



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

**" ARAGON "**

SEMINARIO DE DERECHO PUBLICO

**INSOLVENCIA FRAUDELENTA DEL PATRON  
EN LA EJECUCION DEL LAUDO**

D-70

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

**MIGUEL ANGEL SERRANO ORTIZ**

San Juan de Aragón Estado de México

1983



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

DER 756

QUIERO EXPRESAR MI MAS SINCERO AGRADEC  
CIMIENTO A TODAS AQUELLAS PERSONAS -  
QUE DE UNA FORMA U OTRA PARTICIPARON  
EN LA ELABORACION DE ESTE MODESTO TRAA  
BAJO QUE FUE POSIBLE CULMINAR EN UNA  
REALIDAD.

# TEMARIO

## PROLOGO

### CAPITULO PRIMERO.

	Pág.
1.- <u>LA FUENTE DE TRABAJO.</u>	3
a).- Patrón . . . . .	4
b).- Trabajador . . . . .	7
c).- Intermediario . . . . .	16
d).- Negociación . . . . .	19
e).- Empresa . . . . .	21
f).- Establecimiento. . . . .	24
g).- Sucursal . . . . .	25
h).- El beneficio de la prestación de servicio . . .	26
i).- El patrón sustituto . . . . .	29
j).- El patrón sustituido . . . . .	30
k).- Responsabilidad solidaria. . . . .	41
l).- ¿ Qué es la responsabilidad subsidiaria? . . .	58
m).- Naturaleza y fines del Artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo. . . . .	61

### CAPITULO SEGUNDO.

2.- <u>PROVIDENCIAS CAUTELARES.</u>	64
a).- El arraigo . . . . .	67

b).- El embargo precautorio . . . . .	72
c).- Causas en que se dá el embargo precautorio . . .	74
d).- Procedimiento . . . . .	76
e).- Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje . . . . .	82

CAPITULO TERCERO.

3.- <u>LA INSOLVENCIA DEL PATRON EN EL JUICIO.</u>	85
a).- Cambio de razón social de la empresa . . . . .	87
b).- La Sociedad Anónima frente al trabajador . . . .	89
c).- Empleo malicioso de la Sociedad Anónima en perjuicio del trabajador . . . . .	93
d).- Ejecución del Laudo . . . . .	97
e).- La aclaración del Laudo . . . . .	104
f).- Exposición de motivos sobre la insolvencia del patrón contra la resolución de un Laudo emitido en favor del trabajador. . . . .	106

CAPITULO CUARTO.

4.- <u>LOS DELITOS LABORALES.</u>	109
a).- ¿ Qué delito se comete cuando llega a cobrar el trabajador y el patrón ha vendido sus bienes? . . . . .	116
b).- Desaparición de la Sociedad Anónima. . . . .	120
c).- Sustitución patronal . . . . .	122

Págs.

d).- Quiebras fraudulentas ( persona moral). . .	125
<u>C O N C L U S I O N E S</u>	140
<u>B I B L I O G R A F I A .</u>	147

## P R O L O G O

Considerando que tanto dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como fuera de ellas, al presentarse los conflictos Obrero-Patronales, la tendencia de las partes es buscar una solución a los mismos en forma conciliatoria y que; en virtud de múltiples circunstancias, cuando dichas partes no les es posible arreglarse amigablemente, una vez iniciado el juicio, el proceso de cognición culminará con una resolución y, cuando ésta es de condena, la parte que obtuvo iniciará el procedimiento de ejecución con el objeto de hacer efectivo lo obtenido en el laudo.

Es por ello que quiero reflejar mis inquietudes, opiniones y otros aspectos subjetivos que me motivaron a realizar este modesto trabajo, con el deseo de poder garantizar una mejor vida del obrero en nuestra sociedad moderna, tomando como medidas de seguridad o apremio las que tiene toda clase trabajadora, cuando el patrón no quiere dar cumplimiento a lo que ha sido condenado por los Tribunales de Trabajo, usando cualquier tipo de artimaña, como es declararse en quiebra, vender, traspasar o cambiar de razón social el centro de trabajo maliciosamente, con el objeto de evitar pagar deudas a sus trabajadores, dejándolos éste sin garantía alguna.

Como se puede ver, el procedimiento -

que realizan a diario las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Local, es tradicional para poder -- llevar a cabo los Embargos Precautorios, única medida de seguridad que tiene el trabajador para hacer efectivo el cumplimiento de un laudo, dicho embargo debe ser solicitado por el trabajador, para así poder asegurar el cumplimiento del fallo a que fué condenado el patrón.

La finalidad de esta pequeña obra es enfocar las medidas de seguridad para el trabajador, cuando este tiene un laudo a su favor, en este caso forma parte ya de su patrimonio, pues es algo que ha esperado durante mucho tiempo y que se reditúa esa larga espera y engorrosos trámites de procedimiento en dinero.

## CAPITULO PRIMERO

LA FUENTE DE TRABAJO.- Al iniciar este tema es conveniente analizar la fuente de trabajo, siendo ésta el eje central de la presente tesis, y nos encontramos que la denominación genérica de la palabra fuente, desde el origen o principio.

Deriva del latín fons, font, que en su antigua acepción alude al manantial de agua que brota de la tierra.

La enciclopedia jurídica Omeba, expresa que el vocablo en cuestión no es unívoco, ya que bajo la denominación de "fuente" han sido planeadas y resueltas -- cuestiones sustancialmente diversas.

En el sentido filosófico, la palabra -- "fuente" designa la facultad inmanente en el hombre social, de estructurar su propia existencia dentro de un orden jurídico.

Sociológicamente, la misma expresión - hace referencia a la serie de condiciones fácticas que determinan, en un proceso causal generalizable por vía de inducción, a las instituciones jurídicas comunes a toda sociedad humana y a las variaciones constantes que en ella se operan

Una vez analizado el vocablo fuente, - diremos que la fuente de trabajo es aquella que se establece en un lugar con el fin de poder realizar sus funciones -

encaminadas a un objetivo, ya sea, a lo que se dedica a -- producir, por medio de personas físicas ( trabajadores ) - los cuales dependerán económicamente de esta fuente de trabajo ya que éstos, sólo emplearán su fuerza de trabajo , es decir, la fuente de trabajo nace o se inicia junto con el trabajador, ya que este colabora para el buen funcionamiento de esa fuente de trabajo, logrando con ello el objetivo que se trazó al iniciar la empresa o negociación o cualquier otra fuente de trabajo, obteniendo a cambio un salario del cual depende él y su familia, es decir, los elementos que intervienen para el buen funcionamiento de la fuente de trabajo son: patrón y trabajador entre otros, los cuales quedarán debidamente analizados en los siguientes incisos del presente tema.

PATRON.- PATRONO.- Na.F. Patrón; it.- Patrones Master; a., Maiter, ( del latín Patronos) m. y f. Defensor, Protector, Amparador. El que tiene derecho o cargo de patronato, el último dueño de un esclavo manumitido. PATRO, Na Santo. Titula y Amo y Señor.- Señor, señor del directo dominio en los feudos.- Persona que emplea obreros en trabajo y mano de obra. ( 1 )

El patrón puede ser una persona física como una persona moral, porque a diferencia del trabajador no está obligado a prestar un servicio que se traduzca

(1) Diccionario Enciclopédico Abreviado. Tomo VI. Pág. 561

en energía humana de trabajo. Sino al recibirlo, pagar un salario, tratar con la debida consideración al trabajador y para ello no necesariamente tiene que ser una persona física, pues tambien las morales pueden tener a su cargo dichas obligaciones.

Al efecto el artículo 10° de nuestra Ley Federal del Trabajo nos dá una definición legal de patrón, que a la letra dice:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Nuestra Ley Federal del trabajo aclara tambien qué " Si el trabajador, conforme a lo pactado o a las costumbres utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será tambien de éstos".

En esta parte del artículo 10° vemos que ya se hace una aclaración fundamental, que al considerar que los trabajadores son contratados para ejecutar o realizar algún trabajo, sepan en un momento dado en caso de controversia que pudiera sucitarse, que al patrón que deben demandar, es al patrón del trabajador que los contrató.

No se debe olvidar jamás que la prestación de un servicio puede pactarse, sin que para ello intervenga directamente el patrón, en virtud de que dicha -

relación laboral puede celebrarse por sus representantes - tal como se desprende del artículo 11° de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "...Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección ó administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Nos damos cuenta entonces, que la facultad del patrón de dictar órdenes para la realización de los trabajadores, pueden ejercitarse por sus inferiores, - siempre que se coloque dentro del artículo 11°, por lo anterior dichos representantes pueden contratar y colocarlos - como sujetos activos dentro del concepto del artículo 20° que dice: "...Se entiende que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario; sin embargo el que resulta obligado es sin duda el patrón ya sea por virtud de un mandato expreso ó tácito. No es indispensable que el representante - haya sido investido de esa facultad mediante un mandato - formal, pues se presume, que en ausencia de una autorización escrita cuando en razón de la posición que el representante guarda en la empresa, el trabajador supone que contrata válidamente con la empresa y no con un tercero".

En tal situación, el patrón es sujeto del derecho civil o mercantil, integrando una clase social

representativa del capital, motivo por el cual se les considera capitalistas o propietarios, pero sin que su calidad de clase social y el derecho del trabajo les otorgue de rechos de carácter social,, ya que los fines de éstos son dignificadores, proteccionistas, reivindicadores y encaminados precisamente a socializar los bienes de la revolución proletaria.

TRABAJADOR.- El maestro Baltazar Cava  
 os Flores, manifiesta que el concepto del trabajador reviste singular importancia, ya que a esta persona física se dirigen todas las disposiciones legislativas de carácter laboral, ya que el trabajador es en consecuencia lo fundamental para el derecho del trabajo, por lo tanto, el poder señala con precisión qué persona reviste tal carácter es indispensable para que pueda aplicarse razonablemente todos los preceptos consignados en nuestra legislación laboral. ( 2 )

El maestro Ludovico Borassi, en su libro " Tratados del Derecho del Trabajo" dice: " Son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, de tal manera que el de-

(2) La Evolución del Derecho del Trabajo.- Págs. 62 y 63.

recho laboral no considera como sujeto de él a quién realiza o ejecuta una determinada actividad productora, sino solamente el que en dicha actividad es subordinado, éstos: " A quién pone sus propias energías de trabajo a disposición de otros que con su propia organización, cualquiera que sean sus dimensiones, se habrá de hacer converger aquellas energías hacia el logro de sus fines que se proponga alcanzar." ( 3 )

El maestro Cabanellas, dice: " Siendo así trabajador dentro del derecho del trabajo, quien pone sus propias energías a disposición de otro sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización denominada por la empresa. ( 4 )

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual define al trabajador en su artículo 8° en los términos :  
 "... Trabajador es la persona física que presta a otro física o moral un trabajo personal subordinado".

Sigue diciéndo el artículo 8° " Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada

(3) Ob. Cit.- Pág. 198

(4) Introducción al Derecho Laboral.- Pág. 77

profesión u oficio.- Nuestra nueva Ley, desde luego en esta concepción ha superado a la anterior, que en su artículo 3° decía: "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". En este concepto ha sido superada por la actual legislación, ya que como dice el maestro Baltazar Cavazos Flores, donde la Ley no distingue no debemos distinguir, ya que en la definición decía: "Toda persona", vemos que las personas pueden ser jurídicamente hablando físicas o morales. (5)

El maestro Mario de la Cueva, a este respecto dice: Que el trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer pues y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres en relación con ciertos trabajos, los dos sexos y como primer elemento a la definición del trabajador debe ser la idea de que únicamente puede ser una persona física y los dos sexos se encuentran equiparados en la Ley en este sentido con igual protección y como primer elemento a la definición de trabajador se les debe considerar únicamente como personas físicas.- El derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal del trabajo que desarrolla en la prestación del servicio, las personas morales o jurídicas,

(5) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit.- Pág. 66.

son incapaces, dada su naturaleza de prestar un servicio - que consiste en energía humana de trabajo; y no se comprende como podrían aplicárseles las reglas sobre salarios mínimos, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc. ( 6 )

Por todas estas situaciones nuestra actual Ley Federal del Trabajo, es superior a la anterior, ya que no trata en su definición precisamente el concepto general de "personas " sino que ya hace la aclaración en el sentido de que debe ser una persona física.- También ha superado el actual artículo 8° de la Nueva Ley Federal del Trabajo el 3° de la anterior Ley, en virtud de que el mismo, disponía que el servicio podía ser material, intelectual o de ambos géneros..., dicha disposición además de contener una falsedad en cierto aspecto era tentatorio a la dignidad del obrero, atentatoria, porque el servicio prestado podría ser material, intelectual ó de ambos géneros, se acepta tácitamente que el servicio en cuestión podría haber sido exclusivamente material o intelectual y no es admisible, sin lesionar la dignidad humana, aceptar tal hipótesis ya que un trabajador no podría prestar un servicio exclusivamente intelectual, ya que en la mayoría de los casos por más intelectual que fuera un servicio tendría algo de materialidad, a menos que se pagara a un trabajador para que -

(6) Derecho Mexicano del Trabajo.- Pág. 416

únicamente pensara; igualmente aceptar que un servicio fuera exclusivamente material, sería tanto como equiparar al trabajador con una máquina lo que indiscutiblemente contrariaba la propia esencia del derecho laboral. ( 7 )

El artículo 8° de la Nueva Ley Federal del Trabajo estatuye qué: " Trabajador es una persona física que presta a otra física o moral un servicio subordinado, para efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio ".

Sin embargo, aunque se ha dado un paso hacia adelante, nuestra actual Ley en dicho artículo acepta varias críticas:

a).- En cuanto que también habla, en su segunda parte, de la actividad humana y que debe entenderse por trabajo ya -- que el mismo, puede ser intelectual o material; en esta parte cabe la crítica que le hicimos al artículo 3° de la Ley de 1931.

b).- Por lo que respecta a su primera parte, expresa que -- trabajador es la persona física que presta a otra física ó moral, un trabajo personal subordinado, aquí la crítica que le podemos hacer es de la palabra subordinado, ya que ésta-

(7) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 64.

va en contra de la dignidad humana, ya que si bien es cierto que el trabajo es un derecho y un deber social, y por ello ha sido recogido por varias legislaciones extranjeras, ésto también se encuentra implícito en el artículo 123° de la Constitución Mexicana de 1917 y así igualmente lo recoge el artículo 3° de la Nueva Ley que dice: " El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien la presta y debe efectuarse en consideraciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y sus familias ".

" No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política ó condición social ".

También y por lo mismo, es cierto que la palabra subordinación va en contra de la dignidad del trabajador, ya que, es un concepto cien por ciento burgués, y no es característico del contrato de trabajo, además no hay que perder de vista igualmente, que el contrato de trabajo en el artículo 123° no lo es de carácter civil, sino de carácter social, en tal situación y como dije hace un momento, debe desecharse la palabra subordinación ya que se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, pues recuerda al contrato de trabajo del derecho civil y las locatios, donde

el patrón era el amo, en tanto que el trabajador era un - esclavo, en síntesis, un subordinado.

Por todas estas consideraciones en el - nuevo artículo 8° de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tampoco está debidamente ancausado el concepto de trabajador, ya que no se le dá a la persona que labora el carácter que le corresponde, y mucho menos se le dá al servicio su verdadera categoría; en tal situación al igual que el maestro -- Trueba Urbina, diremos qué: " Trabajador es toda persona física o moral en el campo de la producción económica o fuera de ella en cualquier actividad, subordinada ó autónoma, a - cambio de un salario ".

Veamos hora, quienes son trabajadores - que ampara nuestro artículo 123° Constitucionalmente de --- nuestra nueva Ley del Trabajo.- El artículo 123 declara:.. " El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases si\_ - guientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales - registrarán.

a).- " Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, ar - tesianos y, de una manera general todo contrato de trabajo" Del tan mencionado artículo se desprende que todas las per - sonas físicas que prestan un servicio dentro del campo de - la producción económica o fuera de ella ya sea en la acti - vidad subordinada, dependientes o bien en forma autónoma por

la cual creo que, no puede hacerse una enumeración casuística sino manifestar únicamente que todo el que presta un servicio a otro dentro de los lineamientos que he mencionado queda protegido dentro de la Ley Federal del Trabajo, y por consiguiente dentro del artículo 123 Constitucional.

Para el maestro Trueba Urbina todo el mundo es trabajador.- Para Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.- Para los efectos de concepto de trabajador, se entiende que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio., los elementos que pueden desprender de este precepto mencionado., dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.- La dirección y la dependencia a que se refiere la Ley de 1931 solo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues esta puede darse -- sin aquéllos.- El servicio, por otra parte, siempre tiene - que ser presentado en forma personal.

El artículo 3° de la Ley de 1931 determinaba que, trabajador, era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un Contrato de Trabajo.- Dicho precepto a mi entender fué superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo --

atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores.- Era falso porque afirmaba que trabajador era: " ...Toda -- persona " y las personas pueden ser jurídicamente hablando físicas o morales, y el trabajador nunca podría ser una persona moral , siempre tiene que ser una persona física;- atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser " material, intelectual- ó de ambos géneros", y al decir de ambos géneros se enten- día que el servicio podía ser exclusivamente intelectual ó exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya - que por más material que en apariencia sea un servicio, -- siempre tiene algo de intelectual.- Sostener lo contrario- equivale a comparar al trabajador con una máquina.

Con la nueva ley, el trabajador es de -- planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios a menos que exista disposición expresa pactada en con- trario.

El trabajador " temporal" es aquel que- sustituye a otro por un lapso determinado.- El trabajador - de " temporada" es aquel que presta sus servicios en labo- res cíclicas como la zafra, pisca de algodón y tiene todos- los derechos de un trabajador de planta.

El trabajador llamado " eventual" no es el que, como su nombre lo pudiera indicar presta sus servi\_

cios " eventualmente", sino aquel que preste sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa. Ejem: En una fábrica textil es trabajador eventual-aquel que engrasa las máquinas aunque tenga mucho tiempo - de hacerlo, por otra parte, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con sede en la Ciudad de México, D.F., resolvió en el amparo RT16/77 promovido - por la Lotería Nacional en revisión en el sentido de que - los billeteros no tienen el carácter de trabajadores, en - virtud de que no desempeñan un trabajo personal subordinado.

INTERMEDIARIO.- El artículo 12 de Nuestra Ley define al intermediario como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón". ( 8 )

El artículo 13 previene que no serán - considerados intermediarios sino patrones las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios-suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de-las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios - directos de las obras o servicios por las obligaciones contratadas con los trabajadores.

El Dictamen que formuló la Comisión de  
(8) Ley Federal del Trabajo. Ed. 1980.

signada por la Cámara de Diputados se indica que precisa - la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores que, sin éste nuevo concepto podrían quedar desprotegidos en forma anterior.- Se pretende dar solución a los problemas que en ocasiones algunos patronos indebidamente, de interpócritas se han valido de personas que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los que su propia empresa y para negarles las prestaciones adicionales correspondientes.

El legislador dispone ahora que si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios, se entiende que en realidad es intermediario; pero a contrario sensu si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el carácter de intermediario, sino de contratista.

Esta es una consecuencia natural del principio de igualdad sostenida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley, ya que no existe diferencia entre el trabajador contratado y el que se contrata por conducto de un intermediario.

Dice Mario de la Cueva que " La intermediación ha sido una de las actividades mas innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mer

cancia es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía"(9)

El intermediario ha sido y sigue siendo, pese a las medidas legislativas tomadas para evitarlo, una figura preferida de quienes procuran el fraude legal.

La Ley de 1931 contemplaba solo la hipótesis de la persona que contrataba los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. -- ( Art. 5º ) ( Art. 13 ).

La figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis.- En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas

En el caso de las agencias de colocaciones a las que se refiere la fracción XXV del inciso A, del Artículo 123 Constitucional, en la que se dispone que: " El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstas, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial ó particular". Jurídicamente el intermediario no participa (9) De la Cueva Mario, citado por Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo.- Pág. 454.

pa en la relación de trabajo simplemente relaciona a dos - sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

En la segunda hipótesis el intermedia\_rio actúa a nombre propio y crea entre el y los trabajado\_ res una relación directa generalmente con el ánimo de evi\_ tar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la Ley.

