

INTRODUCCIÓN A LOS DELITOS LABORALES EN MÉXICO

LIC. NICANDRA CASTRO ESCARPULLI* Y
LIC. RAFAEL SANTOYO VELASCO

Introducción

Seguramente no serán pocos los lectores que se sorprendan con el título de este estudio o que piensen que se hará referencia únicamente a los artículos finales de la Ley Federal del Trabajo, particularmente 1004, 1005 y 1006, que contienen penas de multa y de prisión a quienes incurran en determinadas conductas contrarias a las disposiciones relativas al pago del salario mínimo, a la correcta defensa de los trabajadores en juicio, o a la honesta presentación de documentos o testigos.

Así, cabría plantear algunos cuestionamientos: ¿Es válido hablar de delitos laborales? De ser así, ¿están solamente en la legislación del trabajo y, en consecuencia, se trata de delitos especiales? ¿Puede encontrarse en los códigos penales alguna disposición que permita considerar la existencia de algún delito que se pueda considerar como laboral? ¿Los delitos laborales serían considerados delitos federales? ¿Podrían considerarse como un obstáculo en el proceso de flexibilización laboral y, en esa medida, como contrarios a la denominada nueva cultura laboral?

* Directora General de Inspección Interna de la Procuraduría General de la República.

Para tratar de responder adecuadamente las anteriores preguntas, se estima conveniente analizar los posibles puntos de contacto que puedan darse entre el Derecho penal y el Derecho del trabajo. En este sentido, cabe mencionar que el concepto del trabajo es tomado en consideración de diversas formas por la legislación penal. Una primera connotación es la del trabajo como pena. El artículo 5 de la Constitución General de la República establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y la justa retribución, salvo el caso del trabajo impuesto como pena el que, en todo caso, debe realizarse con una jornada máxima, de ocho horas si es diurna y de siete si es nocturna.

Una figura aberrante en la historia de la humanidad es la de los trabajos forzados: evoquemos la imagen de un grupo de condenados por la comisión de delitos picando piedra, girando una rueda sin más propósito que el castigo, o remando en las galeras de una embarcación con un trato de esclavos.

Modernamente esta pena se ha canalizado de otra manera y en los códigos penales se encuentra el trabajo a favor de la comunidad. Esta pena consiste en la prestación de servicios no remunerados en instituciones públicas de educación, asistencia o servicio social, o de instituciones privadas asistenciales, no lucrativas, preferentemente en la comunidad del sentenciado.

Por su parte, el nuevo Código Penal para el Distrito Federal incluye como novedad el trabajo en beneficio de la víctima, encontrando que las nuevas tendencias en materia de política criminal, contemplan las penas sustitutivas como la solución a los conflictos penales, por lo que las penas de los delitos laborales deberán seguir esta misma tendencia.

También se plantea en diversos códigos penales la posibilidad de sustituir días de prisión por jornadas de trabajo, bajo las reglas y en las circunstancias que en cada caso concreto se consideran.

Lo interesante es percibir cómo el trabajo constituye un punto de apoyo determinante en la aplicación de sanciones penales, de manera directa o en sustitución de la pena de prisión.

El artículo 18 de la Constitución Federal contempla la readaptación social del delincuente sobre la base del trabajo y la capacitación para el propio trabajo. Es decir, ahora el trabajo ya no se maneja como castigo, sino como medio para reincorporar, de manera adecuada a la comunidad, a quien delinquiró.

Otra manera como se enfoca el trabajo en las disposiciones normativas penales la encontramos en el caso de los servidores públicos, cuando se prevé como sanción por determinadas conductas violatorias de la legislación, la destitución o la inhabilitación. Al contrario de las penas a que ya se hizo referencia anteriormente en que el trabajo resulta obligatorio, en este supuesto se castiga con la privación del trabajo y la imposibilidad de seguir desarrollándolo: se trata del no trabajo como pena.

