracción II como una de las obligaciones de los inspectores de trabajo, la de realizar inspecciones extraordinarias cuando reciban alguna denuncia al respecto, sin que se señale quienes son los denunciantes. El segundo párrafo del artículo 1003 señala la obligación de denunciar ante el 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, por los Presidentes de las Juntas

Especiales, por los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, por los de las Locales de Conciliación y por los inspectores de trabajo. Su conocimiento corresponde a las autoridades laborales anteriormente mencionadas y su persecución compete al Ministerio Público.

Esto es, que la ley sanciona también con penas privativas de la libertad, facultando a todas esas autoridades laborales a los que refiere, para presentar la correspondiente denuncia penal, sin embargo, al trabajador principal afectado, sólo le permite hacer del conocimiento de la violación a sus derechos laborales a las autoridades laborales. Debemos tener en cuenta que ante la presencia de un delito puede denunciarlo cualquier persona, a menos de que se trate de un delito de querrela, pues sólo lo puede presentar el afectado.

No obstante, nuestro código laboral le da el tratamiento de violación, como podemos observar durante el desarrollo de este trabajo, dicho vocablo ha sido empleado en la ley como sinónimo de delito, siendo que ambos vocablos son distintos, como ya quedo asentado en nuestro primer capítulo, la violación implica la infracción o quebranto de una ley, tratado, precepto, promesa, etcétera; en tanto que el delito se traduce en la acción u omisión ilícita y culpable, descrita expresamente por la ley y bajo la amenaza de una pena o sanción criminal. Por lo que es necesario que se haga la diferencia entre violación y delito dentro de la ley, puesto que la hipótesis del artículo 1004 y siguientes contempla los elementos del delito, por tanto entra en el ámbito penal.

Se protege al salario al disponer que los patrones de negociaciones de carácter industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hagan entrega a uno o varios de sus trabajadores cantidades inferiores al salario señalado como mínimo general o hayan entregado comprobantes de pago que amparen cantidades superiores a las que realmente hicieron entrega, se les castigará con las siguientes penas:

a) Con seis meses a tres años de prisión y multa de hasta 50 veces el salario mínimo general vigente, cuando la cantidad que ha dejado de pagarse al trabajador no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona económica correspondiente (artículo 1004 fracción I).

b) Cuando la cantidad omitida supera el monto de un mes, sin llegar a rebasar el importe de tres meses del salario mínimo general de la zona económica respectiva, se sancionará al patrón con seis meses a tres años de prisión y multa equivalente hasta por 100 veces el salario mínimo general (artículo 1004 fracción II):

c) Cuando la omisión exceda los tres meses del salario mínimo general de la zona económica respectiva, se sancionará al patrón con seis meses a cuatro años de prisión y multa equivalente hasta por 200 veces el salario mínimo general (artículo 1004 fracción III).

En caso de reincidencia de cualquiera de las tres conductas, se duplicarán las sanciones económicas. Pero son irrisorias estas sanciones, en virtud de que son muy bajas en el ámbito económico, y tratándose del ámbito penal son penas que pueden alcanzar libertad bajo caución, pero de acuerdo a un criterio jurisprudencial que en otro punto abordamos, si el patrón resarce los salarios que dejó de cubrir más los intereses de los mismos, queda sin efectos la instancia penal, pues se toma como subsanados los daños.

Sin embargo, debemos recordar que no es válido, en virtud de que se trata de derecho fundamental, si bien no se trata de un delito como el homicidio, si podemos señalar que es de gravedad, porque el trabajador depende del salario que percibe, y no solo él, sino también su familia; aunado a que cada vez más la situación económica es peor. Si cualquier patrón viola este derecho, llega hasta la instancia penal, y cubre el "adeudo", se salva del posible ejercicio de la acción penal; entonces no podríamos hablar de una sanción ejemplar, que induzca a otros a cumplir con sus obligaciones y respetar los derechos laborales, a no violentar la ley laboral, puesto

que de nueva cuenta queda en una sanción económica, teniendo el poder económico para repararlo. Con ello se fomenta a repetir reiteradamente las conductas ilícitas, quedando la ley sin operancia.

La exposición de motivos de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo que textualmente dice: "Como consecuencia de las reformas y adiciones en materia procesal anteriormente propuestas, se estima necesario también introducir diversas adiciones en el Título Dieciséis de la Ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que les impone la Ley. Las nuevas disposiciones que se incorporarían a la Ley Federal del Trabajo sancionan al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes en el juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, o de promover durante el lapso de tres meses; y a las personas que presenten documentos o testigos falsos en el curso del procedimiento" <sup>107</sup>. El espíritu de esta nueva disposición es el de evitar la corrupción de los tribunales de trabajo, derivada del entendimiento indebido que se da, en algunas ocasiones, entre abogados patronales y "coyotes", con título o sin título profesional de abogado, para dejar de asistir a las audiencias, en detrimento de los trabajadores.

Recordemos que dentro de los avances importantes de nuestra ley laboral, dentro de las reformas que entraron en vigor en 1980, que son de nuestro interés, se encuentran las establecidas en el artículo 1004 consistente en la posibilidad de castigar con pena de prisión de tres meses a tres años de prisión para el Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador que no concurra a audiencias o deje de promover sin causa justificada, así como a todo aquel que en el proceso presente documentos o testigos falsos. Teniendo como principal razón la de evitar las conductas de dejar sin defensa a la clase trabajadora por parte de aquellos representantes de la misma.

---

<sup>107</sup> BAEZ MARTÍNEZ, Roberto, Principios Básicos de Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 375.

En estas reformas se establecieron penas económicas y privativas de la libertad al Procurador de la Defensa del Trabajo y al apoderado o representante del trabajador, imponiéndoles, una sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 8 a 80 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo de residencia de la Junta: cuando se abstengan de concurrir a dos o más audiencias sin causa justificada; o cuando se abstengan de promover en juicio por más de tres meses, sin causa justificada. En opinión de los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, esta disposición "implica una responsabilidad para los funcionarios de las juntas, quienes en caso de implicarse en estas violaciones serán objeto de las sanciones respectivas contenidas en la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación y altos funcionarios del Estado" <sup>108</sup>.

De igual manera, con estas reformas se pretendió garantizar la buena marcha del proceso frente a la utilización de prácticas desleales, es por ello que se establece la sanción de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 8 a 120 veces el salario mínimo general en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, a toda persona que presente documentos o testigos falsos. Tratándose de trabajadores la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana. Pero el artículo 21 constitucional señala que el trabajador no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día, no de una semana tal como lo establece el artículo 1006.

Estas sanciones son independientes de las responsabilidades por daños y perjuicios que pudieran resultar al apoderado o representante. Es por ello que los derechos laborales deben ser protegidos de tal forma que se evite la producción de conductas ilícitas. El Estado, sus funcionarios y empleados son responsables del ejercicio de la función pública, como garantía de los particulares frente a la administración, en la atención de que la responsabilidad del Estado es por riesgo u objetiva y la de los funcionarios es por culpa o subjetiva.

---

<sup>108</sup> Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Op. Cit., p. 454.

## **4.2. PROBLEMÁTICA EN LAS SANCIONES Y VIOLACIONES LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La situación económica ha cambiado y ha sido en perjuicio de los trabajadores, por falta de empleo, el elevado costo de la vida y la notoria insuficiencia del salario, lógico sería pensar en una forma que diera mayor protección y medio de defensa a la clase productora; que aligere el peso sobre la mano de obra, el costo social de la crisis económica que estamos pasando desde hace ya varios años. La aparición de los pactos sociales, de los planes que han restringido la posibilidad de que los sindicatos puedan luchar por las mejoras salariales que requieren, ya que los topes que real o subrepticamente se han fijado y obligado, ha dado como resultado la pérdida de la confianza de los trabajadores en sus organizaciones y por consiguiente ha debilitado a las mismas. Los salarios, contenidos en su incremento por las disposiciones antiinflacionarias, son realmente insuficientes para cubrir las necesidades básicas y por consiguiente restringen la posibilidad de consumir otros satisfactores en el mercado; sin un mercado interno y con uno verdaderamente modesto en lo internacional, el país no puede progresar.

La preocupación central de todos es la crisis económica, cuyas expresiones más lacerantes son: el desempleo, la pérdida del poder adquisitivo del salario, la contratación de mercados, la pobreza, etcétera. Nuestro país, integrante desde luego de una comunidad internacional, por su situación geográfica, por su sistema económico, por su dependencia financiera y por su dependencia tecnológica, tiene la necesidad de competir e incursionar en mercados internacionales, celebrando alianzas y tratados con países que en la mayoría de los casos representan potencias económicas imponentes, pero que regionalmente o globalmente integran bloques económicos con los que tenemos que convivir. Por ese motivo, es evidente la necesaria inclusión al mundo del trabajo de nuevos conceptos que permitan el desarrollo económico, la competitividad y participación de los nuevos mercados internacionales, tales como la "productividad", la "calidad total", la "reingeniería industrial" y "las competencias laborales".

