

ASPECTOS PENALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Héctor SANTOS AZUELA

SUMARIO: I. *Imperatividad del derecho del trabajo*; II. *Hacia un derecho penal mexicano del trabajo*; III. *Sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo*. IV. *Sanciones para los casos de responsabilidad de las autoridades del trabajo*. V. *Los delitos laborales*.

I. IMPERATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Por su naturaleza imperativa el derecho mexicano del trabajo es de observancia obligatoria para los patrones y para los trabajadores, en sus relaciones laborales de carácter individual o colectivo. 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 de la que en breve habremos de ocuparnos.¹

Como ordenamiento tutelar de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual, la imperatividad del derecho del trabajo es absoluta,² pues por el contraste marcado de clases su observancia no puede abandonarse al arbitrio de los destinatarios.³

Su carácter imperativo determina su irrenunciabilidad respecto a los derechos atinentes a los trabajadores. La necesidad de liberarlos de la indigencia y de la explotación hacen nulo de pleno derecho cualquier pacto o estipulación (artículo 123, fracción XXVII, de la Constitución).⁴

¹ *Vid. Infra*, cap. V.

² Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo* (5a. ed.), México, Porrúa, 1978, t. I, p. 99.

³ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho de trabajo* (2a. ed.), México, Porrúa, 1977, t. I, p. 64.

⁴ Castorena, J. Jesús, *Manual de derecho obrero* (5a. ed.), México, 1971, p. 14.

En tal supuesto, la nulidad no precisa ser declarada o autorizada por ninguna autoridad.⁵ Ésta produce efectos retroactivamente en favor del trabajo, por lo que resulta inoperante la invocación de la caducidad o de la prescripción.⁶ En consecuencia, nos encontramos frente al instrumento tipo utilizado por el legislador para proteger los intereses del trabajador, frente a sí mismo, en sus estados de presión.⁷

La irrenunciabilidad comprende no sólo las garantías mínimas consignadas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, sino todos los derechos definidos como patrimonio del trabajador.⁸ El contenido de la relación laboral no deriva de la voluntad de los sujetos sino de la naturaleza de la propia relación, génesis de su fuerza obligatoria. De ahí la imposibilidad de la renuncia de los trabajadores al pago de las prestaciones o de las indemnizaciones que por ley les corresponda.⁹ En este sentido Camerlynck y Lyon Caen¹⁰ sostienen que el derecho del trabajo se significa como un conjunto de normas de naturaleza imperativa, con carácter de orden público social, que instauran un mínimo legal en beneficio de los trabajadores que las negociaciones sindicales o particulares no pueden abatir en detrimento de éstos.

Por otra parte, con idénticos propósitos de asegurar el cumplimiento de las normas de trabajo, nuestro 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 del trabajo. No sin razón se ha observado¹¹ que el servicio público de inspección del trabajo es una de las manifestaciones importantes del Estado social de derecho.

La inspección del trabajo puede entenderse en dos sentidos: como

⁵ Zuno Hernández, José, *Lecciones de derecho del trabajo* (2a. ed.), México, Universidad de Guadalajara, 1970, p. 58.

⁶ Muñoz, Luis, *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 1948, p. 161.

⁷ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 64.

⁸ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales*, Ed. Esfinge, 1970, p. 56.

⁹ Barajas, Santiago, "Derecho del trabajo", *Introducción al derecho mexicano*, México, UNAM, 1981, p. 29.

¹⁰ Camerlynck, G. H., y Lyon Caen, G., *Droit du travail*, París, Dalloz, 1975, p. 32.

¹¹ Ramírez Reynoso, Braulio, "Inspección del trabajo en México", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 41 (en prensa). Es función primordial de la inspección del trabajo vigilar el cumplimiento de las normas laborales contenidas en la Constitución general de la República, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, acuerdos y contratos, así como en todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría (del Trabajo y Previsión Social) con base en sus facultades.

la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho tuitivo del trabajo y como el órgano estatal a quien compete dicha actividad.¹² Se trata de una figura de carácter administrativo que puede prevenir e incluso resolver conflictos.¹³ Para Mario de la Cueva¹⁴ es una de las instituciones que mejor reflejan la naturaleza imperativa del derecho del trabajo.

En línea de principio, las atribuciones del inspectorado del trabajo pueden reagruparse bajo un triple aspecto: a) El control de las leyes del trabajo; b) el control del empleo; c) la misión del “tutor” administrativo que coadyuva al buen funcionamiento social de la empresa.¹⁵

Si su contenido no se desvirtúa, las actas levantadas por los inspectores del trabajo en ejercicio de sus funciones tienen fuerza probatoria,¹⁶ y constituyen documentos públicos que para tener fe plena no requieren rectificación alguna.¹⁷

La inspección del trabajo tiene, en fin, la delicada función de buscar y proponer el equilibrio de justicia social entre los factores de la producción.¹⁸ Como función social e institución administrativa sus rasgos generales se encuentran contemplados en los artículos 523, fracción IV, 540, 545 y 550 de la Ley federal del trabajo; asimismo, en los artículos 3º, 20 y 25 del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; sus rasgos particulares se desprenden del Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo de 3 de noviembre de 1934.¹⁹

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 en forma programática.²⁰

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.²¹ La indiferencia frente a su exigencia y ejercicio los convierte en nugatorios y propicia su desaparición.

¹² Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo* (11a. ed.), México, Porrúa, 1969, t. II, p. 875.

¹³ Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 588.

¹⁴ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 878.

¹⁵ Camerlynck, G., y Lyon-Caen, G., *op. cit.*, p. 428.

¹⁶ Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 588.

¹⁷ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 883.

¹⁸ Sánchez, Faustino y Sandoval, Lorenzo, *Legislación laboral y seguridad social*, ed. Trillas, 1981, t. III, p. 17.

