



# Delitos contra los derechos laborales en México

*Business organization is going through a period of fundamental readjustments. Economic developments and the vastly improved facilities provided in every line of financial, commercial and industrial endeavor are necessitating a realignment of the executive functions to keep pace with the times. Objectives must be more clearly envisioned. The qualifications and duties of officers, division and department heads, and their assistants must be more clearly defined. There is need for more positive lines of authority and responsibility, better coordination of activities, keener appreciation of the importance of intelligent supervision, and better understanding of human contacts in business. The correct appreciation of basic principles of organization and management is essential to the successful operation of any business, regardless of its size or nature<sup>1</sup>*

Autor: Alfredo Sánchez Franco, Invitado de Anade y Consultor Independiente



## CONSIDERACIONES INICIALES

**A** bordar el estudio de comportamientos que vulneran los derechos laborales y que dan origen a posibles delitos representa tocar un tema con sólidas y bifurcadas raíces en nuestras leyes, pero poco explorado en la dogmática del Derecho mexicano. Por ello, para su desarrollo como material de investigación requirió abordar disposiciones existentes en diversos cuerpos normativos, con el fin de generar –o al menos intentarlo– un breve ensayo o

<sup>1</sup> Cornell William B., M.E. *Business Organization, Modern Business*. Alexander Hamilton Institute. Nueva York. Estados Unidos de América (EUA). 1967, p. vii

material de consulta distinto y actualizado sobre este tipo de hechos, concluyendo con la conocida Reforma Legal en materia laboral del 23 de abril de 2021, con la que se “eliminó” el “outsourcing ilegal” en México, y sus complementos emitidos durante 2021 y 2022, como más adelante señalo.

Para acceder al Decreto de reforma de subcontratación (DOF 23-IV-2021) escanee el Código QR



Aclaro, de antemano al lector, que el contenido de estas páginas no constituye verdad única, pues solo incluye la libre interpretación teórico-práctica que propongo sobre el tema y las fuentes de información objeto de consulta vigentes al 20 de enero de 2023, por lo que cualquier reforma a tales textos podría modificar mis opiniones.

Por lo extenso del tema, en esta ocasión no utilizo el sistema integral de análisis que he implementado en otros trabajos de investigación; debido a esto, por el momento y de manera intencional, no abordo ni agoto de forma exhaustiva el análisis dogmático de todos y cada uno de los delitos existentes en México que, como figuras legales, pudiesen vulnerar los derechos de los trabajadores o que, incluso, podrían desprenderse de las recientes Reformas Legales en materia laboral publicadas en el DOF del 23 de abril de 2021, 30 de abril de 2021, 24 de mayo de 2021, 15 de julio de 2022 y 27 de diciembre de 2022,<sup>2</sup> dadas sus bifurcaciones en otros ordenamientos supletorios o complementarios a la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Tampoco agrego tesis ilustrativas o jurisprudencias definidas sobre el tema; ni incluyo, como corresponde, apartados de Derecho Penal Comparado interestatal e internacional en virtud del volumen de información y espacio que requiere un trabajo de investigación con tales alcances, pues considero que, bajo dicha estructura, podrían ser objeto de posterior estudio y planteamiento pormenorizado, las particularidades del tema que a continuación explico.

## INTRODUCCIÓN

En principio, se tiene que la presencia de este tipo de delitos resulta no poco frecuente en la vida cotidiana de la población laboral (como describo más adelante en un listado de ejemplos), pero, contrario a toda lógica, no existe una correlación entre su incidencia social y las denuncias penales que en la *praxis* llegan a formular los trabajadores o empleados afectados como en otro tipo de delitos (robos, fraudes, abusos de confianza, lesiones, etc.). En vía de consecuencia y salvo error de investigación de mi parte o por inexactitud de las fuentes de información consultadas, las inexistentes jurisprudencias definidas sobre el tema. En mi opinión, ambos aspectos se deben, *de facto*, a motivos diversos.

En primer lugar, a la amplitud del tema dada la gama difusa de tipos penales existentes y vinculados directa o indirectamente a la relación laboral<sup>3</sup> –entendida en el sentido más amplio– y que como objetivo primordial tienen la protección de los derechos que de ella emanan, descripciones que no están contenidas únicamente en el Título Dieciséis de la LFT dedicado a las “Responsabilidades y sanciones”, en los artículos 995 Bis; 1004, en sus tres fracciones, y 1006, en los que se contemplan los *tipos penales especiales* que pueden ser atribuidos tanto a los patrones como a los trabajadores.