Estas nuevas concepciones inciden necesariamente en las relaciones laborales, cambiando radicalmente muchas nociones tradicionales e históricas, tales como el carácter tutelar y paternalista de las instituciones laborales que desde luego hicieron concebir y prevalecer durante muchos años el concepto de empresa donde los intereses de los trabajadores eran antagónicos a los de los patrones y la ley habría de inclinarse por proteger a ultranza a la clase laborante, porque además las razones de explotación, abuso y prepotencia del factor económico de los patrones así lo exigía. Sin embargo, no debemos olvidar que las condiciones de vida de los trabajadores fueron ganadas en una lucha frontal y heroica contra todo un sistema individualista y liberal que dominó en los siglos anteriores, y el Estado habría de consagrar finalmente los derechos sociales en sus sistemas jurídicos, como una necesidad producto del triunfo de las ideas de justicia social de las que todos estamos convencidos.

La existencia de una legislación laboral basada fundamentalmente en las ideas reivindicadoras, contraponía las llamadas "conquistas laborales" al desarrollo económico basado en la productividad y la competitividad. El concepto de productividad se supeditaba al éxito de las empresas que se medía en ganancias para los patrones pero jamás en la mejoría de las condiciones de vida de patrones y trabajadores y sobre todo del desarrollo armónico de la planta productiva del país, que significa desarrollo económico necesario para todos.

En efecto, los trabajadores, obligados por las circunstancias de crisis económica, han tenido que renunciar a sus legítimos derechos laborales, que consagra el Artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, todo con el fin de por lo menos no perder su trabajo y tener lo estrictamente necesario para sobrevivir. Por lo tanto, nos enfrentamos a una paradoja social, en donde a pesar de toda una lucha histórica de los trabajadores por lograr una legislación que los protegiera en sus derechos más elementales o vigentes, culminando con la declaración constitucional de esos derechos sociales. Se ha dejado a un lado para seguir dando una situación de privilegio a la clase patronal, permitiendo el dominio pleno de los mismos dentro

de la relación de trabajo, pues regresamos al predominio económico sobre los derechos laborales que con tanto esfuerzo se lograron, lo peor del caso es que el Estado permita esas situaciones argumentando el desarrollo económico del país mediante la llamada "nueva cultura laboral". El sistema jurídico laboral ya no satisface a los factores de la producción y en lugar de una reforma apegada a procedimientos constitucionales, se opta por el camino de la concertación colectiva, que produjo estos principios de la Nueva Cultura Laboral, que de nuevo solo tienen los conceptos económicos de productividad y competitividad a los que ya hemos referido.

Como consecuencia, podemos pensar en una legislación que prevea la ocupación de mayor cantidad de mano de obra y que vigile el pago de salarios remuneradores, muy por encima del actual salario mínimo. Tal vez la reducción de las jornadas de trabajo permita mayor ocupación, pero también se incluye una reducción en los límites o márgenes de utilidad de los capitalistas.

Pero no solo nos enfrentamos a esa realidad, sino también al hecho de que nuestra legislación laboral prevea y sancione el incumplimiento de las normas laborales, cuya vigilancia se encuentra encomendada a las autoridades del trabajo, es el caso particular de los inspectores de trabajo, que no son suficientes para el encargo encomendado, aunado que día a día la situación económica va desmejorando, con ello la calidad de vida de los trabajadores; encontrándonos con un concepto que hoy en día es común: la corrupción, que por desgracia algunos funcionarios incurren, incluyendo a los inspectores de trabajo, encargados de vigilar el cumplimiento de la ley laboral, por lo que es evidente que no contamos con verdaderos órganos de vigilancia que permitan identificar las conductas lascivas y violatorias de los derechos laborales para aplicarles la sanción correspondiente.

Podemos decir que no hay un órgano que se encargue de la vigilancia de las actuaciones de los inspectores de trabajo, quedando los trabajadores en un estado de indefensión ante la violación de sus derechos laborales, no cumpliendo con los

principios que la propia ley laboral contempla y dejando a patrones en una situación privilegiada.

La función jurídica de inspección ha de ser de tal manera técnica que por ello requiere unidad y responsabilidades. Esto es, una responsabilidad técnica, como ya hemos referido, ante la creciente complejidad y los procedimientos utilizados en la industria, es necesario que los encargados de realizar cualquier inspección tengan amplios conocimientos en el ramo al cual se dedique. También se encuentra la responsabilidad jurídica, que puede ser general y comprender tanto la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo, como la relacionada con los reglamentos de higiene y seguridad. Incluye asimismo la revisión y aplicación de sistemas e instructivos de trabajo, el cumplimiento de las disposiciones relativas al salario; el funcionamiento de las calderas; la revisión de las instalaciones eléctricas; el trabajo de mujeres o menores; en fin, puede ser muy variada la actividad administrativa en el campo estrictamente legal. Y una de las obligaciones muy importantes de los inspectores es también la información jurídica que debe dar tanto a trabajadores como a patrones, para el debido cumplimiento de la legislación laboral aplicable. Poniendo en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes e igualmente hacer propuestas para mejorar la legislación.

La acción de la inspección del trabajo tiene por eje la yuxtaposición cuando la oposición de dos categorías de personas que por regla general se encuentran en permanente enfrentamiento: los trabajadores y los patrones. De ahí que el inspector goce de una posición envidiable para transmitir a la autoridad administrativa, de quien dependa el clima social que contemple en los centros de trabajo que visite. Por esto se le encomienda un trato amable y discreto respecto de ambos sectores; se le sugiere actuar como un consejero desinteresado que contribuya a la tranquilidad del lugar de trabajo a base del respeto a los principios de justicia social; se le indica haga valer la procedencia o improcedencia de determinadas actitudes de uno u otro

sector. Resulta frecuente que los trabajadores soliciten una inspección con el objeto de regularizar una situación conflictiva o violatoria de las condiciones de trabajo.

La autoridad debe en estos casos dar instrucciones precisas al inspector para que actúe como amigable componedor, como auténtico mediador o como conciliador de los intereses en pugna. Ha de atender los pros y los contras y no tomar partido, sino en todo caso concretarse a levantar constancia de las manifestaciones de los interesados, para dar cuenta con ella a sus superiores a efecto de que sean éstos quienes adopten las soluciones que procedan legalmente. He aquí la presencia de una auténtica responsabilidad social que compete a una eficiente inspección del trabajo. Las atribuciones otorgadas a la inspección del trabajo no se conciben si no se cumplen las funciones administrativas inherentes a la misma.

Son varias las facultades otorgadas a la inspección del trabajo como son: de control; de ejecución que se realizan mediante exhortaciones individuales o por medios de presión administrativa, procesales según la modalidad de los procedimientos a los cuales debe ajustarse el inspector. Pero el más importante para nosotros es la de fiscalización o denuncia, dentro del cual los inspectores del trabajo tienen la obligación de poner en conocimiento del Ministerio Público los casos en que el empresario o dueño de un establecimiento, negociación agrícola, industrial, minera, comercial o de servicios, omita el pago o haya dejado de pagar a sus trabajadores el salario mínimo, para que se abra la averiguación previa penal respectiva y se apliquen las sanciones procedentes y las demás conductas que sanciona nuestra ley laboral; pero en nuestra realidad no se aplica, y se queda en meras buenas intenciones, porque no existe un órgano de control que vigile las actuaciones de los inspectores de trabajo, que hoy en día, es una de las instituciones consideradas como corruptas y carentes de credibilidad, pues no actúan conforme a derecho y respetando los principios de la ley, sino que buscan conseguir su interés propio a costa de los demás, sin embargo, como en todo, existe un número minoritario de inspectores que realmente cumplan con sus funciones de forma cabal.

Por ello, cómo pretendemos que se inicien denuncias por la comisión de delitos laborales, si la base de todo, la fuente para conocer de su existencia, está fracturada, corrompida, porque las intenciones de la ley son buenas, aunque un tanto vagas, ya que no es lo mismo una violación a un delito como tal, por ello de su necesaria elevación a ese rango, sin embargo, es vital que se atienda a la inspección de trabajo, porque en ella recae la función de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y la denuncia respectiva ante la presencia de una violación o delito, pero si nos encontramos con gente no capacitada o inadecuada para ocupar el cargo de inspector de trabajo, aunado a la falta de conocimientos, y sobre todo de honestidad y profesionalismo, nunca podremos avanzar en ese aspecto, es por ello, que se debe atender inmediatamente a la institución de la inspección del trabajo y depurar de forma significativa, aquellos elementos que no contribuyan al avance y desarrollo de la materia de trabajo, y busquen a cualquier costa su beneficio, porque eso no solo es en perjuicio de los trabajadores o de los patrones, es en perjuicio de todos, de la propia Nación.