¹⁹ Ramírez Reynoso, Braulio, *op. cit.*, *supra*, nota 11.

²⁰ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 254.

²¹ Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 101.

ción como ocurrió con el derecho de los trabajadores a reclamar de las *empresas*, habitaciones cómodas e higiénicas.

II. HACIA UN DERECHO PENAL MEXICANO DEL TRABAJO

La necesidad de preservar el orden y de procurar la efectiva tutela de las relaciones de trabajo ha determinado la interacción de los principios del derecho penal y del derecho laboral en la conformación de un sistema de normas penales del trabajo. Para alguna corriente doctrinal la aparición de nuevos aspectos penales de tipo laboral ha derivado en la creación de una especie jurídica nueva, el derecho penal del trabajo.²²

En opinión de Trueba Urbina,²³ el derecho penal del trabajo reviste dos aspectos: estricto y lato, según el enfoque particular o general, que se le dé. En sentido estricto, lo define²⁴ como un conjunto de normas jurídico-penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tiendan a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción. En sentido lato, y siguiendo a Ottorino Vannini, el autor²⁵ sostiene que el derecho penal del trabajo comprende las normas relativas del Código penal que regulan los delitos de suspensión de servicios o de abandono individual o colectivo del trabajo, etcétera, así como las reglas jurídicas diseminadas en leyes especiales que contienen prevenciones de ilicitud contravencional, para garantizar el ordenamiento de trabajo y los intereses de la economía.

Según Pérez Leñero,²⁶ el derecho penal del trabajo es “el conjunto de normas jurídico-laborales que regulan el ejercicio del poder punitivo del Estado, conectado con el delito laboral como presupuesto, la pena laboral como consecuencia jurídica”.

En esta perspectiva, las transformaciones político-sociales, la violenta acentuación del contraste de clases, así como la importancia de las movilizaciones del capital y del trabajo, parecen justificar el estudio

²² Pozzo, Juan D., *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, ed. Ediar, 1951, t. I, p. 401.

²³ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, México, ed. Botas, 1948, p. 96.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Pérez Leñero, José, “Derecho penal del trabajo español”, en *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, Madrid, 1949, t. II, fasc. III, p. 488.

autónomo de esta disciplina. No obstante, la opinión predominante la concibe como una materia subsidiaria de la ciencia penal, pese a que sus principios informadores también tienen apoyo en la política social y, desde luego, en el derecho sindical y en el derecho del trabajo. De esta suerte, entre los tratadistas mexicanos, un buen sector de la doctrina estima que el derecho penal del trabajo debe ser considerado como una de las ramas del derecho del trabajo, toda vez que los delitos laborales sólo pueden explicarse dentro del marco de las relaciones de trabajo, único capaz de sugerir una terapéutica penal idónea.²⁷

Para otra corriente menos radical, el estudio de esta disciplina es explicable mediante la internación del derecho penal en el derecho del trabajo, como resultado de la necesaria interacción de todas las materias integrantes del derecho como ciencia general. De esto se desprende que se trata de una disciplina híbrida, inserta como un *tercium genus*, entre el derecho penal y el del trabajo, en vías de perfilar su propia autonomía científica y didáctica.

Para Alberto Trueba Urbina²⁸ el derecho penal del trabajo es la congerie de normas jurídicas que “tipifican y sancionan los actos u omisiones de los trabajadores y empresarios o de sus organizaciones respectivas frente a la violación a dichas normas, en sus relaciones como factores activos de la producción”.

En su pretensión científica, esta disciplina comprende el estudio de las faltas e infracciones laborales, en la atención de que frente al incumplimiento de las normas de trabajo, se puede incurrir en dos tipos de violaciones: administrativas o penales.²⁹ La clasificación más difundida de los delitos laborales en faltas y delitos,³⁰ sólo encuentra acogida par-

²⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 107.

²⁸ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 99.

²⁹ La responsabilidad que resulte del incumplimiento de las normas de trabajo se castiga con sanciones pecuniarias de carácter administrativo, variables de acuerdo a los diversos casos expresamente consignados en la ley. Su exigibilidad podrá ser requerida al margen de las demás responsabilidades a que se pudiera dar lugar (*vid.*, *supra*, cap. I). A este respecto establece nuestro ordenamiento constitucional que “la imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la policía judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquél. Compete a la autoridad administrativa el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía, el cual únicamente consistirá en multa o arresto hasta por treinta y seis horas; pero si el infractor no pagare la multa que se le hubiere impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de quince días (artículo 21 constitucional). (*Vid. infra*, cap. III.)

³⁰ Gotti, *Diritto Penale del Lavoro*, cit. por Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 109.

cial dentro de nuestro ordenamiento penal que únicamente contempla los delitos.

Según Mario de la Cueva,³¹ la Ley federal del trabajo vigente reglamentó la aplicación de las sanciones administrativas de trabajo, pero el derecho mexicano, en rigor, no ha resuelto sobre la conveniencia de tipificar delitos en materia de trabajo y fijar las sanciones aplicables.

En virtud de la naturaleza individual colectiva de las relaciones laborales son sujetos del derecho penal del trabajo con carácter activo o pasivo del delito, según las circunstancias: las personas físicas (obreros, empleados, artesanos y en general trabajadores y patrones), así como las personas morales o jurídicas (uniones, asociaciones, sindicatos obreros y patronales, sociedades civiles y mercantiles y empresas o negociaciones).³²

La pena laboral, señala Pérez Leñero, es la privación de bienes jurídicos que recaen sobre el autor del delito con arreglo al acto culpable; es la imposición de un mal adecuado al acto.³³

En términos generales las penas aplicables por la comisión de los delitos, se pueden dividir en: a) privativas de la libertad (prisión o relegación), y b) pecuniarias (multas y reparación del daño).³⁴ Las penas más frecuentes con que se sancionan los delitos laborales son las sanciones pecuniarias y excepcionalmente la prisión.