También existe punto de conexión entre el Derecho penal y el Derecho del trabajo en el caso de la reparación del daño. El Código Penal para el Distrito Federal señala que dicha reparación comprende entre otras cuestiones el pago de los salarios o percepciones correspondientes, cuando por lesiones se cause incapacidad para trabajar en oficio arte o profesión (Art. 42 Fr. V). El código citado incluye entre los obligados a reparar el daño a los dueños, empresas o encargados de negociaciones o establecimientos mercantiles de cualquier especie, por los delitos que cometan sus obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, con motivo y en desempeño de sus servicios (Art. 46 Fr. II). Finalmente, conforme al artículo 47 el monto de la reparación del daño no podrá ser menor del que resulte de aplicar las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de delitos que afecten la vida o la integridad corporal.

En cuanto a la vinculación entre el Derecho penal y los trabajadores, es interesante verificar cómo históricamente cuando los

códigos penales tomaron en cuenta en su regulación a los trabajadores como tales, lo hicieron colocándolos como sujetos activos de los delitos de asociación y de huelga, que originalmente estuvieron prohibidos. Así, en sus orígenes, el Derecho del trabajo, para surgir en plenitud, tuvo que franquear el severo y rígido obstáculo de las normas penales. Cuando las referidas instituciones laborales fueron motivo de prohibición, el poder público se apoyó en la legislación penal. Un largo camino tuvo que recorrer el movimiento obrero para lograr el reconocimiento como derechos el de formar sindicatos y la huelga. Como consecuencia, la supresión de las figuras delictivas que sancionaban a los trabajadores con este motivo para pasar, tardíamente, a ser considerados en algunos casos como objeto de protección de las normas penales.

Desde otro punto de vista, se pueden encontrar cuestiones adicionales en que se vinculan la Ley Federal del Trabajo y la legislación penal en asuntos específicos. Así, una de las instituciones fundamentales del Derecho del trabajo, como es la huelga, cuando se califica de ilícita puede implicar el ejercicio indebido del propio derecho. De igual manera, como la notificación del emplazamiento tiene como efecto constituir al patrón como depositario de los bienes de la empresa o establecimiento y si el depositario incumple con su deber de cuidado, incurre en un acto equiparado al abuso de confianza.

Otros puntos de conexión se encuentran: en el arraigo laboral o los medios de apremio y la desobediencia a un mandato de autoridad; en la desaparición de expedientes y el robo calificado; en los casos de aplicación de correcciones disciplinarias y la vista que se prevé que se dé al Ministerio Público si se considera que dichos actos pudieran implicar la comisión de un delito; en las prohibiciones y faltas especiales del personal jurídico de las juntas y los delitos contra la administración de justicia; y la posibilidad de que el trabajador reclame en juicio prestaciones que no le corresponden, que resulten excesivas y que el patrón acredite en juicio que otorgaba prestaciones menores o distintas a las pretendidas por el trabajador, resulte absuelto y se configure una tentativa de fraude.

De manera adicional se pueden citar algunos delitos genéricos que involucran a uno de los sujetos de la relación laboral, pero no cabe calificarlos como delitos laborales. Es el caso de los delitos cometidos por servidores públicos que, no obstante ser trabajadores, tienen una situación jurídica específica regulada a partir del artículo 108 de la Constitución General de la República y los títulos Décimo y Undécimo del Código Penal Federal. Entre estos delitos se encuentran el tráfico de influencia, el cohecho, el peculado o el enriquecimiento ilícito. Un denominador común es que se trata de conductas ilícitas realizadas con motivo del desempeño de un empleo, cargo o comisión en el servicio público. Otro caso es el de los delitos cometidos contra la administración de justicia que pueden darse en el ámbito laboral, pero no por ello pueden considerarse como delitos laborales. En el mismo sentido podemos referir los delitos de abogados, patronos y litigantes y los delitos de falsedad en declaraciones judiciales y en informes dados a una autoridad, así como el de falsificación de documentos.