La Ley contempla una tercera figura, - aunque la admite con visibles reservas.- Se trata de los - llamados " contratistas" los cuales se entiende que no se - limitan a poner a disposición del patrón la obra sino -- qué, además, aportan los materiales y el equipo necesario - para la realización de la obra.- De todas maneras su condi\_ ción de contratistas queda sujeto al hecho de que sean la\_ boralmente solventes ya que, de otra manera las obligacio\_ nes quedarán a cargo en forma directa o indirecta, de la - empresa principal sin perjuicio de la responsabilidad soli\_ daria del contratista devenido intermediario.

NEGOCIACION.- La negociación es aquella que es planeada u organizada para lograr un objetivo co\_ mercial por medio de trabajadores, materias primas y todo- aquello que sirva para el buen funcionamiento de la negocia\_ ción, obteniendo a cambio un lucro, el cual es su finalidad de esta negociación.

Al respecto el maestro L. Mantilla da una definición sobre la negociación y que a la letra dice: " La negociación, es el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con propósito de lucro". ( 10 )

Desprendemos de esta definición que la negociación es el lugar donde se desarrollan actividades, - como también en la empresa, sucursales o establecimientos, mismos que quedarán analizados posteriormente.

Para que exista un buen funcionamiento de la negociación es preciso que colaboren trabajadores, - cuyos servicios son prestados mediante su fuerza de trabajo existiendo con ello una relación jurídica que encuentran -- respecto del dueño de la negociación, y por supuesto el trabajador, y por los cuales se rigen por medio de un contrato de trabajo.

Las cualidades peculiares de quienes -- forman el personal, son en ocasiones, de máxima importancia para la negociación, y de aquí que los derechos a la prestación de los servicios del personal no pueden omitirse al -- mencionar los elementos constitutivos de la negociación., - pues como dijimos con antelación son necesarios para que - que exista un buen funcionamiento.

(10) Derecho Mercantil.- Pág. 112,

EMPRESA.- Daremos un concepto de lo que es la empresa y desde luego diremos, que la empresa es una institución eminentemente económica que ha sido trasplantada al derecho.- En el reconocimiento y reglamentación de esta figura como muchas otras, la ciencia jurídica va a la zaga de la económica ofreciendo la regulación legal de la evolución económica va ofreciendo....Por empresa entendemos la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para - el mercado. ( 11 )

El concepto de empresa ha evolucionado de su consideración objetiva como acto de comercio o mejor dicho como "...Una modalidad del ejercicio del acto de comercio" dentro de la numeración propuesta por primera vez - por el Código de Napoleón, y después de todos los Códigos - que le siguieron hasta la consideración subjetiva del moderno Código Civil Italiano para el cual la empresa está constituida por la actividad del empresario. ( 12 )

Está destinada a crear una comunidad de cosas que se condensan en una unidad. ( 13 )

(11) Barrera Graff.- Tratado de Derecho Mercantil. Pág. 164

(12) Artículo 2082 del Código Civil Italiano.

(13) Ascarelli. Lezioni de Dir-Iritto, Commerciale, introduzione Milán citado por Barrera Graff. Pág. 96.-

Mantilla Molina, critica desde luego el término denominado " empresa " para referirse a una fábrica o establecimiento; y nos dá un concepto de negociación mercantil que para el estudio que estamos haciendo podemos -- usarlo como sinónimos y dice este último maestro qué " Negociación Mercantil " la podemos definir como el conjunto de cosas, derechos combinados para obtener al público bienes ó servicios sistemáticamente y con propósitos de lucro. ( 14 )

Sigue diciendo el maestro Mantilla Molina, que la expresión de establecimiento mercantil es más -- propia para designar el local donde se desarrollan las actividades técnicas de la negociación, la cual puede tener una multiplicidad de establecimientos conservando su propia unidad.

El carácter jurídico de la negociación para establecer el carácter jurídico de la empresa o negociación mercantil son variadísimas las teorías que se han formulado, unas veces se piensa que es una persona, otras que es un patrimonio, otras que a la vez es una persona y patrimonio, ahora, se le considera como una organización -- también como idea organizadora, otras teorías la consideran como un negocio jurídico , algunas otras como un derecho, - otras como un régimen legal, y desde luego la idea más difundida es la que la considera como una universalidad de hecho.

(14) Ob, Cit. Págs. 101, 102.

Se puede decir que la negociación o empresa mercantil es una universalidad de hecho ya que las diversas partes que la componen por obra del comerciante cuya es, se integra en la unidad de un todo, de una cosa, compuesta - que sin embargo, en cuanto carece de un pasivo propio y no está formada aunque si reconocida por la Ley no puede ser - considerada como una universalidad de derecho. ( 15 )

Concepto jurídico de Empresa.- Hemos dado algunos conceptos de lo que es la empresa pues ésta igual que el patrón como persona física, siempre entra en relación y se da la figura de la substitución patronal, pues al ser transmitida en virtud de un acto jurídico hace nacer la institución que estamos estudiando, la empresa ha sido conceptualada, como una unidad económica jurídica en la que concurren una serie de elementos organizando los factores de la producción, el capital y el trabajo, tales elementos consisten primeramente en los bienes muebles de la negociación, - como las mercancías, la maquinaria de crédito, etc., los bienes inmuebles, principalmente en el que se encuentra el domicilio de la empresa o bien de dicha naturaleza que representan el objeto de la explotación.- Otro de los elementos es el trabajo que debe desarrollarse bajo un principio de organización.- En vista de lo anterior podemos significar que el conjunto de bienes muebles e inmuebles y las energías

(15) Ob. Cit. Pág. 115.

de trabajo, unidad bajo un principio de organización y en caminados hacia un fin, formando una inidad económica jurí dica que se denomina empresa.

ESTABLECIMIENTO.- Desde luego también el establecimiento tiene importancia para la figura materia del presente estudio en virtud que al igual que a la empre sa puede ser motivo de enajenación.

El establecimiento ha sido definido como una reunión de varias personas que trabajan juntas de ma nera permanente en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social. - ( 16 ).

También ha sido caracterizado como " el conjunto permanente de trabajadores que laboran en un mismo lugar y dependientes de un mismo patrono o de la misma socie dad. ( 17 ).

En el artículo 16 apartado segundo de la Nueva Ley del Trabajo, se establece que para efectos la borales: " Debe entenderse por establecimiento la unidad -- técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante - sea parte integrante y contribuye a la realización de los - (16) Durand y Jausad, citado por Guillermo Cabanellas.- In troducción al Estudio del Derecho Laboral.- Vol. II.- Buenos Aires 1960.- Pág. 73.

(17) Cabanellas Guillermo.- Ob. Cit. Pág. 73.

fines de la empresa ". Así pués, nuestra Ley hace una distinción de qué debe entenderse por empresa y qué por establecimiento.

SUCURSAL.- Este punto también tiene mucha importancia para nuestro estudio, toda vez que la sucursual va a depender de una principal, es decir, en este caso será de la matríz.

En el anterir punto referente al establecimiento quedó dicho que " Era el conjunto permanente de trabajadores que laboran en un mismo lugar y dependen de un mismo patrón o de la misma sociedad". Esta definición citada por Guillermo Cabanellas, en relación con la sucursal tiende a reunir también estas características como lo son que dependen de un mismo patrón o sociedad el conjunto de trabajadores a diferencia de que en la sucursal no podrán ser permanentes pues están sujetos a diferente jurisdicción donde se encuentra ubicada la matríz.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, Artículo 16 párrafo segundo, señala qué: " debe entenderse por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, ..... lo importante de la sucursal es que va a ser siempre dependiente de la matríz, debiendo estar esta integrada por uno o varios representantes de una misma razón social.

EL BENEFICIO DE LA PRESTACION DE SERVI-

VICIO.- Primeramente analizaremos que es la prestación de servicio, es decir, en que le favorece a una empresa la prestación hecha por un trabajador; ya que en una sociedad determinada toda la fuerza de trabajo, representada por una suma de valores de todas las mercancías, constituye una y la misma fuerza de trabajo; así lo patentizan miles de millones de actos de cambio.

Por consiguiente, cada mercancía por separado no representa más que una cierta parte del tiempo de trabajo socialmente necesario, pues al equiparar sus diversos productos sometidos a cambio los hombres equiparan sus diversos trabajos como modalidades de trabajo humano.- No se dan cuenta, pero lo hacen como se ve el valor, no es más que una relación entre dos personas, en otras palabras, podemos decir que, es una relación encubierta por una envoltura material sólo partiendo del sistema de las relaciones sociales de producción de una formación social históricamente dada, relaciones que toman cuerpo en el cambio, fenómeno generalizado que se repite miles de millones de veces, cabe llegar a comprender lo que es el valor.- Como valores, las mercancías no son mas que cantidades determinadas de tiempo de trabajo coagulado por el trabajador en beneficio de la empresa dejándole ganancias a ésta en dinero, producto en que culmina el desarrollo del cambio y de la producción de mercancías, disimula y encubre el carácter social de los --

trabajos parciales, la concatenación social existente entre los diversos productores unidos por el mercado.

El dinero que es obtenido mediante el beneficio de la prestación de servicio por el trabajador hacia la empresa, supone cierto nivel de cambio de mercancías.- Las distintas formas de dinero son simple equivalencia de mercancías. medios de circulación pago, tesoro, dinero mundial son distintos grados de proceso social de producción.

El crecimiento del valor primitivo del dinero que se lanza a la circulación es lo que se llama plusvalía.- Ese " acrecentamiento " es lo que se llama plusvalía, que son las ganancias que obtiene una empresa por el beneficio de la prestación de servicio de uno o varios trabajadores asalariados, ya que del dinero lanzado a la circulación capitalista es un hecho conocido a todo el mundo. Y precisamente, ese " acrecentamiento " es lo que convierte el dinero en capital o sea, una relación social de producción determinada.- La plusvalía que en este caso son las ganancias de los empresarios, pues la plusvalía no puede provenir de la circulación de mercancías, pues ésta solo conoce el intercambio de equivalentes; tampoco pueden provenir de un aumento de los precios, pues las pérdidas y las ganancias recíprocas de vendedores y compradores se equilibrarían, se trata de un fenómeno social generalizado, y no de un fenómeno individual.

Para obtener la plusvalía o ganancias- por la fuerza física de trabajadores a beneficio de la em- presa es menester que el poseedor de dinero necesita encon trar en el mercado una mercancía cuyo valor de uso posea - la singular propiedad de ser fuente de valor, y esta mercan- cía existe: es la fuerza de trabajo del hombre.- Su uso es el trabajo y el trabajo va a crear un valor y beneficio por esa prestación de servicios.- El poseedor de dinero compra la fuerza de trabajo por su valor, determinado como el de - cualquier otra mercancía., por el tiempo de trabajo social- mente necesario para su producción ( es decir, por el costo del mantenimiento del obrero y su familia ).- Una vez com- prada la fuerza de trabajo, el poseedor del dinero, empres rio o capitalista tiene el derecho de consumirla, es decir, obligarla a trabajar para beneficio de ésta.

Por lo tanto diremos que el beneficio - de la prestación de servicio por parte de uno o varios tra- bajadores beneficia única y exclusivamente al empresario, - tocando esto desde el punto de vista económico y social, ya que por la fuerza de trabajo realizado por un empleado u - - obrero tanto intelectual ó físicamente hablando, reeditarán ganancias en dinero aumentando así sus intereses para el pa- trón y que éste a su vez siga ocupando los servicios de los trabajadores para beneficio propio.- Y el trabajador no es mas que otra cosa, que una persona que está limitada a obte

ner beneficios propios de la misma, salvo su salario y prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo, en las cuales tratan de darle un modus vivendis tanto para él como su familia.

PATRON SUSTITUTO.- El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.- La subrogación puede definirse como " la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta -- asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida" .

Los antecedentes de la subrogación parecen encontrarse en el derecho moderno francés, particularmente en el Código Civil de 1804, que regula " el pago con la subrogación " ( Arts. 1249 a 1252 ), y de allí fueron tomados por las legislaciones hispanoamericanas.- El Código vigente la consigna en los artículos del 2058 al 2061.- Sin embargo no pueden aceptarse en plena conciencia entre la -- subrogación civil y la sustitución patronal del derecho de trabajo.- En realidad la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del original La sustitución patronal es mucho más que eso. ( 18 )

En si podemos decir, que patrón sustituido

to es la persona física o moral que reúne las condiciones - establecidas en los artículos 10 y 13 de la Ley Federal del Trabajo, para actuar como tal y que pasa a ocupar el lugar del patrón sustituido por cualquier causa que lo subrogue - en sus derechos y obligaciones, ya sea por compraventa, o - cualquier otro medio.- Esto és, los patrones tienen la ti\_ tularidad de los bienes efectados a los fines específicos - de las fuentes de trabajo, razón por la que pueden disponer de ellos de acuerdo con el régimen de propiedad privada vi\_ gente y garantizado por nuestro derecho, pero en cuanto es patrón de los trabajadores de acuerdo con la Ley quién lo - sustituye debe ser también patrón con todas las obligacio\_ nes inherentes a tal personalidad.

PATRON SUSTITUIDO.- El presente tema, - nos lleva a estudiar el artículo 41 de la Ley Federal del - Trabajo, que habla precisamente sobre la sustitución patro\_ nal.

Empecemos por analizar el artículo 41 - de la Ley Federal del Trabajo que dice:

" La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.- El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de - trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la susti\_ tución, hasta por el término de seis meses, concluido éste-

subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al Sindicato ó a los trabajadores. ( 19 )

La figura jurídica de la sustitución patronal dice el autor Rafael Caldera, ha sido vista como un reconocimiento personería económica de la empresa independiente de su titular.- Se ha hablado por ello de la despersonalización de la relación de trabajo y la concepción de las empresas como organismos fuertemente constituidos y durables, a los cuales todos los colaboradores están ligados por una serie de derechos o de bienes. ( 20 )

En este sentido la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al parecer, estableció la existencia de un derecho real de los trabajadores sobre la empresa; en ejecutoria del día 17 de marzo de 1945. Amparo Directo 6729/42 se dispuso: Los tratadistas en Derecho Industrial consideran que los trabajadores prestan sus servicios a las industrias y no a los patrones en otras palabras, que los derechos dimanen del contrato de trabajo no constituyen de la relación individual de personas, sino a -

(19) Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

(20) Derecho del Trabajo.- Pág. 320.

una económica real entre el obrero que desempeña un trabajo que forma parte del proceso de producción y el patrono-impersonalmente considerado, que constituye el capital en el sentido económico, por lo tanto, aún cuando exista un cambio de personas físicas o morales en un negocio, los contratos de trabajo surten sus efectos jurídicos en contra del adquirente quines además adquieren la responsabilidad del anterior patrono denuada de sus propios contratos.- Por lo antes expuesto podemos considerar, que los trabajadores tienen una especie de derecho real en relación a los bienes de las fuentes de trabajo, pero desde luego, no es posible tomarlo como un derecho real ya que para sus existencias se requiere que una cosa se encuentre sometida a poder de una persona, en virtud de una relación inmediata que sea oponible a cualquier otra persona.- Ya que pensar lo contrario nos conduciría a discurrir que el patrón en ningún momento tiene derecho de propiedad respecto de los bienes de la negociación, y por lo tanto dejaría a nuestro juicio, de tener tal carácter desvirtuando así y haciendo imposible la aplicación del Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideraremos que el patrón puede enajenar bienes de la negociación, siempre y cuando se conserve por la fuente de trabajo.- De igual manera, estimamos que los trabajadores han adquirido derechos en la empresa, de los cuales como dice el maestro De la Cueva :

" No pueden ser desposeidos, tal es el caso del derecho de jubilación, en donde el patrón no puede efectuar acto alguno que impida su realización; o bien el derecho de antigüedad, o el derecho que se tiene al aumento progresivo de período de vacaciones, el derecho de ascenso-etc. ( 21 )

Y mientras más evolucione nuestro derecho del trabajo, mayores serán los beneficios y derechos - que a su favor adquieran los trabajadores.

El Lic. Luis Muñoz nos dice: que para mayor protección de los trabajadores, el Artículo 35 ( refiriéndose a la Ley de 1931 ) creó una forma " Sui Génesis" - de subrogación que se llama " Sustitución ", la que produce la figura que estudiamos, de que no obstante que el patrón que sustituye al original sea subrogado en todos los derechos que tenía para los trabajadores, el sustituto se le obliga a quedar solidariamente responsable con el nuevo patrono por todas las obligaciones que se deriven de los contratos o de la Ley, organizadas antes de la fecha de la sustitución.

Esta obligación solidaria, prescribe - en un término de seis meses contados a partir del momento - en que los trabajadores se les notifica o tienen conocimiento de la sustitución. ( 22 )

(21) De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 443.

(22) Comentarios a la Ley del Trabajo. Pág. 265

El patrón sustituido no es más que la persona física o moral que inicialmente ocupa los servicios de los trabajadores de una empresa, taller, agencia o establecimiento, etc..., hasta el momento en que se trasmite la negociación a otro patrón, es decir, hasta que se efectúa el cambio patronal.

El maestro J. Jesús Castorena, nos dice que la sustitución patronal no afectará los contratos de -- trabajo existentes, dice en el Artículo 35 ( refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo de 1981).. " El patrón es libre - en cualquier momento de disponer de su negocio, etc." El - negocio mismo como todo bien patrimonial puede ser objeto - de embargo, de remate, de transmisión a título universal, etc.

El ejercicio de aquel derecho y las al teraciones jurídicas de cualquier orden que traigan apareja do de quién lo hacía no implica, ni la terminación de la re lación de trabajo existente ni su alteración". ( 23 )

Nos sigue diciendo el maestro J. Jesús Castorena, que la " Sustitución" término empleado por la -- Ley alude a un efecto de un acto jurídico llámese subrogau ción, compra-venta, arrendamiento, traspaso, etc. de una - resolución judicial, remate, adjudicación, etc...de hecho-

(23) Manual de Derecho Obrero. Pág. 111

desapoderamiento lícito o ilícito, etc.,.....lo que importa para la relación de trabajo es el cambio de una persona " Patrón ", por otra persona " patrón". ( 24 )

Y el mismo autor agrega: "...Que hay - sustitución de patrón cuando una persona adquiere la facultad o derecho de explotar una empresa, o de hecho la explota y deshaloja en servicio de uno o como consecuencia del - otro a la que lo venía haciendo " ( 25 )

Nosotros decimos que la Ley ha previsto la posibilidad de que funcionando una empresa; el patrón - por convenir a sus intereses traspasa a un tercero el negocio con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores.- Y como el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores - existentes y por lo mismo, no estar ligado con los nexos -- que existan con el patrón anterior.

Conviene aclarar que el patrón sustituido tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la sustitución.

Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón anterior - Así lo resolvió con claridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- ( 26 )

( 24 ) Ob. Cit. Pág. 112

( 25 ) Ob. Cit. Pág. 112

( 26 ) Guerrero Equerio. Manuel de Derecho de Trabajo.- - Pág. 53

Creemos fundamental, transcribir en este momento, para fijar correctamente el concepto de la figura que estamos estudiando, íntegramente una ejecutoria dictada por nuestro máximo Tribunal el día 12 de febrero de 1936 Toca 5950/35 2a. Jacinto Narvaez, y contemplando el problema que presentamos a la Ley del Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y desde luego dicha ejecutoria nos encamina a una mayor comprensión de la Institución., materia de la presente tesis:

Así se señala en la tesis:

" Para que exista sustitución de patrono es requisito indispensable que una negociación considerada como unidad económica jurídica se trasmita de una persona a otra en forma tal que el patrimonio, como unidad o parte del mismo, a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza económica jurídica, pase a ser patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica como tal, pase a una nueva persona, puesto que la sustitución de patrono no es sinc, la transmisión de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro y la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica produce un doble efecto, consistente el primero en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si se hubiere efectuado la transmisión, en atención a que -

éstano es parte de los trabajadores, y consiguientemente, -  
no pueden ejecutarse sus derechos, y el segundo en el nuevo  
patrón responde, en los términos del artículo 35 de la Ley  
Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes a favor  
de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una trasmisión  
de obligaciones como consecuencia de la necesidad de -  
garantizar los salarios de los obreros cuando existe una --  
trasmisión total, es decir, cuando la unidad económica em-  
presa, pasa a ser propiedad de un nuevo patrono, no existe-  
ninguna dificultad en la aplicación del artículo 35, pero -  
el problema surge cuando una negociación vende parte de una  
maquinaria, útiles o enseres, o traspasa a otra persona al-  
guna de sus sucursales o dependencias, que conjuntamente, -  
constituida la primitiva unidad económica.- Por lo que a -  
la primera cuestión se refiere, esto es a la trasmisión de-  
parte de la maquinaria, útiles y enseres de la negociación,  
resulta desde luego evidente que no puede hablarse de susti-  
tución de patrono, porque si el artículo 35 abarca también-  
estos casos se llegaría a la conclusión de que los adquirien-  
tes de las mercancías, útiles, enseres de una negociación, -  
que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como uni-  
dad económica, serían responsables de las obligaciones con-  
traídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible -  
la venta de productos, pero la venta que hace una negocia-  
ción de una de sus sucursales así produce el efecto de ha-

cer el adquirente de la misma, patrono sustituto y responsable, en los términos del artículo 35, con relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentran ligados, precisamente, a la sucursal o dependencia que se hubiere vendido, puesto que, por una parte el trabajador va a -- continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrón y por otra, está quién en el futuro va a cubrirle un salario y a cumplir obligaciones que los patronos tienen -- con relación a los trabajadores, lo que además encuentra -- apoyo en el hecho de que al consignar el artículo 35 la tésis de que el nuevo patrón no se considera sustituto del anterior, persigue, como finalidad fundamental que los bienes del establecimiento en que el trabajador presta sus servicios garanticen a éste de las responsabilidades en el que -- el patrón hubiere podido incurrir, esto és, se estima en -- términos generales, que estos bienes, independientemente -- del propietario responde del cumplimiento, de los contratos de trabajo además de la responsabilidad del patrono anterior, como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus servicios en la sucursal vendida, sino en otra o cuando es empleado general de la negociación y sus funciones continúan intactas -- con relación a las dependencias no vendidas y, por consecuencia su condición de trabajador permanece intocada es decir, continúa dependiendo del mismo patrón, y de él recibe su salario y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones -

derivadas del contrato de trabajo, es evidente que no se opere sustitución alguna, en primer lugar, porque no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes; en segundo, porque el patrono anterior continúa sustituyendo como tal, y en esa virtud, no podrán hablarse de sustitución sino a lo sumo, la acumulación de patronos y en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado, a saber que no habría sustitución sino acumulación de patronos, está indicando claramente que no es el caso de aplicar el artículo 35, disposición que en manera alguna prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación ni impone tampoco a los adquirentes de ella la obligación de cubrir las responsabilidades que no pudiera incurrir el dueño de la negociación total máxime que, por continuar intocado el contrato de trabajo, según ya se dijo, no se podría imponer esa responsabilidad al adquirente de una sucursal pues to que se ignora de manera absoluta, las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación incurra, las que podrían ser extraordinariamente graves, y si el artículo 35 determina la responsabilidad, de lo contrario, se le haría responsable no solo por esos actos sino además por lo que en el futuro puede cometer el dueño de la negociación, persona distinta sobre la que no puede ejercerse ninguna violencia con las circunstancias, de que el patrón sustituto, si bien al efectuarse la transmisión puede investigar la res

ponsabilidad que en ese momento exista y calcular, en esas condiciones, la conveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para preveer actos futuros de su vendedor que podrían si se admitiera la sustitución, redundar en su perjuicio.

En otra ejecutoria se dice: " La teoría Jurídica de la sustitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón sustituido al momento de operarse dicha sustitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto por lo que si éste despide a un trabajador legalmente no puede tener responsabilidad aquél.- Directo 1207/46/1a. Antonio Oñate 28 de agosto de 1947.

Posteriormente en una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, se dice : " Que hay sustitución de patrón cuando el centro de trabajo es transmitido como unidad económica jurídica, de una persona a otra, sin que exista solución de continuidad en las actividades de la misma, porque si la defensa del patrón demandado consiste y que no hubo tal sustitución porque la negación fué clausurada por su anterior propietario y vuelta a abrir tiempo -- después por aquél, pero sino prueba que ininterrumpidamente siguieron desarrollándose las actividades propias del negocio, dicho patrón es responsable de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que no el sustituto se ha

bían celebrado". Directo 2207/52/1a. Francisco L. Santoyo 17 de octubre de 1956 luego entonces, la tésis fundamental que sostiene nuestro más alto tribunal es la que para que exista sustitución patronal es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económico-jurídica, llámese empresa, taller, sociedad, etc; se trasmite de una persona a otra en propiedad, es decir, que los bienes derechos y obligaciones inherentes a la misma salgan de un patrimonio para entrar en otro.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- Daremos un concepto de lo que es la responsabilidad y distinguir más adelante las clases de la misma.

Todo hecho cualquiera del hombre, que cause a otro un daño obliga a repararlo a aquél por cuya falta ha acontecido; el Artículo 823 del Código Civil Alemán a su vez dispone: " El que por un hecho contrario al derecho ataca con intención o negligencia, la vida, el cuerpo, la salud, la libertad, la propiedad, o cualquier otro derecho de otra persona, está obligado para con ésta a la reparación del daño que de aquel hecho ha resultado".

En estos preceptos observamos en forma evidente una responsabilidad de carácter subjetiva, misma que nuestro Código Civil recoge al prevenir en su artículo 1910: " El que obrando ilícitamente o contra las buenas --

costumbres, cause un daño a otro, está obligado a repararlo a menos que demuestre que el daño se produjo a consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la misma víctima.

Ahora bien, las nuevas corrientes del derecho y en particular el Derecho del Trabajo, han modificado estos conceptos al instituir una responsabilidad de carácter objetivo en otras palabras, la idea de culpa, se es responsable no sólo del daño causado por hechos propios, sino también del causado por personas por las cuales se debe responder y del riesgo que una empresa pueda motivar.

El propio Código Civil en su Artículo 1913 aceptó expresamente la responsabilidad objetiva, que a la letra dice: " Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o substancias peligrosas por sí misma, por la velocidad que desarrollen por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas está obligada a responder del daño que cause aunque no obre ilícitamente a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima. ( 27 )

Al respecto, se pregunta al maestro -- Ernesto Gutiérrez y González, porqué surgió esta teoría? -- (27) Artículo 1913 Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

Qué orilla a los tratadistas a pensar en una responsabilidad sin culpa? En este siglo se desarrollaba la gran industria transformando las condiciones de vida y marcando una profunda evolución en el medio social, con ello aumentaron los accidentes en que eran víctimas los obreros, y de acuerdo con la tradicional teoría de la responsabilidad deberían éstos probar, que su accidente provenía de culpa de sus patrones.

Con ello se colocaba a las víctimas de los accidentes de trabajo, en la imposibilidad, la más de las veces de obtener reparación porque los accidentes se debían por lo general al funcionamiento mismo de las máquinas, en forma independiente de cualquier culpa cometida con el patrón.

Ante esta injusticia era urgente acudir en ayuda de los obreros y se pensó primero, en declarar responsable al patrón por tener a su servicio máquinas defectuosas, pero en ello no se desplazaba la carga de la prueba, ya que era el obrero quién tenía que demostrar el defecto del equipo, lo cual en última instancia era dejar al trabajador en la misma condición.

Sauzet y Santelett, intentaron demostrar que el patrón está obligado por los accidentes que

sufren sus obreros en virtud del contrato de trabajo, pues corren a cargo de aquel garantizar la seguridad de éstos.-

( 28 )

De tal forma que si el trabajador sufre un accidente, es porque el patrón ha faltado a su obligación de seguridad y que por lo mismo responsable, a menos que demuestre que el accidente se debió a una causa que le es extraña; de esta forma se buscó rebatir la carga de la prueba, pero tal sistema no progresó por lo artificial, pues la jurisprudencia francesa nunca admitió que por el contrato de trabajo, se obligue al patrón a que el obrero resulte sano y salvo en sus labores.

Se buscó entonces establecer la responsabilidad directa del patrón no por medio de subterfugios como lo anterior y se dijo de plano que : ..... " puesto que la necesidad en que el obrero se encuentra de probar la culpa cometida por el patrón es la que impide obtener indemnización, supriman la culpa y afirmen que somos responsables por el solo hecho de que al obrar hayamos ocasionado un perjuicio independientemente de cualquier cul-

(28) Sauzet y Santelett., citados por el Maestro Gutiérrez y González en su obra Derecho de las Obligaciones.-

pa, esta es la teoría del riesgo " ( 29 )

Así empezó a surgir la teoría objetiva-hasta nuestros días y actualmente de acuerdo con lo expues\_ to en materia laboral, el patrón deberá responder si alguno de sus trabajadores sufre algún accidente, no porque haya - incurrido en culpa, sino por el riesgo creado que su empresa representa.

Así mismo en el Artículo 123 Constitu\_ cional en su fracción XIV se indica:

" Los empresarios serán responsables - de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesio\_ nales de los trabajadores, con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que efectúen, por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según qué, - haya traído como consecuencia la muerte o simplemente inca\_ pacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo -- con lo que las leyes determinan.- Esta responsabilidad -- substituirá aún en el caso de que el patrón contrate por - un intermediario. ( 30 )

En el Artículo 1935 del Código Civil - (29) H. y L. Mazeaud. Tratado Teórico y Práctico de la Res\_ ponsabilidad Civil Delictuoso y Contractual.-

. Traducción de Carlos Valencia Estrada.- Pág. 27

(30) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

se establece: " Los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por tanto, los patrones deben pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para el trabajador, esta responsabilidad subsistirá aún en caso de que el patrón, -contrate el trabajo por intermediario. ( 31 ).

En el Artículo 1936, incumbe a los patrones el pago de la responsabilidad que nace de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte. ( 32 )

Finalmente el Artículo 1937. El patrón no responderá de los accidentes de trabajo cuando el trabajador voluntariamente ( no por imprudencia) los haya producido.- ( 33 )

Así vemos que en tanto la disposición de nuestra Carta Magna en su fracción XIV del Artículo 123 reconoce la responsabilidad objetiva de los patronos en ca

(31) Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

(32) IDEM.

(33) IDEM.

so de accidente de trabajo y de las enfermedades profesionales; de igual manera con los Artículos transcritos del Código Civil se reconoce la responsabilidad objetiva.

La solidaridad es uno de los elementos que observa el Artículo 41 de nuestra Ley de Trabajo, y exactamente una solidaridad pasiva y que podemos trasladar la al derecho de trabajo, y que utilizando este concepto en el estudio que referimos decimos que es una gran garantía en el cumplimiento de las obligaciones CONTRAIDAS con el patrón sustituido y tienen como finalidad evitar probables fraudes para la clase trabajadora, por cambios patronales aparentes o insolvencia por parte del adquiriente y respecto a la responsabilidad solidaria, la Corte ha establecido la siguiente ejecutoria:

" Cuando la Ley declara a dos o más personas solidariamente responsables de una prestación, el efecto es que ambas sean directamente responsables en los términos del Artículo 1989 del Código Civil que dispone que el acreedor puede exigir de todos los deudores solidarios o de cualquiera de ellos el pago total o parcial del adeudo; por lo que tratándose de una sustitución patronal aceptada por las partes, la Junta no pudo cometer violación de garantía alguna, al declarar, tanto al patrón sustituido como al sustituto responsables solidariamente del

adeudo contraído con los trabajadores ( Juri, Miguel Pág. 1496 Tomo LXXXVIII, del 6 de mayo de 1946 ).

Habiendo visto y estudiado el concepto de lo que es la responsabilidad en el Derecho Laboral, haremos un estudio sucinto, de la clase de responsabilidad - que atañe al patrón sustituto y sustituido en sus relaciones civiles, para pasar a las relaciones laborales con sus trabajadores, en lo cual, haremos un estudio de la solidaridad y mancomunidad dando su concepto y distinción de ambas instituciones.

Decimos que se entiende por solidaridad en el derecho común, cuando existe pluralidad de acreedores y deudores respecto de una misma obligación; hay la presunción de que el crédito o la deuda se deben dividir - en tantas porciones como deudores o acreedores hayan. ( 34 )

El maestro Manuel Borja Soriano nos dice que : " En el Código Civil de 1884, estas obligaciones no tenían un nombre específico por lo cual él las llama -- obligaciones a prorrata.- En cambio en el Código de 1928, hace una clara distinción entre lo que debe entenderse por obligaciones solidarias; así el Artículo 1984 dispone que : " Cuando hay pluralidad de deudores o de acreedores, tratándose de una misma obligación existe la mancomunidad. " (34) Teoría General de las Obligaciones.- Pág. 345

y además se establece en el siguiente Artículo que " La simple mancomunidad de deudores o acreedores no hace que cada uno de los primeros deba cumplir integralmente la obligación, ni da derecho a los segundos para exigir el totalcumplimiento de la misma." Y respecto a la solidaridad, el mismo Código establece en el Artículo 1987 que " La solidaridad es activa cuando dos o más acreedores, tienen derecho a exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación; y la obligación es pasiva cuando dos o más deudores reportan la obligación de prestar cada uno de por sí, en su totalidad la prestación debida."

A diferencia esencial entre las dos clases de obligaciones que estamos estudiando es la siguiente: Que no obstante que en las dos existen pluralidad de sujetos, en la mancomunidad existe la división de crédito o la deuda y en cambio en la solidaridad no hay la posibilidad de esa participación.

Del estudio expuesto anteriormente, se deduce claramente que en el caso que tratamos, respecto a la Solidaridad establecida en el Artículo 41 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la misma es lo que el Derecho común consigna, como solidaridad pasiva y además legal de los patrones sustituto y sustituido respecto a los trabajadores.

El nacimiento de la responsabilidad - frente a los trabajadores.- El nacimiento de la responsabilidad del patrón sustituido que deja al frente de su negocio a un nuevo patrón por el resultado, ya sea de compra, venta, donación, liquidación, arrendamiento, cesión de derechos, traspaso, etc.

El maestro J. Jesús Castorena nos dice " la sustitución de patrón no afectará los contratos de -- trabajo existentes.- El patrón es libre en cualquier momento de disponer de su negocio, puede venderlo, arrendarlo ó concederlo en uso, etc.- El negocio mismo; como todo bien patrimonial puede ser objeto de embargo, de remate de transmisión a título universal.- El ejercicio de aquel derecho y las alteraciones jurídicas de cualquier orden que traigan aparejada la explotación de un comercio por una persona diversa de quién lo hacía, no implica ni la terminación de -- trabajo existente ni su alteración. ( 35 )

Habiendo dado una explicación de lo -- que es la sustitución patronal seguiremos con el estudio -- al que nos hemos avocado.

NACIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD DEL - PATRON SUSTITUIDO.- Decimos que el nacimiento de la respon

(35) Castorena J. Jesús.- Manuel de Derecho Obrero.- Pág.

sabilidad del patron sustituido, nace desde el momento en que contrata los servicios de uno o más trabajadores, ya que estos le van a prestar los servicios hasta el momento en que renuncien, sean despedidos justificadamente o injustificadamente, o por muerte del trabajador o una incapacidad total permanente, o por cualquier otro motivo legal -- que dé motivo a la rescisión o a la terminación de las relaciones laborales.

Ahora bien, puede tambien terminar la responsabilidad de un patrón cuando éste trasmita la empresa o parte de ella a otra persona, siempre y cuando transcurra el lapso que señala la Ley Federal del Trabajo, para que deje de tener efectos las obligaciones del patrón transmisionario de la empresa negocio, centro de trabajo por un patrón persona física o persona moral, desde ese preciso momento en que se trasmite la empresa o centro de trabajo, empieza a contar el término de la extinción de su responsabilidad, más no de su nacimiento, que el nacimiento de la responsabilidad es antes de la transmisión o después de la misma, resultando obligado por los créditos a favor de los obreros desde los momentos en que se acaban de indicar.

El tiempo de la responsabilidad.- El Artículo 41 de la actual Ley Federal del Trabajo, establece que la sustitución del patrón no afectará la relación de trabajo de la empresa o establecimiento.- El patrón --

sustituido será solidariamente responsable con el nuevo - por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo - y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de 6 meses concluido este subsistirá - únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Considero que el término legal que comprende la responsabilidad solidaria del patrón sustituido - es una prescripción negativa o liberatoria; y en este aspecto creo que es conveniente dar una definición de prescripción y que la misma se contiene en el Artículo 1135 -- del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. " Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse en obligaciones mediante transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley"... ( 36)

La liberación de obligaciones por no - exigir su cumplimiento se llama prescripción negativa. (37)

Por lo tanto, el patrón sustituido se libera de sus obligaciones laborales, una vez que haya - transcurrido el término legal de 6 meses.

Ahora bien si observamos el Artículo - 519 de nuestra Ley Federal del Trabajo, veremos que el -- término de 6 meses a que se contrae la responsabilidad so lidaria del patrón sustituido, peca de incongruente, pues (36) Código Civil para el Distrito y Territorios Federales (37) IDEM.

pues siguió con la copia de la Ley de 1931 donde ya se establecía un término de 6 meses pero que de ninguna manera se puede justificar que el actual legislador fijara dicho plazo, pues pienso que debió de aplicar los términos señalados en los Artículos 516 ó 519.

Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

Artículo 519.- Prescribe en dos años.

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar pago de indemnización por riesgo de trabajo.

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo y

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente desde el momento que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente al que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación-

de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fi  
je al trabajador un término no mayor de treinta días para  
que regrese al trabajo, apreciándolo que de no hacerlo, -  
podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Por tal razón creo que la Nueva Ley de  
be de aumentar el término legal establecido por todo el --  
tiempo que las obligaciones laborales sean exigibles según  
sea el caso de aplicar las disposiciones de los artículos -  
516 ó 519 de la Nueva Ley, y para ello aducimos los siguien  
tes argumentos:

1o.- Si bien es cierto que la solidari  
dad pasiva es una garantía para el cumplimiento de las --  
obligaciones laborales contraídas por el antiguo patrón, -  
también es cierto que es relativa, pues los derechos de la  
clase trabajadora deberán ser ejercitados por ésta hasta -  
antes de la prescripción de sus acciones. ( Arts. 516 y 519)

2o.- La realidad nos permite opinar en  
mayoría de los casos, es el nuevo patrón quién responde  
con su patrimonio de los créditos de los trabajadores. - -  
Esto puede acarrear consecuencias nefastas para el patrón  
que adquiere la empresa, taller, establecimiento, etc. y -  
además soportar los riesgos que la compra de un negocio -  
representa, como sería el ejemplo clásico de la falta de  
experiencia en el ramo, en tal situación podría presentar

se una crisis en el adquirente, y perjuicios para los trabajadores.

3o.- Si la situación es inequitativa - para el patrón sustituto, lógicamente para los trabajadores también representa un serio peligro, en virtud de que sus derechos bien pueden no estar debidamente protegidos en caso de incumplimiento por parte del patrón sustituto, ya que éste puede ser insolvente o su solvencia no estar debidamente respaldada.

En tal virtud, si el derecho del trabajo nació en el artículo 123 de la Constitución de 1917, con normas protectoras para la clase trabajadora, no comprendemos porqué, no se le debe otorgar a ésta las garantías necesarias para ejercitar sus derechos y acciones, garantía que jamás debería haberse reducido como en la especie se observa, sino se igualan a la garantía mencionada en el Artículo 142 de la Ley del Seguro Social y la del Artículo 519 de la Ley Laboral, cuando menos deberán aplicar la regla general en relación a la prescripción de las acciones que señala la fracción XIII de la Constitución y el Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLI-DARIA DE PATRON SUSTITUIDO.- La responsabilidad legal está blecida en el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, - como se dijo anteriormente, en el momento en que el obrero

tiene conocimiento del multicitado cambio patronal y por un plazo de seis meses; la norma referida y que estamos analizando no aclara si el mencionado término deberá computarse por días naturales y por días hábiles y en el caso de que el último día recayera en día inhábil, se debe o no tomarse en consideración., creemos que la solución a estas interrogantes nos la dá el Código Federal de Procedimientos Civiles en virtud de que el mismo es de aplicación supletoria a la Ley del Trabajo, por lo tanto los días se computarán por días naturales y el último día si recáe en un día inhábil no deberá tomarse en consideración.