Es importante destacar, que es necesario un órgano de control y vigilancia efectiva a la inspección del trabajo, cuyo manejo sea claro y transparente con el fin de que nuestra ley laboral sea aplicada eficazmente y de manera correcta, y que la inspección del trabajo sea una institución con credibilidad y eficiencia, que no sea un elemento que apoye o repercuta cierto beneficio a los patrones, a las empresas, pues son ellos con quienes se entienden directamente la diligencia de inspección, que no sea discrecional, sino público, con la única finalidad de preservar los derechos laborales, que como ya hemos referido, han sido obtenidos a través de diversas luchas sociales, y si es nuestro deber defenderlos, con mayor razón, es el deber de las autoridades del trabajo su defensa, preservación y engrandecimiento de los mismos. Además, debe existir una coordinación de estas autoridades del trabajo con los sindicatos, pues son estos los encargados de la defensa de los derechos laborales de sus agremiados, los que mantienen un contacto directo con los sujetos de la relación laboral, trabajadores y patrones, conocen en principio las condiciones laborales y pugnan por sus mejoras, por tanto, son una de las instancias a quien

acuden los trabajadores ante la violación a alguno de sus derechos fundamentales, en ese entendido, debe ser el sindicato un coadyuvante en la tarea de vigilancia del respeto y observancia de la ley, así como, de denuncia ante la presencia de una violación a las normas de trabajo.

### **4.3. CRITERIO JUDICIAL.**

Para nosotros es fundamental señalar el criterio jurisprudencial que existe respecto a nuestro tema de análisis, encontrándonos con verdaderas carencias, en virtud de que son muy pocas las tesis jurisprudenciales que abarcan el punto en cuestión, dándonos una idea de que en la realidad no son cuestiones tan importantes como lo enmarca nuestro código laboral. A continuación analizamos alguna de ellas.

#### **“SALARIO MINIMO, DELITO DE FALTA DE PAGO DEL, CUANDO HAY CONSIGNACION DE LO ADEUDADO. PENALIDAD.**

Si bien es cierto que la fracción III del artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo establece en su primer párrafo, que se impondrá pena de prisión de tres meses a dos años y multa hasta de diez mil pesos, al patrón que no cumpla con la obligación de pagar el salario mínimo general de la zona correspondiente, también lo es que, en su segundo párrafo, prevé la posibilidad de que el inculcado se libere de la pena privativa de libertad si cubre al trabajador lo que le adeuda, más los intereses moratorios, antes de que el Ministerio Público formule sus conclusiones, en cuyo caso el hecho imputado se sancionará únicamente con multa. Por tanto, si el patrón hace la consignación de determinadas cantidades ante la autoridad judicial instructora, dentro del término que la ley concede, y si con ella se cubren totalmente los salarios adeudados, así como los intereses moratorios correspondientes, tal consignación debe estimarse como pago para los efectos legales correspondientes y, por ello, solo quedará a criterio del juzgador la imposición de la multa prevista en el segundo párrafo de la fracción III del artículo mencionado”.

Instancia: Primera Sala, Época: Séptima Época, 1980, Instancia: Primera Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 145-150 Segunda Parte, Tesis: Página: 179

Amparo directo 3565/79. Aurelio Landeros Castañeda. 22 de octubre de 1980. 5 votos. Ponente: Manuel Rivera Silva. Secretaria: Ma. de Lourdes Ramírez Molina. NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Informe de 1981, Segunda Parte, Primera Sala, Tesis 21, página 15,

con el rubro "DELITOS LABORALES. VIOLACION AL ARTICULO 891, FRACCION III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

Este criterio está basado en un precepto de la ley laboral anterior a la reforma de 1980, pero que señala que ante la violación de un derecho laboral importante, como lo es el de percibir el salario por el trabajo realizado, y a pesar de tener una protección elevada ante el incumplimiento del patrón de pagarlo o de hacerlo en una cantidad inferior, señalándole como sanción la pena de prisión, no obstante esto, la Corte señaló que si se llega a la consignación ante la autoridad penal, y el patrón cubre las cantidades, además de los intereses moratorios al trabajador, queda sin efectos las actuaciones ante el Ministerio Público, dejando a discreción del juzgador la imposición de la multa. Es evidente que el patrón conserva su situación privilegiada, porque se trata de la violación de un derecho de rango social y constitucional y por tanto, no es válido el dejar de ejercer acción penal por esas conductas, cuando es la propia ley laboral que así lo ha previsto. Este criterio se aleja de la intención fundamental del legislador de proteger en cualquier medida los derechos laborales, y cuando más, el primordial, el relativo a salario, y no es permisible que un patrón deje de pagarlo o lo de en cantidades inferiores, con el solo hecho de reparar el daño se deje sin efectos la sanción que le corresponde, porque podemos decir que esa conducta se compara con el robo, puesto que al dejar de percibir el trabajador su salario y al quedárselo el patrón indebidamente, además de obtener un beneficio, está cometiendo un robo, hoy en día el robo por cualquier cantidad hasta por un peso se sanciona de oficio y no se deja insubsistente con el resarcimiento de los daños, debería serlo con mayor razón respecto al salario, porque no solo se atenta contra esta institución, sino contra el propio trabajador y su familia o dependientes económicos, y si solo se deja a criterio del juzgador sancionando con multa y resarciendo los daños, se incumple de forma evidente con la ley laboral.

**"DELITOS LABORALES. APLICACION DE LAS NORMAS PENALES PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES DE LA COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES FEDERALES.**

La aplicación de las normas penales previstas en la Ley Federal del Trabajo, por ser ésta reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República, es de la competencia de los Tribunales Federales conforme al artículo 41, fracción I, inciso a), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y por ende no corresponde su aplicación a los Tribunales del Fuero Común”.

#### **TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: Séptima Epoca, 1976, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 91-96 Sexta Parte, Tesis: Página: 66

Amparo en revisión 254/76. Martín Esponda Pola. 20 de agosto de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Carrillo Ocampo.

Esta tesis nos señala la existencia de los delitos laborales dentro de la Ley Federal del Trabajo, aunque no la prevea de tal forma, sino como violaciones a las normas laborales, siendo que su naturaleza corresponde al ámbito penal, son delitos de carácter especial, pues es una ley que no es la penal, que contempla delitos. En este caso, corresponde a las autoridades federales su persecución y sanción. Este criterio nos señala que la ley federal está en primacía respecto a la ley local en cuanto a su observancia, teniendo como base el artículo 123 Constitucional que tiene como ley reglamentaria a la Ley Federal del Trabajo, por tanto y también considerando al artículo 133 de nuestra Carta Magna que contiene el principio de supremacía, cuando la conducta violatoria a los derechos laborales esté prevista dentro de una ley o código local, como es el caso de esta tesis, y también la contempla la ley federal, será aplicable esta última.

#### **“MULTAS LABORALES. INFRACCIONES DE TIPO CONTINUO.**

Conforme a los artículos 677 y siguientes de la anterior Ley Federal del Trabajo (876, 878 y relativos de la nueva), se considera como una infracción una situación que puede ser más o menos permanente o más o menos continua, sin que los preceptos legales establezcan en forma clara y explícita que deba imponerse una multa por cada caso de violación legal y por cada trabajador. Y como las normas que imponen sanciones son de interpretación respectiva, no pueden imponerse multas en términos que no están explícitamente previsto en la ley, sin violar la garantía de adecuada fundamentación y motivación, prevista en el artículo 16 constitucional. Así, cuando se trate de varias violaciones a la ley cometidas contra un

trabajador, o de una violación cometida contra varios, o de varias violaciones cometidas contra varios trabajadores, pero sean violaciones consistentes en actos u omisiones reiterados con unidad temporal, y con unidad de intención y de ejecución, se trata de una sola infracción continua, cuyas características de gravedad se juzgarán por el número de trabajadores afectados, o por la gravedad de la afectación a cada trabajador, dentro del mínimo y el máximo da la sanción imponible. Y así, la misma gravedad podría haber, en principio y dejando a salvo las particularidades de cada caso, en hacer a un trabajador laborar horas excesivas días, que en hacer a diez trabajadores laborar esas mismas horas un día (se repite, salvo el caso en que por ser demasiado frecuente, o por ser excesiva la reiteración para un solo trabajador, el caso revista mayor gravedad, etc.). Y si bien las multas señaladas en la legislación anterior pueden pensarse a veces demasiado bajas, esto ha sido modificado en la nueva ley, y sin que tal circunstancia, en todo caso, pueda modificar la tipificación de la infracciones”.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Época: Séptima Época, 1974, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 64 Sexta Parte, Tesis, Página: 60.