Con lo anteriormente expuesto se han sustentado dos premisas fundamentales: hay una relación estrecha entre las normas laborales y las penales que hasta la fecha había pasado desapercibida; pueden producirse regulaciones simultáneas de carácter penal y laboral a una misma conducta y hay delitos que no obstante incluir en su regulación a uno de los sujetos de una relación de trabajo, no son delitos laborales.

En este sentido, se retoma el planteamiento inicial: ¿Es jurídicamente correcto plantear la existencia de delitos laborales? La clave está en determinar con la mayor precisión posible cuál debe ser el bien jurídico que proteja la norma penal para que pueda hablarse de delitos laborales. *A priori* se puede aventurar un concepto: Delito laboral es el acto u omisión vinculado con la relación de trabajo, que se sanciona penalmente por un ordenamiento legal.

Los Delitos Laborales

Se dijo que el bien jurídico protegido es fundamental para determinar la naturaleza laboral de un delito. En este sentido debe decirse que se puede entender como bien jurídico protegido la tutela de valores o bienes que el Estado, en un tiempo y momento determinados, considera trascendente proteger para una mejor convivencia social, señalando que en muchos de los supuestos al garantizar el bien individual, lo hace al bien social.

Claus Roxin¹ habla de una protección subsidiaria del Derecho penal a los bienes jurídicos y parte de que, con la limitación del Derecho penal a la protección de bienes jurídicos, se define uno de los dos presupuestos de los que depende el ejercicio del poder punitivo del Estado, conforme a las ideas actuales:

Para castigar una conducta socialmente dañosa, se ha de exigir, además, el que no existan otros medios menos gravosos para hacerle frente... ya que la razón radica en que el castigo penal pone en peligro la existencia social del afectado, se le sitúa al margen de la sociedad y, con ello, se produce también un daño social...El Derecho penal sirve subsidiariamente a la protección de los bienes jurídicos y su existencia se justifica exclusivamente cuando la convivencia pacífica de los ciudadanos puede garantizarse tan sólo con el recurso a culminar con una pena la conducta socialmente dañosa.

Así, como mencionan los autores españoles Antonio Baylós y Juan Terradillos² los bienes que desde el punto de vista laboral protege la legislación penal, por lo menos en el derecho español, son:

- a) Vida y salud en el puesto de trabajo;
- b) Intereses económicos derivados de la prestación laboral, particularmente el salario y la estabilidad en el empleo;

¹ Roxin, Claus. *Derecho Penal, Parte General*, tomo I, Editorial Civitas, pp. 22 y ss.

² Baylós, Antonio y Terradillos, Juan, *Derecho Penal del Trabajo*, Editorial Trotta, S.A., Madrid, España, 1997, 2ª ed., pp. 48 y 49.

- c) Beneficios y prestaciones de la seguridad social;
- d) Libertad e independencia en el ejercicio de la libertad sindical en el seno de la empresa;
- e) La ordenación del mercado y movilidad laboral, concretados, por ejemplo, en los sistemas de colocación, migraciones, etcétera.

En este orden de ideas se destaca la posibilidad de encontrar entre las figuras delictivas previstas en los códigos penales, por el bien jurídico tutelado, algunas que pueden ser consideradas como delitos laborales, con independencia de los que ya contiene la Ley Federal del Trabajo y que mencionamos al inicio de este artículo. Sin embargo, se encuentran inmersas en diversos delitos y por ello pasan desapercibidos.

Así, dentro del fraude genérico encontramos uno específico que consiste en que una persona, valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta, o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superior a las que efectivamente entrega. En este caso el bien jurídico protegido es el debido pago del salario que legalmente le corresponda al trabajador por las labores que ejecuta.

También dentro del fraude encontramos una figura que se le equipara y que deriva del valerse del cargo que se 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. El bien jurídico protegido sería la honestidad y seguridad jurídica en las relaciones de trabajo.