En cuanto a la duración de la mencionada responsabilidad, la Suprema Corte estableció en el Amparo Directo 6110/59 Gaspar Manzanero Moguel, resuelto el 15 de julio de 1960, por unanimidad de cinco votos, puesto que " en cuanto a la duración de la responsabilidad del patrón sustituido éste responderá de sus obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley nacida antes de la fecha de la sustitución, hasta el término de seis meses, vencidos los cuales subsistirá únicamente la responsabilidad del patrón sustituto; por lo tanto si queda aprobado procesalmente en el juicio, que el demandado dejó de ser patrón del actor por haber enajenado el centro de trabajo más de seis meses antes de la fecha de iniciación del propio juicio, evidentemente que su responsabilidad se extinguió y solo queda subsistencia la -

del patrón sustituido "

Difieren de la tésis anterior, en virtud de que, el trabajador actor al ejercitar su acción en contra del que supuso que era su patrón, no tenía conocimiento del cambio patronal, por lo que la corte no es clara ni congruente en su resolución al decir "Si queda probado fehacientemente en el juicio que el demandado dejó de ser patrón del actor por haber enajenado el centro de trabajo por más de seis meses antes de la fecha de la iniciación del propio juicio, evidentemente que su responsabilidad se extinguió "

La razón de no estar de acuerdo con la mencionada tésis es la siguiente , pongamos a continuación un ejemplo:

Un trabajador que reclama diversas prestaciones ( pago de horas extras, diferencias de salario, vacaciones, séptimo día, etc ) consecuentemente ejercita sus acciones en contra de la persona que cree que es su patrón, ( ya sea física o moral ), ésta, al contestar la demanda -- exhibe un contrato de compra venta en el cual se consigna -- que el vendió la negociación con fecha de seis meses atrás -- del tiempo de la iniciación del juicio en que se actúa, por lo cual, manifiesta que su responsabilidad ya se extinguió, pero la corte en contradicción con otras ejecutorias referentes al mismo tema, no analiza que es en este momento -- cuando el trabajador tiene conocimiento de la sustitución, --

momento en el cual comienza a computarse el plazo de seis--  
 meses que lo alude el artículo citado; el ejemplo señalado  
 es muy común en la práctica, pues en multitud de ocasiones--  
 el patrón sustituido para burlar los intereses de los obre--  
 ros o por simple comisión o por desconocer la Ley, vende la  
 negociación a otra persona quedando él en la misma como sim--  
 ple empleado, y por esa razón al suscitarse un conflicto, --  
 el trabajador ejercita sus acciones en contra de él, creyen--  
 do firmemente que él es su patrón, por lo cual debe concluir--  
 se, que su responsabilidad continua en vigor por las razones  
 alucidas y por lo mismo, considero que la tesis de la Corte,  
 no es correcta.

El término de seis meses que se contráe  
 la responsabilidad del patrón sustituido, es un plazo fijado  
 arbitrariamente por el Legislador, y el mencionado plazo,--  
 siguiendo las ideas expuestas por Hernando Cervera Novelo --  
 en su tesis profesional, y con las cuales estamos de acuerdo  
 debe ampliarse por todo el tiempo en que dichas obligaciones  
 sean exigibles y esto para hacerlo congruentemente con las --  
 acciones derivadas de la Ley de los contratos que prescriben  
 en un año, ( Artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo de --  
 1931 y las acciones para reclamar indemnización por enferme--  
 dades profesionales ó enfermedades de trabajo ).

¿ Qué es la Responsabilidad Subsidiaria?

La Responsabilidad Subsidiaria no es contemplada por nuestra  
 \*\*

Ley Federal del Trabajo, es por ello que trataré de tocar el fondo de este tema para poder ver que es y qué beneficios puede obtener el trabajador frente a su patrón, ( persona moral ).

Como primer paso analizaré que es el Subsidio, Escriche, lo define de la siguiente manera " De un modo subsidiario y por vía de subsidio, por super-abundancia de derecho o por último recurso a falta de otro medio ó expediente" ( 38 ).

Interpretando de otra forma esta definición diré, qué a falta de incumplimiento sobre alguna cosa pactada se recurrirá a un tercero para que responda en forma subsidiaria, para ahondar en ésto, pondré un ejemplo sobre un contrato de arrendamiento: Si una persona ( arrendataria ) adquiere una vivienda y ésta no cumple con los requisitos que se pactaron en el contrato, el acreedor ( arrendador ) recurrirá con el fiador como último recurso para que responda subsidiariamente por el incumplimiento de lo pactado en el contrato o por daños y perjuicios que haya ocasionado el arrendatario.

La palabra subsidiaria también significa alguna razón o argumento con las que se quiere robustecer (38) Escriche, citado por el Lic. Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil- Pág.700.

cer y afirmar otras que se han hecho valer con anterioridad no debiendo dudar que la palabra subsidio significa socorro ayuda o auxilio.

Esta responsabilidad subsidiaria en -- nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, viene a ser de mucha importancia debido a que sí un trabajador presta sus servicios a dos empresas teniendo estas íntima relación y quienes se dedican a la elaboración de un mismo producto, es decir, a una misma actividad o rama, pero dichas empresas tienen diferente razón social y si el trabajador es despedido por la empresa que le contrató, este podrá demandar subsidiariamente también a otra empresa en donde prestó sus servicios, para que le responda en forma solidaria junto con la otra del pago de las prestaciones a que tuvo derecho.-

Al respecto existe jurisprudencia y que a la letra dice:

" PATRON SUBSIDIARIA Y SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE.- COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.- Cuando, con base en el párrafo final del Artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se señala a una segunda empresa, demandándole subsidiariamente la responsabilidad solidaria por el incumplimiento de responsabilidades patronales, y dicha demanda, subsidiariamente, por las actividades que desempe

ña, se encuentra sujeta a la Jurisdicción Federal de acuerdo con la Fracción XXXI del Artículo 123-Constitucional en relación con el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de conservar la unidad de producción y de dotar de efectiva obligatoriedad a la resolución que, en su caso se pronuncie de responsabilidad solidaria, el juicio laboral correspondiente deberá ser tramitado y resuelto por la Junta de Conciliación y Arbitraje" .-

( 39 ).

NATURALEZA Y FINES DEL ARTICULO 712 DE - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Nuestra Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 712 " Cuando el trabajador ignora el nombre del patrón o la denominación o razón social donde demanda, el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presta o prestó sus servicios y la actividad a la que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quién resulte ser el patrón del trabajador ".

Podremos decir que este artículo constituye una correcta protección para el trabajador, pues los - (59) Amparo 311/72. " Cementos Maya, S.A." 28 de agosto de 1972.- Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. \*\*

trabajadores no están obligados a conocer las denominaciones ó razones sociales de las empresas, pero si deben aportar los datos que conduzcan a la notificación legal de la demanda, el Artículo 712 tutela a los trabajadores en dos formas:

A).- Cuando ignora el nombre de su patrón, ( persona física o moral ) , deberá precisar la actividad a la que se dedica y su domicilio,ésto es,el rigor de la Ley desaparece a fin de que sin cumplir con el requisito de las demás Leyes exigen como fundamental a cargo del demandante, la demanda sea válida,con lo anterior se protege al trabajador cuando el patrón escudándose en segundas o terceras personas tratára de crear una situación fraudulenta o que desvirtuará la relación laboral.

B).- La sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción respecto de quién resulte el patrón, de ésta manera aún cuando por error ninguna ingerencia en el conflicto, si en el transcurso del procedimiento se demuestra quién es el verdadero responsable no podrá oponer a su favor la excepción de prescripción y por esa sola maniobra procesal quedar relegado de responsabilidad, esta reforma completamente apegada al carácter social que debieran tener todas y cada una de las normas procesales de trabajo.

La primera parte de este Artículo pertenecía al antiguo Artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO SEGUNDO.

PROVIDENCIAS CAUTELARES.

Este tema es de suma importancia para nuestro estudio toda vez que son garantías que concede la Ley de la materia a la clase trabajadora; como primer paso se analizará que es el " Provimiento Cautelar" y posteriormente qué son y cuántas son las " Providencias Cautelares".

El " Provimiento Cautelar", esta es una frase usada por Carneluti, que significa " El acto mediante el cual el Presidente dispone el arreglo provisional del litigio" o lo que es igual, las resoluciones que pronuncia el Presidente en el proceso cautelar, ( que corresponde a lo que nosotros llamamos interdictos y providencias precautorias) y que tienen por objeto crear un estado jurídico provisional ( embargo precautorio, arraigo, posesión ), que dure hasta que se efectúe el proceso jurisdiccional o el ejecutivo. ( 40 )

Existen dos clases de provimientos cautelares: El Decisorio y el Ejecutivo, éste último consiste en la ejecución forzosa de lo que se ordena en el provimiento decisorio.

La providencia fija el curso del proceso

(40) Pallares Eduardo.- Ob. Cit. Pág. 623.

dimiento o sea la manera como debe seguirse el juicio, no - en términos generales sino para cada trámite en particular, en nuestro derecho la palabra providencia es sinónimo de decreto judicial.

Providencias Cautelares.- Son medidas preventivas de seguridad que se conceden al trabajador para que pueda hacer valer en juicio sus derechos.- Nuestra Ley Federal del Trabajo, contempla las Providencias Cautelares- en su Capítulo XV, en especial en sus Artículos 857 Fracciones I y II y 858 .

Dichas medidas cautelares constituyen una necesidad en el proceso, para garantizar el cumplimiento del laudo en condena.

El maestro Trueba Urbina nos dice: "Las medidas cautelares mas corrientes son los embargos preventivos, traba decretada judicialmente en los bienes de un deudor u obligado, que impidiendo su enajenación y gravámen -- los sujeta a las resultas de la acción del acreedor; la ministración judicial de los casos litigiosos, las fianzas y el arraigo de una persona para que conteste en juicio sin - que ellas agoten la relación de todas las posibles. ( 41 )

Tambien los profesores De Pina y Castillo Larrañaga, aconsejan en muchos casos que " la adopción (41) Nuevo Der. Procesal del Trabajo.- Pág. 553.

de determinadas garantías preventivas, exigencia impuesta - para evitar que en el tiempo transcurrido desde la incoac\_ ción del proceso a su resolución por el fallo pueda desapa\_ recer fortuitamente o por marginaciones voluntarias, el pa\_ trimonio del deudor, quedando éste en una situación de in\_ solvencia que haga ilusión la resolución judicial" ( 42 ).

En las Providencias Precautorias se com\_ prenden : los mandamientos de providencias cautelares que - son decretadas por los Presidentes de las Juntas de Concilia\_ ción y Arbitraje, así como las declaraciones de arraigo que- dictan las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En pocas palabras las instituciones de naturaleza cautelar las constituyen el embargo preventivo, - el arraigo ya que su finalidad de estos es garantizar todas y cada una de las prestaciones que se reclaman ante la Jun\_ ta de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 858 que a la letra nos dice

" Las providencias podrán ser solicita\_ das al presentar la demanda o posteriormente ya - sea, que se formulen por escrito o en comparecen\_ cia.- En el primer caso, se tramitarán previamen\_ te al emplazamiento y el segundo, por cuerda sepa\_ rada.- En ningún caso, se pondrá la solicitud en

(42) De Pina y Castillo Larrañaga citados por Trueba Urbina.  
Ob. Cit. Pág. 553.

\*\*

conocimiento de la persona contra quien se pida -  
la providencia ".

Las providencias cautelares, para que -  
sean efectivas, deben proceder en cualquier momento en que -  
el trabajador ponga del conocimiento de la H. Junta de soli -  
citar dicha providencia.- Tambien pueden solicitar al pre -  
sentar la demanda o posteriormente por medio de la compare -  
cencia, la Ley es clara al decir que la solicitud no se ha -  
rá del conocimiento de la persona contra quién se pide la -  
providencia.

### A R R A I G O .

Antes de analizar y entrar en materia, -  
¿ Qué es el arraigo ? Haré un poco de historia, es decir -  
desde que tiempos era usada la palabra " Arraigar ".

Arraigar.- Significa asegurar al actor  
los resultados del mismo.- En derecho romano se obligaba al de -  
mandado a constituir una fianza a favor del actor para obte -  
ner dicho efecto.- Después de Justiniano la fianza fué sus -  
tituida por la obligación de prestar caución juratoria de -  
que el demandado cumpliera con la sentencia de la condena.-  
En caso que tuviera bienes raíces, quedaba exento de esa -  
obligación.- El Fuero Juzgo, las leyes de Partida y las de  
Toro, mantuvieron el sistema de fianza, pero además ,

rizaron por deudas contra el deudor insolvente.- En el procedimiento moderno el llamado arraigo del juicio produce -- una excepción que el demandado puede oponer cuando el actor es extranjero o transeunte y que consiste en obligarlo a -- causar los resultados del juicio y, mientras no lo haga el proceso no puede seguir adelante.

El Código de 1884 y muchas leyes extranjeras establecieron esa excepción llamada " de arraigo o -- fianza de estar a derecho ", pero el vigente la ha suprimido por ser contraria a los principios del derecho internacional que tiende a reconocer a los extranjeros, en materia procesal, los mismos derechos que a los nacionales.

También la palabra arraigar se refiere a la providencia precautoria que se decreta en contra del demandado cuando haya temor de que se ausente o se oculte.

El arraigo se contempla en nuestra Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 857 Fracción I, 859 y 860.- El Artículo 859 nos señala como se da el arraigo y que a la letra dice: " El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado "

Como se desprende de lo anterior, que el arraigo es una de las providencias cautelares y que su-

finalidad es que no se burlen los derechos de los trabajadores, una vez decretado el arraigo, la persona contra quién se decretó puede ausentarse del lugar de su residencia a condición de dejar representante legítimo suficientemente instruido y expensado, lo cual quiere decir, con las facultades y recursos económicos suficientes para responder ante el trabajador.

Tales expensas deben ser reales y efectivas, como depósito en dinero en alguna institución bancaria o en efectivo, fianza, etc.

El arraigo puede pedirse como acto prejudicial o cuando ya el juicio está en curso.

Si se solicita al presentar la demanda, no es necesario fundar la necesidad del arraigo ni el derecho de pedirlo.- En este caso el Presidente de plano, al admitir la demanda ordena el arraigo.

Cuando se promueve el arraigo antes del juicio, y por medio de una providencia precautoria, es obligatorio probar la necesidad de pedirlo y el derecho obtenerlo.- La prueba puede ser documental o testimonial., en este caso, la Ley exige cuando menos tres testigos idóneos y contestes; la Ley no dice que requisitos deben llenarse cuando el arraigo se pide después que se ha iniciado el juicio, pero es de suponerse que entonces rige lo preceptuado para el

caso que se solicite al presentar la demanda.- El presidente debe acordarlo de plano, y si después de obtenerlo el -- arraigo como providencia precautoria y antes de iniciarse - el juicio, no se presenta la demanda dentro del tercer día, el arraigo deberá levantarse sin más trámite, quedando res\_ ponsable quien lo obtuvo de los daños y perjuicios que se - hayan causado " por ho haber promovido el juicio ".

El arraigo puede pedirse no solo en con\_ tra del deudor, sino tambien en contra de los apoderados, - albaceas,gerentes, administradores de bienes ajenos, etc. - si el deudor es incapáz, entonces no procede en su contra - sino de su representante legítimo.

La finalidad del arraigo consiste en -- prevenir al demandado que no se ausente del lugar del juicio sin dejar representante, suficientemente instruido y expen\_ sado para responder de las resultas de aquel.- Para que pue\_ da proceder un arraigo, es necesario de que exista el temor de que se ausente u oculte la persona que va a ser demanda\_ da, esto es algo contrariamente a la práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la Ley no exige que etec\_ tivamente se vaya a ausentar el demandado.- La frase " Hu\_ biera temor " claramente se refiere a un hecho psíquico y - no a una realidad objetiva, claro está que el temor debe fun\_ darse en algo y por eso la Ley exige la prueba de tal funda\_ mento.

La persona que quebrante el arraigo será castigada con la pena que corresponde al delito de desobediencia a un mandato legítimo de autoridad pública, sin perjuicio de que son los medios de apremio se obligue a volver al lugar del litigio.

El Presidente puede ordenar a la policía que aprenda al arraigado y lo conduzca a dicho lugar. Naturalmente que para ello será necesario libre exhorto al Juez que corresponda, en el caso de que el demandado se encuentre fuera de la jurisdicción del Presidente que decretó el arraigo.

Existen las siguientes ejecutorias al respecto:

" El apoderado que nombra el arraigo cesa en su presentación cuanto éste último vuelve al lugar del juicio.- Si se ausenta sin nombrar nuevo apoderado, quebranta el arraigo, y por lo mismo debe ser castigado con arreglo a la Ley.- ( 43 )

" La providencia del arraigo debe estimarse como una orden de permanecer durante el curso del juicio en determinado lugar, bajo sanciones penales. ( 44 )

En el arraigo laboral más que asegurar-

(43) Informe del año de 1933, Pág. 334.

(44) IDEM.

la presencia del demandado en el proceso, es garantizar las resultas, a el trabajador el cumplimiento eficaz del laudo, en caso de que éste le sea favorable, es decir, el arraigo es una medida cautelar de carácter social que siempre deben usar los trabajadores para que no sean burlados sus derechos

EMBARGO PRECAUTORIO.- Es otra medida cautelar que se otorga al trabajador cuando teme éste que el dueño o patrón de una empresa va a vender, ocultar o enajenar sus bienes.- Y es consagrada en los Artículos 857, - Fracción II, 858, 861 Fracciones I, II, III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

Los orígenes de esta institución de secuestro provincial se encuentran en el derecho italiano medieval, el derecho francés, también existieron las medidas cautelares en el derecho romano.

Algunos autores han definido el embargo como:

" La ocupación de bienes hecha por mandato judicial."

Para Demetrio Sodi, " puede bien con el carácter de simple medida precautoria, que se califica de preventivo y que constituye una diligencia común a toda clase de procedimientos, o bien como un trámite obligado para hacer efectiva la obligación del deudor afirmada en -

la resolución judicial que lo condena, en cuyo caso recibe de denominación de apremiativo" ( 45 ).

También el Lic. Adalberto Galeana Sierra, en su teoría de la ejecución forzada nos dice que: " El embargo es la simple retención de los bienes del deudor por mandato de autoridad competente y para garantizar los fines de la reclamación". ( 46 )

En ambas definiciones estoy de acuerdo en lo manifestado por los autores, toda vez que es una medida que se toma por orden del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que éste ordenara si se retira o sustráe del patrimonio del deudor las cosas de su propiedad, es decir, privándolo de la tenencia de sus bienes.

Propiamente dicho el embargo es un acto procesal por medio del cual se aseguran determinados bienes según la naturaleza de los mismos. para que estén a las resultas del juicio ya que la característica primordial del embargo, es de que se va a asegurar jurídica y materialmente determinados bienes que garantizan el monto del pago a que fué condenado en un laudo al deudor, en este caso el

(45) La Nueva Ley Procesal, Tomo II, Pág. 6.

(46) Galeana Sierra Adalberto.; citado por Castillo José y De Pina Rafael.- Derecho Procesal Civil.- Pág. 488.

acreedor o actor embargante tiene derecho a depositario de los bienes asegurados.

#### CAUSAS EN QUE SE DA EL EMBARGO PRECAUTO

RIO.- Como ya se ha visto con antelación que son y cuales son las providencias cautelares, su principal motivo o causa para que se de el embargo precautorio es " La insolvencia del patrón o deudor en el juicio", es decir, este es el principal motivo en que se va a basar esta institución - cautelara.

Analizaré a continuación un caso que se dió con relación a este tema:

" El trabajador Roberto Schlosser Szidón, trabajó para la empresa Internacional de Sonidos, S.A. con la categoría de traductor, teniendo éste una antigüedad de 14 años, dicho trabajador fué despedido, demandando el agraviado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje todas y cada una de las prestaciones a que tuvo derecho conforme a la Ley.- Durante el procedimiento se temió que la empresa hiciera alguna artimaña que pudiera burlar los intereses del trabajador, solicitando ante esta H. Junta el embargo precautorio mismo que fué negado por no reunir los requisitos que nos marcan los Artículos 861 y 862 de la Ley de la materia, por lo tanto se continuó el procedimiento hasta dictar laudo.--

Una vez conociendo el resultado de este,

aparece que: " Toda vez que el actor no probó sus acciones intentadas en el presente juicio, se absuelve a la empresa de todas y cada una de las prestaciones que reclamaron.

Posteriormente el actor interpuso amparo ante la suprema Corte de Justicia de la Nación, conociendo ésta del asunto, lo estudió a fondo por los magistrados, llegando a la conclusión de que se concedió la Protección de la Justicia al C. Roberto Schlosser Szidón.- Toda vez que existe relación de trabajo, qué existía un horario y su subordinación, no como se negaba en el laudo emitido por la Junta Federal, es decir que negó que existieran los elementos antes mencionados acordándose que se dictará un nuevo laudo por la Junta que lo emitió.

