



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOAQUIN CRUZ LIMON**

MEXICO, D. F. 1970



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

A MI PADRE:

El Sr. Lic. Don Joaquín Cruz Ramírez.

**Con profundo respeto y admiración por su
conducta intachable y ejemplo de honestidad
y rectitud.**

A él por su integridad.

A MI MADRE:

Dofia Elisa Limón de Cruz Ramírez

Con veneración y eterna gratitud.

A MIS HERMANOS:

Con cariño.

A MARTHA ESTHELA:

Sublime inspiración de mis estudios.

Con todo mi amor.

AL SR. LIC. ALFONSO LOPEZ APARICIO.

**Como un sincero homenaje de agradecimiento,
por la ayuda que en forma desinteresada me
brindó, para la realización del presente estudio.**

INDICE

Página

INTRODUCCION

CAPITULO I

LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN EL DERECHO CIVIL

a) Concepto de Obligación en General, y de Obligación Solidaria.	2
b) Estudio de la Solidaridad en la doctrina y en el Derecho positivo Mexicano.	3
c) Efectos de la Solidaridad Activa y Pasiva.	8
d) Extinción de la Solidaridad.	21

CAPITULO II

LA IDEA DE SOLIDARIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

a) Concepto de Trabajador, Empleado en general y Empleado de Confianza.	30
b) Concepto de Patrón y Representante del Patrón.	34
c) Concepto de Intermediario; Empresa y Establecimiento.	36
d) Planteamiento de los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.	42

CAPITULO III

CASOS ESPECIALES DE SOLIDARIDAD

a) Substitución del Patrón.	50
b) Trabajadores de los Buques.	52
c) Trabajo de Autotransportes.	56
d) Trabajo de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo jurisdicción federal	60
e) Trabajadores del Campo.	64
f) Trabajo a Domicilio.	67

CAPITULO IV

ASPECTOS PROCESALES DEL PROBLEMA.

a) Camino que debe seguirse para hacer la reclamación ante el deudor - solidario, por parte del trabajador.	76
b) Consecuencias derivadas del acto reclamado en virtud de la Solidaridad.	77
c) Prescripción de la Acción.	86

CONCLUSIONES	93
--------------	----

NOTAS	97
-------	----

BIBLIOGRAFIA	99
--------------	----

INTRODUCCION

La nueva Ley Federal del Trabajo contiene diversas disposiciones, unas de tipo general, otras de aplicación a casos particulares, en las que establece obligaciones solidarias, entre patronos o personas que no lo son, frente a los trabajadores.

Algunas de estas disposiciones provienen de la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931, otras son nuevas. En tal virtud, he considerado conveniente plantear los diversos problemas que se derivan del articulado de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a fin de hacer un intento para determinar el contenido y alcance de los textos legales en esta materia.

La idea de la responsabilidad solidaria proviene del campo del Derecho Civil; por lo tanto, se considera indispensable hacer una exploración de los conceptos más recientes en la legislación y en la doctrina del derecho privado sobre solidaridad, a fin de determinar el sentido de esta institución en el campo del Derecho del Trabajo.

Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo pretende ser un ordenamiento autónomo frente a el Derecho Civil, también lo es que dada la unidad forzosa del orden jurídico nacional, debe pensarse que cuando la Ley Federal del Trabajo utiliza conceptos elaborados por el derecho privado, debe presumirse una uniformidad conceptual y de contenido. Así por ejemplo, la noción de pago tiene -

en el derecho del trabajo, el mismo sentido que tiene en el Código Civil.

Una vez que se hayan examinado los problemas anteriormente planteados, esta tesis aborda el estudio de las disposiciones de la nueva Ley Federal del Trabajo que hace uso de la institución.

Primero, de las que están contenidas en preceptos de aplicación general, para luego examinar las destinadas a la solución de problemas específicamente considerados por el legislador.

El tema no solamente es arduo desde el punto de vista legal, doctrinal y jurisprudencial, sino que presenta aspectos prácticos totalmente nuevos sobre los cuales no existen antecedentes en los tribunales de Trabajo, ni en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Finalmente, no debe olvidarse que la aplicación o interpretación de los preceptos de la Ley Laboral deben confrontarse con las consecuencias que pueden producir en el campo de las relaciones obrero-patronales, y si bien es cierto que el Derecho del Trabajo sigue siendo un ordenamiento eminentemente protector y tutelar de los intereses legítimos de la clase trabajadora, también es cierto que la aplicación de sus normas debe tender a realizar un equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, según nos lo indica el artículo segundo de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, las conclusiones de esta tesis que representan la opinión personal de su autor, están basadas en las anteriores consideraciones.

Sólo una larga experiencia en la aplicación de los textos y de las consecuencias que produzcan, dará en el futuro el mejor criterio para solucionar los problemas que necesariamente hayan de presentarse.

CAPITULO I

LAS OBLIGACIONES SOLIDARIAS EN EL DERECHO CIVIL.

~~Handwritten text, heavily obscured by noise.~~

a) CONCEPTO DE OBLIGACION EN GENERAL, Y DE OBLIGACION SOLIDARIA.

El maestro Rojina Villegas, al hablar de la Obligación en general nos dice:

"Obligación es un vínculo jurídico por virtud del cual una persona de nominada deudor, se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo en favor de otra persona llamada acreedor". (1)

Para los tratadistas modernos Obligación es:

"Una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado acreedor, está facultado para exigir de otro sujeto denominado deudor, una prestación o una abstención."

Gutiérrez y González, al referirse a la Obligación Solidaria, dice lo siguiente:

"La solidaridad se presenta cuando hay pluralidad de acreedores, de deudores, o de ambos en una obligación, y no obstante ser divisible el objeto de ésta, cada acreedor puede exigir el todo del objeto, y cada deudor debe pagar todo el objeto". (2)

El Código Civil vigente nos habla de solidaridad en su artículo 1987- que dice lo siguiente:

"Además de la mancomunidad, habrá solidaridad activa, cuando dos o más acreedores tienen derecho para exigir, cada uno de por sí el cumplimiento total de la obligación; y solidaridad pasiva cuando dos o más deudores reporten la obliga-

ción de prestar, cada uno de por sí, en su totalidad, la prestación debida".

b) LA SOLIDARIDAD EN LA DOCTRINA Y EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

1) Fuentes de la solidaridad.

La solidaridad según la doctrina, y también según el Código vigente - puede originarse de tres fuentes, a saber:

- a) El convenio.
- b) La herencia, en su especie testamentaria.
- c) La Ley, sólo para la solidaridad designada como pasiva.

El convenio.- La solidaridad puede surgir, como se anota, de un convenio; si éste es la fuente principal creadora de obligaciones, nada tiene de extra--ño que las partes que intervienen en un acto de esta naturaleza puedan establecer - que dos o más sujetos, ya pasivos, ya activos, queden obligados a responder por el- todo de la deuda, o a exigir el todo del crédito.

Por ello puede afirmarse que esta solidaridad convencional, surge cuando las partes que celebran un acto de este tipo, acuerdan en forma expresa que ca- da deudor debe pagar y cada acreedor puede exigir la totalidad del monto del crédito.