La pena laboral es un mal tanto para quien la sufre como para quien la impone y ejecuta; pero se trata, en todo caso, de un mal indispensable para la sociedad económica y laboral.³⁵

El moderno derecho penal del trabajo ha ensanchado el contenido de la pena subsumiendo dentro de ella toda medida tendente al castigo y a la prevención de los delitos.³⁶ Paralelamente, esta disciplina comprende también, más allá del estricto sentido de las penas, todas las medidas preventivas de transgresiones laborales, las medidas de educación jurídico-laboral (amonestaciones privadas y públicas), la institución del honor profesional del trabajo, las medidas de seguridad para la producción económica de la empresa, la de corrección sin carácter punitivo, etcétera.³⁷

³¹ Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 102.

³² Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 119.

³³ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 495.

³⁴ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 12.

³⁵ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 496.

³⁶ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 488.

³⁷ Vannini, Ottorino, *cit. por Pérez Leñero*, José, *op. cit.*, p. 488.

Pérez Leñero³⁸ atribuye a la pena laboral un triple objeto: *a*) debe actuar social-pedagógicamente sobre la colectividad obrera (prevención general), toda vez que la delincuencia laboral es un fenómeno común a todas las personas integrantes de la empresa; *b*) debe proteger a la colectividad frente al sujeto que ha sido castigado, y corregirlo (prevención especial) con penas económicas o sanciones espirituales como represión, etcétera, según las circunstancias personales del infractor; *c*) debe garantizar en forma justa, los intereses del individuo (consideración o respeto a la personalidad), que ostenta, ante todo, carácter humano.

Por su gravedad diferencial las infracciones y delitos laborales se dividen en leves, menos graves, graves y muy graves, en razón del contenido de la norma prohibitiva.³⁹

Las sanciones por delitos laborales deben aplicarse con acucioso escrúpulo jurídico, pues debe tomarse en cuenta la causa económica generatriz de los actos delictivos, así como el estado de necesidad y la diferencia de recursos financieros entre obreros y patronos.⁴⁰ De esta suerte, las sanciones pecuniarias contra los trabajadores, cuyos salarios son insuficientes para satisfacer sus exigencias esenciales, son sencillamente absurdas; para los capitalistas, escarnio y burla, incentivo morboso para pisotear la ley. Son, en rigor, cotización económica de la violación a las normas jurídicas: satisfacción de un lujo de la clase en el poder.

En todo caso, no es a través de sanciones penales, sino de una política adecuada de humanización y de justicia en las relaciones de trabajo, como logrará encontrarse la verdadera solución a los problemas de la delincuencia laboral.⁴¹

Los únicos caminos viables para rescatar a nuestra numerosa población rural y urbana de la indigencia y la vida criminal, son las oportunidades de trabajo reductible; la elevación de las condiciones laborales en concordancia con el desarrollo de la producción; la garantía de una existencia decorosa y la preparación profesional y cultural.

La elaboración de un derecho penal especial del trabajo, sostienen Camerlynck y Lyon Caen,⁴² subraya el rigor de las obligaciones impuestas al jefe de la empresa. Sin embargo, dentro del ordenamiento

³⁸ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 496.

³⁹ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 493.

⁴⁰ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 120.

⁴¹ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, pp. 122-123.

⁴² Camerlynck, G. H. y Lyon Caen, G., *op. cit.*, p. 366.

mexicano resulta dubitable la existencia de un derecho penal del trabajo, pues, en principio, el Código penal federal tipifica tan sólo algunos delitos como el fraude al salario (artículo 387, fracción XVII), que regula no como delitos sociales sino como delitos del orden común, amén de que, por otra parte, no comprende la totalidad de las violaciones al derecho positivo laboral.⁴³ Por lo que respecta a su normación positiva el derecho penal del trabajo se encuentra en formación.⁴⁴

III. SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DEL TRABAJO

Como ya se apuntaba en un principio,⁴⁵ la imperatividad del derecho del trabajo impone al Estado la función social de vigilar las normas de trabajo, de advertir a los patrones las faltas en que incurran para que las enmienden y de imponer las sanciones contempladas en la ley cuando las recomendaciones no fueren atendidas.

La violación de las normas de trabajo se sanciona por vía administrativa cuya regulación y estudio corresponde al derecho administrativo penal del trabajo. “Al desempeñar la función reguladora del orden jurídico, el Estado da forma positiva a la norma e impone su cumplimiento, pudiendo acudir incluso, como *ultima ratio*, como extrema sanción, al poder coercitivo que detenta.”⁴⁶

Para cierto sector de la doctrina,⁴⁷ la tipificación administrativa es muy amplia y general: toda infracción o incumplimiento de las leyes laborales tiene su sanción y pena administrativa, siempre pecuniaria, por lo regular.

Para Mario de la Cueva,⁴⁸ las sanciones administrativas y las del trabajo difieren esencialmente: Las primeras pueden ser impuestas por el Estado con fundamento en el artículo 21 de la Constitución, pues se trata de soluciones que éste aplica en ocasión de sus relaciones con los particulares; las segundas derivan del incumplimiento de las obligaciones de los empresarios en sus relaciones con los trabajadores. Las sanciones administrativas son el resultado del incumplimiento del derecho público, en tanto que las sanciones del trabajo son consecuencia de las violaciones del derecho social.

⁴³ Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 104.

⁴⁴ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 494.

⁴⁵ *Id.*, *supra*, cap. I.

⁴⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 109.

⁴⁷ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p.494.

⁴⁸ Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 102.