Una vez que tiene conocimiento la empresa de que se concedió el amparo al actor, ésta trata de vender o enajenar su negocio con la finalidad de no pagar nada, pues tenía el temor del nuevo laudo que se dictara y pudieran condenarlo a las prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda, es por ello que el actor al tener conocimiento de lo sucedido, solicita ante la Junta un embargo precautorio por el temor de que vaya a ser burlado por la empresa. "

Este juicio se ventiló ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 62/80 -

de la Junta Especial Número Once, mismo en el que se apreciaban las causas porque es solicitado el embargo, por el temor de que se va a vender, enajenar o alguna semejante - con fines fraudulentos.

Los requisitos que debe reunir la demanda del embargo precautorio se verán en su procedimiento, - ya que como se ha visto la primera negativa en la que el actor solicita el embargo precautorio por las causas que él presume que le sea concedido, como respuesta del C. Presidente de la Junta Especial Número Once, se le niega por no reunir los requisitos que nos señalan los Artículos 861 y 862 de la Ley de la Materia, ésta negativa se hace durante el procedimiento del juicio.- Una vez concedido el amparo al quejoso si le es otorgado embargo solicitado toda vez que a criterio del Presidente su reunió los requisitos que son indispensables para que sea posible lo solicitado, con la finalidad de alegar el temor de menoscabo en los intereses del trabajador.

Procedimiento.- El procedimiento para que se otorge el embargo precautorio será de acuerdo a los artículos 950 al 966 de la Ley Federal del Trabajo, siendo este un procedimiento especial que se seguirá ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se inicia con una solicitud de la parte actora que tema que va a ser vendido, - enajenado el negocio o la empresa, dicha solicitud se po

7..

drá presentar desde el ipicio de la demanda o durante el -  
procedimiento ordinario, debiéndose suspenderse el procedi-  
miento siempre y cuando la junta considere pertinente otor-  
gar o nó el embargo solicitado por el actor.- En la solici-  
tud de embargo deberá fundamentarse conforme al Artículo -  
857 Fracción II de la Ley de la Materia, monto de dinero -  
que se reclama a diferencia del embargo precautorio que es  
solicitado de acuerdo al laudo decretado por la junta, en-  
base a la cantidad que se condena a la empresa a pagar.

La solicitud del embargo se hará mencio-  
nando la cantidad que garantice las prestaciones que se re-  
claman en el escrito inicial de demanda, así mismo hacién-  
do mención de todas y cada una de las prestaciones reclama-  
das y en los hechos de su solicitud deberá decir ante la -  
Junta por que motivo se enteró de que la empresa pudiera -  
desaparecer ya sea enajenando o vendiéndolo los bienes de la  
misma, para esto, deberá ofrecer todas y cada una de las -  
pruebas que considere pertinentes, a saber: la Instrumen-  
tal de Actuaciones, la Presuncional, Documental si se tie-  
nen, pero primordialmente la Testimonial de personas idó-  
neas que se cercioraron y saben porque motivos va a desa-  
parecer la empresa.

A continuación la Junta dará entrada a  
la solicitud, señalando día y hora para la celebración de

la audiencia del desahogo de la testimonial, misma que se desahogará en la junta estando presentes los testigos, mismos que serán interrogados por el Secretario de Acuerdos ó el Auxiliar.- De esta forma y visto lo manifestado por -- los testigos la junta acordará lo que a derecho convenga y posteriormente se sabrá si se concede o nó la solicitud de embargo precautorio de acuerdo con los preceptos establecidos en los Artículos 861 y 862 de la Ley de la materia.-

Si la junta otorga el embargo precautorio solicitado por el actor, se seguirá el procedimiento especial, que se inicia comisionándose al C. Actuario para que se constituya en el centro de trabajo o lugar que se señaló en el escrito inicial de demanda para practicar la diligencia, sino se encuentra el responsable legal la diligencia se celebrará con la persona que esté presente, haciéndole de su conocimiento a éste de su visita, procediendo a efectuar el embargo, en caso de que el representante oponga resistencia se podrá recurrir sin previa autorización de la fuerza pública y rómpe cerraduras del local donde se deba trabar el embargo y de no encontrarse persona alguna para llevar a cabo dicha diligencia, se fijará copia autorizada de la misma en la puerta de entrada del local que se debiera practicar bajo responsabilidad del Actuario, se deberán embargar únicamente bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, además los intereses de ésta-

y gastos de ejecución.- Las diligencias de embargo no -- pueden suspenderse, todos los problemas que se susciten en la diligencia , el actuario los resolverá a su criterio, - ya que la Ley faculta al actuario para que éste le dé ma\_ - yor celeridad a la diligencia para poder hacer efectivo el crédito a el trabajador.

La Ley nos dice que deberán quedar excep- tuados todos aquellos bienes que constituyen el patrimonio de la familia, así como todo instrumento, maquinaria que - sea del uso necesario para desarrollar las actividades del deudor, entre otros tenemos que no pueden ser embargados - el armamento y caballos de militares que estén en pleno -- servicio de sus funciones.

El actuario a sabiendas de los bienes - que no pueden ser embargados, efectuará la diligencia embar- gando los bienes más fáciles de su realización; el Actuario no podrá embargar los bienes que no estén a la vista ya que la ley no lo faculta, en dado caso que los bienes se encuen- tren fuera del lugar de donde se lleve la diligencia el Ac- tuario se tendrá que trasladar al lugar donde la parte mani- fieste que se encuentran previa identificación de los mis- mos.- Cuando los bienes embargados fuesen en dinero o cré- ditos realizables en el acto, el actuario trabaará el embar- go, poniéndolos a disposición del C. Presidente de la Jun- ta, debiendo este resolver inmediatamente sobre el pago --

del actor.- Cuando el embargo sea sobre bienes muebles, se quedarán en depósito de la persona que se designe por el actor.- cuando los bienes embargados son créditos frutuosos o productos, se le ratificará al deudor, que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, aprecibido de doble pago en caso de desobediencia, dándose a entender con esto la máxima jurídica " que el que paga mal, paga dos veces".

El Actuario requerido al deudor el exhibimiento de los documentos y contratos si los hay, pero -- que éste en el acta consta y de fé de las condiciones estipuladas de los mismos, y de esta manera no puede haber simulación posterior en contra del trabajador que obtuvo.

En las acciones que se llega a asegurar el título mismo del crédito, se designará a un depositario para su custodia, quedando obligado el mencionado de acuerdo con las leyes que se imponen a los depositarios.

Cuándo el crédito fuese causa de litigio, se tendrá que notificar a la autoridad que conozca del juicio respectivo el embargo, así como el nombre del depositario, pudiendo éste desempeñar sus obligaciones, de acuerdo con las obligaciones que se imponen a los depositarios, parte final del artículo 960 de la Ley de la materia.

De igual forma cuando los bienes que se van a embargar fueran inmuebles, se tendrán que hacer --

una inscripción en el Registro Público de la Propiedad, -- dentro de las 24 Hrs siguientes al embargo trabado, el de\_ positario adquiere el carácter de administrador cuando el\_ embargo recae en finca urbana y sus productos ó solo a és\_ tos, tendiendo dicho administrador las siguientes faculta\_ des y obligaciones.

Podrá celebrar contratos de arrenda\_ mientos así como cobrar rentas, de acuerdo al convenio en\_ el contrato, pudiendo proceder conforme a la Ley contra in\_ quilinos morosos, realizar pago de impuestos y derechos que cause el inmueble debiendo cubrir los gastos de aseo y man\_ tenimiento del inmueble con el objeto de la conservación - en buen estado, realizar manifestaciones y declaraciones - que la Ley previene, debiendo el administrador presentar\_ ante el Presidente de la Junta el presupuesto para hacer - los gastos de reparación o construcción del inmueble, po\_ niendo a disposición del Presidente ejecutor en billetes\_ de depósito, el sobrante de los gastos que haga el adminis\_ trador de acuerdo a su informe o cuentas que rinda mensual\_ mente a su gestión.

Si el embargo recayera en la empresa o establecimiento se observará lo siguiente:

El depositario quedará como interven\_ tor de la Caja, quedando esto a su cargo vigilar la con\_

tabilidad, debiendo administrar también el manejo de la negociación o empresa, cuando el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Presidente ejecutor.

Cuando el actor amerite pedir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la ampliación del embargo tendrá que justificar lo siguiente, es decir, reunir los requisitos de que no basten los bienes embargados para cubrir los gastos de ejecución después de haber realizado el avalúo respectivo y cuando se promueva alguna tercería.

Cuando se presentan problemas en el sentido de que existan varios embargos sobre los mismos bienes se estará sujeto al orden sucesivo de los embargos, es decir, se liquidarán las deudas de acuerdo a la preferencia de derecho.

Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- He llegado a investigar entre Presidentes, auxiliares de las distintas juntas, tanto a nivel local como federal sus diversos criterios que sustentan para poder determinar qué requisitos deben reunir las personas en el caso del actor que solicita el embargo precautorio, obteniendo de éstos una conclusión general de que primeramente se apegan a la Ley Federal del Trabajo, en especial en su Artículo 861 Fracciones I, III y IV, que señalan:

Que el Presidente debe tomar en consi

deración las circunstancias del caso, así como las pruebas rendidas dentro de las 24 Hrs. de que haya solicitado el embargo, podrá decretar el secuestro provisional si a su juicio lo considera pertinente que se ordene la providencia.

En el cual ordenará si es que es otorgada la providencia, el secuestro por el monto, por el cual debe practicarse, dictando el Presidente las medidas a que deberán sujetarse el secuestro, esto es con la finalidad de que no se vea suspendida o se dificulten las actividades de la empresa o establecimiento.

Además de apegarse a la Ley, los Presidentes de las Juntas podrán determinar el otorgamiento del embargo en base a las pruebas que ofrezca el actor o su representante legal en su solicitud, es decir, si ofrece una documental esta será estudiada en forma minuciosa y ha criterio del Presidente, este determinará si es causa para que se otorge el embargo, si por el contrario se ofrece como pruebas testimoniales, estos deberá desahogarse en la fecha que se indique al actor, mismo que deberá presentarlos.- Si esto se conduce en forma conteste de acuerdo a las preguntas que se les formulen por medio del Secretario de Acuerdos o Auxiliar, en relación al temor o causa de desaparición del negocio o empresa planteado por el actor.

Se protestarán a los testigos, así co\_

mo que digan sus general y de acuerdo a las preguntas que se les hagan a los testigos ofrecidos por el actor, el Presidente considerará conveniente otorgar o no el embargo preventivo solicitado, ya que para ello los testigos deben ser uniformes en sus declaraciones.

En si puedo decir, que los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mas que nada deben apegarse a la Ley y de acuerdo a la práctica en los diferentes casos que se les presenten, con relación a la solicitud de embargo en el procedimiento especial.

CAPITULO TERCERO.LA INSOLVENCIA DEL PATRONEN JUICIO.

A través del tiempo se ha venido desarrollando en la práctica laboral y en forma muy continua - la figura de " La insolvencia del Patrón en Juicio", es decir, es muy común que el dueño de la empresa ó patrón durante el juicio argumente que no tiene los medios económicos para poder solventar una deuda o laudo, ya sea mixto o condenatorio dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje en favor del trabajador o varios trabajadores según sea el caso que se presente.- Visto lo anterior el demandado o patrón tiene la obligación de demostrar en juicio que no tiene dinero suficiente que respalde la deuda contraída con los trabajadores.

La Ley exime al patrón insolvente de cumplir sus deudas temporalmente, siempre y cuando reúna - los requisitos que establece el Artículo 427 Fracciones I, II, III, IV, V y VI de la Ley de la Materia, aunque con estas excepciones que se señalan en estas fracciones perjudican a todos y a cada uno de los trabajadores, dejando en estado de indefensión al trabajador, pues la Ley es clara al señalar que el patrón demandado queda eximido de sus obligaciones de deuda temporalmente con sus trabajadores, por causa de fuerza mayor o caso fortuito no imputable a éste, o inca

pacidad física, su muerte que produzca la suspensión de -- los trabajadores, también por falta de materia prima no imputable al patrón, su incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria, manifiesta de la explotación, falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la persecución normal de los trabajos, si se es comprobado plenamente por el patrón.

Sólo de esta forma se podrá eximir temporalmente al patrón de deudas con sus trabajadores, pero cuando sucede lo contrario, es decir, que el dueño de la empresa no acredite su insolvencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador o los trabajadores podrán trabar embargo sobre bienes de la empresa o centro de trabajo y éstos podrán ser: Maquinaria, materia prima é inclusive el local donde se encuentra ubicada la empresa debiendo liquidar las deudas de acuerdo al orden de antigüedad de los trabajadores, quedando demostrado con ésto, una vez más, la insolvencia del deudor en el juicio, no puede quedar exento de las deudas con sus trabajadores y menos dejar sin cumplimiento algún laudo dictado por la H. Junta., aún cuando éste haya vendido, traspasado o enajenado el centro de trabajo, se podrá accionar en forma legal en contra del patrón sustituto, reclamándole prestaciones o deudas contraídas por el antiguo dueño de la empresa, teniendo que responder plenamente de sus obligaciones.

CAMBIO DE RAZON SOCIAL.- " La razón Social o Denominación, es aquella que se le dá a una negociación o empresa que se integra por una sociedad, la cual está constituida por cinco ó más socios; en algunas sociedades es forzoso el empleo de una razón social ( colectiva, comandita simple); en algunas el de una denominación ( anónimas, cooperativas); otras por último, pueden optar por el empleo de una razón social o denominación " ( 47 )

Como se ha visto la definición del -- Maestro Mantilla Molina que la Razón Social puede ser una denominación o una razón y que esta se caracteriza por estar formada por el nombre de una o varios socios, la Ley no exige que en la razón social figure el nombre o apellido de todos los socios, basta inclusive, el de uno solo.

Una vez visto que es la razón social y como puede integrarse ésta, para los efectos legales que exige la Ley de Sociedades Mercantiles, se enfocará ahora desde el punto de vista laboral, que funciones ó que importancia reviste dentro de la práctica obrero-patronal, es decir, en especial con el Artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

El cambio de razón social es una de los clásicos trucos que tienen los patrones para crear una

(47)Mantilla Molina Roberto L.- Derecho Mercantil. Pág. -

situación fraudulenta que desvirtúen la relación laboral, - con el objeto de evadir deudas con los trabajadores o simplemente deudas de carácter fiscal.- Por eso cuando el trabajador ha sido despedido injustamente de su trabajo este podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a la empresa donde prestó sus servicios el pago de todas y cada una de las prestaciones a que tuvo derecho, y si el trabajador no conoce con exactitud el nombre y apellido del patrón o la razón social de la empresa, al menos deberá precisar en su escrito inicial de demanda la ubicación de la empresa o lugar donde se prestaron los servicios y cual fué la actividad a que se dedicaba o se dedica la empresa.

La finalidad de lo anterior es para dar una mejor protección al trabajador, ya que los trabajadores no están obligados a conocer las denominaciones o razones sociales del centro de trabajo, de esta forma cuando el patrón o dueño de la empresa o establecimiento cambia de razón social de la empresa, serán responsables de las deudas contraídas por el antiguo patrón frente a los trabajadores por un período de seis meses, en este caso si existe un laudo condenatorio en contra del antiguo patrono o de la empresa que se demandó antes del cambio de la razón social debiendo responder tanto el anterior patrono como el nuevo en forma solidaria si es que existió sustitución patronal.

El Artículo 712 de la Ley de la Materia

\*\*

relacionado con el cambio de razón social, ha venido a constituir una verdadera protección al trabajador, para que sus derechos no se vean burlados por la clase patronal.

LA SOCIEDAD ANONIMA FRENTE AL TRABAJADOR.- Para poder comprender esta relación entre el trabajador y la Sociedad Anónima, es menester conocer qué es, como se integra y su finalidad de esta Sociedad Anónima.- Existen en nuestra sociedad diversos tipos de Sociedades Mercantiles pero la mayor relevancia en la práctica es la Sociedad Anónima, ya que la gran magnitud de las empresas está encaminada a realizarla por medio de la Sociedad Anónima, que plantea un problema de política legislativa, ya que exponen en juego los intereses del público que invierten sus ahorros en la empresa, qué si no es adecuadamente manejada, puede consumir sin provecho los fondos que ha obtenido con grave quebranto de la economía general; ello sin contar los casos en que la empresa planteada no es sino un instrumento de fraude para obtener cuantiosas sumas provenientes de los ahorros de la colectividad.

El concepto y constitución de la Sociedad Anónima, es su Artículo 87 del Código de Comercio dice: " Es la que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita a pago de sus acciones"

Su denominación social, puede formarse  
\*\*

libremente pero será distinta de la de cualquier otra socie  
dad y al emplearse, irá siempre seguida de las palabra So\_  
ciedad Anónima o de su abreviatura S.A.- El número de so\_  
cios según nuestra Ley de Sociedades Mercantiles establece-  
como un mínimo de cinco socios, y como capital mínimo para-  
su constitución es de \$ 25,000.00.- Cualquiera que sea el  
monto, el capital social debe estar íntegramente suscrito;-  
es decir: los socios han de contraer la obligación " suscri\_  
ta" con su firma, de cubrir totalmente la cantidad que se -  
señala como capital social.

La cifra en que se fija el capital mí\_  
nimo la consideramos baja, pues \$ 25,000.00 es un capital -  
insuficiente para iniciar una empresa siquiera de mediana -  
importancia.- Una vez comprendido el concepto legal de la  
Sociedad Anónima al respecto el Profesor Joaquin Rodríguez  
Rodríguez nos dice que " Con arreglo del Derecho Mexicano, -  
podemos decir que la Sociedad Anónima es una Sociedad Mer-  
cantil, de estructura colectiva capitalista, con denomina\_  
ción de capital fundacional, dividido en acciones cuyos so\_  
cios tienen sus responsabilidades limitadas al importe de  
sus aportaciones " ( 48 ).

Al respecto diremos que la Sociedad -  
Anónima está organizada bajo el principio de responsabili\_  
-

(48) Tratado de Sociedades Mercantiles.- Pág. 231

dad limitada al monto de la aportación de cada socio, además de que las posibilidades de éxito aumenten en este caso, pues el monto de la inversión es la suma de las aportaciones de todos los socios, situación no absolvente cuando una persona física emprende sola su propio negocio.

La sociedad Anónima es una persona jurídica, ya que goza de los atributos que son propios de su personalidad, es decir, posee capacidad de goce como de -- ejercicio, estas actividades que le confiere la Ley como - persona moral se desempeñan por medio de personas físicas.

Después de haber visto que es la Sociedad Anónima, como está formada y otras cualidades de ésta, ahora bien, frente al trabajador, es decir, su relación directa con éste.- La relación frente al trabajador de la Sociedad Anónima es como la de cualquier otra sociedad u otro patrón, como puede ser una persona física, es decir, el trabajador se compromete a prestar sus servicios a una empresa cualquier denominación en forma subordinada, mediante el pago de un salario, existiendo desde ese momento una relación de trabajo entre ambos, pues la importancia de este tema es de que el trabajador frente a la Sociedad Anónima- ó viceversa, no le debe importar saber quienes forman parte de la sociedad ó quiénes la integran, pues lo importante para él es conocer quienes son los administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección

o administración en la empresa o establecimiento serán consideradas para la Ley de la materia representantes del patrón o de la Sociedad Anónima ( persona moral), obligándose a establecer una relación laboral con todos y cada uno de sus trabajadores, pues como dijimos con antelación, al existir una subordinación entre ambos existirá una relación de trabajo, no importa para quién sea el beneficio de la prestación del servicio, ya que sus patrones inmediatos responderán por todos los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores en el desempeño de sus labores, así como responder de todas y cada una de las obligaciones que establece la Ley entre la empresa y el trabajador.

Al respecto la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación estimó conveniente hacer una revisión de tésis jurisprudencial respecto al presente punto que estamos tratando y que a la letra dice:

" PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU.- El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como Director de la negociación y verdadero patrón, resulta secunda

rio el hecho de designar con los caracteres técnicos de la personalidad de dicho patrón, basta la identificación de quién se ostente como Director o Jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quién desempeña tal carácter. ( 49 )

EMPLEO MALICIOSO DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR.- Así encontramos que el derecho individual del trabajo se realiza en la empresa y la vida del trabajador se consume en ésta.- Por esto es que la función de la Sociedad Anónima, y los poderes de quienes la integran y los derechos de los trabajadores en la empresa, son cuestiones fundamentales en la vida del Derecho del Trabajo.