Es conveniente hacer hincapié, (pues con frecuencia en la práctica se olvida por jueces y litigantes) que la solidaridad nunca se presume, sino que debe - constar siempre de manera expresa; la ley así expresamente lo dispone en el artículo 1988 que dice:

"La solidaridad no se presume; resulta de la ley o de la voluntad de- las partes.

herencia testamentaria.- La solidaridad puede surgir también de un testamento, no así, de una herencia intestada.

La herencia testamentaria es la que viene a resultar precisamente de un acto jurídico unilateral, personalísimo, voluntario y libre que realiza una persona capaz para disponer de sus bienes y de sus derechos, para después de su muerte.

En este caso el autor de la herencia determina que una de sus deudas o uno de sus créditos, sea pagada, o sea cobrado por un número determinado de personas que asumirán el papel de deudores o acreedores, según sea el caso, y que por lo mismo responderán (en ese sentido determina su voluntad) solidariamente todas estas personas por el pago del crédito, o el cobro del mismo según sea el caso.

Es así como, por medio de una determinación del autor de la herencia que impone a sus herederos o a sus legatarios, puede hacer que respondan de manera solidaria de una deuda que dejó de cumplir, y de esta manera la obligación que tenía un solo deudor (el autor del testamento) se convierte en solidaria respecto de los herederos o de los legatarios. Lo mismo puede determinar en el caso de un crédito.

Solidaridad Legal.- Este tipo de solidaridad se presenta sólo para la solidaridad pasiva y en aquellos casos en que existe una norma jurídica que la establece de manera expresa, para determinado tipo de personas que tienen la calidad de deudores. La ley por razones de utilidad práctica y de interés colectivo, establece en ciertos casos la necesidad de que varias personas respondan simultáneamente de una deuda, debiendo cubrir entonces cada una de ellas el total de la obligación.

El Código Civil recoge varios casos de este tipo de solidaridad y así se tiene que en su artículo 1901, párrafo 11. establece:

"La responsabilidad de los gestores, cuando fueren dos o más, será sol

daría".

Da también otro caso de solidaridad en su artículo 1917, cuando se ocupa de la solidaridad proveniente de hechos ilícitos y así esta norma determina:

"Las personas que hayan causado en común un daño, son responsables-solidariamente hacia la víctima por la reparación a que están obligados, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo".

Un tercer caso de esta solidaridad a estudio, se regula respecto de los comodatarios en el artículo 1510 que dice:

"Siendo dos o más los comodatarios, están sujetos solidariamente a las mismas obligaciones".

Un cuarto y último caso encontrado en el Código Civil de solidaridad legal, se finca en el artículo 2166 respecto del contrato de prestación de servicios profesionales al decir:

"Si varias personas encomendaren un negocio, todas ellas serán responsables solidariamente de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubieren hecho".

Expuestas así cuales son las fuentes de la solidaridad, y comentadas, procede saber cuales son las características de esta forma especial de las obligaciones.

2) Caracteres de la Solidaridad.

La solidaridad en la doctrina mexicana reviste dos características, aunque en alguna otra doctrina como en la francesa, se le atribuyen tres.

Las características en la doctrina mexicana son:

a) Unidad de prestación.

existe norma que soluciona la cuestión.

Esta característica que la doctrina francesa le atribuye, opera sobre la base de una representación o mandato tácito y recíproco entre acreedores solidarios, o deudores solidarios, cuando los hay, mandato o representación que tiene el efecto de que, lo que uno de los acreedores o deudores solidarios haga, surte no sólo en su persona o patrimonio, sino también en la persona o patrimonio de sus acreedores o codeudores.

Planol, considera, sin embargo que no es necesario sobreentender un mandato recíproco entre los codeudores o coacreedores, sino que la prestación de uno respecto a los otros, puede considerarse constituida de oficio por la ley, pero no invoca en su apoyo norma expresa por lo cual su opinión no es aceptada.

En Derecho Mexicano esta característica que se atribuye a la solidaridad a través de la doctrina francesa, carece de sentido, ya que desde el año 1870 - el Código Civil del Distrito Federal y territorio de la Baja California, determina no como un mandato, sino como una obligación de los acreedores o deudores solidarios, el actuar unos en nombre de otros, pero sin suponerse una idea de representación.

En efecto, el artículo 1516 del Código Civil de 1870 dispone:

"El acreedor que recibe el pago, está obligado a entregar a sus coacreedores la parte que les corresponda, ya en virtud del convenio, ya por disposición de la ley".

Esta norma pasó al artículo 1400 del Código Civil de 1884; y de este al artículo 1992 del Código Vigente.

"El acreedor que hubiese recibido todo o parte de la deuda, o que hubiese hecho quita o remisión de ella, queda responsable a los otros acreedores de la

parte que a éstos corresponde, dividido el crédito entre ellos".

Explicadas así las fuentes y las características de la solidaridad procede apuntar los efectos que se producen de las dos características de la figura a estudio en la doctrina y en el derecho mexicano.

Efectos de la solidaridad.

Primeramente debemos anotar que ésta puede ser activa o pasiva, como a continuación se explica.

c) EFECTOS DE LA SOLIDARIDAD ACTIVA.

La Solidaridad activa se presenta cuando en una obligación hay pluralidad de acreedores o titulares del derecho, y sólo un deudor, pues si hay también pluralidad de deudores, la solidaridad recibe ya el nombre de mixta, aunque colocándose uno en esta solidaridad mixta, en el lado de los acreedores puede hablarse también de solidaridad activa.

Esta solidaridad en atención a sus características produce los siguientes efectos:

1) Si uno de los acreedores recibe el pago, se extingue el crédito de los demás acreedores, y se libera el deudor.

2) Cada acreedor puede cobrar el todo del crédito a el deudor, y si es el caso de solidaridad mixta, un acreedor puede cobrar a cualquiera de los deudores, produciéndose el efecto de extinguirse la deuda.

3) Si uno de los acreedores realiza actos que tiendan a interrumpir la prescripción, ello beneficia a los demás acreedores.

4) Si un acreedor obtiene el pago, queda obligado frente a los demás

coacreedores.

Estos son los cuatro efectos básicos que produce la solidaridad activa en la doctrina, y los mismos han sido recogidos también por la legislación positiva.

En relación con el primer efecto mencionado, el Código Civil establece en su artículo 1991 lo siguiente:

"La novación, compensación, confusión o remisión, hecha por cualquiera de los acreedores solidarios, con cualquiera de los deudores de la misma clase, extingue la obligación.

Con relación al segundo efecto el Código lo establece en su artículo 1989 al determinar:

"Cada uno de los acreedores o todos juntos pueden exigir de todos los deudores solidarios, o de cualquiera de ellos, el pago total o parcial de la deuda. - Si reclaman todo de uno de los deudores y resultare insolvente, pueden reclamarlo de los demás o de cualquiera de ellos. Si hubiesen reclamado solo parte o de otro modo solo hubiesen consentido en la división de la deuda, respecto de alguno o algunos de los deudores, podrán reclamar el todo de los demás obligados, con deducción de la parte del deudor o deudores libertados de la solidaridad".

El tercer efecto se plasma por el legislador en el Código en su artículo 2001 cuando determina:

"Cualquier acto que interrumpa la prescripción en favor de los acreedores, o en contra de uno de los deudores, aprovecha o perjudica a los demás".

Por último el artículo 1992 establece el cuarto principio al decir:

"El acreedor que hubiese recibido todo o parte de la deuda o que hu

biese hecho quita o remisión de ella, queda responsable a los otros acreedores de la parte que a estos corresponda, dividido el crédito entre ellos.