Ante la inoperancia del sistema punitivo, el legislador modificó la cuantificación de las sanciones, transformando la determinación de cantidades fijas, por el pago de multas equivalentes a la suma de un cierto número de veces el monto del salario mínimo, variable según la gravedad del caso y de acuerdo a los supuestos taxativamente contemplados en la ley.⁴⁹ En este sentido se establece que, para poder determinar las multas, deberá tomarse en consideración el monto de la cuota diaria del salario mínimo general vigente, de acuerdo a la época y lugar en que las violaciones se hubieren cometido (artículo 992, segundo párrafo, de la Ley federal del trabajo).

De la Cueva⁵⁰ denomina sanciones de trabajo a las que la ley impone a los patrones por el incumplimiento de las normas de trabajo. En este sentido, la Ley federal del trabajo establece:

El incumplimiento de los patrones a las normas que disponen la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos o el empleo eventual del 10% de trabajadores extranjeros cuando lo anterior 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). Las violaciones del 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 continuo, discontinuo o de temporada (artículos 76 y 77), se sancionarán con multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general, según el caso (artículo 994, fracción I).

Las violaciones de los patrones a las disposiciones que regimentan el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de la empresa (capítulo VII del título tercero, artículos 117 a 131 de la Ley fe-

⁴⁹ En el dictamen de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (Ley de 70) se establece que: “en atención a la naturaleza de derecho público de la legislación del 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. De otro lado se han considerado los cambios realizados en el orden económico, a fin de que las sanciones que se impongan se actualicen... sin alterar los mínimos de las multas que dichos preceptos imponen, se aumenten los máximos de las mismas, lo que permitirá un amplio arbitrio judicial a las autoridades laborales para que cuantifiquen y apliquen las multas de acuerdo con la mayor y menor gravedad de las violaciones cometidas” a las disposiciones de la ley.

“Es indudable que la aplicación de fuertes sanciones económicas, evitará en gran parte la proliferación de violaciones a las disposiciones laborales y garantiza, en lo posible, el fiel cumplimiento de la Ley”.

⁵⁰ Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 102.

deral del trabajo) se sancionarán con una multa equivalente, según el caso, al monto de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente (artículo 994, fracción II).

Según el artículo 994, fracción III, de la Ley, se castigará con multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla con las siguientes obligaciones:

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 del salario percibido (artículo 132, fracción VII).

c) Expedir, dentro del término de tres días, una constancia escrita de servicios al trabajador que lo solicite o que se separe de la empresa (artículo 132, fracción VIII).

d) Conceder permiso a los trabajadores, cuando dentro de su horario de trabajo deban cumplir los servicios de jurados electorales y censales a que se refiere el artículo 5º constitucional, o bien ejercitar el voto en las elecciones populares (artículo 132, fracción IX).

e) Permitir la inasistencia de los trabajadores a sus labores, para facilitarles la realización de comisiones accidentales o permanentes de carácter oficial o sindical, siempre que se avise con oportunidad y que el número de comisionados no altere la buena marcha de la empresa (artículo 132, fracción X).

f) Formar y mantener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de acuerdo a lo dispuesto por las leyes y la Secretaría de Educación Pública (artículo 132, fracción XII).

g) Otorgar becas decorosas a los trabajadores o a sus hijos, en la forma y términos prescritos por la ley, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales del país o del extranjero (artículo 132, fracción XIV).

h) Operar las deducciones previstas en el artículo 110, fracción VI, de la Ley, por concepto de cuotas sindicales (artículo 132, frac. XXII).

i) Permitir a las autoridades del trabajo la inspección y vigilancia de los establecimientos para verificar el cumplimiento de las normas de trabajo. Así también, proporcionar los informes necesarios cuando aquéllas se los soliciten (artículo 132, fracción XXIV).

Al patrón que no cumpla con la obligación consignada en la fracción

decimoquinta del artículo 132 de la Ley federal del trabajo, de proporcionar a los trabajadores a su servicio capacitación y adiestramiento profesional, se le impondrá una multa equivalente al monto de 15 a 315 veces el salario mínimo general. De no enmendar dicha irregularidad dentro del plazo que se fije a tal efecto, la multa se duplicará (artículo 994, fracción IV).

El patrón que en las instalaciones de sus establecimientos no respete las normas de seguridad e higiene o las medidas preventivas de los riesgos de trabajo señalados en la Ley federal del trabajo será sancionado con una multa equivalente al pago de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente. Si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede a tal efecto, la multa será aplicada (artículo 994, fracción V). A este respecto, e independientemente de las sanciones anteriores, el artículo 512-D de la Ley federal del trabajo establece que, a indicación de las autoridades de trabajo, los patrones tendrán la obligación de realizar las modificaciones necesarias para adecuar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta ley, de sus reglamentos o de los instructivos expedidos con base a los mismos. Si el patrón no realiza las modificaciones respectivas dentro del plazo señalado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá aplicarle la sanción que estime pertinente, con el apercibimiento de aplicarle una sanción mayor, de subsistir su incumplimiento dentro del nuevo plazo que se le concede.

De prevalecer la irregularidad, no obstante haberse aplicado las sanciones anteriores, la Secretaría deberá decretar la clausura total o parcial del centro de trabajo según la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo existente. La clausura se determinará por todo el tiempo necesario para que se cumpla la obligación correspondiente, debiendo consultarse previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene respectiva. Esta providencia será independiente de las demás medidas que la Secretaría pueda adoptar para exigir que el infractor cumpla con dicha obligación (artículo 512-D, segundo párrafo).