Para acceder al Título Dieciséis de la LFT escanee el Código QR



Ya que su amplitud y sus bifurcaciones nos obligan a revisar disposiciones contenidas en ordenamientos complementarios a la LFT, que también tutelan derechos que se derivan de una relación laboral, al establecer diversos supuestos de hecho que, en su momento, pueden ser susceptibles de estudio ante el Ministerio Público como institución investigadora y posterior sanción ante un juez penal, respectivamente.

<sup>2</sup> Que más adelante identifico

<sup>3</sup> Entiéndase por aquella a *contrario sensu*, el supuesto en el que el empleado no es contratado conforme a la ley cuando, a pesar de que existan *-de facto-* una clara subordinación a una jerarquía corporativa, la supeditación a un horario o jornada de trabajo, la sujeción a políticas corporativas internas y que, además, los “servicios externos” le son pagados periódicamente al trabajador, este no goce *-intramuros-* o de manera remota, en la modalidad de teletrabajo o *home-office*, de las prestaciones y derechos que señala la LFT

Si bien es cierto que para un trabajador siempre existirá la necesidad de contar con un empleo y de quienes proporcionen o generen fuentes de trabajo, dentro del ámbito laboral o empresarial pueden surgir abusos o arbitrariedades en perjuicio de los empleados que, en la mayoría de los casos no se sancionen penalmente, ya que en la *praxis litis* se cancela con un arreglo económico entre las partes; también es verdad que no por ello los comportamientos objeto de análisis signifiquen un tema baladí para el Derecho Penal.

En segundo lugar, queda claro que cuando se es contratado conforme a las formalidades de ley, o bien no exista una vulneración a los derechos laborales, el supuesto fáctico no es campo de estudio para el Derecho Penal, puesto que se trata de una clara y sana relación de trabajo, pero cuando el empleado es objeto de irregularidades y están descritas en ley para su sanción por el Derecho Penal, entonces, desde el inicio –y *de facto*–, se encuentra en desventaja, pues, el simple hecho de ser asalariado conlleva una clara desigualdad de mando ante el empresario o los superiores

“... cuando el empleado es objeto de irregularidades y están descritas en ley para su sanción por el Derecho Penal, entonces, desde el inicio –y *de facto*–, se encuentra en desventaja, pues, el simple hecho de ser asalariado conlleva una clara desigualdad de mando...”

jerárquicos, al no tener el control sobre su entorno laboral o escenario corporativo.

Así, el ejercer el *derecho de petición* que se le otorga constitucionalmente al gobernado para denunciar penalmente tales ilegalidades suele provocar, por sus efectos, un conflicto fáctico con otro Derecho Fundamental, el *derecho de libertad* para trabajar y dedicarse a una actividad lícita.

### LFT Y LEYES COMPLEMENTARIAS

No obstante que la ley laboral mexicana es de carácter federal, es decir, aplicable y obligatoria en todo el país, resulta que los tipos penales existentes que establecen y sancionan los llamados *delitos contra el trabajo y la previsión social*,

también nombrados *delitos contra los derechos legales de los trabajadores* varían en redacción legal y en número.

Esto se debe a razones de la fuente legislativa, del principio de territorialidad aplicable o por la materia de las leyes que los contienen.

Como planteamiento inicial, se puede sostener que en el Título Dieciséis de la LFT dedicado a las “Responsabilidades y sanciones” (artículos 992 al 1010) se contemplan los *tipos penales especiales*, los cuales pueden ser atribuidos tanto a los patrones como a los trabajadores y se enfocan en sancionar penalmente las conductas descritas en esta ley.

Sin embargo, resulta que la LFT –por su naturaleza– tiene, como complemento en materia de seguridad social,<sup>4</sup> las disposiciones contenidas en la Ley del Seguro Social (LSS), en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) y en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE), en las que también se incluyen capítulos dedicados a las *responsabilidades y sanciones* aplicables por conductas de patrones o servidores públicos que aprovechen

ilícitamente los beneficios laborales que se otorgan a favor de los empleados, o bien que se obtengan las prestaciones y servicios estipulados, sin tener el carácter de beneficiario de los mismos o el derecho a ellos mediante cualquier engaño, ya sea en virtud de simulaciones, sustitución de personas o cualquier otro acto.