Para continuar con la revisión encontramos dentro del robo genérico tres figuras específicas que igualmente toman en cuenta una relación de trabajo: El robo de dueño, el robo de dependiente o doméstico y el robo de obrero o artesano. El primero, que se produce cuando el robo lo cometa el dueño o alguno de su familia en la casa del primero, contra sus dependientes o domésticos; el bien jurídico protegido sería la honradez debida para quien se encuentra al amparo de su casa. El segundo, se da cuando el robo lo cometa un dependiente o doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo cometa; se protege en este caso la fidelidad laboral sobre los bienes propiedad del patrón o alguno de su familia. Sería el mismo bien jurídicamente protegido cuando el robo se comete por los obreros o artesanos, en la casa o taller en que habitualmente trabajen o en la habitación, oficina, bodega u otro lugar al que tengan libre entrada por el carácter indicado.

Con lo anterior, puede verse que sí es posible hablar de delitos laborales y que no sólo se ubican en la legislación laboral o incluso en la de la seguridad social como delitos especiales, sino que también se pueden encontrar dispersos en muy diversas figuras delictivas de los códigos penales. Con este propósito se requiere hacer una revisión cuidadosa y realizar un análisis dogmático de los delitos de que se trata. Metodológicamente se ha considerado precedente aplicar los elementos que establecía el artículo 168 del Código Federal de Procedimientos Penales, vigente hasta el año de 1994.

A manera de ejemplo se abordará el estudio de las lesiones cometidas al trabajador con motivo de su trabajo:

DEFINICIÓN. Bajo el nombre de lesión se comprende no solamente las heridas escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, si esos efectos son producidos por una causa externa.

BIEN JURÍDICO PROTEGIDO: La seguridad en la integridad física e higiene en el trabajo.

ELEMENTOS DEL TIPO PENAL

Elementos descriptivos:

a) Conducta

Las lesiones pueden ser producidas indistintamente por una conducta de acción como con una de omisión. En materia laboral, la acción dolosa se puede producir como derivada de la responsabilidad laboral, o en conflictos laborales.

En el delito de lesiones provocado por un accidente de trabajo, los elementos descriptivos son los siguientes: *a)* Que el trabajador sufra una lesión; *b)* Que le ocasione en forma directa una perturbación permanente o temporal; *c)* Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio, o con motivo del trabajo (artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo).

Sin embargo, la conducta de omisión dolosa o imprudencia, que produce lesiones, conocida como siniestralidad laboral, mediante la violación de normas que establecen las medidas de seguridad y salud en el ámbito laboral, resultan de gran importancia en los delitos laborales.

b) Afectación del bien jurídico

El bien jurídico protegido que es la vida y salud de los trabajadores, cuyo objeto de protección gira en torno a la seguridad en el trabajo, se ve afectado cuando las lesiones al trabajador ocurren en un centro de trabajo y como consecuencia de sus funciones laborales, por aumentarse los niveles de riesgo permitido por la norma protectora de su actividad.

c) Forma de intervención del sujeto activo

El sujeto activo puede producir el resultado de acuerdo a los supuestos que marcan las fracciones I a VIII del artículo 13 del Código Penal Federal, debiendo de tomarse en cuenta de manera especial la condición de garante de la seguridad de la empresa que tiene el patrón, así como su forma de intervención en el hecho ilícito.

El patrón está obligado a proporcionar los medios necesarios para que el trabajador desempeñe adecuadamente sus actividades laborales, así como las medidas de seguridad necesarias.

d) El sujeto pasivo

Requiere la calidad específica de empleado o trabajador.

e) El sujeto activo

Requiere la calidad específica de patrón, responsable de la relación laboral, o de la actividad que se está desarrollando, o sea, tener la calidad de garante que la ley establezca en el caso concreto.

f) Resultado material y su atribuibilidad a la conducta

La alteración de la salud que se produce como resultado de la actividad laboral y que le es atribuible al patrón de manera dolosa o culposa, o derivada de su calidad de garante.

g) Objeto material

La integridad física y salud del trabajador.

h) Medios utilizados

El tipo penal no requiere medios específicos, así que se producen con cualquier medio idóneo para causar alteración a la salud.

i) Circunstancias de lugar, tiempo, modo y ocasión

El lugar es el centro de trabajo en sentido amplio; el tiempo, durante la jornada de trabajo, ya sea ordinaria o extraordinaria; modo y ocasión, derivado de una relación de trabajo y de acuerdo a lo convenido, en su caso, para los efectos de medidas de seguridad.

j) Referencias modificativas

Se prevén referencias modificativas agravantes y atenuantes.