Decretada la clausura total o parcial, la Secretaría del Trabajo notificará su resolución por escrito al patrón o a los representantes del sindicato, con tres días de anticipación a la fecha de la clausura, en la atención de que si los trabajadores no estuvieren sindicalizados se notificará a sus representantes ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (artículo 512-D, párrafo tercero).

Según el artículo 994, fracción VI, de la Ley federal del trabajo se impondrá multa equivalente al pago de 15 a 155 veces el salario mínimo

general vigente, al patrón que viole las siguientes prohibiciones legales:

a) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado (artículo 13, fracción II).

b) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación o que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (artículo 133, fracción IV).

c) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo (artículo 13, fracción VI).

d) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes (artículo 13, fracción VII).

Como medidas protectoras a los trabajadores de los buques, importante sector laboral del país, el legislador ha establecido, dentro de la Ley federal del trabajo, las siguientes sanciones para los armadores, navieros o fletadores:

a) Multa de 3 a 31 veces el salario mínimo general vigente, 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 con el artículo 204, fracción II).

b) Tratándose del tráfico interior o fluvial, multa en idénticos términos a los patrones que, al proporcionar alimentos al pasaje a bordo, se negaran a otorgarlos a los trabajadores, no obstante que dicha obligación no se encontrase estipulada en sus contratos. En todo caso, y aun 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, los patrones tendrán la obligación de proporcionárselos a sus trabajadores (artículo 996, fracción II, en relación con el artículo 213, fracción II).

c) Multa equivalente al pago de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente 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 puedan imputárseles (artículo 996, fracción II, en relación con el artículo 204, fracción IX).

El legislador reglamenta de manera conjunta la protección al trabajo del campo y al servicio doméstico, sectores bastante desvalidos en nuestro sistema, no obstante su trascendencia cualitativa y cuantitativa, estableciendo para los patrones infractores una multa que puede oscilar entre 15 y 155 veces el monto del salario mínimo general vigente (artículo 997). Sensiblemente, como en general ocurre con el régimen apli-

cable al servicio doméstico, por costumbre secular y por ignorancia de los propios laborantes, el precepto en cuestión es nugatorio.

La reforma de 1980 suprimió una antigua disposición que facultaba a los patrones que no hubieren cubierto el salario de los domésticos a su servicio, para pagarlo extemporáneamente, agregando tan sólo los intereses moratorios. Esta alternativa les eximía de toda responsabilidad: penal, civil, etcétera.

En contraste con el carácter semiesclavista con que tradicionalmente se ha regulado el trabajo doméstico en México, donde, en rigor no, existe límite para la duración de la jornada de trabajo en este tipo de servicios, el legislador establece expresamente que se aplicará una multa de entre 3 a 15 veces el salario mínimo general a los patrones que obstaculicen la asistencia a la escuela primaria de los trabajadores domésticos carentes de instrucción (artículo 998).

Dentro de las medidas de protección al trabajo de mujeres y menores se aplicará multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general al patrón que viole las normas que regulan dicho régimen (artículo 995).

En relación con los regímenes especiales de trabajo, el legislador sanciona finalmente con multa de 3 a 155 veces el monto del salario mínimo general vigente al patrón que no respete las disposiciones protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes (artículo 999).

Dentro del sistema garante de las condiciones generales de trabajo en el derecho sindical mexicano se sanciona con multa equivalente al importe de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente, a los patrones que violen las disposiciones referentes a la remuneración de los servicios, duración de la jornada de trabajo o los descansos, comprendidos dentro de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato ley, en el supuesto de que el incumplimiento se hubiera cometido en el transcurso de una semana. Dada la importancia de los intereses colectivos, si la violación se prolongara por dos o más semanas, las multas deberán acumularse, en la atención de que la reincidencia habrá de sancionarse con la multa arriba mencionada, pero incrementada con un veinticinco por ciento (artículo 1000).

La violación de los patrones a las disposiciones comprendidas en el reglamento interior de trabajo vigente en las empresas o establecimiento será sancionada con una multa equivalente al monto de 3 a 30 veces el salario mínimo general vigente, según la gravedad de la falta cometida (artículo 1001).

En el caso de las violaciones que no se encuentren expresamente con-

signadas en el título de responsabilidades y sanciones, el infractor será sancionado con una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general (artículo 1002). Cuando el incumplimiento provenga de alguna falta del trabajador, la multa que se le imponga no podrá exceder de una semana de sueldo (artículo 1002, segundo párrafo, de la Ley federal del trabajo, en relación con el artículo 21 constitucional, *in fine*).

El artículo 1003 de la Ley federal del trabajo habilita a los trabajadores y patrones, así como a los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, para que denuncien, en su caso, ante las autoridades laborales, las violaciones a las normas de trabajo.

Esto de ninguna forma es óbice para que cualquier persona que conozca la existencia de tales irregularidades las denuncie ante las autoridades de trabajo, habida cuenta que el artículo 542, fracción III, de la Ley establece, entre las obligaciones de los inspectores de trabajo, practicar inspecciones extraordinarias cuando reciban alguna denuncia al respecto, sin que se señale, en este caso, quiénes sean los denunciantes.

En nuestro ordenamiento laboral queda proscrito a los patrones, de cualquiera de las negociaciones mencionadas, pagar a sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo general establecido o entregarles comprobantes de pago que cubran sumas de dinero superiores a las que efectivamente se pagaron (artículo 1004). De esta suerte, se sancionará al patrón con tres meses a dos años de prisión y multa de hasta 20 veces el salario mínimo general vigente, cuando la cantidad que ha dejado de pagarse al trabajador no exceda del importe de un mes del salario mínimo general de la zona económica correspondiente (artículo 1004, fracción I).