Amparo directo 231/70. Royalton Mexicana, S. A. 22 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

Nuestro tema de análisis abarca las sanciones que contempla la Ley Federal del Trabajo, esta tesis señala que en el caso de que un patrón efectúe repetidamente una conducta que lesione los derechos de los trabajadores, como el caso al que hace referencia de la jornada de trabajo, corresponde una sanción por la conducta efectuada, y toma como base al delito continuado que es la acción reiterada del agente de forma continua con la finalidad de obtener un resultado delictivo, transportándolo al ámbito laboral, al señalar que tratándose de varias violaciones a la ley cometidas contra un trabajador, o de una violación cometida contra varios, o de varias violaciones cometidas contra varios trabajadores, pero sean violaciones consistentes en actos u omisiones reiterados con unidad temporal, y con unidad de intención y de ejecución, se trata de una sola infracción continua, cuyas características de gravedad se juzgarán por el número de trabajadores afectados, o por la gravedad de la afectación a cada trabajador, dentro del mínimo y el máximo da la sanción imponible. Y así, la misma gravedad podría haber, en principio y dejando a salvo las particularidades de cada caso, el cometerlo en contra de un trabajador o de

varios, señalando que por esas conductas hay sanciones severas. Lo que nos permite observar que el concepto "violación" es empleado por la ley en un solo sentido. Dentro de nuestro tema, vemos que existen delitos de carácter laboral, sin embargo la ley las señala como violaciones, haciendo un uso del vocablo como sinónimos, cuando ya hemos visto que tienen una significación diversa.

#### **"DOMICILIO. INSPECCIONES, MULTAS Y NOTIFICACIONES LABORALES.**

Conforme a los artículos 11, 16, 17, 523, fracciones I y III, 541, fracción II, 542, fracción II, 689, Fracción I, 887 y relativos de la Ley Federal del Trabajo, las inspecciones que se realizan en los centros de trabajo, para determinar si existen violaciones a la Ley Federal del Trabajo, y las sanciones que por tales violaciones se impongan, son actos de carácter laboral, realizados por autoridades expresamente designadas como autoridades del trabajo, y se realizan en cumplimiento y para la vigilancia de la ley laboral. En consecuencia, tales actos están regidos en primer lugar por dicha ley laboral, y no por la legislación civil ni mercantil. Por otra parte, si las autoridades del trabajo tienen derecho a inspeccionar no sólo a las empresas, definidas como unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, sino también a los establecimientos, entendidos como la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte de la empresa, se debe concluir que al practicar una visita, y en los actos relacionados con dicha visita, los actos relativos serán realizados en la matriz o en la sucursal o agencia en la que se trate de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo. Y si la inspección ha de realizarse en un establecimiento, en el mismo se pueden practicar las notificaciones relativas a la visita domiciliaria o al procedimiento para imponer sanciones derivadas de esas visitas. En efecto, el artículo 689, fracción I, antes mencionado, y que conforme al artículo 17 resulte supletoriamente aplicable a esas notificaciones, señala que el notificador "se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación". Ahora bien es claro que la notificación se puede hacer en cualquiera de esos lugares, ya que están ligados por expresión "o". Es decir, la notificación es correcta si se efectúa en el lugar donde el notificado habita, o donde trabaja, o donde tiene su domicilio. Ahora bien, tratándose de una persona moral, no se puede decir que habite en algún lugar, porque esto se refiere sólo a personas físicas. Pero las personas morales sí efectúan actividades de producción o distribución de servicios, por lo que debe entenderse, tratándose de personas morales, que el precepto se refiere al lugar donde esa persona moral desarrolla aquellas actividades de producción o distribución, en relación con las cuales se hace la notificación. O sea que si se trata de actividades realizadas en uno de los establecimientos, sucursales o agencias, en el lugar donde se realizan esas actividades o está ubicado el establecimiento, puede legalmente hacerse la notificación. O bien puede hacerse en el domicilio de la empresa, para determinar el lugar si se opta por este modo de notificación, acudir a las normas que el derecho civil y el mercantil dan al respecto. Por lo demás, no puede estimarse ilegal una notificación hecha en un establecimiento de la empresa, si se refiere a actividades de ese establecimiento, por el solo hecho de que la empresa niegue en forma ambigua la validez de la notificación por no haberse hecho en el domicilio de su administración, pues en todo caso debió combatir frontalmente esa notificación por sí misma,

aduciendo al respecto los vicios legales que pueda contener, pero sin que baste la ambigüedad de negarle la notificación por haberse hecho donde se hizo. Por lo demás, conforme al artículo 11 de la ley a comentado, para los efectos laborales serán considerados representantes del patrón, con quienes pueden entenderse las diligencias, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en cada uno de los establecimientos que forman parte integrante de la empresa”.

#### **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: Séptima Epoca, 1974, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 66, Sexta Parte, Tesis, Página: 102

Séptima Epoca, Sexta Parte: Volumen 63, pág. 31. Amparo directo 794/73. Distribuidores 1, 2, 3, S. A. 26 de febrero de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco. Volumen 63, pág. 32. Amparo directo 767/73. Distribuidores 1, 2, 3, S. A. 4 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco. Volumen 63, pág. 32. Amparo directo 781/73. Distribuidores 1, 2, 3, S. A. 4 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona ponente. Volumen 63, pág. 32. Amparo directo 764/73. Distribuidores 1, 2, 3, S. A. 11 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona ponente. Volumen 63, pág. 32. Amparo directo 797/73. Distribuidores 1, 2, 3, S. A. 26 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona ponente.

Esta tesis señala una de las actividades primordiales dentro del ámbito laboral, la inspección del trabajo, que está a cargo de los inspectores de trabajo que son autoridades laborales, cuyas funciones serán regidas por la propia Ley Federal del Trabajo y no por la legislación civil o mercantil, dichas inspecciones se llevarán a cabo en los centros de trabajo, para determinar si existen violaciones a la Ley Federal del Trabajo, y las sanciones que por tales violaciones se impongan, son actos de carácter laboral, realizados por autoridades expresamente designadas como autoridades del trabajo, y se realizan en cumplimiento y para la vigilancia de la ley laboral. Nos señala la función primordial de los inspectores de trabajo, vigilar el exacto cumplimiento de las normas laborales.

#### **“MULTAS POR VIOLACION A LAS NORMAS DE TRABAJO, DELEGACION DE FACULTADES PARA IMPONERLAS.**

Se surte la facultad del delegado federal del trabajo, para emitir la resolución que impone multas por violaciones a las normas laborales en el procedimiento administrativo, que culmina

con sanción, cuando se funda en el acuerdo 01-2778, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 1981, en el cual el Secretario de Trabajo y Previsión Social, concede a los delegados federales del trabajo en los distintos Estados de la República Mexicana, atribuciones para instaurar el procedimiento y aplicar sanciones por violaciones a las normas de la Ley Federal del Trabajo, a las empresas sujetas a la jurisdicción federal, cuyo domicilio social se encuentre dentro del territorio de la entidad federal que corresponde a su adscripción, teniendo este acuerdo su fundamento en el artículo 16, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y en el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo que establece expresamente las funciones”.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: Octava Epoca, 1992, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : X- Octubre, Tesis, Página: 380.

Revisión fiscal 180/92. Essex Internacional de Chihuahua, S.A. de C.V. 18 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretario: Roberto Rodríguez Soto. Revisión fiscal 254/90. Electrocomponentes de México, S.A. de C.V. 23 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamiño.

La anterior tesis nos señala que la autoridad facultada para aplicar las sanciones que resulten ante la violación de normas laborales, consistentes en multa, es el Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien está facultado para delegar esta función a los distintos delegados del trabajo de las Entidades Federativas para instaurar el procedimiento administrativo y la aplicación de dichas sanciones.