Elementos normativos

Este tipo penal, en su descripción, utiliza diversos elementos normativos de corte médico como son las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, cuyo significado es el siguiente:

- Heridas: Ruptura en la piel producida por un golpe o corte
- Escoriaciones: Destrucción de epidermis dejando al descubierto la dermis; puede observarse de color rojizo y cubierta de líquido hemático (reciente) o puede observarse costra hemática sobre ella (no reciente o extemporánea).
- Contusiones: Lesiones que se producen por golpe, sin que haya herida exterior.
- Fracturas: Rompimiento de un hueso.

- **Dislocaciones:** Desencajar un hueso o miembro del cuerpo.
- **Quemaduras:** Herida, señal o destrozo producido por el fuego o por algo caliente que quema.

Elementos subjetivos

Al tratarse de delitos dolosos o culposos, el análisis del elemento subjetivo dependerá del evento mismo y las circunstancias de la conducta y de la calidad de garante.

TENTATIVA

El tipo penal la admite.

RESPONSABILIDAD PENAL

Al análisis de la responsabilidad, es necesario establecer si por el tipo de lesión éste se persigue por querrela o de oficio y si, en su caso, se encuentra satisfecho el requisito de procedibilidad; también es procedente establecer las posibles causas de exclusión del delito, como es ausencia de voluntad, estado de necesidad, error y caso fortuito, así como las posibles excusas absolutorias, de no existir ésta, se procede al análisis del juicio de reproche y la calidad de garante.

PUNIBILIDAD

Varía de acuerdo a la intensidad de la lesión y a las condiciones modificativas por agravantes o atenuantes, incluso la excusa absoluta que deja sin efectos la pena, por lo que para cada caso concreto procede diferente pena.

El ejercicio anterior puede aplicarse para cada delito y de esta manera poder encontrar los que verdaderamente pueden ser calificados como delitos laborales. Además de los que ya referimos inmersos en el robo y el fraude, así como el de lesiones antes analizado, se pueden agregar el homicidio cometido al trabajador con motivo de su trabajo, un supuesto específico de corrupción de menores, la revelación de secretos, el hostigamiento sexual, un caso concreto de privación ilegal de la libertad y de otras garantías, la calumnia laboral y, como propuesta, el tráfico ilegal de mano de obra. Desde luego, hay que agregar los que se contienen en la Ley Federal del Trabajo y el delito de defraudación a los regímenes del seguro social, previsto en la Ley del Seguro Social.

Con lo expuesto se da respuesta a las dos primeras preguntas planteadas: Es válido hablar de delitos laborales y no sólo se encuentran en la legislación del trabajo. En este sentido, se recomendaría hacer los estudios necesarios para que se considere la reforma a los códigos penales para incluir un capítulo específico que se ocupe de los delitos laborales y se reubiquen las correspondientes disposiciones. Es importante destacar que en ningún momento se ha sugerido incorporar nuevos tipos delictivos a la legislación penal, todos los mencionados ya existen y sólo se propone su reubicación para una aplicación mas precisa y adecuada acorde con el bien jurídico que se protege.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza federal o local de estos delitos, toda vez que lo que está en su esencia es la existencia de una relación de trabajo, la respuesta la proporciona la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, salvo los casos de excepción que el propio precepto establece, lo que es plenamente congruente con lo que dispone el artículo 124 de la misma Constitución, en el sentido de que las facultades que no están expresamente concedidas por ésta a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados. Por esta razón el tipo de relación de trabajo, conforme a la legislación labo-

ral, habrá de determinar si el delito respectivo es local o federal: no es lo mismo el robo de dependiente que comete un empleado de una tienda de ropa, que el que realiza un trabajador de Petróleos Mexicanos.