Si la cantidad omitida supera el monto de un mes, sin llegar a rebasar el importe de tres meses del salario mínimo general vigente en la zona económica correspondiente, el patrón infractor sufrirá la sanción de tres meses a dos años de prisión y multa equivalente al pago de hasta 50 veces el salario mínimo general (artículo 1004, fracción II).

Cuando la omisión exceda los tres meses del salario mínimo general de la zona económica respectiva, se sancionará al patrón con tres meses a tres años de prisión y multa equivalente hasta por 100 veces el salario mínimo general (artículo 1004, fracción III).

Para algún sector de la doctrina pueden ser responsables de la omisión del pago del salario mínimo general no sólo las personas físicas, sino, en su caso, los representantes de las personas jurídicas, en los términos del artículo 13 del Código penal del Distrito Federal y del artículo 11 de la Ley federal del trabajo, complementarios del artículo 1004 de dicho

ordenamiento. La comisión de esta falta comprende también toda maniobra para compeler o inducir a otras personas para realizar la defraudación del salario mínimo, abarcando —inclusive— cualquier forma de auxilio o cooperación para ser ejecutado. En tales supuestos, aunque el infractor fuere una persona moral o jurídica, las sanciones se impondrán al gerente, director, administrador, representante y responsable que hubiere cometido la falta en cuestión. En efecto, si los directores, gerentes, administradores y, en general, las demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán también responsables, cuando intervengan en la concepción, preparativos o ejecución del delito que se cometa.

De acuerdo a la opinión reinante de que con la estabilidad en el empleo, la retribución representa el auténtico patrimonio del trabajador, el legislador ha consignado dentro de los tipos del delito de fraude las violaciones que se operen al salario (artículo 317, fracción XVII, del Código penal para el Distrito Federal).⁵¹

En relación directa con esta institución tuitiva del trabajo se establece expresamente la obligación de los presidentes de las juntas especiales, de los de las juntas federales permanentes de conciliación o de las locales de conciliación, así como de los inspectores de trabajo, de denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general correspondiente o esté pagando a sus trabajadores cantidades inferiores a éste.

Huelga señalar que, independientemente de las sanciones administrativas que pudieran ser aplicadas al patrono, éste habrá de responder de la inobservancia de sus obligaciones laborales, mediante la vía de la indemnización, etcétera.⁵²

En las reformas de 1980 a la Ley federal del trabajo se introdujo una disposición que impone una sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general vigente en el lugar de residencia de la Junta, al procurador de la defensa del trabajo, al apoderado o al representante del trabajador, en las dos hipótesis siguientes:

a) Cuando se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, sin causa justificada (artículo 1005, fracción I).

b) Cuando se abstengan de promover en juicio por más de tres meses, sin causa justificada (artículo 1005, fracción II).

⁵¹ *Vid., infra*, cap. V, *in fine*.

⁵² Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 725.

Con fina ironía señala Trueba Urbina que “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’ (gestores), con título o sin título profesional de abogado, para dejar de asistir a las audiencias, en detrimento de los trabajadores”.

De acuerdo con algún sector de la doctrina, el espíritu de este precepto revela que la sanción solamente es aplicable a los representantes de los trabajadores y en virtud de querrela de parte.

Para garantizar la buena marcha del proceso frente a la utilización de frecuentes prácticas desleales, en las reformas de 1980 a la Ley federal del trabajo, se establece la sanción de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a cincuenta veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, a toda persona que presente documentos o testigos falsos (artículo 1006, primer párrafo). Las penas así consignadas serán aplicables independientemente de la responsabilidad que por daños y perjuicios pudieran resultar al apoderado o representante (artículo 1007).

En opinión de Trueba Urbina y de Trueba Barrera,⁵³ 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.

Para la aplicación de las sanciones administrativas en cuestión, la 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, obviamente, previa publicación de su acuerdo en el periódico oficial que corresponda (artículo 1008).

En observancia de 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 a lo dispuesto por el artículo 1010 de este mismo ordenamiento, las sanciones se harán efectivas a través de las autoridades designadas por las leyes.

Trueba Urbina y Trueba Barrera⁵⁴ consideran que estas sanciones

⁵³ Trueba Urbina, Alberto, y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo* (Comentarios, jurisprudencia y bibliografía. Concordancias y prontuarios), México, Porrúa, 1982, p. 454.

⁵⁴ Trueba Urbina, Alberto, y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, p. 413.

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.

El poder punitivo del Estado, señala Pérez Leñero,⁵⁵ no precisa ser ejercitado directamente por éste, que bien puede delegarlo en el patrón o en el mismo sindicato.

IV. SANCIONES PARA LOS CASOS DE RESPONSABILIDAD DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

El Estado, sus funcionarios y empleados, señala Luis Muñoz,⁵⁶ 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.

Los funcionarios o empleados públicos no sólo cuentan con atribuciones y facultades de diversa índole; para el ejercicio de sus funciones oficiales tienen también obligaciones y deberes, con frecuencia ineludibles, que son objeto de sanciones civil, penal o disciplinaria, según la naturaleza de la acción u omisión que la motive.⁵⁷ En tal virtud serán culpables de responsabilidad criminal cuando incurran en acciones u omisiones típicas, sancionadas por la ley penal. El título décimo del Código penal para el Distrito Federal (artículos 212 a 224) reglamenta los delitos cometidos por funcionarios públicos: ejercicio indebido o abandono de funciones públicas; abuso de autoridad, coalición de funcionarios; cohecho; peculado y concusión.

La Ley de responsabilidades de los funcionarios y empleados federales, fiel expresión de nuestra demagogia oficial, no deroga las disposiciones de la Ley federal del trabajo que regulan este mismo aspecto, según se desprende de los artículos 18, fracción LXXII, y 6º transitorio del primer ordenamiento mencionado.