Sin embargo con relación a el primer efecto antes mencionado, y al - cual se contrae también el artículo 1991, se plantea un principio de excepción en el artículo 2207, cuando esta norma preceptúa:

"La confusión que se verifica en la persona del acreedor o deudor solitario, sólo produce sus efectos en la parte proporcional de su crédito o deuda".

Surge con vista a estos dos artículos: 1991 y 2207, antes transcritos, - una aparente contradicción que conviene dilucidar, pues algunos autores mexicanos, - llegan a una conclusión que se presta a discusión.

Conflicto aparente entre los artículos: 1991 y 2207 del Código Civil - de 1928.

El Licenciado Ernesto Gutiérrez y González, respecto de este problema después de hacer un análisis histórico de la cuestión concluye de la siguiente manera:

"El vigente Código, por un descuido atribuible solamente a la celeridad con que hubo de redactarse en vista del poco tiempo que se contó para ello, - adoptó el texto de los artículos del Código de 1884, y plasmó así en manera contradictoria el sistema romano y el francés.

Sin embargo con vista de los antecedentes y las características que - ya se dieron de la solidaridad, debe resolverse que es el artículo 1991 el que debe prevalecer, pues se fundamenta en la esencia que en el resto del ordenamiento civil se atribuye a la solidaridad.

En efecto si se considera que hay pluralidad de sujetos y unidad de -

vínculo en la prestación, debe concluirse que se verá afectada ésta, por lo que haga cualquiera de los acreedores solidarios, tal y como lo determina el primero de los artículos citados". (3)

Igual solución brinda el Doctor Manuel Borja Soriano cuando dice:

"En contradicción con el artículo 1991, que acabamos de transcribir - nuestro Código vigente ha copiado en su artículo 2207, el 1602 del Código anterior a que nos hemos referido en el número 1478 de este tomo. Creemos que en este -- conflicto debe prevalecer el artículo 1991 en el que el caso de confusión forma un sistema con los demás medios de extinción de las obligaciones". (4)

Sin embargo el Licenciado Gutiérrez y González dió otra opinión después al respecto, distinta de la de su obra y es la siguiente:

Prevalece el artículo 2207 sobre el artículo 1991, pues contiene la expresión de un principio general, cuya aplicación debe entenderse subordinada a lo dispuesto en el artículo 2297.

Para llegar a esta nueva conclusión, que considero es la más acertada el Licenciado Gutiérrez y González siguió el siguiente camino:

1o.- Analizó primero el derecho Romano.

2o.- Los comentarios al respecto de Pothier y Savigny.

3o.- Después las disposiciones legales de los Códigos civiles de 1870 y 1884 para el Distrito y territorio de la Baja California.

4o.- Se buscaron los antecedentes de los artículos en aparente contradicción del Código Civil vigente y así se estudió el antecedente del Código Civil Argentino.

5o.- Para confirmarlo se aplicó una regla general de Derecho.

Al final del camino se llegó a la conclusión antes anotada, comprobándose como sigue:

Derecho Romano.- En este derecho se distinguían, las obligaciones coreales de las obligaciones in solidum, y para no ahondar más en esta materia se puede establecer la siguiente tabla comparativa:

1o.- La correalidad era una figura que las partes podían unir a toda obligación contractual o de buena fé, o de derecho estricto, y que el testador podía establecer también en su testamento.

La obligación in solidum tenía una fuente natural; nacía de la falta común o del delito común de los deudores, y podía encontrarse en un contrato, cuasicontrato, delito y cuasidelito. Cada deudor estaba obligado por el todo a causa de su falta.

Había tantas causas de obligaciones como personas obligadas, y cada deudor podía ser perseguido in solidum, aunque la reparación no se debiera más que una vez.

2o.- La correalidad podía existir entre deudores y acreedores, la obligación in solidum sólo se daba entre deudores.

La correalidad podía establecerse artificialmente a voluntad de las partes, bien entre acreedores, bien entre deudores.

Por el contrario la obligación in solidum la generaba la falta común que hacía a cada deudor responsable por el todo, mientras que cada acreedor no sufría más que un daño parcial.

3o.- En el derecho clásico, la litis-contestatio que resultaba de la persecución dirigida contra uno de los codeudores in solidum no libraba a los demás.

Bajo Justiniano esa diferencia dejó de existir y la ley consagró la misma obligación práctica en caso de obligación correal.

4o.- La división de la deuda, que no era nunca concedida a deudores correales, lo era a veces a los deudores in solidum que tenían una acción de buena fe.

5o.- El deudor in solidum que había pagado no tenía recursos contra los demás, si la persecución de que había sido objeto estaba fundada sobre su dolo personal o sobre un dolo común a todos; sufrían la pena de su propio delito.

Si por el contrario, se trataba de una obligación in solidum que no implicara su dolo personal, el deudor que había pagado podía recurrir contra los demás, bien por la acción pro-socio, bien por la acción del acreedor, que ejercía en virtud de una cesión expresa, o aún como acción útil, en virtud de una cesión tácita.

En consecuencia de que la deuda in solidum obedecía a una idea de culpa o dolo, si la confusión operaba entre un acreedor y un deudor era lógico que los demás deudores no quedaran liberados de su obligación. Esa era la regla especial en materia de confusión y obligación in solidum, lo cual pasó a través del tiempo al derecho moderno.

Pothier y Savigny.- Se ha pretendido que estos autores, sostuvieron la idea de que en el caso de confusión de un acreedor con un deudor en una obligación solidaria, esta se extinguía totalmente, pero tal afirmación es inexacta.

En efecto Pothier con toda claridad dijo:

"Cuando uno de los deudores solidarios ha llegado a ser el único heredero del acreedor, la deuda no se extingue por lo respectivo a los otros deudores; porque la confusión magis persona debitoris eximit ab obligatione, quam extinguit --

obligationem". (5)

Javigny por su parte, y respecto de este mismo problema manifestó:

"Cuando uno de los deudores correales muere y deja por heredero al acreedor común, hubiese parecido natural decir que la deuda misma era extinguida por confusión, como ella lo hubiese sido por pago, y por eso los otros codeudores se hubieran encontrado liberados.

Sin embargo este modo de extinción no afecta tanto la obligación en sí misma como la relación de esta obligación con una cierta persona. Así es admitido que este acontecimiento no hace salir de la obligación sino la persona del deudor muerto, pero que el acreedor puede continuar ejerciendo su crédito contra los codeudores". (6)

Se ve así, como estos traductistas también siguiendo la corriente románica, consideran la hipótesis de que la confusión de un acreedor solidario con un deudor solidario, no extingue la totalidad del crédito sino sólo parte proporcional.

Códigos Civiles de 1870 y 1884.

La primera de estas legislaciones continuó correctamente la tradición románica y así dijo en su artículo 1717:

"La confusión que se verifica en la persona de acreedor o deudor solidario, solamente produce sus efectos en la parte proporcional de su crédito o deuda".

En este artículo se sienta la regla especial en materia de confusión y en el artículo 1517 estableció que:

"Se entiende satisfecha la obligación al acreedor solidario, no sólo por paga real, sino también compensación, novación o remisión, pero de cualquier modo que se haya verificado, tiene dicho acreedor la obligación que le impone el ar

título que precede".