#### **“SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, REGLAMENTO INTERIOR DE LA. NO VIOLA EL PRINCIPIO DE SUPREMACIA DE LA LEY AL ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS PARA IMPONER SANCIONES A LOS INFRACTORES DE LAS LEYES LABORALES.**

El artículo 1008, de la Ley Federal del Trabajo, previene la competencia del Secretario del Trabajo y Previsión Social, para imponer la multa administrativa originalmente impugnada; competencia que puede delegar en los funcionarios subordinados que estime conveniente, mediante acuerdo que se publique en el Diario Oficial de la Federación. La circunstancia de que la misma facultad se atribuya en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Director General de Asuntos Jurídicos de la propia dependencia, sólo significa que ambos órganos administrativos tienen facultades concurrentes y no que el reglamento se haya emitido con transgresión al principio jurídico de preferencia o primacía de

la ley, pues no vino a derogar, modificar o sustituir al propio precepto artículo 1008, de la Ley Federal del Trabajo. En efecto: El artículo 9o. del Código Civil Federal, establece que la ley sólo puede derogarse por otra posterior, que así lo declare expresamente o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la ley anterior. La doctrina deduce de esta norma, dos clases de derogación: una, cuando expresamente en una ley se declara la supresión total o parcial de otra anterior que regía sobre la misma materia. Otro modo para revocar la ley, es la abrogación o derogación tácita. Por esta queda abolida una norma jurídica al emitirse una nueva ley que la sustituya, o que contenga preceptos contradictorios, lo que tiene su justificación en el hecho de que si el legislador ha emitido una nueva disposición que varíe un sistema legal, su intención ha sido que éste quede suprimido o reformado. De acuerdo con la doctrina, esto es mas lógico aun tratándose de dos disposiciones contradictorias dictadas en distintas épocas; la última no podría observarse sin contrariar la anterior, por lo que ésta debe quedar abolida; sería imposible conservar a las dos su fuerza para que fueran observadas conjuntamente. En el caso de que se trata, el artículo 1008, de la Ley Federal del Trabajo, que establece la competencia del titular del ramo para imponer las sanciones administrativas o para delegar esa facultad en los funcionarios que le estén subordinados, mediante acuerdo que se publique en el Diario Oficial de la Federación, entró en vigor el uno de mayo de mil novecientos ochenta; y el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que en su artículo 14 fracción VII, determina la competencia para imponer tales sanciones, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la propia Secretaría, entró en vigor en el mes de agosto de mil novecientos ochenta y cinco; en estas condiciones, se está en presencia de dos disposiciones jurídicas, dictadas en distintas épocas, pero de su análisis se desprende que no contiene disposiciones que se opongan una a otra; ni tampoco que una niegue a la otra, ya que el artículo 14 fracción VII, no dice lo contrario, de lo que el artículo 1008 afirma, ni niega lo que da por cierto el otro, pues sólo contempla prevenciones respecto de la competencia para imponer las sanciones de que se trata, estableciendo la atribución en dos órganos distintos, para la misma materia, es decir, que se trata de una competencia concurrente, no excluyente, ya que tanto el Secretario del Trabajo y Previsión Social, como la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esa dependencia, tiene la facultad sancionatoria respecto de los infractores a disposiciones laborales, sociales o contractuales a que se refieren las leyes respectivas. O bien, otro funcionario subordinado a la secretaría, distinto de ambos órganos quien podrá actuar habilitado con el acuerdo emitido por el titular del ramo, que se publique en el Diario Oficial de la Federación; tampoco en los artículos transitorios del reglamento, se observa disposición alguna sobre la derogación o abrogación a las Normas Federales laborales. Así mismo no puede sostenerse que la disposición reglamentaria, haya reformado a la ley, ya que por reformar, entiende la doctrina en su acepción característica, la sustitución de un texto por otro, dentro de la ley existente; y, en el caso se trata de dos ordenamientos diversos”.

### **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito, **Epoca:** Octava Epoca, 1988, **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito, **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación **Parte :** I Segunda Parte-2, **Tesis:** Página: 639.

Amparo directo 993/88. Embotelladora del Centro, S.A. 28 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala. **NOTA: EL RUBRO DE LA TESIS FUE MODIFICADO PARA HACERLA ACORDE CON SU CONTENIDO. SE PUBLICO COMO: "SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, REGLAMENTO INTERIOR DE LA. NO VIOLA EL PRINCIPIO DE SUPREMACIA DE LA LEY AL ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS PARA IMPONER SANCIONES A LAS LEYES LABORALES."**

Esta tesis complementa a la anterior, al señalar que el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no contraría a lo dispuesto por el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que establece la competencia del titular del ramo para imponer las sanciones administrativas o para delegar esa facultad en los funcionarios que le estén subordinados, mediante acuerdo que se publique en el Diario Oficial de la Federación, que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta; y el artículo 14 fracción VII, de dicho reglamento, determina la competencia para imponer tales sanciones a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la propia Secretaría, son dos disposiciones jurídicas de distinto tiempo pero de su análisis se desprende que no contiene disposiciones que se opongan una a otra; ni tampoco que una niegue a la otra, ni se contraríen; esta tesis nos aclara quienes son las autoridades facultadas para la aplicación de sanciones consistentes en multas, con mayor amplitud de lo que señala la propia ley.

#### **4.4. PROPOSICIONES PARA UNA ADECUADA REGULACIÓN Y SANCIÓN A LAS VIOLACIONES EN LA MATERIA DEL TRABAJO.**

Con los elementos conceptuales, históricos y jurídicos desarrollamos las propuestas considerando las sanciones que se dan en la Ley Federal del Trabajo y las violaciones y la consideración que da la ley a unas y otras.

Como ya señalamos el trabajo es un derecho y un deber social; 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. Dentro del ámbito de los problemas laborales, el tema de las condiciones generales de trabajo puede abordarse desde diferentes perspectivas. Algunos enfoques los más antiguos y los más tradicionales, han reducido la problemática en torno al tema, sólo al campo de la seguridad y la higiene en el trabajo. Sin embargo, cada vez con más frecuencia se señala la necesidad de contar con marcos de referencia más amplios, integrales y multidisciplinarios. Estos elementos, que caracterizan la propia situación de trabajo y que influyen en la manera como cada uno de los trabajadores desempeña su actividad, también pueden tener repercusiones sobre la salud física y mental de los mismos. De acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A". En ellas encontramos los derechos así como las obligaciones de carácter laboral, por lo que su desconocimiento no libera su cumplimiento.

Todos tenemos derecho a tener un trabajo y a elegirlo libremente, y a contar con condiciones equitativas, a recibir un salario digno sin discriminación alguna, a fundar un sindicato y a sindicalizarse para la defensa de nuestros intereses. Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una jornada legal de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Por lo que la jornada laboral será de ocho horas diarias máximo para turno diurno; siete para el turno nocturno; y siete y media para el turno mixto. Por circunstancias extraordinarias puede prolongarse en tres horas y no más de tres veces a la semana, este es el tiempo extraordinario u horas extras, las cuales deberán ser pagadas una vez devengadas.

Tenemos derecho a un día de descanso a la semana con goce de sueldo íntegro. Respecto al derecho de las vacaciones la ley señala que después de un año de servicio se tiene derecho de gozar de seis días de vacaciones pagadas como mínimo. Aumentarán dos días por cada año subsecuente, hasta llegar a doce días. Después del cuarto año, se incrementarán dos días por cada cinco años de servicio. También constituye un derecho el recibir un salario justo, aguinaldo anual, capacitación y adiestramiento. Participar cada año de las utilidades de la empresa.

Comparecer a juicio y ejercitar las acciones correspondientes en caso de afectación de los derechos laborales. Estos son algunos de los derechos laborales que consagra el artículo 123 Constitucional, logro de diversas luchas por el transcurso del tiempo, y que deben ser defendidos con mayor entereza y eficacia por nuestra ley laboral, por el propio Estado. Es por ello que todo patrón debe tratar con respeto a sus trabajadores; proporcionarles capacitación y adiestramiento, así como darles buenas condiciones de trabajo.

Los trabajadores bien pagados trabajan mejor contemplados en su propio contexto económico y social, rinden más y los productos son de mejor calidad. La capacitación y adiestramiento de los trabajadores y tal vez, de los empleadores es una inversión que producen frutos inmediatos. En la ley actual existe la obligación para los empleadores de proporcionar ese adiestramiento pero debe sumarse la obligación de los trabajadores para recibirla. Todos saldrán beneficiados con ello. La productividad depende de la capacidad de los trabajadores, pero también de la maquinaria y equipo de trabajo y de la calidad de la materia prima a utilizar. Este es el tipo de inversiones que deben realizarse y las leyes relativas deben señalar los tiempos de vida de la maquinaria, el equipo y los edificios, obligando a sustitución oportuna. El beneficio no será solamente para los inversionistas y los trabajadores, sino para el país entero. El mercado de trabajo debe ser la clave del desarrollo en México. Una política de empleo es muy necesaria.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores nos da una aseveración acertada al señalar que el Derecho del Trabajo en nuestra actualidad es esdrújulo, puesto que concurren intereses opuestos y contrarios, pero su función es precisamente la de armonizarlos bajo tres principios que son "1º. Respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores. 2º. Comprensión recíproca de necesidades entre ellos mismos y 3º. Coordinación técnica de esfuerzos" <sup>109</sup>. En virtud de que nos encontramos inmersos en un mundo de derecho, por tal virtud es vital que patrones y trabajadores se

---

<sup>109</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, México su realidad Laboral a fines del Siglo XX, Análisis Laboral, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1997, p. 46.

respeten de forma mutua sus derechos, por lo que se trata entonces de una obligación, y su vigilancia en cuanto a su cumplimiento están las autoridades laborales; aunado a este, se requiere la comprensión recíproca de necesidades, esto se traduce en que el patrón necesita producir y para ello se allega de mano de obra, de trabajadores que a su vez necesitan de un salario remunerador para cubrir sus necesidades de vida decente sin sobresaltos económicos; a través de una coordinación técnica de esfuerzos.