De ahí que los problemas que se suscitan en el empleo malicioso de una Sociedad Anónima en per-  
 (49) Sexta Epoca, Quinta Parte; Volúmen 49, Pág. 59.- Amparo Directo 7229/60.- José Arroyo Arce.- 5 votos. Volúmen 49 Pág. 48 Amparo Directo 1091/71.- Salvador Guzmán Ramírez.- 5 votos. Volúmen 71, Pág. 14.- Amparo Directo 7324/62.- Homeo Caso León.- 5 votos. Colúmen 73, Pág. 22.- Amparo Directo 1025/62.- Rodolfo Hernández Montañez.- 5 votos.- Volúmen 90 Pág. 35.- Amparo Directo 6364/57.- Alberto Salas Dávila. Unanimidad 4 votos.

juicio del trabajador fijará en el futuro la amplitud de los derechos que se otorguen a los trabajadores, con la finalidad de atacarlos o prevenirlos en situaciones de hecho -- que se presenten.

La empresa constituida en Sociedad Anónima al parecer no ha sufrido transformación alguna, ya que sus poderes son absolutos en lo que se refiere a los factores de producción, como lo són: el capital y el trabajo, -- pues uno y otro están sometidos al poder Económico Jurídico de la Sociedad Anónima. Pudiendo esta sociedad cambiar el giro de la negociación, cerrar el negocio a su arbitrio, dejando al trabajador sin derecho alguno en esta sociedad, -- solo en contra de los directores o administradores pudiendo hacer cualquier artimaña maliciosa, que antes de su constitución preven, pudiendo ser separado el trabajador en -- cualquier momento, sin posibilidad alguna de que se reclame alguna indemnización.

Desprendiéndose de lo manifestado hasta el momento, el empleo malicioso de la Sociedad Anónima en perjuicio del trabajador afectan los intereses de éste y -- por ende los de su familia, pues existen diversas empresas que se constituyen en S.A., pues es la de más fácil constitución y en la mayoría de los casos se forma con socios -- ficticios, prestándose para estos casos el Notario Público, aún a sabiendas en la responsabilidad que está incurriendo

\*\*

ya que sucede que el dueño del capital mayoritario, por temor a arriesgar su patrimonio recurre a imponer desde la constitución de su negocio a personas ficticias, con ésto logra reunir los requisitos que pide la Ley de Sociedades Mercantiles.

Así vemos que muchas veces se constituye una S.A., maliciosamente desde el inicio, pues se ponen nombres de trabajadores con acciones bajas, y la acción mayoritaria puede ser la del dueño de la empresa, esto es que si a través del tiempo uno o varios de estos trabajadores demandan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago de prestaciones que generaron por el transcurso del tiempo que laboraron, la Sociedad Anónima por conducto de su Director o Administrador negará la relación de trabajo ya que puede argumentar que no son trabajadores, sino que forman parte de la Sociedad, aunque para esto se tendrá que controlar lo referente a la documentación personal del trabajador, como lo es la del Seguro Social, INFONAVIT, etc., vestidos de socios.

También existen empresas transnacionales que se constituyen en nuestro país, con el objeto de enriquecerse, sin emportarle a costo de quién.- Sucedió un caso en la que una empresa denominada Lavamex., S.A. tuvo que cerrar independientemente, de que a la mayoría de sus trabajadores los liquidó, solo dejando a los vigilantes para que

cuidaran el local así como personas que estuvieran al cuidado de la maquinaria para que estuviera en buen estado, es decir, para el buen funcionamiento, estas labores duraron aproximadamente como seis meses, tiempo suficiente en la que se desintegró la sociedad Anónima, posteriormente vendieron el terreno en donde se encontraba ubicada la empresa al gobierno y faltando unos días para que tomaran posesión las autoridades gubernamentales del predio, se despidieron a las personas que laboraban a últimas fechas para la empresa, dejando en estado de indefensión a los trabajadores, pues a quienes se iba a demandar a causa del injustificado despido, si la Sociedad Anónima ya tenía tiempo de que se había disuelto, y el terreno local donde se encontraba constituida la empresa estaba en manos del gobierno, ¿ Acaso al Gobierno ?

A todas luces se desprende como maliciosamente perjudica una Sociedad Anónima a los intereses del trabajador, para esto es conveniente dejar alguna base que sirva para poder evitar estas situaciones fraudulentas que pueda ser una S.A.. Para ello sugiero que desde el inicio en que el Sindicato forme el contrato colectivo de trabajo junto con los representantes de la empresa y antes de que sea depositado éste, se acompaña también del Acta Constitutiva u el Testimonio Notarial de esta S.A., con el objeto de saber quienes son las personas que la integran, y por conducto del Sindicato se gire una circular en el centro

de trabajo para el conocimiento de todos y cada uno de los trabajadores y en un momento dado hacer valer sus derechos en contra de estas personas que constituyen esta S.A., como último recurso para evitar con esto algunas de las situaciones que se les presenten como las que anteriormente mencionamos.

EJECUCION DEL LAUDO.- Para poder hacer efectivo un laudo, primeramente analizaré que es un laudo, desde el punto de vista etimológico la palabra laudo proviene del latín "Laudare" que significa declarar digno de alabanza, ponderar la excelencia, enaltecer, recomendar, económico. ( 50 )

De estos procesalistas tenemos las siguientes definiciones:

Arturo Valenzuela " El acto por el cual el órgano jurisdiccional resuelve el conflicto jurídico, apropiándose y realizando el interés jurídico no satisfecho. ( 51 )

Octavio M. Trigo " Es la resolución  
 (50) Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L. Argentina 1963. Tomo XVII, Pág. 840.  
 (51) Derecho Procesal del Trabajo.- Pág. 124

dictada por los Tribunales de Trabajo por medio de la que se decide definitivamente la controversia que les fué planteada." ( 52 )

Alberto Trueba Urbina " El laudo es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos ó económicos. ( 53 )

Las definiciones que he transcrito,-- con algunas variantes, nos dan una idea de lo que debe entenderse por laudo, lo cual considero a mi criterio " que el laudo es el acto por el cual los órganos jurisdiccionales del trabajo facultados por la Ley, resuelven en forma definitiva el conflicto de trabajo que se les ha planteado, a través del estudio de las acciones, excepciones o defensas hechas valer y probadas por las partes."

Los laudos se clasifican en cuanto a sus efectos, en relación a la acción ejercitada, en : Declarativos, constitutivos y de condena.

Declarativos.- Estos laudos tienen lugar cuando el Tribunal declara la existencia o inexistencia

(52) Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo.- Pág.

de un derecho.

Constitutivos.- Cuando un laudo crea, modifica o extingue una situación de derecho y crea un nuevo estado también de derecho.

De condena.- Se produce esta clase de laudo cuando ha prosperado la acción hecha valer y se condena al demandado a cumplir con una obligación o al pago de determinada prestación.

Cabe advertir que la mayoría de las veces un mismo laudo puede ubicarse en más de una de las especies señaladas, pues esta clasificación se ha hecho en razón de la preponderancia de ciertos caracteres que en sí todos los laudos, ya sean constitutivos o de condena, presuponen a los declarativos.

Concepto de Ejecución.- Al respecto la Ley no dá ninguna definición de lo que debe entenderse por ejecución, tan solo señala el procedimiento a seguir, para el objeto de este estudio únicamente señalaré la formulada por el maestro Trueba Urbina: Para hacer ver en forma muy clara y precisa lo que debe entenderse por tal, es así como nos dice que la ejecución "es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica del laudo-jurídico y económico o de cualquier otra resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje."

Una vez establecido lo que debe enten

derse por ejecución pasará al estudio de la Ley Federal del Trabajo y a su reglamentación que al respecto hace.- En la Ley de la materia en su título XV., Artículo 939 al 949 con sagra al procedimiento de ejecución, el cual viene a constituir la face práctica de la función jurisdiccional encaminada a hacer efectivo mediante la ejecución forzosa el laudo o resolución dictado, cuando el obligado no quiere cumplir voluntariamente el laudo; estimo que este procedimiento es de naturaleza jurisdiccional, puesto que la face teórica -- está constituida por el procedimiento que comprende la conciliación, demanda y excepciones, pruebas, alegatos y el -- laudo.

Todas estas resoluciones son consideradas como títulos que trae aparejada ejecución.

Los órganos encargados de la ejecución de los laudos son los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debiendo comprender por órgano de ejecución a todos aquellos funcionarios a quienes la Ley les dá poder para hacer cumplir en forma efectiva las disposiciones contenidas en los laudos.

El procedimiento de ejecución, está -- constituido por los actos encaminados a hacer efectivo prácticamente el laudo o resolución dictada, si es de condena, -- cuando el obligado no quiere cumplir con el mismo comprende el procedimiento de ejecución, la serie de actos que se --

practican para llevar a efecto los derechos declarados en juicio laboral.- Este proceso es de naturaleza jurisdiccional y está regulado por la Ley, la que también señala los atributos de los órganos que intervienen en la ejecución.

El procedimiento de ejecución tiene por objeto la realización al fin procesal.- Aseguramiento de la eficacia práctica del laudo.

En nuestra disciplina procesal del trabajo y de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, en su tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo, la ejecución de los laudos tienen el mismo objeto: Asegurar prácticamente el contenido de los mismos mediante la coacción o el empleo de la fuerza pública.

La ejecución forzosa no se lleva a cabo de oficio sino a petición de parte o sea de quién obtuvo una sentencia de condena favorable, esta acción de ejecutiva en el derecho procesal del trabajo, se ejercita para realizar y asegurar el cumplimiento efectivo de las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios y transacciones celebrados entre éstos, el ejercicio de la acción ejecutiva laboral es indispensable para obtener el aseguramiento efectivo de los laudos dictados por los Tribunales de Trabajo.

La parte vencida en juicio, ante una-

sentencia que le es deplorable opta por colocarse en dos situaciones, Acatarla y cumplirla voluntariamente, ó bien desobedecer el mandado judicial contenido en el mismo.-

En el primer caso, no hay ejecución procesal; más en el segundo es indudable que abre paso a la ejecución forzosa.

La ejecución forzosa del laudo puede ser innecesaria, bien por que el obligado a cumplirlo se presenta voluntariamente porque el laudo sea el resultado del ejercicio de una acción méramente declarativa o constitutiva.

El proceso de ejecución del Derecho Laboral Mexicano se encuentra como lo dijimos an antelación en el Título XV de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo lo mismo en su Artículo 940 que a la letra dice: " La ejecución de los laudos a que se refiere el Artículo anterior, corresponden a los Presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas de Conciliación Permanente y a las de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expédita".

El proceso de ejecución dentro del Derecho Laboral tiende a la celeridad, como se observa en el Artículo anterior y en el Artículo 945 que textualmente es

tablece : " Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 Hs. siguientes a la que surte efecto la notificación.- Las partes pueden convenir en las modalidades de cumplimiento".

Y es que lo que la Ley persigue, después de un procedimiento de cognición tan prolongado como el que padecemos en la actualidad pese a los esfuerzos realizados en contrario, una vez que existe un fallo favorable, es justo asegurar práctica y eficazmente el cumplimiento del fallo a la parte que obtuvo y que generalmente es la parte débil en la relación laboral o sea el trabajador, con la mayor prontitud posible.

El mismo proceso de conocimiento está inspirado, al decir del distinguido jurista Doctor Mario De la Cueva, que interviene en la redacción del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo vigente, por una triple idea básica del proceso oral: " Simplicidad , brevedad y eficacia ". ( 55 )

Y si esos principios son inspirados del proceso en su fase de conocimiento, aunque como se de -

(55 ) Derecho Procesal del Trabajo.- Instrumento de la Verdad y de la Justicia.- Artículo en curso publicado en el --  
Diario " Excelsior" de la Ciudad de México.- Correspondiente  
al 15 de junio de 1971.

cía desgraciadamente en la práctica laboral por múltiples razones que en el momento actual no parece que sean superables, con mayor razón deben ser aplicables cuando la declaración cierta del juzgador de trabajo sobre derechos contravertidos y que implican al mismo tiempo una condena, exige su pronto y cabal cumplimiento.

ACLARACION DEL LAUDO.- Este punto a tratar es de suma importancia para la práctica laboral, ya que facilita la aclaración de errores mecanográficos o aritméticos.- La aclaración del laudo se vé regulado por el Artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente señala: " Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto.- La Junta dentro del mismo término resolverá, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución, la interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del Laudo ".

Esto es, que no debe confundir el sentido del laudo, con el de su aclaración, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrán revocar sus propias resoluciones, es decir, sólo pueden corregir errores mecanográficos, por ejemplo: si el nombre del actor o de la empresa están mal escritos en la resolución del laudo ambas partes podrán solicitar que sea subsanado por el nombre co

recto, de igual forma si fué mal elaborada una cuantificación a la que fué condenada la empresa, la parte que obtuvo podrá solicitar que sea aclarado, debiéndose poner la cantidad correcta.

En mi opinión muy subjetiva, considero que la aclaración del laudo establecida por el precepto ya antes invocado, ha contribuido a la agilización procesal. - Al concederle un término de que por un mero error aritmético, mecanográfico o de impresión, se obligue a las partes a impugnarlo mediante el juicio de amparo.

En los dos años que tiene como vigencia este artículo, se ha podido ver buenos resultados ya que no hay duda, de cualquier cautela o temor que hubieran existido, ante la fuerza de la evidencia, pues ha desaparecido.

Pues vuelvo a insistir, esta práctica - mente respaldada por los buenos resultados de una buena infraestructura práctica que la hizo y la está haciendo más viable.

Con estas experiencias harán que nos sintamos más decididos y confiados en la práctica de las nuevas reformas que han de venir, porque estamos dentro de un estado revolucionario, para quien el derecho no es sino un instrumento de cambio constante. ¡ Adelante !

Queriendo ser un poco más explícito -

y claro sobre la aclaración del laudo nuestro más alto Tribunal Superior de Justicia expresa en su siguiente jurisprudencia lo siguiente:

" SENTENCIA, ACTO JURIDICO DE DECISION Y SENTENCIA, DOCUMENTO.- La audiencia de resolución y el acto de votación a que se refiere el Artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo vino a constituir el laudo como acto jurídico de decisión y el engrose, en laudo documento.- En consecuencia, si en el engrose se incurre en falta de claridad o de sindéresis y otros defectos de redacción, pero los puntos resolutivos están acordes con lo decidido por la Junta y que consta en el acta de votación, no puede estimarse que las irregularidades del laudo documento, causen perjuicios al quejoso que impliquen violación de sus garantías individuales ". ( 56 )

EXPOSICION DE MOTIVOS SOBRE LA INSOLVENCIA DEL PATRON CONTRA LA RESOLUCION DE UN LAUDO EMITIDO

(56) Directo 6537/1956, Rogelio Orozco Cantú, resuelto el 6 de agosto de 1958, por unanimidad de 4 votos, ausente el Sr. Mtro. Valenzuela, Ponente el Sr. Mtro. Rebolledo.- Secretario Lic. Victor Manuel Mercado, Cuarta Sala.- 1958, Pág. 572.

EN FAVOR DEL TRABAJADOR.- Una vez que hemos visto y analizado la introducción de este capítulo, quiero dejar bien claro los problemas que surgen en la práctica laboral de acuerdo a esta insolvencia del patrón.

Y así encontramos que el trabajador -- después de haber iniciado un juicio por medio de una demanda que es la petición mediante la cual formula sus pretensiones por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que intervengan en el conflicto a fin de que ésta imparta justicia entre el trabajador ( actor) y el patrón ( demandado ), contra quien se ejercita la pretensión procesal derivada de la relación laboral, siguiendo el juicio su curso normal hasta que es dictaminado por la Junta y en la cual si es condenada la empresa al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda por el actor, este tratará de hacer efectivo el laudo a que fué condenada la empresa demandada, y como el patrón en algunos casos ya tienen experiencia sobre este tipo de juicios, maliciosamente antes de que sea ejecutado el laudo, éste argumenta o hace varios tipos de artimañas para evitar el pago de las deudas contraídas con el actor o los actores según sea el caso que se presente desde el inicio del juicio, estas artimañas o las clásicas chicanas pueden ser de que el patrón venda o enajene el centro de trabajo, que se declare falsamente en quiebra argumentando que no tiene --

los medios económicos suficientes para pagar a lo que se le ha condenado.- Dichos delitos como son el de vender el centro de trabajo o una declaración supuesta de quiebra se analizarán en el siguiente punto, también pueden ser de que el patrón cambie de razón social tal y como ha quedado manifestado en el principio de esta capítulo.

Considero que es menester reglamentar algunas de las disposiciones para que el trabajador tenga alguna garantía de que el patrón o demandado pueda solventar, una vez que se haya dictado laudo y así sugiero algunas disposiciones para que el trabajador no se vea burlado en sus intereses como son:

1a.- Sugiero que desde el inicio en -- que se haya radicado la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y por medio del Actuario una vez que la demanda ya ha sido radicada, ponga en conocimiento a la empresa demandada de la misma, debiendo ir aunada a la demanda la notificación y sobre todo el acuerdo para que esta -- Junta señale que se deban embargar bienes suficientes que -- garanticen como mínimo tres meses de salario, de acuerdo -- con lo que percibía el actor, más aparte de seis a ocho meses en lo que dura aproximadamente el procedimiento.

Esto con la finalidad de que el patrón cumpla con sus obligaciones, ya sea mediante el juicio o --

o posterior a este, mismas que quedarán demostradas a través del mismo para que no quede en estado de indefensión el actor, y en caso de que fuese absuelta la empresa, se levantará el embargo ya antes trabado, lo antes expuesto es de que este juicio no se haga por cuerda separada, es decir, la solicitud de embargo precautorio, pues esto perjudica al trabajador ya que tiene que demostrar en juicio por medio de testigos o pruebas documentales de que existe temor de que la empresa va a desaparecer y deje sin garantía al trabajador, no obstante que este juicio es en secreto, no pido ni sugiero que desaparezca el embargo sino al contrario, -- considero que sería más efectivo trabarlo desde el inicio de la demanda.

2a.- Otra disposición que sugeriría para evitar la insolvencia del patrón en juicio, que si nó de sea que le sean embargados bienes, se le exija que deposite fianza suficiente para garantizar el curso del juicio, esto es tambien con la finalidad de que pueda responder al trabajador sobre las pretensiones que se reclaman, esta fianza deberá versar sobre los meses que se dejaron establecidos en el inciso anterior.

3a.- Como hemos visto a través de este trabajo, los diversos tipos de delitos que pueden presentarse durante el procedimiento ordinario así como extraordinario y visto en las diversas violaciones en que incurren los

patrones en contra de sus trabajadores, sugiero que se adscriba a un Agente del Ministerio Público ya sea Federal ó - de Distrito según sea en la Junta que representen, como puede ser la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, para que en situaciones que se desprendan como vuelvo a repetir de hechos delictuosos se les dé vista a este para que determine el procedimiento, dictando medidas de apremio o seguridad para la clase débil, pues el ministerio adscrito a las Juntas tendrán más contacto directamente con los problemas que se le plantearán por las violaciones de trabajo que se presentasen, esto es, con el fin de expedir justicia -- pronta y expédita.

Con esto considero que son algunas medidas justas para el trabajador, ya que este, depende únicamente de su fuerza de trabajo y no tiene otros medios económicos para subsistir, a la inversa del patrón.

### CAPITULO CUARTO.

LOS DELITOS LABORALES.- Definir, conceptualmente el delito ha sido siempre impropia tarea de la ciencia penal, como vemos los resultados de la especulación moral y filosóficamente al respecto.- Sin embargo, las numerosas definiciones han servido, cuando menos para identificar los elementos esenciales de la teoría del delito: Antijuricidad, tipicidad, culpabilidad y punibilidad.- Toda la importancia del problema penal radica en tipificar la conducta humana social sancionarla penalmente.

Los delitos pueden clasificarse, como toda operación de orden, de diversas maneras, pero es conveniente destacar la calificación de delitos ordinarios y especiales, atención a la clase especial de infracción penal por virtud de las personas que pueden ser agentes activos o pasivos y de actividad de donde derivan la incriminación; relaciones de trabajo en el campo de producción económica. Por lo tanto, los delitos laborales son infracciones especiales en la vida de trabajo, frente a los ordinarios ó comunes.

Algunos penalistas, por automasia denominan a las infracciones de las normas penales del trabajo como "delitos sociales".