Véase como, en el primero de estos ordenamientos, se hace referencia a la confusión como regla especial, y como en la regla del artículo 1517 no se menciona la confusión sino sólo la compensación, la novación y la remisión.

El Código Civil de 1884, imagen servil de la anterior legislación ya que nada aportó, reprodujo exactamente sin puntos ni comas adicionales, en su artículo 1401, el texto del 1517 antes transcrito y en su artículo 1602, el 1717 del Código de 1870.

También en esta legislación se aprecia como el efecto de la confusión respecto de la obligación solidaria, es la regla especial y como en la regla general de la solidaridad no se menciona a la confusión.

Antecedentes de los artículos 1991 y 2207 del Código Civil de 1928 y del Código Civil Argentino.

La comisión redactora del Código Civil de 1928 elaboró una tabla de concordancias y antecedentes de los artículos de este Código, (7) y así con relación a los que se vienen tratando dijo :

"Art. 1991 C.C. de 1884	Art. 1401 R. y C.C. Argentino Art. 707" (8)
"Art. 2207 C.C. de 1884	Art. 1602 (9)

En consecuencia de estos antecedentes se consideró necesario remitirse al estudio del artículo 707 del Código Civil argentino, pues era ahí el único lugar lógico en donde buscar el por qué el legislador de 1928 agregó en el artículo 1991 la palabra "confusión" que no existía en el Código Civil de 1884 ni en el de

1870.

En efecto en la siguiente tabla comparativa puede verse esto:

Código Civil de 1928.	Código Civil de 1884.	Código Civil de 1870.
Art. 1991.	Art. 1401	Art. 1517.
1o.- Novación.	Novación.	Novación.
2o.- Compensación.	Compensación.	Compensación.
3o.- Confusión.	-----	-----
4o.- Remisión.	Remisión.	Remisión.
Art. 2207.	Art. 1602.	Art. 1717.
Confusión.	Confusión.	Confusión.

Se aprecia en la anterior tabla como son coincidentes, substancialmente, los artículos 1717 del Código Civil de 1870, 1602 del 1884 y 2207 vigente.

También se ve que el 1517 del Código Civil de 1870 y el 1401 del Código de 1884 no referían para nada la solidaridad a la confusión, pero que, el 1991 del Código vigente, insertó tal figura en su texto, y es entonces cuando surge la aparente contradicción en estas normas, pues mientras que el 1991 determina -- que la confusión extingue la deuda totalmente, en el 2207 se preceptúa que la deuda sólo se extingue en su parte proporcional.

Efectos de la Solidaridad Pasiva.

La solidaridad pasiva se presenta cuando en una obligación existen -- dos o más deudores, y debe cualquiera de ellos, a elección del acreedor, cumplir -- en su integridad el objeto de la obligación.

Toda vez que esta solidaridad es muy frecuente (pues el, o los acree-

dores siempre buscan que su crédito esté lo mejor garantizado, lo cual se obtiene a través de la pluralidad de deudores) produce mayor número de efectos que los anotados para la solidaridad activa.

Pero debe hacerse una amplia clasificación de ellos y así se tiene:

a) Efectos principales que varían en atención:

1o.- A la unidad de objeto y,

2o.- A la pluralidad de vínculos.

A continuación expongo brevemente en que consisten estos efectos en la doctrina y en el Derecho Positivo Mexicano.

a) Efectos entre acreedores y deudores.

1o.- Efectos principales.

2o.- Unidad de objeto.

Son tres los efectos principales que con motivo de la unidad de objeto reporte la solidaridad pasiva entre acreedor y deudores y así se tiene:

1o.- Cada deudor debe prestar todo el objeto, y el acreedor elige al deudor que debe pagarle, pero puede si lo desea, prorratar la deuda solidaria entre los deudores.

2o.- Si uno de los deudores paga el objeto debido, la deuda se extingue para los demás deudores.

3o.- Cada deudor puede oponer al acreedor las excepciones derivadas del contrato.

Estos principios los recoge la Ley positiva mexicana de la siguiente manera:

El efecto marcado con el número uno se establece en los artículos -- 1987 y 1989 del Código Civil; el primero de ellos dispone:

"Además de la mancomunidad, habrá solidaridad activa cuando dos o más acreedores tienen derecho para exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación; y solidaridad pasiva, cuando dos o más deudores reporten la -- obligación de prestar, cada uno de por sí en su totalidad la prestación debida".

El segundo determina:

"Cada uno de los acreedores o todos juntos pueden exigir de todos los deudores solidarios, o de cualquiera de ellos, el pago total o parcial de la deuda. -- Si reclaman todo de uno de los deudores y resultare insolvente, pueden reclamar lo de los demás o de cualquiera de ellos. Si hubiesen reclamado sólo parte, o de -- otro modo hubiesen consentido en la división de la deuda respecto de alguno o algunos de los deudores, podrán reclamar el todo de los demás obligados, con deducción de la parte del deudor o deudores libertados de la solidaridad".

El segundo efecto lo regula el artículo 1990 y dice:

"El pago hecho a uno de los acreedores solidarios extingue totalmente la deuda".

El tercero y último de los efectos mencionados se establece por el artículo 1995 el cual preceptúa:

"El deudor solidario sólo podrá utilizar contra las reclamaciones del -- acreedor, las excepciones que se deriven de la naturaleza de la obligación y las -- que le sean personales".

Efecto entre acreedor y deudores:

1o.- Efectos principales.

2o.- Pluralidad de vínculos.

Con motivo de la pluralidad de vínculos de la solidaridad se producen dos efectos principales entre acreedor y deudores:

1o.- El acreedor puede exigir a uno, o a todos los deudores, simultáneamente, el pago de la obligación.

2o.- El vínculo de cada deudor puede presentar modalidades o vicios diferentes.

Estos efectos doctrinarios, se recogen principalmente por los artículos-1989 y 1995 ya antes transcritos.

Efectos entre acreedor y deudores.

1o.- Efectos secundarios.

La solidaridad pasiva produce tres efectos secundarios entre el acreedor y los deudores, y son los siguientes:

1o.- Al interrumpirse la prescripción respecto de uno de los codeudores, dicha interrupción opera respecto de los otros deudores.

2o.- Los codeudores son responsables también solidariamente por el hecho ilícito de cualesquiera de los otros.

3o.- Si el objeto de la obligación, sin culpa de ninguno de los codeudores se hace imposible, la deuda se extingue.

El Código Civil vigente recoge estos principios de la doctrina en las siguientes normas:

El primer efecto secundario se establece en el artículo 1169, que a la letra dice:

"Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los co

deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros".

El segundo efecto se anotó en virtud del artículo 1997, que dice:

"Si la cosa hubiere perecido, o la prestación se hubiere hecho imposible sin culpa de los deudores solidarios, la obligación quedará extinguida".

"Si hubiere mediado culpa de parte de cualquiera de ellos, todos responderán del precio y de la indemnización de daños y perjuicios, teniendo derechos los no culpables de dirigir su acción contra el culpable o negligente".

Esta norma se completa con lo dispuesto en el artículo 2002 que dice:

"Cuando por el no cumplimiento de la obligación se demande daños y perjuicios, cada uno de los deudores solidarios responderá íntegramente con ellos".

Finalmente el artículo 1997, ya transcrito, establece la irresponsabilidad cuando media caso fortuito que es el tercer efecto secundario que anoté.