Es por ello que es necesaria una cultura laboral enfocada al conocimiento de los derechos y obligaciones laborales que tanto trabajadores como patrones tienen, con ello fomentar el respeto de ambas partes de la relación laboral, y proteger con ello a la misma y a los propios principios constitucionales, permitiendo el sano desempeño de las labores y el crecimiento económico en conjunto.

Por cuanto a lo que respecta a las sanciones y violaciones laborales, es necesaria el señalamiento exacto en la ley de lo que se entiende por violación, y su diferenciación con el delito, aunado, a que es necesario la capacitación y profesionalización de los inspectores de trabajo, en virtud de que son ellos quienes se encargan en primer término, del vigilar el cumplimiento de las normas laborales, su exacta observancia por parte de los patrones; de que estos servidores cuenten con los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones, y sobre todo, que tengan ética para que no sean juez y parte, pues su deber es cumplir lo que la ley le señala. Pero no es suficiente esto, se requiere además, de un órgano encargado de la vigilancia de las actuaciones de los inspectores de trabajo, además de todo un órgano que se dedique a atender este tipo de violaciones a la ley laboral, que se apegue su actuación a las facultades concedidas conforme a derecho.

La Ley reglamentó la aplicación de las que deben llamarse sanciones de trabajo, pero el derecho mexicano no ha contestado a la pregunta acerca de si conviene tipificar delitos en materia de trabajo y determinar las sanciones aplicables. El derecho penal social es una norma jurídica de auxilio, en determinados casos, del

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

A opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina cuando el derecho laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el derecho penal, con su sistemática dominadora y rígida inexorable, y en este momento las corrientes científicas de las dos disciplinas se amalgaman, sus elementos actúan conjuntamente a fin de realizar la seguridad de la tutela jurídica a favor de los trabajadores; de tal modo se reafirma la fuerza del derecho social y de la efectividad práctica de la norma. Sucede lo mismo cuando dos ríos se confunden en uno solo: forman una corriente más caudalosa y potente. En consecuencia, al desembocar el derecho penal y el derecho laboral en el vértice de las relaciones de trabajo, surge una nueva concepción jurídica: el derecho penal del trabajo <sup>110</sup>.

Desde entonces estimamos que el derecho penal es la norma que auxilia e impone el cumplimiento del derecho del trabajo, que como hemos dicho multitud de veces, es derecho de los trabajadores para su protección y reivindicación. En esta virtud, el derecho penal cumple una función social y es punto de partida para la socialización de la legislación penal en la especie.

Por lo tanto, es conveniente que en la Ley Federal del Trabajo se establezca un apartado especial donde contenga los delitos laborales como tal, que no solo incluya el relativo al salario, sino que también contemple los demás derechos fundamentales como la jornada de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, los días de descanso, las vacaciones, el aguinaldo, entre otros, que la propia ley contempla como violaciones laborales pero que las condena con sanciones económicas, siendo que

---

<sup>110</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Op. Cit., 1948, p. 108.

se tratan de derechos constitucionales, garantías sociales fundamentales, por tal virtud, se les debe dar el carácter que merecen y su incumplimiento debe ser sancionado inclusive con pena privativa de libertad, en función del derecho laboral que vulnera, permitiendo con ello, que las intenciones del legislador en un principio, se vean reflejadas de forma completa dentro de la ley laboral, y alcancen la meta fijada en aquel tiempo, la protección de los derechos laborales.

Con su elevación al rango de delitos, se debe crear una agencia especializada en la persecución de los mismo, por tanto también debe establecerse una agencia del Ministerio Público dentro de las Juntas para darle el debido seguimiento y de forma inmediata, aunado a que la denuncia debe ser un derecho que tenga los trabajadores a efectuarla y no dejarla a discreción de las autoridades laborales como la ley lo señala, puesto que tratándose de un delito cualquiera puede presentar denuncia y aún más el directamente perjudicado.

Además, de la sanción económica que señala la ley por la conducta ilícita efectuada, se debe decidir el ejercicio de la acción penal y no quedarse en un simple resarcimiento de los daños, pues se trata de la violación de derechos primordiales, que lacera en todos los aspectos a los trabajadores, pues no solo se ven dañados en su persona y economía sino también la de su familia, y por tanto, a la sociedad en general. Aunado a que es necesaria la creación de recursos efectivos para que los patrones y trabajadores puedan denunciar, que existan procedimientos seguros y garantes a los que pueda apegarse para denunciar cualquier irregularidad de la inspección del trabajo, porque en la realidad, la inspección del trabajo, fundamental para conocer de la presencia de violaciones a las normas de trabajo, se ha visto envuelta en actos de corrupción, puesto que en la actualidad son casi nulos las actuaciones de estos funcionarios en denunciar a una empresa o establecimiento, o a cualquier patrón la comisión de una conducta violatoria de la norma laboral, siendo en la mayoría de los casos, los trabajadores quienes más reciente el daño, pero también hay patrones que han sufrido esta corrupción en su perjuicio, porque no existe un órgano que controle y sancione efectivamente las actuaciones de los

inspectores, que como ya hemos referido, sus actuaciones cuentan como ciertas mientras no se demuestre lo contrario.

Pero para que tenga intervención la autoridad penal ante la presencia de un delito laboral, como es sabido, no interviene de mutuo propio, sino a través de denuncia presentada por las autoridades laborales, en primer término por los inspectores de trabajo, por ser ellos quienes tienen contacto directo con los sujetos de la relación laboral y por tener la función de vigilar el debido y cabal cumplimiento de las normas de trabajo, y siendo la inspección del trabajo una institución primordial dentro del campo laboral, para la vigilancia de la aplicación y la observancia de las normas laborales por parte de los sujetos de la relación de trabajo, además, que a través de ésta conocemos la existencia de una violación a la norma de trabajo, es necesaria la creación de infraestructura en la inspección del trabajo, por el grado de importancia en sus funciones y para un adecuado funcionamiento de dicha institución que se enfoque ciertamente a la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y evitar con ello los actos de corrupción que deterioran el avance del desarrollo en materia de impartición de justicia en materia de trabajo, además, que se debe de elegir al personal adecuado y sumamente profesional y sobre todo, honesto, que tenga como mira el cumplimiento de su trabajo con apego a derecho, a lo que la propia ley le confiere.

Pero eso no es todo, es realmente necesaria la existencia de un órgano de control a las actuaciones de los inspectores de trabajo, pues si bien es cierto que se encuentran regulados y sancionados por la propia ley, no es suficiente, porque así como tienen que cumplir con los requisitos para que les sea remunerado su trabajo, como es firmar listas de asistencia, recibir órdenes de las actividades a desempeñar en un lapso de tiempo, etcétera, y que se controla a estas autoridades en este aspecto, también lo debería ser en el desarrollo de sus funciones, claro que hablamos de una gran cantidad de funcionarios a vigilar, pero debe atenderse la importancia de la función que desempeñan y por ello debe ser vigilada con cautela y por un órgano encargado única y exclusivamente a la inspección del trabajo, y con

ello evitar actos de corrupción, y en consecuencia, la credibilidad en las instituciones y en el claro cumplimiento de la ley.

Además, es necesaria la coadyuvancia de los inspectores del trabajo con los sindicatos, ya que son estos últimos los encargados de la defensa de los derechos laborales de sus agremiados, podemos decir, que es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, corresponde a esta, la vigilancia del cumplimiento de estos intereses, por ello, consideramos que está obligado a ayudar para que la inspección de trabajo se realice conforme a derecho, porque es un órgano conocedor de la situación de sus agremiados y de las condiciones en que laboran, además, de que saben cuando existe una violación a la ley laboral, por tanto deben coadyuvar con los inspectores de trabajo y de la misma forma, exigir el cumplimiento de las normas laborales, y en caso de existir alguna violación laboral, exigir el resarcimiento de los daños y la aplicación al agravio de las sanciones establecidas conforme a derecho.