Dicho en otras palabras, existen cuerpos normativos complementarios a la LFT que también son fuente de tipos especiales relacionados con el tema objeto del presente trabajo.

A mayor abundamiento, del análisis exhaustivo que se efectúe sobre las leyes señaladas en el párrafo anterior, resulta que no son las únicas para contemplar tipos penales que describan conductas que vayan en menoscabo de los derechos de los trabajadores. Así, en México, cada entidad federativa tiene la facultad constitucional de legislar localmente en materia de Derecho Penal y, por ello, además existen 32 códigos penales estatales,<sup>5</sup> aplicables solo en su territorio e independientes al Código Penal Federal (CPF), lo que generaría un apartado dedicado *ex profeso* al Derecho Penal Comparado interestatal, en el que claramente se

<sup>4</sup> Es decir, las leyes especiales que se encargan de proteger las prestaciones correspondientes a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad (aspectos económico y asistencial), becas educacionales para los empleados o sus hijos, fondos de ahorro (aspectos cultural y económico), guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas u otras cuestiones cuyo contenido o naturaleza, esencia o propiedad característica sean análogas en favor de los trabajadores, de sus beneficiarios o familiares; así como que su contenido sea el de elevar el nivel de vida económico, cultural, social e integral de los estos

<sup>5</sup> Que son, por orden alfabético, para los estados y/o territorios de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Distrito Federal (hoy Ciudad de México), Chiapas, Chihuahua, Colima, Coahuila, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tampico, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. Versión actualizada disponible en el Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Legislación y jurisprudencia*. Enero de 2023. Véase en: [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)

destacarían las diferencias existentes en cada entidad federativa, punto que no abordó intencionalmente como mencionó al inicio de estas páginas.

Se da el caso en el que el *numerus clausus* de los tipos penales contenidos en los ordenamientos estatales difiere e, incluso, en algunos códigos penales locales es más amplio que en otros, si lo comparamos con el correlativo contenido en la LFT. Por ello, en algunos territorios se cuenta con un catálogo local más completo para proteger los derechos de los trabajadores.

Precisamente estas fuentes formales de Derecho brindan, en su conjunto, un panorama difuso de tipos penales que describen y sancionan comportamientos que lesionan o hacen nugatorias determinadas prerrogativas a las que tiene derecho un empleado.

Como idea general, puede sostenerse que tales conductas lesivas son atribuidas solo a los patrones,<sup>6</sup> pero resulta que también en ellas podrían intervenir los familiares<sup>7</sup> de estos. Si se toman en consideración las reglas aplicables en materia penal a la "autoría y participación", tenemos que también en dichos comportamientos podrían llegar a intervenir, *de facto*, los superiores jerárquicos inmediatos de los trabajadores, altos ejecutivos o mandos intermedios de empresas privadas, superiores jerárquicos de organismos públicos y, además, representantes o líderes de grupos sindicales quienes, con sus comportamientos y por seguir intereses particulares o de ciertos grupos, podrían atentar contra los derechos laborales de sus agremiados o representados.

Si bien toda persona tiene el Derecho Fundamental para dedicarse a la actividad o trabajo de su predilección –mientras sea lícito–, queda claro que esta prerrogativa está supeditada a las fuentes de trabajo existentes a su alcance y conforme a su capacidad profesional, técnica o pericia personal. Ahí es donde surge la necesaria figura del patrón o empresario.

Ahora bien, cuando el trabajador es objeto de arbitrariedades, debe decidir sobre dos derechos independientes que constitucionalmente están a su alcance, pero que por sus efectos prácticos no pueden coexistir: El *derecho de petición* para denunciar penalmente ante las autoridades competentes las violaciones a sus derechos laborales o el *derecho de libertad* para dedicarse a un trabajo o actividad lícita.

A pesar de que ambos Derechos Fundamentales coexisten constitucionalmente a favor del trabajador, puesto que el goce de las dos prerrogativas depende del mismo individuo, se tiene que la fuente fáctica que les da vida a



su ejercicio es diversa y, en la *praxis*, el ejercicio coetáneo de uno, por sus efectos, afecta al segundo, lo cual causará el efecto –fáctico y no jurídico– de que al empleado, en el mejor de los casos, se le pague una determinada cantidad de dinero por los servicios prestados y, por convenio entre las partes, se dé por terminada la relación laboral y la denuncia penal correspondiente.