Efectos entre deudores.

Anotados ya los efectos que produce esta solidaridad pasiva entre acreedor y deudores, corresponde ahora ver el efecto de la solidaridad pasiva entre los deudores.

La doctrina establece los tres siguientes:

1o.- Cuando un deudor paga el objeto de la obligación, tiene derecho a pedir una parte proporcional a los demás codeudores, si es el caso.

2o.- El deudor que hizo el pago, se substituye en los derechos del acreedor pagado frente a sus codeudores para recuperar la parte proporcional que les corresponde.

3o.- Si la obligación sólo interesa a uno de los deudores solidarios éste es responsable de toda ella con relación a los otros codeudores.

También estos efectos los adopta la Ley y así se tiene:

El primer efecto lo regula la Ley en los tres primeros párrafos del artículo 1999, cuando dice:

"El deudor solidario que paga por entero la deuda, tiene derecho de exigir de los otros codeudores la parte que en ella corresponda, salvo convenios en contrario, los deudores solidarios están obligados entre sí por partes iguales.

"Si la parte que incumbe a un deudor solidario no puede obtenerse de él, el déficit debe ser repartido entre los demás deudores solidarios, aún entre aquellos a quienes el acreedor hubiera libertado de la solidaridad".

El segundo principio se finca en el último párrafo del artículo 1999 al decir:

"En la medida que un deudor solidario satisface la deuda, se subroga en los derechos del acreedor."

Por último el tercer principio se asienta en el artículo 2000 al decir:

"Si el negocio por el cual la deuda se contrajo solidariamente, no interesa más que a uno de los deudores solidarios, éste será responsable de toda ella a los otros codeudores".

d) EXTINCION DE LA SOLIDARIDAD.

Formas de extinción de la solidaridad activa.

La única forma que hay de extinción de la solidaridad activa, sin que se extinga el crédito, es la consolidación.

Por consolidación debe entenderse para los efectos de esta materia la reunión de todos los vínculos crediticios en una sola persona, ya sea uno de los pro

pios acreedores solidarios, o de un tercero.

Esta consolidación, de acuerdo con el concepto antes dado, puede realizarse de dos maneras:

1o.- Reuniendo todos los vínculos en uno solo de los acreedores solidarios.

2o.- Reuniendo todos los vínculos en un tercero, ajeno al momento en que nació la obligación.

Pero a su vez esta consolidación puede realizarse por dos caminos diversos a saber:

1o.- Por herencia.

2o.- Por convenio.

Este convenio a su vez puede revestir la forma de:

a.- Cesión de derechos.

b.- Compraventa.

En efecto la consolidación de los vínculos crediticios en una sola persona, puede verificarse cuando uno de los acreedores se convierte en heredero de los demás coacreedores respecto de la deuda solidaria o también, cuando se convierte en legatario de sus coacreedores el vínculo que les asistía.

En este caso el crédito no se extingue, pero toda vez que los vínculos de cada acreedor con el deudor pasan en virtud de la herencia o del legado, a ser de uno solo de ellos, la solidaridad se extingue quedando un solo acreedor titular del derecho.

Igual situación se presenta cuando todos los acreedores solidarios designan, cada uno de ellos en su testamento, legatario o heredero universal a un tercer-

ro que no figura como acreedor solidario y se realiza el supuesto de que dicho tercero, herede o reciba el legado antes de que el crédito sea exigible.

También se puede verificar esta consolidación en virtud de un conve-
nio, ya de cesión de derechos, ya de venta, que realicen entre sí y en favor de --
uno de ellos los acreedores solidarios, o bien que esta cesión de derechos o venta, -
la realicen simultáneamente o sucesivamente todos los acreedores, en favor de una -
tercera persona que no figuró en el acto constitutivo del nacimiento de la obligación
solidaria.

Formas de extinción de la Solidaridad Pasiva.

La solidaridad pasiva puede terminar de dos maneras diversas a saber:

1o.- Por renuncia que hagan los acreedores solidarios, la cual a su-
vez puede ser:

a.- Renuncia absoluta.

b.- Renuncia parcial.

2o.- En caso de muerte del deudor solidario.

Renuncia de la Solidaridad Pasiva.

La renuncia de la solidaridad no se debe confundir con la renuncia de
la deuda, pues ésta, la renuncia de la deuda, implica la extinción de la obligación.

En efecto la renuncia es una forma de extinguir derechos, y puede en-
tendersele como "... el acto de dimisión o dejación voluntaria de un derecho de ín-
dole patrimonial". (10)

La renuncia de la solidaridad en cambio es sólo el acto por el cual -
el acreedor decide prescindir de los beneficios que le reporta ésta pero sin extinguir

la obligación, de tal manera que entonces los deudores solidarios pasan a quedar -- obligados solo por una parte proporcional de la deuda.

Renuncia absoluta.

En efecto cuando un acreedor renuncia a la solidaridad que frente a él observan sus deudores, la obligación subsiste, pero se convierte en mancomunada, de tal manera que el acreedor ya no podrá exigir la totalidad de la prestación a cada deudor; sino solamente una parte proporcional de la propia deuda, que como se dijo se ha convertido en mancomunada, y opera entonces el supuesto del artículo 1985 - que determina:

"La simple mancomunidad de deudores o de acreedores no hace que - cada uno de los primeros deba cumplir íntegramente la obligación, ni da derecho a cada uno de los segundos para exigir el total cumplimiento de la misma. En este ca so el crédito o la deuda se consideran divididos en tantas partes como deudores o -- acreedores haya y cada parte constituya una deuda o un crédito distintos uno de -- otros".

Renuncia parcial.

Esta se realiza cuando el acreedor decide no exigir el todo del objeto debido a uno de los deudores solidarios.

Esta situación es precisamente a la que se refiere el artículo 1989 que ya dejo transcrito en páginas anteriores.

Por caso de muerte de un deudor solidario.

Esta última hipótesis se da como el nombre del apartado lo determina, cuando un deudor solidario fallece, y la Ley al ocuparse de tal evento, dispone en

su artículo 1998:

"Si muere uno de los deudores solidarios dejando herederos, cada uno de éstos está obligado a pagar la cuota que le corresponda en proporción a su haber hereditario, salvo que la obligación sea indivisible; pero todos los coherederos serán considerados como un solo deudor solidario, con relación a los otros deudores".

Los principales aspectos procesales del ejercicio de la acción del -- acreedor frente a un deudor solidario, son los siguientes:

1o.- La sentencia condenatoria solo es ejecutable en contra del demandado vencido, en virtud de dos disposiciones:

a.- Por la propia naturaleza procesal "Res inter alius Acta"

b.- Por un principio Constitucional.

En consecuencia, no obstante haber obtenido el acreedor sentencia -- condenatoria en contra del deudor, puede ejercitar nuevamente un nuevo juicio, ya que la acción no prescribe en estos casos, de acuerdo con el artículo 1989 del Código Civil Vigente que dice:

"Cada uno de los acreedores o todos juntos pueden exigir de todos los deudores solidarios, o de cualquiera de ellos, el pago total o parcial de la deuda. - Si reclamn todo de uno de los deudores y resultare insolvente, pueden reclamarlo de los demás o de cualquiera de ellos. Si hubiesen reclamado sólo parte, o de otro modo hubiesen consentido en la división de la deuda respecto de alguno o algunos de los deudores, podrán reclamar el todo de los demás obligados, con deducción de la parte del deudor o deudores libertados de la solidaridad".