Es evidente que se necesita seguir legislando en favor de la clase obrera, para alcanzar el fin máximo de la justicia social, consistente en la reivindicación de la dignidad humana y la abolición de la explotación del hombre por el hombre. Nuestra actual Ley Federal del Trabajo no requiere modificación en lo referido a los derechos y libertades de los trabajadores. Sí resultaría conveniente incluir algunas disposiciones para hacer obligatoria la capacitación y el adiestramiento. Pero se debe a tender también a la base, el trabajo, por lo que es necesario crear una política de empleo para solucionar el grave problema existente en esa materia.

Es necesaria la profesionalización y la concientización de los inspectores de trabajo para que realicen su trabajo apegados a la ley, porque su labor fundamental es la de verificar el cumplimiento y cabal observancia de las normas laborales, que no son otras cosas que normas fundamentales, en virtud de devenir de nuestra Carta Magna. La necesaria especificación dentro de la ley laboral, las violaciones laborales, así como la elevación de varias conductas ilícitas contempladas en la Ley Federal del

Trabajo al rango de delitos, con ello, el establecimiento de una fiscalía especializada en delitos laborales y que las Juntas Locales y Federales tengan adscrita una agencia del Ministerio Público para una adecuada persecución de los delitos laborales.

La facultad de denunciar algún delito laboral no sólo recaiga en las autoridades que menciona la Ley Federal del Trabajo, sino en los propios trabajadores quienes son los afectados directos y en cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de un delito laboral o de la presencia de una violación a la norma de trabajo, pero sobre todo, el establecimiento de un órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, así como el cumplimiento de la función de inspección del trabajo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El trabajo es tan antiguo como la humanidad misma, van ligados el uno del otro, pues la existencia de ésta depende de la obtención de satisfactores a través del trabajo, es por ello, que teniendo tal importancia, el Estado debe tutelarlos, por lo que se eleva a una protección constitucional, considerándolo un derecho social, inherente a la naturaleza del ser humano, esta protección se traduce en resguardar los derechos del que emplea su fuerza de trabajo ante quien obtiene un beneficio. El trabajo es un derecho social en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración.

**SEGUNDA.-** Los hombres y mujeres son seres sociales por naturaleza, es por ello que al agruparse con otros semejantes y formar una sociedad, nace el Derecho Social, como promotor del mejor reparto de la justicia social entre todos los miembros de una comunidad, donde no existen las luchas de clases sociales, buscando en todo momento el equilibrio entre los diversos intereses particulares anteponiéndolos al interés social. De este derecho deriva el Derecho del Trabajo preponderantemente social por naturaleza, reivindicador de las clases económicamente débiles, como siempre han sido los trabajadores, y continuamente en busca de la protección a los derechos obtenidos por la clase obrera a través de diversas luchas sociales; cuya finalidad es lograr el equilibrio entre la producción y la distribución de la riqueza, para ello plasma dentro de su normatividad una serie de protecciones a esta clase social, la de los trabajadores, por ser ellos base importante en la economía del país y en el desarrollo del mismo.

**TERCERA.-** Los derechos laborales se encuentran consagrados dentro del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, cuya naturaleza jurídica es primordialmente social al ser protectora de la clase trabajadora que históricamente ha sido sometida a los

caprichos de una clase predominante, dueña del factor económico, con el único fin de obtener una mejor posición económica sin importar denigrar las dignidades humanas de los trabajadores, por ello, y para que no vuelva a suceder, nuestra Constitución acoge a esta clase desprotegida y le otorga una serie de derechos privilegiados y únicos en su género, pues son de carácter social, pero para reforzar este mandamiento se prevé la creación de su ley reglamentaria a efecto de que establezca la observancia y preservación de estos derechos laborales, así como las sanciones que correspondan ante su violación e inobservancia.

**CUARTA.-** La Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria del Artículo 123 constitucional, cuyo objetivo es buscar la justicia social y la reivindicación del trabajador frente al patrón, corrigiendo y evitando injusticias, para ello, además de consagrar y regular los derechos otorgados a la clase obrera por el mandato constitucional, contempla una serie de disposiciones relativas a las violaciones a las normas laborales y sus correspondientes sanciones, sin embargo, esto no es suficiente, porque a pesar de que el legislador tiene toda la intención de proteger estos derechos, no define de forma exacta cuales son esas violaciones y aún, prevé sanciones punitivas pero no prevé a los delitos como tal, sino que enmarca a toda conducta contraria a derecho como violación, cuando es evidente que unas y otras tienen diversa naturaleza jurídica, aunado a que no se aprecia la forma en que las mismas serán observadas, ni el órgano encargado de vigilar su cumplimiento, siendo fundadas pero inoperantes, quedándose como meras intenciones. De ahí la necesaria revalorización, distinguiendo y definiendo al delito y a la violación como tales, permitiendo con ello darle la importancia que tienen estos derechos.

**QUINTA.-** El ordenamiento vigente nos permite afirmar que el trabajo debe prestarse en condiciones dignas; que todos requerimos del trabajo para subsistir; que si falta, o su remuneración es insuficiente para cubrir las necesidades humanas, el nivel de vida decae; que todo trabajo desborda el ámbito personal para servir a otras vidas, especialmente a las de la propia familia del trabajador; que el trabajo es esfuerzo, inteligencia, conocimiento y experiencia. En la actualidad, los bienes y servicios

producidos o prestados por el trabajo de las personas, no sólo son destinados al consumo de las comunidades inmediatas, sino que se hacen llegar a muchos países, por lo que es importante que la actividad productiva se desarrolle de manera más eficiente para producir una mejor retribución económica. De igual forma la necesidad de su observancia, pero sobre todo, lo vital radica en la vigilancia de su correcta aplicación.

**SEXTA.-** La inspección y vigilancia del desempeño del trabajo ha adquirido tal importancia que de las simples reglas administrativas que durante largos años prevalecieron, en la actualidad son reglas técnicas las que predominan en esta función accesoria del Derecho del Trabajo. El propósito fundamental de la autoridad del trabajo al ordenar una inspección es cumplir con el ordenamiento legal y las disposiciones aleatorias respectivas; comprobar el cumplimiento de que las normas laborales son respetadas y debidamente atendidas. Sin embargo la falta de preparación, de personal técnico y profesionalmente preparado (de preferencia con un título legal que lo acreditara), restó interés e importancia a la función por desempeñar, y condujo a la simple observación de los hechos a comprobar o las acciones a revisar, perdiendo la inspección su carácter impositivo ante la presencia de una violación a la norma laboral, siendo evidente la necesidad de su profesionalización y de la existencia de un órgano encargado de la vigilancia efectiva al cumplimiento de las normas del trabajo.

**SÉPTIMA.-** En la actualidad, con la llegada del nuevo siglo y la apertura de grandes mercados de trabajo con un amplio potencial de trabajo, hace necesario dar una mayor vigilancia en la regulación de las normas de trabajo, como es el caso en los que países instalan sus empresas y emplean a trabajadores nacionales, aplican regulaciones distintas a la nuestra, y por ende, se necesita una vigilancia más estricta en sus condiciones de trabajo. Puesto que las condiciones de trabajo como su nombre lo indica, son las condiciones mínimas laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo a las que tiene derecho un trabajador por los servicios prestados que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser

proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, en ello radica la importancia de su observancia, pero sobre todo de su vigilancia, necesitamos de órganos de vigilancia eficaces para evitar las violaciones de las que son objetos los trabajadores en sus derechos laborales.

**OCTAVA.-** Es necesario atacar el problema desde sus bases, el órgano encargado de la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, lo es la inspección del trabajo, a cargo de los inspectores de trabajo, hoy en día, se ha visto envuelta en actos de corrupción, en la obtención de beneficios propios de los inspectores de trabajo, dejando de observar a la Ley Federal del Trabajo, y perjudicando en gran medida a los sujetos de la relación laboral y a la ley misma, ellos los encargados de vigilar el cumplimiento de la ley y presentar las denuncias correspondientes ante la presencia de una violación laboral, son los primeros infractores de la norma y los responsables de que la misma sea fundada pero inoperante, por eso es necesaria la creación de una infraestructura en la inspección del trabajo que permita contar con personal profesional y capacitado, y sobre todo, honesto que cumpla con las funciones encomendadas por la ley, además de contar con una inspección verdaderamente organizada, aunado a que debe crearse un órgano de control de los inspectores de trabajo, que si bien es cierto no estarán tras los inspectores todo el tiempo, sí exijan el cabal cumplimiento de la ley conforme a las disposiciones establecidas en la misma, mediante la entrega de reportes, del señalamiento de las actuaciones a efectuar al día, del señalamiento de las metas a alcanzar y evitando a toda costa la corrupción; una vez establecida toda la infraestructura, trabajar en coadyuvancia con los sindicatos, entendidos como los defensores de los derechos e intereses laborales de sus agremiados, y por ser ellos los que están en constante contacto con los trabajadores y patrones, por lo que saben de sus condiciones laborales, aunado a que son la primera instancia a quien recurren los trabajadores ante la presencia de una trasgresión a sus derechos laborales.