Aclaro de antemano que solo para fines didácticos formulo el siguiente planteamiento: Tal pareciera que recomendarle a un trabajador que ejerza el Derecho Fundamental para denunciar penalmente un delito cometido en su perjuicio equivale en sus efectos –de manera *sui generis*– a “querer rasurarse con un cuchillo sin afilar”.

Puede intentarlo bajo su propio riesgo, efectiva e inmediatamente “quedará mal rasurado” –porque el instrumento que pretende usar no está diseñado para conservar su empleo, sino para denunciar un delito– y seguramente “sufrirá una segunda lesión” –por los efectos fácticos que producirá la denuncia penal–.

Como consecuencia de esto y no obstante ser la parte ofendida o víctima, corre el riesgo de que, a corto plazo, pierda el empleo, no reciba lo que por ley laboral le corresponde y no le expidan una carta de recomendación que le sirva para buscar otra fuente de trabajo.<sup>8</sup>

Planteado de otra forma, mientras que el trabajador agraviado por inopia o necesidad económica no ejerza el derecho

<sup>6</sup> Hecha excepción del tipo penal en el que también se puede llegar a sancionar a un trabajador por ofrecer y exhibir documentos o testigos falsos en una *litis* laboral (artículo 1006 de la LFT)

<sup>7</sup> Por su participación en la constitución de “sindicatos blancos” que, por su naturaleza y objetivo, podrían estar bajo la dirección y control de los patrones

<sup>8</sup> Aquí, cuando el empleado tiene pruebas idóneas, el empresario o patrón no permite que sea vinculado a proceso ante un juez penal, que se dicte sentencia condenatoria en su contra con el pago de la reparación del daño ocasionado al trabajador ofendido. Esto es, se concreta a ofrecer el pago de “x” monto parcial o total de las prestaciones laborales que por ley le corresponden al asalariado, el cual, por necesidades económicas y el tiempo que normalmente tomaría el juicio, queda conforme con ello, con lo que se procede a dar por cancelada la denuncia penal por un delito cometido en contra de los derechos laborales

de petición para formular *notitia criminis*, seguirá gozando de su empleo. En caso contrario, será crónica anunciada de su despido.

Formulo esta observación porque me parece alejado de la *praxis* que un empresario o patrón –con la solvencia económica o don de mando–, después de haber sido denunciado penalmente por un empleado, permanezca impávido, consienta ser involucrado en una carpeta de investigación o expediente penal, le pague al trabajador la reparación del daño ocasionado y, además, el empleado ofendido conserve o le restituyan su cargo; aunado a que los delitos objeto de estudio no están incluidos en el artículo 167 del Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP), esto es, no son considerados para ser merecedores de prisión preventiva.

Para acceder al  
Artículo 167 del CNPP  
escanee el Código QR



En el caso del empleado afectado –y en el mejor de los escenarios–; es probable que la *litis* se reduzca a un arreglo económico entre las partes, sin que se proceda penalmente en contra del empresario o patrón y sin que el trabajador ofendido conserve su estabilidad laboral; pasando, así, la aplicación de la norma penal a un segundo plano, entrando en escena el principio de *ultima ratio* del Derecho Penal.

Como Derechos Fundamentales mínimos, los derechos laborales de los trabajadores tienen *génesis* en los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y se desarrollan en la LFT, que paralelamente contempla en los numerales 992 al 1010 un catálogo inicial y limitado de comportamientos que atentan contra los derechos laborales, los cuales, por el principio de especialidad, tienen preferencia en su aplicación sobre los contenidos en el CPF o en los 32 códigos penales locales, siempre y cuando tipifiquen el mismo comportamiento ilícito.

Para acceder al  
Artículo 5 de la CPEUM  
escanee el Código QR



Para acceder al  
Artículo 123 de la CPEUM  
escanee el Código QR



Del análisis particular que se efectúe sobre los demás cuerpos normativos existentes, resulta que las leyes federales señaladas con anterioridad en el apartado “LFT y leyes complementarias” de este estudio, no son las únicas para describir y sancionar en su parte relativa, tipos penales que describan conductas que vayan en menoscabo de los derechos de los trabajadores.