En la Ley federal del trabajo se regula específicamente la responsabilidad de los funcionarios y empleados de nuestra judicatura laboral,

⁵⁵ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 488.

⁵⁶ Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 721.

⁵⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, p. 186.

determinándose las causas que originan dicha responsabilidad y las sanciones disciplinarias aplicables.⁵⁸ Este sistema punitivo pretende garantizar a los componentes de las clases sociales que demanden la acción judicial para dirimir sus controversias en el orden personal o sindical, la ecuanimidad de los órganos administrativos o judiciales del trabajo, frente a posibles extralimitaciones o arbitrariedades.⁵⁹

La responsabilidad de los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son objeto de diferentes reglamentaciones, de acuerdo a su carácter local o federal. En el caso del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje las violaciones en que incurra serán sancionadas por la Ley de responsabilidades de los funcionarios y empleados de la Federación y del Distrito Federal, y de los altos funcionarios de los estados, siendo aplicable, en todo lo conducente, la Ley federal del trabajo. Las violaciones en que incurran los presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje serán sancionadas de acuerdo con las leyes locales de responsabilidad de los funcionarios públicos y empleados públicos, independientemente de las sanciones que establece al efecto, la Ley federal del trabajo.

El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la Ley, se compone de actuarios, secretarios, auxiliares, secretario general y presidente de Junta Especial (artículo 625), a los cuales les está prohibido, por razones de seguridad ética, su participación profesional en asuntos de trabajo (artículo 632).

El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas se sancionará de acuerdo a las siguientes reglas:

Las violaciones que no constituyan una causa de destitución serán castigadas con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses (artículo 636).

Para la imposición de las sanciones a los actuarios, secretarios y auxiliares, el presidente de la Junta realizará una investigación del caso con audiencia del interesado y aplicará, al efecto, la sanción que corresponda (artículo 637, fracción I). Si se trata de los presidentes de las Juntas Especiales, el presidente de la Junta informará del asunto al secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o al jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes previa audiencia del interesado dictarán la resolución correspondiente (artículo 637, fracción II).

En la imposición de sanciones habrá de tomarse en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario infractor, ya

⁵⁸ Muñoz, Luis *op. cit.*, p. 722.

⁵⁹ Trueba Urbina, Alberto. *Derecho penal del trabajo*, p. 285.

que su aplicación trae como consecuencia inhibir al funcionario en el conocimiento del asunto respecto del cual se hubiere cometido la infracción (artículos 638 y 639).

La responsabilidad de los actuarios queda regulada por la Ley, en la siguiente forma (artículo 640):

Son faltas especiales de éstos:

I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;

III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;

IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y

VI. Las demás que establezcan las leyes.

La responsabilidad de los secretarios se deslinda estableciendo que son faltas especiales (artículo 641):

I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;

II. No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones;

III. No dar cuenta inmediata al presidente de los depósitos hechos por las partes;

IV. No autorizar las diligencias en que intervenga, o no hacer las certificaciones que le correspondan;

V. Dar fe de hechos falsos;

VI. Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;

VII. No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;

VIII. No informar oportunamente al presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;

IX. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;

X. No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley;

XI. Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y

XII. Las demás que establezcan las leyes.

El régimen legal aplicable a los auxiliares establece su responsabilidad cuando señala que son faltas especiales para ellos (artículo 642):

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

- II. Retardar la tramitación de un negocio;
- III. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- IV. No informar oportunamente al presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y
- V. Los demás que establezcan las leyes.

Por lo que respecta a los presidentes de las Juntas Especiales, su responsabilidad se encuentra expresamente deslindada en la Ley cuando se consigna que son faltas especiales para ellos (artículo 643):

I. Incurrir en los supuestos de las fracciones I, II y III del artículo anterior;

II. No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;

III. No informar oportunamente al presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos ante la Junta Especial que presidían; y

IV. No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y

V. Las demás que establezcan las leyes.

Nuestro ordenamiento laboral establece un sistema de clasificación general de las causas de destitución aplicables al personal jurídico de las Juntas, pero también reglamenta causales particulares para la destitución de cada una de las categorías en especial. De esta manera, se consideran como causas generales de destitución, aplicables a los presidentes de las Juntas Especiales, secretarios, actuarios y auxiliares (artículo 644):

I. Violar la prohibición del artículo 632;

II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Por otra parte, de acuerdo con la Ley, se consideran causas especiales de destitución (artículo 645):

I. De los actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

II. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;

III. De los auxiliares:

- a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos;
- b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto;
- c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y

IV. De los presidentes de las Juntas Especiales:

- a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.
- b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

A la autoridad encargada de otorgar el nombramiento corresponde la facultad de decretar la destitución del cargo de los presidentes de las Juntas Especiales, secretarios, actuarios y auxiliares infractores (artículo 646).

Las sanciones aplicables en estos supuestos serán independientes de la responsabilidad penal que corresponda (artículo 647).

V. LOS DELITOS LABORALES

El incumplimiento de las normas de trabajo puede generar también la comisión de actos delictuosos, tipificados en el Código penal. Dentro del individualismo liberal decimonónico, los códigos penales se ocuparon de cuestiones laborales, reprimiendo con severidad la coalición y la asociación profesional. Por el contrario, en los códigos actuales se regulan los delitos atentatorios de las libertades de trabajo y asociación.⁶⁰

El conjunto de normas que integran el derecho penal del trabajo, aún no forman, dentro de nuestro sistema, una unidad o código penal del trabajo. Sus disposiciones se encuentran dispersas en diferentes ordenamientos de carácter laboral, penal, administrativo, etcétera. Nuestro legislador define al delito como “el acto u omisión que sancionan las leyes

⁶⁰ Pozzo, Juan D., *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ed. Ediar, 1948, t. I, p. 401. “En algunos ordenamientos penales, como el argentino, se castiga el abuso que ejerciere violencia sobre otros para compelerles a participar en un boicot o en una huelga. Se castiga también al patrón, empresario o empleado que por sí o por cuenta de alguien, ejerce coacción para obligar a otro a tomar parte en un *lock-out* y a abandonar o ingresar a una sociedad obrera o patronal.” *Ibidem*. En México durante varios años, a partir del gobierno alemanista, se reprimió la acción directa del trabajo mediante el delito de “disolución social”.

penales" (artículo 7º del Código penal para el Distrito Federal). Los delitos laborales están circunscritos a la esfera del derecho del trabajo y a la lucha de clases que estimula las actividades entre el capital y el trabajo dentro del fenómeno de la producción.