**NOVENA.-** Al reforzar la inspección del trabajo, autoridad que saca a la luz la existencia de violaciones a las normas de trabajo, se presentará un mayor número de denuncias ante el Ministerio Público por la comisión de delitos laborales, por lo que pugnamos por la elevación de las conductas previstas por nuestro código laboral como violaciones, a delitos laborales dándole con ello la importancia que el legislador les ha dado a la protección de los derechos laborales; pero eso no es todo, es necesario que la denuncia no sea exclusiva de la autoridad laboral, sino que, también se le permita presentar denuncia al ofendido o cualquier otra persona que tenga conocimiento de su existencia y su persecución sea de oficio, no quedando a discreción de la autoridad el ejercicio de la acción penal, por el hecho de resarcir los daños, que como delito de oficio, se persiga hasta sus últimas consecuencias, pues con ello se establecería una nueva cultura de respeto y observancia de la ley en todos sus ámbitos.

**DÉCIMA.-** Desde nuestro particular punto de vista consideramos, que deben de retomarse, reivindicarse los fines e intenciones que el legislador plasmó en la protección de los derechos de los trabajadores, en aquella consideración de darles el estado de derechos fundamentales, pero aún en mayor importancia, en derechos sociales, cuya observancia nos corresponde a todos, y de igual forma, su preservación y mejoramiento, no nos cansamos de decir, que son logros obtenidos a través de diversas luchas sociales que han permitido un cambio considerable en la clase trabajadora, sin embargo con las transformaciones en que está inmerso nuestro país, sobre todo en el rubro económico, se ha visto mermada, por ello la necesidad de efectuar una revalorización y actualización a nuestro código laboral en pro de una mejor observancia a la normatividad laboral en beneficio de los propios trabajadores, del Derecho del Trabajo y de la Nación misma, dentro del marco de seguridad jurídica, de respeto a la dignidad humana del trabajador, de impulso de la actividad productiva y de distribución adecuada de los beneficios generados por el trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel y Eduardo López Betancourt, Delitos Especiales, Sexta edición, Porrúa, México, 2001.
2. ASCENCIO ROMERO, Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000.
3. BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Derecho Procesal Penal, PAC, México, 1993.
4. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto, Principios Básicos de Derecho del Trabajo, Cuarta edición, PAC, México, 2001.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Segunda edición, Trillas, México, 1989.
6. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Sista, México, 1996.
7. BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, HARLA, México, 1985.
8. CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl, Derecho Penal Mexicano, Vigésima octava edición, Porrúa, México, 1941.
9. CASTELLANOS, Fernando, Lineamientos Elementales de Derecho Penal, "Parte General", Trigésima quinta edición, Porrúa, México, 1995.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar, y otros, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda edición, Trillas, México, 1994.
11. COLÍN SÁNCHEZ, Guillermo, Derecho Mexicano de Procedimientos Penales, Decimaséptima edición, Porrúa, México, 1998.
12. CUELLO CALON, Eugenio, Derecho Penal, Tomo I, Bosch, España, 1947.
13. CHICHINO LIMA, Marco Antonio, Las Formalidades Externas en el Procedimiento Penal Mexicano, Porrúa, México, 2000.
14. DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1998.

15. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1992.
16. DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
17. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Decimatercera edición, Porrúa, México, 2000.
18. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimaquinta edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
19. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima edición, Porrúa, México, 1999.
20. DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977.
21. FACULTAD DE DERECHO, El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI, UNAM, México, 1989.
22. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Quincuagésima edición, Porrúa, México, 1999.
23. GOMES, Orlando, y otros, Curso del Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.
24. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima edición, Porrúa, México, 1998.
25. HERNÁNDEZ PLIEGO, Julio A., Programa de Derecho Procesal Penal, Séptima edición, Porrúa, México, 2001.
26. JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis, Lecciones de Derecho Penal, Clásicos de Derecho, México, 1995.
27. LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Introducción al Derecho Penal, Octava edición, Porrúa, México, 2000.
28. KAHN-FREUND, Otto, Trabajo y Derecho, Tercera edición, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1987.
29. MAGGIORE GIUSEPPE, Derecho Penal, Tomo I, Segunda edición, TEMIS, Colombia, 2000.

30. MALO CAMACHO, Gustavo, Derecho Penal Mexicano, Cuarta edición, Porrúa, México, 2001.
31. MARGADANT S, Guillermo Floris, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Décimo primera edición, Esfinge, México, 1994.
32. MORENO MANGLANO, Carlos. Derecho Laboral, Duodécima edición, Porrúa, México, 1993.
33. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, "Teoría Fundamental", Tomo I, Porrúa, México, 1976.
34. OJEDA VELÁZQUEZ, Jorge, Derecho Punitivo, "Teoría sobre las Consecuencias Jurídicas del Delito", Trillas, México, 1993.
35. OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
36. OSORIO Y NIETO, César Augusto, Delitos Federales, Quinta edición, Porrúa, México, 2001.
37. SILVA SILVA, Jorge Alberto, Derecho Procesal Penal, Harla, México, 1990.
38. SOLER, Sebastián, Derecho Penal Argentina, Tomo II, TEA, Argentina, 1976.
39. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, "Teoría Integral", Tomo I, Segunda edición, Porrúa, México, 1979.
40. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, "Teoría Integral", Sexta edición, Porrúa, México, 1982.
41. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Integral, Porrúa, México, 1981.
42. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978.
43. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1948.
44. VILLALOBOS, Ignacio, Derecho Penal Mexicano, Porrúa, México, 1990.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anaya Editores, México, 2003.
2. Ley Federal del Trabajo, Novena edición, ISEF, México, 2003.
3. Ley del Seguro Social, Vigésima séptima edición, Trillas, México, 2003.
4. Ley Federal del los Trabajadores al Servicio del Estado, Ediciones Delma, México, 2003.
5. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, Porrúa, México, 1942.
6. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Cuadragésima tercera edición, Porrúa, México, 1982.
7. Código Penal Federal, Décima primera edición, ISEF, México, 2003.
8. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, Novena edición, ISEF, México, 2003.

## JURISPRUDENCIA

**SALARIO MINIMO, DELITO DE FALTA DE PAGO DEL, CUANDO HAY CONSIGNACION DE LO ADEUDADO. PENALIDAD.** Instancia: Primera Sala, Época: Séptima Época, 1980, Instancia: Primera Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 145-150 Segunda Parte, Tesis, Página: 179.

**DELITOS LABORALES. APLICACION DE LAS NORMAS PENALES PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES DE LA COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES FEDERALES.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: Séptima Epoca, 1976, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 91-96 Sexta Parte, Tesis, Página: 66.

**MULTAS LABORALES. INFRACCIONES DE TIPO CONTINUO.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Época: Séptima Época, 1974, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 64 Sexta Parte, Tesis, Página: 60.

**DOMICILIO. INSPECCIONES, MULTAS Y NOTIFICACIONES LABORALES.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: Séptima Epoca, 1974, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 66, Sexta Parte, Tesis, Página: 102.

**MULTAS POR VIOLACION A LAS NORMAS DE TRABAJO, DELEGACION DE FACULTADES PARA IMPONERLAS.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: Octava Epoca, 1992, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : X-October, Tesis, Página: 380.

**SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, REGLAMENTO INTERIOR DE LA. NO VIOLA EL PRINCIPIO DE SUPREMACIA DE LA LEY AL ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS PARA IMPONER SANCIONES A LOS INFRACTORES DE LAS LEYES LABORALES.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: Octava Epoca, 1988, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : I Segunda Parte-2, Tesis, Página: 639.

## **ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS**

1. CHAVEZ CASTILLO, Raúl, Diccionarios Jurídicos Temáticos, "Derecho Laboral", Volumen 4, Oxford, México, 2002.
2. Diccionario Jurídico, Abeledo Perrot, Argentina, 1987.
3. Enciclopedia Jurídica OMEBA, Bibliográfica Argentina, Argentina, 1968.
4. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Cuarta edición, Porrúa, UNAM, México, 1999.

5. PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1998.
6. PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas, Ediciones Mayo, México, 1981.
7. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Vigésima primera edición, Espasa, España, 2001.

Vo. B.

*P. J. J. J.*

FACULTAD DE  
SEMESTRE  
DEL TRABAJO Y LA  
SEGURIDAD SOCIAL