### REFORMA LEGAL EN MATERIA LABORAL DEL 23 DE ABRIL DE 2021 Y SUS COMPLEMENTOS. CASOS PRÁCTICOS

Por último, pero no menos importante, se tiene la última Reforma Legal publicada el 23 de abril de 2021 y sus posteriores complementos,<sup>9</sup> con los que se modifican, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT, de la LSS, de la LINFONAVIT, del Código Fiscal de la Federación (CFF), de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), de la Ley Federal de

<sup>9</sup> Consistentes en: (i) el “Protocolo para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo” publicado en el DOF del 30 de abril de 2021; (ii) las Disposiciones generales para la implementación de la inscripción en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (Repse) publicadas en el DOF del 24 de mayo de 2021; (iii) el Proyecto de la Norma Oficial Mexicana (NOM) 037 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sobre “Teletrabajo y las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo” publicadas en el DOF del 15 de Julio de 2022; y (iv) la reforma en materia de vacaciones publicadas en el DOF del 27 de diciembre de 2022

los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (L123CPEUM-LFTSE), de la Ley Reglamentaria de la Fracción XII BIS del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Ley Reglamentaria de los Trabajadores de la Banca), así como sus posteriores disposiciones generales, con las que se prohíbe y pretende inhibir la “subcontratación u *outsourcing* ilegal”, que era utilizada por algunas empresas para evadir el cumplimiento de obligaciones corporativas, laborales y de seguridad social.

Es sabido que los efectos de esta práctica encuadran posibles consecuencias de índole fiscal, parafiscal y/o penal, que pretenden ser monitoreadas con la implementación de registros, obligaciones e informes que deben ser cumplidos periódicamente por los patrones, empresas o prestadores de servicios especializados u obras especializadas con el uso de los tres portales electrónicos denominados: **(i)** Repse; **(ii)** Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializadas (ICSOE), enfocado a temas relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y **(iii)** el Sistema de Información de Subcontratación (SISUB) dirigido a rubros vinculados al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

No cabe duda que estas disposiciones normativas conllevan una reingeniería legal-corporativa de forma y fondo para las empresas y/o entes jurídicos, con el fin de actualizar sus políticas corporativas o societarias, procesos, presupuestos, sistemas de nómina, supervisión, contratos –incluidos los contratos colectivos de trabajo–, áreas administrativas y de impuestos, *compliance*, etc., para adecuar sus operaciones a la nueva normativa, so pena de ser objeto de revisiones, visitas, inspecciones, diligencias de verificación<sup>10</sup> o auditorías; así como de las respectivas sanciones legales, dependiendo de la gravedad de las inconsistencias o irregularidades que llegase a detectar la autoridad competente en cada caso en concreto.

Dicho en otras palabras, hoy más que nunca la prevención y anticipación de riesgos innecesarios o contingencias reviste especial importancia para las empresas.

Precisamente, todas estas fuentes formales de Derecho, en su conjunto y sobre un mismo tema, aportan como herramienta de trabajo para el estudioso en la materia un “caleidoscopio” de tipos penales –utilizo esta expresión solo con fines didácticos– que reflejan y sancionan, con distintos

alcances, una diversidad de comportamientos que lesionan prerrogativas a las que tiene derecho un empleado.

Esto es, en algunos códigos penales locales el *numerus clausus* de los delitos objeto de análisis es más exhaustivo que en otros, incluso comparado con el correlativo contenido en la LFT, por ello, en algunos territorios se cuenta con un catálogo más amplio o distinto para proteger los derechos de los trabajadores.

Solo en vía de ejemplos, a continuación, se plantean algunos casos hipotéticos en los que se podrían ver afectados los derechos laborales:

*Primer ejemplo.* El caso del empleado que, después de haber laborado por más de 20 años en una empresa, de haberse generado en su favor una importante prima de antigüedad y demás prestaciones laborales y de seguridad social –que en caso de una liquidación laboral, económicamente no le son favorables al empresario–, es coaccionado por el patrón o superiores jerárquicos inmediatos para renunciar bajo el pretexto de haber sido escuchado en conversaciones telefónicas personales, cuyo contenido por cuestiones familiares no le convienen a este.

“... hoy más que nunca la prevención y anticipación de riesgos innecesarios o contingencias reviste especial importancia para las empresas.”