A diferencia de la codificación penal, cuyos tipos se encuentran definidos con líneas contundentes y concretas, las legislaciones no han podido precisar en muchos aspectos los tipos penales del trabajo.⁶¹ Por el carácter especial del derecho del trabajo se infiere claramente que los delitos laborales son también delitos especiales dentro de la connotación que les confiere la doctrina general (*delictum proprium*).⁶²

En estricto sentido todo delito laboral, con su amplitud de faltas, contravenciones, etcétera, por ese solo hecho, cuenta, en mayor o menor grado, con todas las características del delito común: tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad.⁶³ En sentido amplio, que incluye el delito penal administrativo, no requiere esas características, al menos en el grado y contenido, que en el (otro) delito común.⁶⁴

En atención a la naturaleza de la norma transgredida se pueden distinguir los delitos propiamente laborales (delito penal laboral) y las contravenciones a las disposiciones de política laboral (delito penal administrativo).⁶⁵

Por el carácter federal del Estado mexicano, nuestra codificación penal se integra con códigos penales estatales y un código penal, el del Distrito Federal, de aplicación simultáneamente local y federal. Algunos códigos penales, como el del estado de Veracruz, incluyen regulaciones especiales para los delitos laborales. Sin referirse expresamente a ellos, el Código penal para el Distrito Federal comprende el fraude al salario (artículo 387, fracción XXII); la equiparación al fraude por manipulación de empleos o salarios (artículo 389); la revelación de secretos de

⁶¹ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 499.

⁶² Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 493.

⁶³ Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 493.

⁶⁴ *Ibidem*. El concepto tipo tiene varias acepciones: una amplísima y propia de la teoría general del derecho, consistente en el conjunto de todos los presupuestos, a cuya existencia se liga una consecuencia jurídica que en el derecho penal viene a ser la pena y en el derecho disciplinario del trabajo, dentro de la amplitud que hemos dado a éste, puede ser el propio premio. En un sentido amplio y aplicado ya al derecho punitivo, el tipo general es el conjunto de las características antes señaladas de todo delito laboral (acción, antijuridicidad, etcétera), y el tipo especial es el conjunto de las características de una determinada especie delictiva, como distintivas de otros delitos laborales. En un sentido propio jurídico penal, "tipo" significa más bien el injusto descrito concretamente por la ley: "el que haga esto, recibirá esta pena". Mezger, *cit.* por Pérez Leñero, José, *op. cit.*, p. 494.

⁶⁵ *Ibidem*.

trabajo, profesionales u oficiales (artículos 210 y 211); los delitos contra el consumo y la riqueza nacional (artículo 253, fracción I); la vagancia y malvivencia (artículo 255); los delitos contra la libertad de trabajo e industria (artículo 364); la prestación forzada de servicios sin retribución (artículo 365, fracción I); la reducción a servidumbre (artículo 365, fracción II); el robo por dependiente o doméstico (artículo 381, fracción IV); el robo a la clientela (artículo 381, fracción V), y el robo por obreros, artesanos o discípulos (artículo 381, fracción V).

En opinión de Trueba Urbina,⁶⁶ de la ley suprema se desprende que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, salvo los casos de materia federal, expresamente consignados en la misma. En tal virtud, dependiendo de las actividades de la empresa, las denuncias penales deberán ser presentadas ante el Ministerio Público local o federal.

Para Mario de la Cueva:⁶⁷

La Comisión redactora de la iniciativa presidencial que sirvió de base a la Ley del 70, se pronunció en el sentido de que la autoridad legislativa avocada (*sic*) para tipificar los delitos laborales no son las legislaturas estatales, no obstante que algunas de ellas incluyan en sus códigos penales un capítulo especial sobre *delitos sociales*; porque si la Constitución reservó al Congreso de la Unión la facultad de expedir la Ley del Trabajo para toda la República, solamente él podía decidir cuáles serían las consecuencias de su incumplimiento.⁶⁸ La Comisión —agrega—⁶⁹ estimó que la tipificación debía efectuarse en el Código penal federal, porque necesariamente tendrían que aplicarse las normas generales de esa legislación.

El Código penal para el Distrito Federal regula tan sólo algunos delitos —como el fraude al salario— que considera como delitos del orden común y no de carácter social, amén de que no abarca la totalidad de las violaciones a la Ley del Trabajo, que ameritan su sanción.⁷⁰

En el complejo ensamble del derecho mexicano se contemplan los delitos laborales, si bien regulados, como ya quedó apuntado,⁷¹ en ordenamientos jurídicos dispersos de carácter administrativo, penal y la-

⁶⁶ Trueba Urbina, Alberto, y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, pp. 417-418.

⁶⁷ Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 104.

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ *Ibidem.*

⁷⁰ *Ibidem.*

⁷¹ *Id.*, *supra.*

boral. Esto, sumado al insuficiente desarrollo de la jurisprudencia y la doctrina en la materia, hace difícil suponer la existencia de un sistema integrado y completo de derecho penal del trabajo.