La acción ejecutada contra uno de los deudores no se interrumpe respecto de los demás, o sea la acción, podríamos decir que sigue vivo el artículo --

2001 nos dice al respecto lo siguiente:

"Cualquier acto que interrumpa la prescripción en favor de uno de los acreedores, o en contra de uno de los deudores, aprovecha o perjudica a los demás".

El artículo 137 bis fracciones segunda y quinta, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, nos dice lo siguiente sobre caducidad:

Art. 137 bis.- "La caducidad de la instancia operará de pleno derecho cualquiera que sea el estado del juicio, desde el emplazamiento hasta la citada para sentencia, en los juicios ordinarios si transcurridos 180 días contados a partir de la notificación de la última determinación judicial, no hubiera promoción de cualquiera de las dos partes; o si tratándose de juicio oral o sumario, las partes dejasen de concurrir o dos audiencias consecutivas cuando el juez estimare indispensable su presencia. Para los efectos de esta última parte del precepto, los jueces señalarán en la audiencia el día y la hora de la siguiente, salvo en aquella en que se declara la caducidad".

II. La caducidad extingue el proceso, pero no la acción; en consecuencia se puede iniciar un nuevo juicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la fracción V de este artículo.

V. La caducidad de los incidentes se causa por falta de asistencia de las partes a dos audiencias consecutivas, si el juez estimare necesaria su presencia; la declaración respectiva sólo afectará a las actuaciones del incidente sin abarcar las de la instancia principal aunque haya quedado en suspenso éste por la aprobación de aquél.

El Código Federal de Procedimientos Civiles, difiere un poco del ante

rior, como a continuación veremos en el artículo 378:

"La caducidad en los casos de las fracciones II y V, tiene por efecto anular todos los actos procesales verificados y sus consecuencias entendiéndose como no presentada la demanda; y en cualquier juicio futuro sobre la misma controversia, no puede invocarse lo actuado en el proceso caduco.

Esta caducidad no influye, en forma alguna, sobre las relaciones de derecho existentes entre las partes que hayan intervenido en el proceso".

II. Por desistimiento de la prosecución del juicio, aceptado por la parte demandada. No es necesaria la aceptación cuando el desistimiento se verifica antes de que se corra traslado de la demanda".

IV. Fuera de los casos previstos en los artículos precedentes, cuando cualquiera que sea el estado del procedimiento, no se haya efectuado ningún acto procesal, ni promoción durante un término mayor de un año, así sea con el solo fin de pedir el dictado de la resolución pendiente.

El término debe contarse a partir de la fecha en que se haya realizado el último acto procesal, o en que se haya hecho la última promoción.

Lo dispuesto por esta fracción es aplicable en todas las instancias tanto en el negocio principal, como en los incidentes, con excepción de los casos de revisión forzosa. Caducado el principal caducan los incidentes. La caducidad de los incidentes sólo produce la del principal, cuando haya suspendido el procedimiento en éste.

CAPITULO II

LA IDEA DE SOLIDARIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

A fin de determinar con mayor precisión la Solidaridad en el Derecho del Trabajo, y teniendo en cuenta que en este capítulo se aborda totalmente el tema motivo de esta tesis, considero importante referirme primeramente a los sujetos que dan lugar a las relaciones de trabajo, y que son en términos generales los siguientes:

El Patrón, El Trabajador, El Intermediario, y en algunos casos la empresa, como sucede en el contrato colectivo de trabajo.

Considero de igual manera importante, tratar los conceptos de Empresa y Establecimiento, por dos razones fundamentales:

1o.- Por la nueva proyección que se da al concepto de Establecimiento respecto de la Empresa, diferenciándose así de ésta, ya que en la antigua Ley se equiparaban ambos conceptos como sinónimos.

2o.- Por la íntima relación que guardan estos dos conceptos respecto al tema de este trabajo.

Por último me refiero en forma concreta en este capítulo, a los artículos 13, 14, y 15 de la nueva Ley, ya que constituyen el punto central del tema abordado.

a) CONCEPTO DE TRABAJADOR, DE EMPLEADO EN GENERAL, Y DE EMPLEADO DE CONFIANZA.

Concepto de trabajador.-

Considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, sólo sujeta a la Ley

persona física, sin importar sexo, ya que ante la Ley, son iguales los dos sexos, salvo las prohibiciones para la mujer en determinados trabajos.

El artículo 3o. de la nueva Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto lo siguiente:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

De acuerdo con lo anterior nos podemos preguntar, cuando adquiere el trabajador el carácter de sujeto de Derecho del Trabajo, existen dos criterios al respecto. (1).

1o.- Que toma en consideración exclusivamente la idea de clase, y según éste, el carácter de trabajador se adquiere por pertenecer a la clase trabajadora.

2o.- Se basa en la prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo.

El primer criterio ha sido rechazado poco a poco, ya que la naturaleza del concepto es económico-política y no jurídica que sería la acertada para explicar la relación jurídica del trabajador.

Lógicamente se deduce que el criterio acertado es el segundo, ya que la Ley lo ha adoptado.

Concepto de Empleado en General.

Los tratadistas extranjeros, han llegado a la conclusión de que la diferencia entre trabajador y empleado es sumamente difícil.

Ludovico Barassi, dice que se han ofrecido 4 criterios principales para distinguir los conceptos:

1o.- Una primera teoría, la más antigua creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo; el trabajo manual caracterizaría a el obrero, en tanto el trabajo intelectual, sería la órbita de los empleados, pero no puede establecerse el límite entre las dos formas de trabajo.

2o.- Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pago del salario; el obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto el empleado lo es por mes, pero el criterio no tiene seriedad alguna.

3o.- Una tercera escuela, vió la distinción en la diversa naturaleza de las actividades; el obrero tendría su campo en la industria mecánica, mientras el trabajador comercial sería propio de los empleados; pero tampoco es exacta la distinción.

4o.- Finalmente una cuarta teoría, la más difundida, el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario en la inteligencia que esta colaboración deba consistir en la ayuda que imparta el trabajador, en las funciones de administración de la empresa, el patrono, se agrega no puede cumplir por sí solo las funciones de administración, y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad, son precisamente los empleados. (2)

La solución en el Derecho Mexicano.

En el derecho mexicano no existe diferencia alguna entre obrero y em-

pleado, ya que el artículo 123 Constitucional rige en igual forma para los dos.

Cuando nació nuestro Derecho del Trabajo, ya se habían dictado en Europa las leyes de protección a los empleados, y el legislador juzgó acertadamente, - que no existía motivo para crear tratamientos distintos; no obstante algunas leyes de los estados, como la Ley de Veracruz, consignaron la distinción, la cual también se encuentra en el proyecto de Código de Portes Gil.

De cualquier modo la distinción, tiene algunas aplicaciones en el problema de los empleados de confianza, si bien es por motivo de la naturaleza de su actividad; en la concurrencia que el trabajador puede hacer a su patrono, y en la fecha de pago de los salarios.

Concepto de Empleado de Confianza.

Los empleados de confianza son trabajadores y están amparados por el artículo 123 de la Constitución; pero por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleados de confianza, y la sometió a un régimen especial.