Entendiéndose por delitos sociales -

" aquellos que se cometen en ocasión de lucha de clases ó de conflictos entre el capital y el trabajo " ( 57 )

En otra forma, también se dice que: -

" Los delitos sociales se dirigen contra las relaciones de trabajo de órden o económico, o séan las relaciones que necen del choque de las fuerzas que intervienen en la producción ". ( 58 )

Estas definiciones dan una idea muy clara de los delitos laborales, si bien que la denominación no es acertada por la proyección hasta el término "social" porque dentro del título de delitos sociales podrían encontrarse, nó solo los típicos de trabajo, sino delitos en materia agraria, económica, administrativa, etc., etc.

La verdad es de que el derecho penal no se ha ligado a la lucha de clases sino que ha intervenido en ella con amenazas sancionadores, con finalidades restrictivas.

En síntesis la delincuencia laboral solo puede cohibirse mediante el desarrollo de una práctica social que levante el nivel de vida de la clase obrera, materializando el ejercicio de sus derechos inalienables -

(57) Coello Calón.- Derecho Penal.- Pág. 253.

(58) Carranca y Trujillo.- Derecho Penal Mexicano 1941. - Segunda Edición.- Pág. 196.

proporcionándoles elementos para vivir con decoro ilustrando y mejorando sus condiciones económicas.

La meta de la política social vista a lo lejos no es otra que la transformación del régimen capitalista; por esto, el estado burgués la ejerce cautelosamente para evitar con esto su propia destrucción.

Visto lo anterior diremos que las leyes dictadas sobre el trabajo, de acuerdo al orden jurídico y contractual entre obreros y patronos, con factores de producción, se mantienen rigurosamente mediante la aplicación de sanciones penales.- La tipificación de delitos contra la libertad de trabajo y contra la economía, así como muchas figuras delictivas laborales, son recogidas por la legislación penal ya que las relaciones entre el derecho laboral y el penal son muy íntimas en materia de delitos laborales, de modo que los conceptos penales deben ser objeto de valoración especial en función de la naturaleza económica de las relaciones laborales.

Al respecto nuestra Ley Federal del Trabajo analiza desde su Artículo 992 al 1010 las responsabilidades y sanciones en que pueden incurrir un patrón con sus trabajadores, diciendo que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título XVI, indepen

dientemente de la responsabilidad que corresponda por el in cumplimiento de las obligaciones.- Así tenemos que independientemente de la sanción laboral a que se haya hecho al infractor, se podrá poner también del conocimiento del Ministerio Público sobre las violaciones de dichas infracciones que se hayan cometido.- Y así tenemos que en la Ley de la materia aparacen algunas disposiciones sancionadoras para el patrón de cualquier negociación, que se dedique a la explotación o actividad que haga entrega a uno o varios trabajadores al salario fijado como mínimo general, o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente se hizo entrega, se le castigará de acuerdo al delito cometido con prisión y multa sobre el salario mínimo general según sea el delito que se haya cometido se le aplicará esta sanción y sucede en algunos casos que el salario mínimo general puede varias de 50 a -- 100 veces.

Así también señala que presentar en las audiencias testigos falsos, documentos falsos, también se impondrá pena de prisión y multa.- Esto es para los patrones, cuando se trata de trabajadores la multa económica será el salario que perciba, este de acuerdo a una semana independientemente de la sanción penal a que se haga acreedor.

Analizando alguno de los delitos que se cometen por el patrón en perjuicio del trabajador, así tam

bién tenemos que comete delito el patrón de injurias, amenazas, malos tratos y otras análogas en contra del trabajador conyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea fuera o dentro -- del centro de trabajo, pues como ya hemos dicho también el que reduzca al salario al trabajador.

Por otra parte el trabajador de igual - forma que su patrón también comete delitos que la Ley Federal del Trabajo solo sanciona de acuerdo a su Artículo 47 - Fracciones de la I a la XV, así tenemos que el trabajador - también puede cometer delitos contra de sus patrones dentro de sus labores o fuera de ellas, cuando incurre en faltas - de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias, ya sea en contra de su patrón, sus familiares o personal Directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

La finalidad de la Ley Federal del Trabajo solamente sancionan estas faltas por medio de la rescisión de contrato de trabajo, claro está que el patrón independientemente puede dar parte al Ministerio Público de la conducta del trabajador, el legislador en su exposición de motivos quiso señalar las causas de dejar por terminadas -- las relaciones de trabajo, dejando a salvo los derechos de ambas partes para hacerlos valer o atacarlos por la vía legal correspondiente.

Concluyo diciendo que con ello las nor\_

mas penales tienen por objeto tutelar las relaciones de tra  
bajo, pues se combinan principios de derecho penal y de derecho  
laboral, las cuales se identifican de tal modo en su -  
unidad jurídica, política, económica y social.

¿ QUE DELITO SE COMETE CUANDO LLEGA A -  
COBRAR EL TRABAJADOR Y EL PATRON HA VENDIDO TODOS SUS BIE--  
NES ?.- Al decir nosotros el tipo de delito que se está co-  
metiendo cuando llega a cobrar el trabajador y el patrón --  
ha vendido sus bienes, nos estamos refiriendo a su venta de de  
los bienes que componían el centro de trabajo y el trabajado  
dor llega a cobrar o hacer efectivo un laudo, es decir, que  
el trabajador pretende hacer efectivo un laudo que fué emiti  
do por la Junta de Conciliación y Arbitraje a su favor, -  
pero resulta que el patrón vendió sus bienes y no tiene abso  
lutamente nada en el lugar que se señaló en el escrito --  
inicial de demanda y que fué el centro de trabajo.

Esto es algo que pretendemos analizar -  
para poder dejar configurado que tipo de delito es el que--  
puede existir y en un momento dado el trabajador puede ataca  
carlo o hacerlo valer por la vía legal que corresponda.

Como hemos visto en la introducción de  
este capítulo cuarto, la relación que existe entre el derecho  
penal y el derecho laboral es muy íntima, ya que existe  
n delitos que son cometidos por el patrón en contra de -

sus trabajadores, como los que encontramos estipulados a la luz de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 16 llamado de Responsabilidad y Sanciones, en los cuales se condena al patrón por cierto número de salarios mínimos de acuerdo a lo dicho por la Ley de la materia, independientemente de la sanción penal, que varía según sea el delito cometido por el infractor.

Visto lo manifestado, nos remitimos al delito que comete el patrón en este caso y analizando que el dueño o centro de trabajo al saber que ya existía en su contra un laudo condenatorio, se deciso de sus bienes para evitar las deudas contraídas con sus trabajadores, vendiendo su negociación sin ninguna autorización de los acreedores y mucho menos de sus trabajadores, ya que se valió dicho patrón de la ignorancia y de sus malas condiciones económicas del trabajador, pues de ahí él sabía que su trabajador dependía únicamente de su fuerza de trabajo y con estos servicios que le prestaron alguna vez, a fines de cuenta fueron los resultados con un acresentamiento de su parte.

Así mismo engañó al trabajador de que si la Junta lo condenara pagaría hasta el último centavo, continuando con su procedimiento hasta su total terminación, además el patrón se aprovechó del error en que el actor o trabajador se encontraba produciendo con esto, un daño a su

patrimonio económico pues como dijimos, depende únicamente de su fuerza de trabajo, y visto que las cosas, maquinaria, materias primas, etc., del centro de trabajo fueron vendidas con toda la premeditación de causarle un mal al trabajador o a sus trabajadores según sea el caso que se presente, a sabiendas de que con hecho lo anterior obtiene un lucro indebido, de carácter económico, pues se adjudicó algo que no le pertenecía, obteniendo con esto una ganancia ilícita.

Por lo antes analizado y visto algunos elementos que se dieron por el patrón en perjuicio del trabajador, llegamos a la conclusión de que el delito cometido es el de " fraude", pues como lo establece el Artículo 386 del Código Penal Vigente y que a la letra dice: " Comete delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que se alla, se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido ".

Y así tenemos que los maestros Raúl Carrancá y Trujillo y Raúl Carrancá y Rivas, respecto a este concepto nos dicen qué:

" El engaño constituye una mentira dolosa cuyo objeto es producir en la víctima una falsa representación de la verdad.- Mentira idónea suficiente para vencer la incredulidad del pasivo y embaucarlo.- La cosa del error en el pasivo debe ser el engaño, debiendo ser una presentación voluntaria del pasivo, si fuese por autosugestión o ig

norancia del pasivo, no había una relación de casualidad en tre el engaño y la prestación.- El engaño puede ser verbal- o escrito; simple o calificado, consiste en hechos o versar sobre la causa, el presupuesto, condiciones, etc., de la pre sentación; el aprovechamiento del error en que se encuentra el pasivo, presuponen en el agente el conocimiento de la fal sa representación de la verdad que el pasivo sufre, la cosa, es un objeto corporal susceptible de tener un valor, el cual- no debe de ser necesariamente económico, pudiendo ser docu- mental o meramente moral o efectivo.- La cosa puede ser sóli da, líquida o gaseosa.- El lucro indebido, es una ganancia - o provecho de carácter económico o ilícito." ( 59 )

De acuerdo con la moción doctrinomial - penal, el fraude es un delito patrimonial en términos genera les en obtener mediante falaceas o engaños, o por medio de - maquinaciones o falsos artificios la usurpación de cosas o derechos.

El fraude es un error intencionalmente - causado con el objeto de apropiarse del bien.- Por ello re - sulta, qué todo procedimiento que sea propio para llevar a - ese resultado entra la noción general del fraude.

Lo que la Ley Penal siempre ha castiga -

( 59 ) Código Penal anotado.- Edit. Porrúa, México 1972. Pág 874.

\*\*

do, no es la mentira en este tipo de delito, sino la apropiación de la cosa. cometido a través de ese medio.

Una vez que ha quedado configurado el delito sobre los bienes que han sido vendidos o enajenados por el patrón. dando como resultado el fraude, me permito sugerir que esta figura se vea configurada en el capítulo dieciséis de responsabilidad y sanciones de la Ley Federal del Trabajo, pues considero que si bien está reglamentado o regulado el delito de fraude al salario, no veo el motivo o causa porqué no se vea configurada esta figura delictuosa con un nuevo artículo o una fracción del mencionado título de la Ley de la Materia.

**DESAPARICION DE LA SOCIEDAD ANONIMA.**-Encontramos en la práctica que una Sociedad puede desaparecer de distintas formas pues, conforme a derecho y como lo señala la propia ley, su desaparición puede ser por acuerdo de los socios, por haber realizado el objeto que se fijaron como meta desde la fundación de la Sociedad Anónima, así como por causa de fuerza mayor les fué imposible realizar el objeto que se trazaron desde su inicio, también puede ser que por vencido el término de la Sociedad Anónima, Etc.- Con esto dejamos entrever que la Ley es clara al señalar por qué motivos puede desaparecer una Sociedad Anónima apegada a derecho.

Pero también nos encontramos que puede-

desaparecer de hecho, es decir, de la noche a la mañana y que es en este caso la que nos interesa para este tema, pues considero que después de que una empresa constituida en S.A., - después de tener diversas deudas con sus acreedores y sobre todo si existen deudas con sus trabajadores, como puede ser un laudo en contra y por no dar cumplimiento a este la empresa desaparece y esto puede ser que saque sus bienes sin que se de cuenta ninguno de sus trabajadores y mucho menos sus acreedores, también pueden presentarse casos en que el propio dueño se autorobe, o que me la fuente de trabajo y si está asegurada hacer efectivo el seguro, bueno estas situaciones se atacarán por la vía legal que corresponda, pero - en este caso los trabajadores son los que más son afectados directamente pues, este centro de trabajo es el único que les proporciona los medios económicos para su subsistencia.

Por eso como dejamos en referencia la sugerencia que se hizo en el capítulo tercero sobre el problema que se presenta del empleo malicioso de la Sociedad Anónima y que fué de que para evitar cualquier tipo de artimaña, los trabajadores pueden atacar a las personas que constituyeron esa S.A. y como lo fué que se adjuntara testimonio notarial junto al contrato colectivo de trabajo y que estos fueran depositados en la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues considero que es una medida mas objetiva para el beneficio del trabajador, ya que cuando sufriera cualquier-

daño en su patrimonio lo atacará directamente a todos y a cada uno de los socios, para esto el ya debe de tener el conocimiento de quienes la forman pués, con la circular que el sindicato giró a la empresa, a todos sus trabajadores, pudiéndoles atacar y hacer valer sus derechos.

SUSTITUCION PATRONAL.- Después de haber estudiado el primer capítulo las figuras del patrón sustituto y del patrón sustituido, veremos cual es el resultado o la finalidad de la sustitución patronal, se había dicho que el patrón sustituido se obligaba solidariamente responsable con el nuevo patrono por todas las obligaciones que se derivan de los Contratos o de la Ley diciendo con esto que el patrón sustituido no es más que una persona física o moral que inicialmente ocupaba los servicios de los trabajadores de una empresa, taller o establecimiento, etc., hasta el momento en que es transmitida la negociación al nuevo patrón sustituto, es decir: hasta que se efectúe el cambio patronal.

Cabe recordar que el patrón sustituido tiene la responsabilidad respecto de aquéllas obligaciones que ya existían en el momento de la sustitución.- Así diré que existe sustitución patronal cuando una persona adquiere la facultad o derecho de explotar una empresa, o de hecho la explota y desaloja en ejercicio de uno o como consecuen

cia del otro a la que venía desempeñando, esta responsabilidad que obtiene el patrón sustituido será de seis meses tal y como lo señala en el Párrafo Segundo del Artículo 41 de la Ley de la Materia, este término se empezará a computar desde la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución patronal al sindicato o a los trabajadores.

Como dice el autor Rafael Caldera que :  
" La figura jurídica de la sustitución patronal ha sido vista como un reconocimiento de personería económica de la empresa, independientemente de su titular.- Es por ello que se ha hablado de la despersonalización de la relación de trabajo y de la concepción de las empresas como organismo fuertemente constituidos y durables a los cuales todos los colaboradores están ligados por una serie de derechos o bienes. ( 60 )

Considerando lo anteriormente expuesto cabe decir que la figura jurídica de la sustitución patronal surge, cuando ya se han adquirido la totalidad o casi la totalidad del centro de trabajo, sin que con esto quiera decir, de que el cambio de dueño modifique la relación de trabajo con los trabajadores es decir, los seguirán desempeñando estos como lo venían haciendo, en los mismos términos y condiciones, ya que el nuevo patrón asume todas las

(60) Ob. Cit. Pág. 320.

responsabilidades que tenía el sustituido del centro de tra  
bajo como unidad económica de producción, de distribución ó  
servicios.

Al respecto nuestro más alto tribunal -  
sostiene en su tésis fundamental al decirnos, qué para que-  
exista sustitución patronal es requisito indispensable que-  
la entidad considerada como unidad económica jurídica, llá-  
mese empresa, establecimiento, etc., sea transmitida de --  
una persona a otra en propiedad, es decir, que los bienes, -  
derechos y obligaciones inherentes a la misma salgan de un-  
patrimonio para entrar a otro.

De esta forma hemos visto que las rela-  
ciones de trabajo de la empresa no se podrán ver afectadas, -  
por el cambio del nuevo patrono, por tanto el patrón será -  
responsable solidariamente con el nuevo por las obligacio\_-  
nes derivadas de la relación de trabajo y de la Ley, naci\_-  
das antes de la fecha de la sustitución hasta por el térmi-  
no de seis meses, concluido este sustituirá únicamente la -  
responsabilidad del nuevo patrón o del dueño del centro de  
trabajo.

Por lo tanto, el patrón sustituido se -  
podrá liberar de sus obligaciones laborales una vez que ha  
ya transcurrido el término de seis meses.

QUIEBRAS FRAUDULENTAS ( PERSONA MORAL).

Con el deseo de ser lo más claro, conviene, sin pretender - ser exhaustivo en la materia, describir la quiebra y sus -- principales manifestaciones. Fenómeno jurídico complejo, - de gran contenido económico y cada vez de mayor contenido - económico crediticio en el sentido moderno de este concepto que naturalmente no es fenómeno estático, todo lo contrario, dinámico por excelencia que repercute en múltiples empresas y en algunos casos en toda una región económica.

Se habla mucho de la " quiebra" pero su contenido técnico jurídico se desconoce y que profundo y -- lleno de dificultades de todo orden se presentan.- En México no podría escapar el fenómeno que ha tenido lugar en - las naciones en que viven de un régimen de derecho, máxime que este país, el derecho de trabajo hace con pujanza insospechada y avanza a alturas a las que no se llega en la mayoría de los demás.

Uno de los casos de pugna, referido a - nuestro derecho positivo, es el tratado escogido para este trabajo: La institución de la quiebra con sus principios, - consecuencias, etc. frente al Contrato de Trabajo como fuente y eje de toda legislación de la materia.

Así diremos que la quiebra... ha sido- definida por diversos autores, que en una y otra forma ex---

presa su sentido. Ascarelli nos dice que: " por medio de la quiebra se provee el pago de todas las deudas del comerciante a través de la liquidación de todos sus bienes" ( 61 )

Pallares nos dice " Que en la quiebra - existe una institución jurídica regida por principios legales y doctrinarios, que en forma de juicio universal organiza la vía de apremio en común contra el deudor insolvente. - ( 62 )

Vivante entiende la quiebra " formando parte de las leyes procesales en que se vale del procedimiento coactivo, en forma simple y espédita, a fin de liquidar el patrimonio del deudor en beneficio de sus acreedores" ( 63 )

En la Ley de Quiebras y suspensión de pagos tiene un doble aspecto la quiebra económico y jurídico. - Económico por nacer del fenómeno consistente en la insolvencia de un comerciante o patrón y jurídico en cuanto que el estado de quiebra " no existe por la simple producción de las circunstancias que pueden determinarla, sino después de que el organismo judicial competente declara, me

(61) Derecho Mercantil.- Traducción de Felipe D. J. Tena.-- Pág. 639.

(62) Tratado de Quiebras.

(63) Tratado de Derecho Mercantil.- Traducido por César Sillio B.

dante la determinación de éstas, la existencia de aquél".-

( 64 )

Así tenemos que el problema motivo de este tema se origina en una disposición de nuestra Carta Magna.- El Artículo 123 Constitucional en su Fracción XXIII y a la letra dice : " Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera de los otros, en los casos de concursos de quiebras "-

Siendo esta Fracción XXIII del Artículo 123 Constitucional base de partida de las cuestiones que debaten derecho de trabajadores en relación a las incidencias de quiebra al respecto tenemos que nuestro más alto Tribunal la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió jurisprudencia respecto a este artículo y que a la letra dice:

" TRABAJADORES, SUS CREDITOS ESTAN EXCLUIDOS DEL PROCEDIMIENTO CONCURSAL. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El Artículo 123 Constitucional en sus fracciones XX y XXIII, establece una mera jurisdicción para resolver sobre una materia de controversias

(64) Exposición de motivos de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos.- Pág. 9.

la de los conflictos de trabajo, y no un fuero especial y una preferencia absoluta, de los créditos de los trabajadores, por el último año de servicios, sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o quiebra, lo que claramente indica, que los trabajadores no necesitan entrar a la quiebra, puesto que sus créditos están excluidos del procedimiento concursal y consecuentemente, deben deducir sus reclamaciones, para lograr que les cubran únicamente ante las autoridades del trabajo, y esta situación es más patente, cuando la reclamación del trabajador se ha intentado con anterioridad a la declaración de quiebra y se ha reconocido en el laudo respectivo, puesto que si no está obligado a las determinaciones del Juez de la quiebra menos pretenderse que el procedimiento de ejecución se acumule al de la propia quiebra.

Además como los créditos por salarios e indemnizaciones, legalmente tienen carácter alimenticio, la necesidad de cubrirlos es inmediata e inaplazable y ello justifica que el laudo que los estima, se ejecute pronto y eficazmente, pues su cumplimiento es de interés público.- Así, la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que lleva a la enajenación inmediata de los bienes nece

sarios para que sean pagados los créditos de trabajo, preferentemente a cualquiera otros, tal como lo dispone el artículo 97 del Código Laboral, - no es, sino mera consecuencia de la exclusión de éstos y de su preferencia sobre los demás, en los - casos de concurso, establecida por la citada fracción XXIII del Artículo 123 de la Ley Suprema, todo cual lleva a concluir, que el referido Artículo 97 de la Ley Feredel del Trabajo, se ajusta al espíritu de las disposiciones constitucionales - invocadas.