Aprovechando lo anterior, el patrón le fija unilateralmente al subordinado –en forma directa o por *interposita persona*– una suma de dinero inferior y conveniente solo para él mismo, en clara vulneración a los derechos laborales del trabajador.

*Segundo ejemplo.* El caso de un alto ejecutivo que sin tener participación accionaria o societaria en la empresa “X” debe –mediante coacción– aceptar, inocentemente o por necesidad del empleo, firmar un acta de asamblea con fecha retroactiva, en la que se le confiere el cargo de administrador único o presidente del consejo de administración de la entidad, quien representa a la citada empresa. Esto, con el propósito de que –como estrategia provisoria corporativa–, si en algún momento surge una revisión de ejercicios fiscales anteriores en los que no se hubiesen declarado ni pagado ciertos impuestos, las autoridades procedan inicialmente en la vía penal en contra del apoderado y no en contra del

<sup>10</sup> Tal y como indica el artículo 9, fracción IX, del “Protocolo para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo” publicado en el DOF y su anexo, del 30 de abril de 2021, en el que se faculta a los visitadores para denunciar penalmente ante el agente del Ministerio Público hechos que se desprendan de las diligencias de verificación



patrón o de los demás accionistas, que casualmente son familiares o amigos del empresario.

En este caso, el patrón conserva, *de facto* y en todo momento, el control de su empresa, por la simple subordinación existente entre este y el empleado, en la que el “trabajador” no tiene voz ni voto en la administración o toma de decisiones corporativas. Simplemente, cuando sea necesario y si el subordinado desea conservar el empleo, se le presentan las actas de asamblea y libros corporativos para que estampe su rúbrica porque de no aceptarlo entonces sucederá inevitablemente su despido.

*Tercer ejemplo.* El caso del trabajador que debe lidiar con la inconveniencia de ser contratado ilegalmente como un prestador de “servicios externos”. Por necesidades económicas, o bien por ignorancia o inexperiencia, esta modalidad de contrato es aceptada por el empleado, no obstante que en el supuesto exista *una clara subordinación jerárquica, la supeditación a un horario de labores y políticas corporativas determinadas, la periodicidad de pagos en el salario y además, que no se goce de las prestaciones mínimas y de seguridad social que marca la ley laboral, etcétera.*

Todo ello está estructurado e impuesto intramuros para que, salvo la debida asesoría legal a favor del empleado, ante las autoridades competentes el empresario no se vea forzado a cumplir con el pago de todas y cada una de las

obligaciones laborales y de seguridad social contenidas en la ley, rubros que por razones económicas no le convienen o simplemente no desea acatar.

*Cuarto ejemplo.* El trabajador que, a pesar de haber sido contratado con todas las formalidades que marca la ley, es objeto de arbitrariedades de sus superiores jerárquicos que claramente atentan contra sus derechos laborales, *v.gr.*, que fuera de las permisiones acotadas en el artículo 110 de la LFT y que –por cuestiones de enemistad o desavenencias intramuros– le retengan o descuenten de manera parcial o total el salario o, incluso, que no se lo paguen a pesar de transcurrir en exceso varias quincenas o meses. Aquí, ¿qué decisión tomará un empleado ordinario?, ¿denunciará tales arbitrariedades laborales y enfrentará el riesgo de quedarse sin trabajo o soportará dicho trato para conservar el empleo y esperar hasta que el patrón le pague su salario?

*Quinto ejemplo.* El empleado que se desempeña como agente de ventas en una empresa comercializadora de piezas automotrices y, como tal, tiene a su cargo una importante cartera de clientes, de la que percibe atractivas comisiones por las ventas logradas. En la empresa se practica una auditoría, cuyo resultado arroja diversas irregularidades en contra del gerente de crédito y cobranzas, quien, por su cargo y funciones, tuvo responsabilidad por sustraer, manipular, malinformar, inventar constancias y no depositar los

pagos en perjuicio de la empresa, los cuales obtuvo siempre mediante cheques nominativos con la razón social de la empresa y cruzados, es decir, no negociables.

Estas irregularidades están plasmadas en dos actas administrativas practicadas en fechas diversas por la propia empresa y a petición del propio agente de ventas.

No obstante lo anterior, la compañía no procede penalmente en contra del gerente de crédito y cobranzas. Y, mediante coacción y amenazas, despide ilegalmente al agente de ventas informante, sin pagarle prestación laboral alguna ni sus comisiones por ventas, a pesar de haber trabajado en la empresa por más de cinco años.