El concepto de empleado de confianza es de gran importancia para la administración de las Empresas, pues en lugar de establecerse una lista de los puestos, que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podrían incluirse otros por razones de analogía se tomó en cuenta, por una parte los elementos que ofrecían los artículos 48 y 126 de la Ley derogada, así como las tesis sostenidas por la doctrina y por la jurisprudencia y entonces se redactó el actual artículo 9o que dice: (3)

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de -

las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o Establecimiento".

El primer concepto es a la vista inobjetable, ya que como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza hecho en un contrato colectivo pudiera darle tal carácter.

Dentro de cualquier Empresa existen además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales, el patrón maneja el negocio.

Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón, están estrechamente vinculadas con el éxito o fracaso de la negociación.

Por eso cuando la Ley se refiere a las funciones desempeñadas creemos que se actúa acertadamente.

b) CONCEPTO DE PATRON Y REPRESENTANTE DEL PATRON.

Patrón es toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, o sea del trabajador, lo que es fácilmente comprensible, pues tanto las personas físicas, como las morales, pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter de patrón se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.

La nueva Ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 10 que

dice:

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

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

La disposición referida a que otros trabajadores presten servicio por medio de un tercer trabajador, que se consideran sometidos al mismo patrón puede parecer alarmante.

Pero si consideramos la condición que la Ley señala, de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera averse, y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

Concepto de representante del patrón.

El término representante del patrón, es utilizado en un sentido amplísimo, que no coincide con el de mandatario jurídico.

En efecto representante del patrón puede ser, un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

El artículo II de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos da el concepto de representante del patrón al decir:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con

los trabajadores".

El concepto de representante del patrón es de una gran importancia, tanto el origen de la relación de trabajo, como las obligaciones de los trabajadores y patrones, ejemplo: Un trabajador es contratado por una persona que no tiene el carácter de mandatario jurídico del patrón, esto sucede en la mayoría de las negociaciones pues son los jefes de cuadrilla entre otros representantes del patrón, quienes contratan al personal necesario: ésta relación de trabajo es válida, y el patrón tendrá todas las obligaciones derivadas de la relación como si él mismo hubiera intervenido en su formación.

c) CONCEPTO DE INTERMEDIARIO, DE EMPRESA Y DE ESTABLECIMIENTO.

Concepto de Intermediario.

La fracción XXV del artículo 123 Constitucional dispone que, el servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuita para éstos, cualquiera que sea la forma de la institución que se encargue de ello, con lo que evita el inconveniente de la reducción de salarios.

En los artículos 12 y 13 procuró la Ley evitar los graves males acarreados por la posible insolvencia del intermediario, de éstos artículos se desprenden dos situaciones que conviene dilucidar:

1o.- Una persona contrata los servicios de uno o varios trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un tercero, trabajos que consiguientemente, son ejecutados, no por cuenta y riesgo de quien contrató los obreros, sino del tercero.- Este es el verdadero patrón, no obstante que aparentemente obre la persona que contrató a los trabajadores en nombre propio.

La solución no podía ser otra, pues de admitirse que quien contrató a los obreros es el único patrón, se abrirían las puertas para que los patrones eludieran responsabilidades.

Intermediario en los términos de los artículos 12 y 13 es:

Art. 12.- "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten servicios a un patrón".

Art. 13.- "No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

2o.- La segunda situación esta basada en el artículo 13 que acabo de exponer, y de donde se desprende lo siguiente:

Una empresa que cuenta con elementos propios contrata una obra con una persona, obra que ejecuta con trabajadores que a su vez, contrata con posterioridad.

Existen dos contratos, uno de derecho civil, entre la empresa que contrata la obra, y la persona que la encarga y que puede referirse pongamos por caso, a la construcción de una casa, de unos muebles etc.; se encuentra previsto en el artículo 2616 del Código Civil y es conocido con el nombre de "Contrato de obra a precio alzado".

Al lado de este contrato existen otros de trabajo, los pactados con los trabajadores, que bajo la dirección de la empresa contratista van a ejecutar las obras.

La empresa a que aquí se hace referencia puede ser designada con el nombre de contratista, diferenciándose así del intermediario.

Dispone la Ley que en estos casos la empresa contratista no es un intermediario, sino que es realmente el patrón de los trabajadores.

Empresa y Establecimiento.

Respecto a este tema he juzgado oportuno transcribir parte de un artículo de Mario de la Cueva publicado en el Diario Excelsior hace algún tiempo.

Las Leyes económicas del capitalismo exigen su expansión constante, por que solamente así puede competir con otras empresas. Tal es la razón de que no se conforme con ser una sola unidad y de que cree otras más semejantes o complementarias, de donde brota la distinción entre Empresa y Establecimiento, recogida en las definiciones del artículo 16 de la nueva Ley Federal del Trabajo que dice lo siguiente:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica, que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Por empresa debe entenderse, la unidad que lo comprende todo, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa contribuyendo a la consecución del fin general.

Cuando la empresa es una sola unidad de acción, los conceptos se confunden, pero si hay varios establecimientos, entra en acción, suspende sus actividades

o muere, sin que afecte la vida de los demás.

La distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo, los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal el caso de los fundos mineros de una misma empresa; es así mismo posible que algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afectará a los demás; de la misma manera el artículo 158 de la Ley distingue la antigüedad de los trabajadores, según que la empresa sea una sola unidad o comprenda varios establecimientos.

En la historia de la empresa capitalista se señalan dos momentos: uno aún no concluido, es la época de apogeo del liberalismo.

En esta etapa la característica sobresaliente es el todo poder del empresario, quien como creador de la empresa es el dueño absoluto de todas las cosas que se hallen dentro de ella, incluido el trabajo, y de cuya voluntad depende la vida y la acción de la empresa, se entiende fácilmente que los beneficios de la producción pertenezcan al empresario.

En la empresa, el trabajador carece de derechos, lo que debe entenderse en un sentido pleno, le falta el derecho de discutir las condiciones de trabajo, porque el reglamento de fábrica elaborado por el empresario es una norma imperativa a la que someterse, pues si el empresario hizo una oferta de trabajo, ¿Por qué ha de discutirla con alguien, si hay muchos que luchan entre si para aprovecharla? ¿Que derecho podría tener el trabajador, en un régimen jurídico que garantizaba el despido libre? y según la fórmula del Código Civil de Francia, era suficiente el juramento del empresario para comprobar el pago de los salarios.

El segundo momento se inicia con la lucha del trabajador para que se le reconozca como uno de los elementos de la empresa, para destruir el todo poder de la empresa, e igualar las fuerzas de trabajo y de capital, y para que el derecho de las relaciones individuales de trabajo fuera creado mediante una contratación colectiva.

A lo largo de ésta época, a la que aún le falta un camino difícil, la lucha tuvo por finalidad, no como generalmente se dice, lograr la democratización de la empresa, porque ello supondría que los trabajadores devienen los titulares de la soberanía laboral, en tanto el empresario se convierte en su representante, sino la igualdad del trabajo y del capital, y su autonomía, y la exigencia definitivamente aceptada en el derecho mexicano, de que la actividad de la empresa es un imposible jurídico en tanto el trabajo no acepte libremente las condiciones de prestación de los servicios.