Esta última, no es ley privativa, porque está formulada de un modo abstracto y general, para ser - aplicada a un número indefinido de personas y a - una serie indeterminada de casos y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no son tribunales especiales, porque aplican dicha Ley con igualdad, -- sin limitación de personas, en todos los asuntos - que se encuentran comprendidos dentro de sus disposiciones". ( 65 )

(65) Amparos en revisión 6846 y 7273 de 1957, promovidos por " Eje de Ingenieros F.N.I.", en quiebra. Fallados el 28 de octubre de 1958, por mayoría de 14 votos. PLENO.- Informe - 1959. Pág. 53.

También el legislador trata este asunto relacionado con las quiebras frente a los trabajadores pues en la Ley del Trabajo de 1931 en su Artículo 36 dice: " En los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, ya sea que continúe el trabajador prestando sus servicios o continúe, el síndico, liquidador, depositario, albacea o interventor están obligados a pagar en un plazo de un mes contado a partir del momento en que se presenten cualquiera de los casos enunciados, los salarios devengados o reconocidos por la autoridad de trabajo, excluye a los créditos de trabajo de la necesidad de entrar en juicio de quiebra al disponer que en un plazo de un mes a partir de la fecha en que se declare la quiebra, el síndico estará obligado a pagar los salarios devengados y reconocidos por la autoridad de trabajo" ( 66 )

De la denominación transcrita salta a la vista el espíritu del legislador en este punto, que no fué otro que el proteger los créditos de los trabajadores en el caso indicado, otorgándoles acción para ejercitarla fuera de los juicios de referencia, consignando a la vez la preferencia absoluta que sobre cualesquiera otros créditos tienen los de trabajo.

(66) Ley del Trabajo de la República Mexicana.- Editada bajo la Dirección del Lic. J. de Jesús Castorena. México, D.F. 1957.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva nos dice: " Por lo que toca al segundo período de tiempo es decir, el que corre a partir de agosto de 1931, fecha de promulgación de la Ley Federal de Trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación unificó ya su criterio sobre el -- presente tema y así estableció jurisprudencia en el sentido de la Constitución, el Código Civil y la Ley de la Materia, conceden a los trabajadores un privilegio general sobre todos los bienes del deudor y respecto de todos los créditos, cualquiera que sea su naturaleza, inclusive los hipotecarios y prendarios, pero esta preferencia se limita a salarios devengados en el último año y a las indemnizaciones caídas durante el mismo lapso de tiempo; la Constitución otorgaba el privilegio en los casos de concurso o de quiebra, el Código Civil y la ley, al declarar que los trabajadores no necesitan entrar al concurso o a la quiebra y autorizan el que se haga valer el privilegio aún cuando no se hubiera abierto - el proceso " ( 67 )

La Ley de quiebras a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, obliga a los trabajadores a intervenir en los juicios de quiebra, para hacer efectivos sus créditos, puesto que, al colocar a los créditos de trabajo, en un determinado orden de preferencia, e indicarnos que será en la sentencia de reconocimiento de créditos en donde - (67) Ob. Cit. Págs. 633 y siguientes.

se establecerá el grado y la prelación de cada crédito, salta a la vista la necesidad de que los trabajadores concurren juntos con los demás acreedores, para el efecto en el que el Juez de la Quiebra pueda tomar en cuenta sus créditos al momento de dictar la sentencia respectiva.

De este manifiesto una vez más se desprende el espíritu que animó a la Ley del 31, de considerar a los créditos de trabajo como singularmente privilegiados, pero sujetos a las prevenciones de la misma Ley, para los efectos del pago de dichos créditos.

Desde el punto de vista jurídico vemos que la quiebra, es un estado de derecho, que como tal, no existe por la simple producción de las circunstancias que pueden determinarlos, sino después de que el organismo competente " declara", mediante la determinación de estas, la existencia de aquélla. - La quiebra no es sino un fenómeno económico que solo tiene relevancia jurídica, cuando judicialmente se " declara. su existencia.

Por lo analizado hasta ahora se allana un problema que surgía al saber que autoridad debía saber del problema sobre las demandas de los trabajadores para el efecto del reconocimiento de sus créditos, bien como hemos dicho, mientras la Ley de quiebras dispone que sea el juez de la quiebra quien haga el reconocimiento de crédito-

(entre estos los créditos de los trabajadores).., la Ley del trabajo en cambio, ordena que las autoridades del Trabajo sean las que se encarguen de conocer las reclamaciones de los obreros.

Al demandar un trabajador el pago de determinadas prestaciones lo hará fundándose siempre en disposiciones del Artículo 123 Constitucional o de las Leyes Reglamentarias, de tal suerte que la Ley que conozca de dichas clases de demandas deberán aplicar el Artículo 123 Constitucional y las Leyes Reglamentarias tanto en lo que se refiere al fondo del asunto como en el tocante al procedimiento.

Ahora bien, como en todo caso, para que una autoridad conozca de determinado asunto deberá ser competente para ello y esta competencia siempre emana de la Ley., veamos de acuerdo con las disposiciones legales, cual es la autoridad competente para conocer de los conflictos que surjan entre un trabajador y un patrón que forzosamente será de esta naturaleza el conflicto que motive la intervención de un trabajador ante el caso de una quiebra.

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, suprema ley que derivan las demás reglamentarias, tenemos el Artículo 123 que fija las bases para toda legislación de trabajo.- La Fracción XX de este Artículo dispone que : " Las diferencias o conflictos entre capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de la Junta de Conc

liación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

Al prevenir que sean precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que conozcan de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, claramente se entiende que excluye cualquier otra autoridad del conocimiento de dichos asuntos.

Esta exclusividad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que surgen entre trabajadores y patrones, es por mandato imperativo de la Constitución.

En atención a lo antes dispuesto, toda vez que las demandas que presenten los trabajadores para el reconocimiento de sus créditos, necesariamente versará sobre el derecho consagrado ya sea en el Artículo 123 Constitucional o en la Ley de la Materia derivada de tal precepto, podemos decir afirmando que las autoridades del trabajo es a quienes les corresponde la competencia en cuanto al reconocimiento de créditos.

En la suspensión de labores de la negociación encontramos que no obstante la tendencia de la Ley de quiebras, en el sentido de facilitar y fomentar la continuación de las empresas sus labores, será muy común encontrarnos con negociaciones paradas con motivo de una decla

ración de quiebra, podríamos aventurarnos a decir que en la generalidad de los casos se dará el supuesto anterior y solo con excepción, en verdaderos casos especiales, una empresa continuará en actividades hasta la liquidación de sus existencias.

Así pues, cuando se presente la declaración de la quiebra de unanegociación, los trabajadores se encontrarán casi siempre frente a una suspensión de labores

La quiebra como hemos visto es un fenómeno económico que se convierte en institución jurídica a través del reconocimiento y declaración que hacen los Tribunales.- Para algunos autores el concepto económico de quiebra se relaciona con el crédito y para otros con la insolvencia.

Por nuestra parte creémos que tanto el crédito como la insolvencia son dos elementos importantes para poder dar un concepto económico de la quiebra.-

El crédito puede ser causa de declaración de quiebra cuando se abusa de el y como consecuencia trae la insolvencia y por otra parte ocasiona que el comerciante pierda su capacidad de obtener nuevos créditos que le permitan seguir realizando sus operaciones mercantiles.

Por eso concluimos que el crédito es mas bien una causa de la quiebra, y la insolvencia, desde

el punto de vista económico la tomamos como sinónimo de quiebra, entendiéndose a la insolvencia " como un estado patrimonial de impotencia para solventar las obligaciones que pesan sobre el comerciante".- Por tanto, hay que entender solo a la impotencia como estado general para determinar cuando un comerciante es insolvente.

La insolvencia no puede establecerse por un incumplimiento simple, ni tampoco por un estado aritmético, por lo tanto no es aplicable al derecho de quiebras el concepto de insolvencia que establece el Artículo 2166 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales que dice: " Hay insolvencia cuando la suma de los bienes y créditos del deudor estimados en su justo precio, no iguala al importe de sus deudas".

Pueés consideramos que desde el punto de vista económico la quiebra es un producto o resultado del mal funcionamiento accional del crédito, que va en repercusión tanto de sus acreedores y en forma muy especial de sus trabajadores hemos dejado establecido que para que surta efectos la insolvencia debe ser declarada judicialmente y para que exista ésta judicialmente, es menester la concurrencia de ciertas circunstancias o elementos que en la doctrina se conocen con el nombre de presupuestos o supuestos de la quiebra.- Estos supuestos son los que dan por resultado el estado de la quiebra.

Nuestra Ley de quiebras al referirse a la declaración del estado de quiebra en su Artículo 1º dice qué: " Podrá ser declarado en estado de quiebra el comerciante que cese el pago de sus obligaciones ".

La Ley señala algunos casos de quiebra fraudulenta en el Artículo 96 que dice:

1.- Se Alce con todo o parte de sus bienes o fraudulentamente realice antes de la declaración de quiebra, con posterioridad a la fecha de retroacción o durante la quiebra, actor u operaciones que acrecienten su pasivo o disminuyan su activo."

2.- No llevarse los libros de contabilidad o los altere, falsificare o destruyere en términos de hacer imposible la deducción de la verdadera situación del comerciante.

3.- Con posterioridad a la fecha de retroacción, favorecer a algún acreedor haciéndole pagos o dándole garantías o preferencias, que éste no tuviere derecho a obtener.

Encontramos en la Ley un caso especial que es el de los agentes corredores, señalando que se refutará fraudulenta la quiebra, cuando se justifique que hicieron por su cuenta, en nombre propio o ajeno algún acto u operación de comercio distinto de los de su profesión.

A los comerciantes o patrones declarados en quiebra fraudulenta, se les impondrá una pena de cinco a diez años de prisión y multa que podrá ser hasta del 10% del pasivo.

A los que ayudaran o auxilien a los comerciantes o patrones que caigan en quiebras fraudulentas se les impondrán las mismas penas que aquellos, pero además el Artículo 104 señala que perderán todo derecho que tengan a la maza de la quiebra y serán condenados a reintegrar los bienes, derecho o acciones cuya sustracción hubiere determinado su responsabilidad, con interéses daños y perjuicios.

En el caso de los parientes que sustraigan algún bien del quebrado, no se considerarán como cómplices de él, pero si serán acusados de robo.

Otra pena de los quebrados y cómplices de quiebras culpables o fraudulentas, es la de no ejercer el comercio por el tiempo que dura la condena principal y a no ejercer cargos administrativos o de representación en ninguna clase de sociedades mercantiles durante el mismo tiempo.

El que pide la quiebra o suspensión de pagos, basándose en un crédito simulado, será castigado en los términos del Artículo 389 del Código Penal Vigente.

Como hemos visto y desprendido sobre lo relacionado a la quiebra fraudulenta, ésta es usada como -

una artimaña por parte del comerciante o patrón no obstante - que la Ley les da derecho para poder ser declarados en quiebra, cuando éstos, realmente se hayan en esta situación, pues los únicos afectados en los créditos que tiene el deudor, son los trabajadores.- En este caso quien determinará de su situación legal para ver de sus intereses será únicamente la Secretaría de Trabajo por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## C O N C L U S I O N E S .

## PRIMERA.-

Solo interesa el centro de trabajo, ya sea empresa, establecimiento, sucursal, etc., - en cuanto exista algún sujeto que preste un servicio como trabajador y por lo consiguiente, también exista otro sujeto llamado patrón, en la actualidad, se equipáran con un idéntico significado la sucursal y el establecimiento; algunas de las razones por las cuales se llega a la decisión de crear ahora los llamados establecimientos, sucursales son generados por las aspiraciones de ampliación de las empresas, que día a día - tienden a una mayor solidez económica.- Es notorio, que quienes ostentan el capital y lo proyectan en la creación de una empresa - generalmente multiplican dicho capital y -- por tales motivos llegan a la decisión de crear nuevos centros de operaciones, todos ellos filiales a la casa matriz.

## SEGUNDA.-

El embargo consiste en el aseguramiento material o jurídico de los bienes del deudor, de acuerdo con su naturaleza, el secuestro judicial es una consecuencia del embargo.

CONCLUSIONES .

TERCERA.-

En el secuestro, el bien que constituye su objeto, es de naturaleza litigiosa, en el embargo el acreedor tiene derechos determinados sobre los bienes del deudor que consisten en una garantía de crédito.

CUARTA.-

Dichas medidas precautorias son garantías concedidas por la Ley al trabajador, porque tienden a garantizar el resultado del juicio y en esta forma evitan la situación de insolvencia del patrón en perjuicio del trabajador.

QUINTA.-

Estimo que el origen de los conflictos de trabajo se encuentran en la lucha de clases emanada de la desigualdad económica entre los diversos factores de producción, la cual ha existido desde tiempos remotos pero que en nuestra época se ha asentado en mayor grado, debido a la preponderancia del sector capitalista, lucha en lo que hoy, afortunadamente, el trabajador conciente ya cuenta con los instrumentos jurídicos adecuados para su defensa.

Ahora bien, tomando como base la Ley Federal del Trabajo podemos decir que los con--

flictos laborales son el producto entre trabajadores y patrones, conjunta o separadamente, con motivo de la relación de trabajo o de hechos íntimamente ligados o relacionados con aquellos, abarcando en esta forma - de una manera general todos los presupuestos que en la teoría se dan.

SEXTA.-

En mi opinión las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo, con características propias, que realizan funciones que desde el punto de vista material corresponden al Poder Judicial, guardando una relación con el poder Ejecutivo, en cuanto a éste le toca designar a los representantes del gobierno que las integran.

SEPTIMA.-

Me permito sostener que el laudo es el acto por el cual los órganos jurisdiccionales -- del trabajo facultados por la Ley, resuelven en forma definitiva el conflicto de -- trabajo que se les ha planteado, a través -- del estudio de las acciones, excepciones ó defensas hechas valer y probadas por las -- partes.

OCTAVA.-

En el derecho del trabajo tiene principios-

que lo informan, distinguen del derecho civil y penal, y que derivan de la naturaleza social sus normas, que se manifiestan en el carácter tutelar y perfeccionista del mismo.

NOVENA.-

Conclúyo que sean embargados bienes al deudor desde el inicio de la demanda por un monto de tres meses de salario, más seis u ocho meses de salario que puede durar el juicio, dicho salario deberá ser de acuerdo a lo que ganaba el trabajador que demanda, esto con la finalidad de que el patrón pueda responder a la Junta de Conciliación y Arbitraje por todas y cada una de las prestaciones que se le reclamen.

DECIMA.-

Sugiero que si nó se puede optar por el cumplimiento de la medida propuesta con antelación, se obligue al patrón a depositar fianza, misma que deberá versar sobre los meses de salario que se dejaron estipulados en la conclusión anterior.

DECIMA PRIMERA. Como dijimos, la quiebra es la institución de derecho mercantil que se aplica por regla general, a los comerciantes que se encuentran en estado de insolvencia de pago.

con la finalidad de liquidar los créditos reconocidos, con el conjunto de bienes que constituyen el activo del comerciante.

DECIMA SEGUNDA. - Los trabajadores constituyen un grupo de acreedores a los que por razones de orden público, humanitarios o sociales, se impone el pago, antes que ningunos otros.

DECIMA TERCERA. - Toda vez que la práctica laboral se presentan diversos tipos de delitos, y más aún que nuestra Ley Federal del Trabajo señala y que sanciona de acuerdo a las acciones violadas con diversos números de salarios y que señala que las sanciones penales a que se hacen acreedores cuando los patronos las violan, y visto en esta tésis el delito de fraude sobre la insolvencia fraudulenta del patrón en la ejecución del laudo y por las razones expuestas en este trabajo, sugiero que se reglamente este tipo de delito en el título dieciséis de responsabilidades y sanciones de la Ley de la Materia.

DECIMA CUARTA. - Sugiero que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje exista una autoridad de carácter

ter administrativo para que conozca de todos y cada uno de los delitos que puedan surgir dentro de la práctica laboral, esta autoridad administrativa lo es el Ministerio Público ya sea que se adjunta uno en cada junta, o sinó un departamento donde existan varios agentes del Ministerio Público, para que tomen medidas de apremio y resuelvan los casos que se les presenten, en algunas ocasiones se requerirá para lograr bien el desempeño de sus funciones la ayuda de la policia judicial, misma que sugiero se adjunte también a las Juntas de trabajo para que con esto logre su cometido la Ley Federal del Trabajo, en que se expida la justicia pronta y expédita.

DECIMA QUINTA.- Si existiera un Ministerio Público en la Junta de Conciliación y Arbitraje tanto a nivel Local como Federal, la aplicación de la Ley Federal del Trabajo traería como consecuencia, el hacer más expédita la administración de la justicia laboral y se coadyuvaría a la unidad del movimiento

obrero, asegurando el principio de la igualdad del trabajador.

DECIMA SEXTA.-

Concluyo sobre el problema que presenta la Sociedad Anónima, en lo que concierne a su empleo malicioso, en perjuicio del trabajador, y su desaparición de la noche a la mañana, es decir, que desaparezca de hecho -- más no de derecho.- Que desde el momento en que el Sindicato deposite el Contrato Colectivo de Trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el cual es el que regula las relaciones obrero-patronales, se sugiere que se anexe junto con éste el Testimonio Notarial de la S.A., con la finalidad de saber quienes son los socios que la integran y se le ponga del conocimiento a todos y cada uno de los trabajadores que laboren en la empresa.

BIBLIOGRAFIA .

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Barrera Graff. Tratado de Derecho Mercantil Editorial Porrúa 1967.
- 2.- Borassi Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Alfa. Tomo III 1964.
- 3.- Borja Soriano. Teoría General de las Obligaciones.- Editorial Porrúa. 1960.
- 4.- Bruneti Antonio. Tratado de Quiebras, traducción del Dr. Joaquín Rodríguez Rodríguez.- Editorial Porrúa 1946.
- 5.- Cabanellas Guillermo. Introducción al Derecho Laboral.- Volúmen II Buenos Aires 1960.
- 6.- Caldera Rafael. Derecho del Trabajo.- Editorial Ateneo.- Buenos Aires. 1960.
- 7.- Castillo José y De Pina Rafael. Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa 1963.
- 8.- Carranca y Trujillo Raúl y Caranca y Rivas Rafaél Código Penal Anotado.- Editorial Porrúa. México 1972.
- 9.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero.- Editorial Porrúa. México.- 1964.

- 10.- Cavazos Flores Balta\_ La Evolución del Derecho del  
zar. Trabajo.- Bibliografía Argen  
tina 1964.
- 11.- Coello Calón. Derecho Penal. Madrid 1947.
- 12.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa.,S.A. Méxi\_ co 1981.
- 13.- Correa y Trujillo. Derecho Penal Mexicano.- Edi\_ torial Porrúa 1941.
- 14.- De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México .- 1981.
- 15.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa 1966
- 16.- Derecho Procesal del Trabajo. Instrumento de la Verdad y - de la Justicia.- Artículo en curso, publicado en el dia\_ rio . Excelsior". México D.F. 15 de junio de 1947.
- 17.- Diccionario Enciclo\_ pédico Abreviado. Editorial Espasa Calpe., S.A. 1970.
- 18.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo. Editorial Porrúa. México 1962
- 19.- Gutiérrez y González. Derecho de las Obligaciones.- Editorial Cajica.- Puebla 1970
- 20.- Jurisprudencias en Ma\_ teria de Trabajo. Suprema Corte de Justicia de\_ la Nación.

- 21.- Ley de Quiebra y Su Editorial Porrúa., S.A.  
pensión de Pagos. México 1970.
- 22.- Ley del Trabajo de Editada por la Dirección de  
la República. de 1931. Jesús Castorena. - México.  
1957.
- 23.- Mantilla Molina Ro\_ Derecho Mercantil.- Edito\_  
berto. rial Porrúa 1961.
- 24.- Muñoz Luis. Comentarios a la Ley Federal  
del Trabajo.- Editorial Po  
rrúa. 1948.
- 25.- Pallares Eduardo Lic. Diccionario de Derecho Pro\_  
cesal Civil.- Editorial Po  
rrúa 1977.
- 26.- Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del-  
Trabajo.- Editorial Porrúa.  
1979.
- 27.- Trueba U. Alberto y Ley Federal del Trabajo.-  
Trueba B. Jorge. Editorial Porrúa. México.-  
1981.
- 28.- Valencia Estrada Responsabilidad Civil Delic  
Carlos. tuosa Contractual.- Edito\_  
rial , Co. Méx. 1969
- 29.- Valenzuela Arturo. Derecho Procesal del Traba  
jo.- Editorial Cajica, Jr.  
S.A.- México, Lima, Buenos-  
Aires 1959.