Pueden darse dos objeciones al planteamiento de hablar de delitos laborales. Una, que se pudiera considerar un elemento perturbador de la buena marcha de las relaciones laborales, que propiciara un desaliento a la inversión en fuentes de empleo. Dos, que no es adecuado pretender resolver los problemas laborales a través del Derecho penal.

Respecto del primer punto, se reitera que no se propone incorporar alguna figura que no exista, sino dar claridad y certidumbre jurídica en materia penal a los protagonistas de la relación laboral. Lejos de contravenir los principios de la llamada nueva cultura laboral, los consolida. Lo que debe preocupar, con justificada razón, a los inversionistas, nacionales y extranjeros, son otro tipo de cuestiones: trámites administrativos engorrosos, complicados y lentos; actitudes deshonestas de autoridades administrativas, jurisdiccionales o de dirigentes sindicales; inseguridad; reglas fiscales poco claras, etcétera.

En cuanto a la segunda cuestión, se ha planteado actualmente la necesidad de considerar al Derecho penal como un derecho mínimo, que sólo ha de ser aplicado cuando han fallado los demás principios normativos. En el caso del Derecho penal del trabajo este principio de intervención mínima debe cobrar relevancia especial. La regulación de las relaciones de trabajo y la protección de los trabajadores corresponde a la Ley Federal del Trabajo y a la legislación sobre seguridad social; la verificación de su cumplimiento a las autoridades en esta materia. No obstante, hay un núcleo esencial de derechos mínimos, incluso consagrados constitucionalmente, que merecen la mayor protección y tutela por parte del Estado y por ello deben ser entendidos como bienes jurídicamente tutelados desde el punto de vista penal.

Derivado de lo anterior, es entendible que pueda haber concurrencia de sanciones en el caso de incumplimiento o violación a las disposiciones laborales, por una parte, las que se aplican desde el punto de vista administrativo y, por la otra, las que por su trascendencia y gravedad se sancionan desde el punto de vista penal.

Un ejemplo ilustrativo se encuentra en el Título Doce de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y establece que el incumplimiento de las obligaciones de este personal podrá ser sancionado con amonestación, con suspensión del cargo hasta por 3 meses y con destitución, sin perjuicio de la responsabilidad penal que proceda.

Sin embargo, debe darse una gran congruencia entre las disposiciones administrativas del trabajo y las normas penales laborales. De aquí la importancia de tener perfectamente definidos los bienes jurídicos tutelados en los delitos laborales y de concentrarlos en un título específico, cuyas disposiciones sigan lineamientos comunes desde el punto de vista laboral, para resguardar debidamente el núcleo de los intereses esenciales del trabajo.

No se trataría, por otra parte, de pretender conducir hacia la prisión a un número importante de patrones incumplidos o de trabajadores deshonestos; esto debe ser motivo de una consideración razonada y al mismo tiempo de un enfoque que busque más el equilibrio en las relaciones de trabajo, que una amenaza constante en el ámbito laboral. En este sentido, para los delitos laborales, en su gran mayoría, cabría proponer penas alternativas a la prisión. Los casos de excepción serían los delitos contra la integridad física de los trabajadores, la venta de plazas, la defraudación a los regímenes del Seguro Social y el tráfico ilegal de mano de obra.

También pudiera pensarse en instituir un Fondo para el Fomento del Empleo, que se integraría con los excedentes de las sanciones económicas impuestas, que resulten al haberse cubierto la reparación del daño a las víctimas de los delitos laborales. Desde luego, esta propuesta, como algunas otras que quedaron plantea-

das, requiere un estudio riguroso y la participación de especialistas en la materia.

Ciertamente, los delitos laborales es un tema poco explorado en nuestro país. Esperamos que el análisis que aquí se presenta sea una invitación para el debate y, sobre todo, para despertar el interés de penalistas y laboralistas y que se produzcan opiniones, comentarios y aportaciones que afinen y enriquezcan esta propuesta.