Por ello, el empleado demanda en la vía laboral y con posterioridad, como medida de presión y represalia, la empresa lo denuncia penalmente por un delito y quebranto patrimonial que nunca causó y esta oculta a la autoridad penal la existencia de las actas administrativas, así como la previa *litis* laboral, con el único propósito de no pagarle al trabajador informante lo que por ley laboral le corresponde y atribuyéndole, injustamente, las irregularidades detectadas y precedentes al gerente de crédito y cobranzas.

*Sexto ejemplo.* El empleado que es seleccionado por una empresa franquiciataria de una transnacional –que se dedica a rentar automóviles– para fungir como agente de ventas encargado de los clientes importantes. Posterior a su curso de inducción, el trabajador es llamado por el área de recursos humanos para que firme su contrato por nómina, pero, contrario a toda norma laboral y constitucional, le condicionan su contratación exhibiéndole también para su firma anticipada: **(i)** una carta en blanco; **(ii)** su renuncia voluntaria, y **(iii)** un pagaré en blanco; anticipando el empresario cualquier inconveniente que este le pudiese generar.

*Séptimo ejemplo.* El empleado que es contratado por honorarios profesionales como si fuese un asesor externo, sin goce de prestaciones de ley ni seguridad social, a quien le controlan la expedición de sus recibos de honorarios profesionales; además, está sujeto a una jerarquía laboral, a un horario y lugar de trabajo, periodicidad quincenal en los pagos de su salario, cuya relación laboral también está triangulada por el patrón bajo una segunda razón social sujeta al esquema de un *outsourcing* “fantasma”, ya que, si bien esta última fue constituida legalmente como una sociedad mercantil, tampoco cumple con el rol de patrón sustituto en menoscabo de los derechos laborales del trabajador.

*Octavo ejemplo:* Las empresas que, posterior a las recientes Reformas Laborales de 2021 y 2022, con el propósito de evitar su cumplimiento y sin asesoría legal alguna, son disueltas y liquidadas *fast track* con la equivocada creencia de que las escrituras públicas otorgadas ante no-

tario público que después son exhibidas ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) se consideran pruebas suficientes para acreditar *per se* que “han muerto corporativamente” para su “automática” cancelación registral y que, por tanto, aquellas como sus socios o accionistas, órganos de administración, liquidador, etc., ya no estarían sujetos a revisiones retroactivas ni a sanciones legales de ningún tipo.

## APUNTES FINALES

Los argumentos sostenidos a lo largo de este ensayo y los casos hipotéticos planteados permiten adecuar los comportamientos a la norma. Como ya he señalado en otras ocasiones –y esta no es la excepción– en las que he intentado combinar doctrina y *praxis* para un mejor e integral entendimiento de los temas, cuando se pretende analizar una figura legal, queda claro que su estudio no puede estar alejado de la realidad fáctica, puesto que esta interactúa con la dogmática y permite que opere de manera coherente con la adecuación de postulados o formulación de interpretaciones sobre hechos concretos, que con posterioridad faciliten la aplicación racional de la norma o como lo diría metafóricamente el maestro Francesc de Carreras Serra:

“... en el caso concreto de los delitos contra los derechos de los trabajadores, el loable objetivo de su formulación choca con su incidencia social y con la probabilidad de sancionar penalmente al patrón...”

*El caso ilumina la norma, con su planteamiento le ha dado o le puede dar un nuevo sentido a su interpretación.*

Sin embargo, en el caso concreto de los delitos contra los derechos de los trabajadores, el loable objetivo de su formulación choca con su incidencia social y con la probabilidad de sancionar penalmente al patrón –incluso con pena privativa de libertad–, es decir, al generador de la fuente de trabajo del empleado. Esto da entrada al cuestionamiento sobre la funcionalidad de la norma penal en tales supuestos, pues traen aparejada la frecuente inaplicabilidad de la sanción y su graduación para este tipo de comportamientos.

A manera de conclusión, las páginas anteriores sirven para cuestionar la funcionalidad de la norma penal en este tipo de hechos y para que, en algún momento, nuestros legisladores consideren la conveniencia o necesidad de homologar en un solo ordenamiento a nivel federal los comportamientos descritos a nivel estatal que atentan contra los derechos de los trabajadores.