De todo lo cual se concluye, que si en el marco liberal, la empresa era el feudo del empresario, para el pensamiento de la Nueva Ley, es la combinación de los factores de la producción, que debe asegurar al trabajo, y a cada uno de los trabajadores un presente decoroso y la ausencia de temor en el futuro.

De las explicaciones que anteceden se deduce, que se está creando una empresa nueva, y que la fuerza transformadora es el derecho del trabajo, este estatuto dinámico que persigue un doble propósito: por una parte, la igualdad jurídica del trabajo y del capital, y por otra la substitución de la idea de un contrato creador de derechos y obligaciones de naturaleza personal, por la nueva doctrina de la relación de trabajo, concebida como el hecho simple de la prestación de un trabajo que

crea por ese solo hecho un conjunto de derechos del trabajador en la empresa, que ya no dependen de la voluntad del empresario, y de los que no podrá ser despojado; derechos que le acompañaran en el curso de su vida, en tanto subsista su voluntad de trabajar, hasta los años de la jubilación, en los que entrará en acción la seguridad social.

Dos estatutos rigen en la empresa las relaciones entre el trabajo y el capital: el derecho de las relaciones colectivas, y el derecho de las relaciones individuales. El primero se define diciendo que es " un Conjunto de principios, instituciones y normas, que garantizan la libre organización de los sindicatos, y hacen de ellos una fuerza permanentemente viva para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de todos y cada uno de los trabajadores".

Es la primera causa, y la primera fuerza transformadora de la empresa - de él se dice que es el derecho constitucional del trabajo dentro de la empresa, así como también que es primero un fin en sí mismo, ya que su propósito inicial es asegurar el derecho humano a la libre asociación, pero que se transforma en un medio para la consecución de un fin más alto, que consiste en que, mediante la negociación y contratación colectivas y la huelga, se mejoren los derechos de los trabajadores y se vigile su cumplimiento.

El derecho de las relaciones individuales de trabajo es "Las normas que determinan lo que debe entenderse por relación y contrato de trabajo, las condiciones generales de trabajo, los derechos y obligaciones de trabajadores y de los patrones y las normas particulares para algunas actividades" .. De él se dice que es la parte más noble del estatuto Laboral, porque es la protección directa del derecho del hombre a la existencia, así como también que es la segunda causa y la fuerza transformadora -

de la empresa.

Todo el derecho individual del trabajo contribuyó a la transformación - pero el motor primero fue esa norma excelsa del artículo 123 que proclamó la estabi- lidad de los trabajadores en sus empleos, pues a partir del momento en que cobró vi- gencia incontrovertible, pudieron los trabajadores sentir la seguridad del presente y - del mañana.

A ésta primera institución se agregó una segunda, en la Ley nueva, el - reconocimiento de los derechos de antigüedad y ascenso, porque ellos significan que el trabajador que cumple sus deberes ascenderá en la escala de los puestos.

Una tercera institución esta contenida en las normas de la Ley que pre- vienen que las empresas no pueden suspender, reducir o dar por terminados sus activi- dades, sino en los casos y observando los requisitos consignados en la Ley. Claro -- es que no podrá obligarse a una empresa a que continúe sus actividades, pero deberá indemnizar a los trabajadores con tres meses de salarios, veinte días por cada año de servicios y una prima de antigüedad; y si en alguna época reanuda sus actividades, - tendrá que recuperar a los mismos trabajadores.

Las condiciones de la empresa nueva están humanizando al capital, por que si bien subsiste su espíritu de aventura, se le ha impuesto como deber la conside- ración del hombre y del trabajo. De ahí que ya no sea solamente una institución - de lucro, sino una fuente de vida para las comunidades obreras, más aún gracias al derecho del Trabajo, una parte del lucro del empresario, va a los trabajadores como una participación legítima en las utilidades del negocio . (4)

d) PLANTEAMIENTO DE LOS ARTICULOS 13, 14 Y 15 DE LA LEY FEDERAL DEL

TRABAJO.-

Los artículos 13, 14 y 15, los cuales mencioné al empezar el presente capítulo, constituyen, como anteriormente expresé, el punto central del tema abordado, por lo que considero indispensable examinarlos aunque sea en forma breve.

EL ARTICULO 13 NOS DICE:

" No serán considerados Intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores".

Ahora bien, por empresa establecida se debe entender aquella que reúne ciertos requisitos, y que son en primer término de orden Constitucional.

El artículo 4 de la Constitución nos dice en su primera parte:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos".

De donde se desprende que la finalidad de la empresa debe ser lícita antes que nada, y cualquier empresa que quiera establecerse contraviniendo dicho artículo, no podrá funcionar en ninguna forma legalmente.

Además del requisito Constitucional debe cubrir otros no menos importantes, como son, de tipo Administrativo, como pudiera ser la necesidad de obtener algún permiso para poder funcionar, si así lo requiere.

De orden Fiscal, pagar cierto tipo de impuestos de acuerdo con la forma y finalidad de la misma.

Si se tratara de una Sociedad Mercantil, deberá constituirse de acuerdo a la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Respecto a que "Cuenten con elementos propios suficientes", debe entenderse que cuente con un patrimonio suficiente, para poder cumplir las obligaciones - que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

La segunda parte del artículo 13 nos dice:

"En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

El motivo por el que el legislador creó este artículo es el siguiente:

Existen empresas, que a su vez tienen otras como subsidiarias o filiales, las cuales destinan su producción en forma exclusiva o principal para la empresa beneficiaria.

La razón de ésto es para eludir responsabilidades respecto a los trabajadores de la empresa subsidiaria, y el hecho de que pueden recibir salarios más bajos que los de la empresa beneficiaria, por encontrarse en una zona económica donde el salario mínimo sea inferior. Para evitar esto, la Ley indica que cuando una empresa subsidiaria de otra contrata trabajadores, lo hace en la calidad de intermediario, y el verdadero patrón de los trabajadores será la empresa beneficiaria, por consiguiente ambos serán solidariamente responsables, por las obligaciones contraídas con los trabajadores de la empresa subsidiaria o filial.

Para explicar este artículo expongo el siguiente ejemplo:

Existe una empresa fabricante de coches, General Motors, y otra fabricante de acumuladores, Acumuladores, S.A., si la empresa Acumuladores S.A. cuenta con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones con sus trabajadores, - esta empresa será el patrón de sus trabajadores, y el único responsable ante los mis-

mos.

Si por el contrario, Acumuladores S.A. no contara con elementos propios suficientes, podría ser subsidiaria o filial de General Motors, y en tal caso tendría el papel de intermediario respecto a sus trabajos, y el verdadero patrón sería General Motors, por consiguiente ambas serán solidariamente responsables, respecto a los trabajadores de Acumuladores, S.A.

Para que una empresa sea subsidiaria o filial de otra se requiere que su creación sea posterior a ésta, pues si fuera antes, no se le podrá considerar subsidiaria de la otra.

El artículo 14 nos dice:

"Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley de los servicios prestados.

Como ya explico anteriormente, esto es con el fin de proteger a los trabajadores, respecto a el patrón, para que éste no eluda responsabilidades.

Nos sigue diciendo el artículo:

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

1o.- Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

Esta primera parte del artículo, tiene su justificación en un artículo de la Constitución que dice:

Art. 123, fracción VII.

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El artículo 86 de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto:

"A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Como ejemplo citaré el mismo del artículo anterior.

La empresa General Motors, situada en el Distrito Federal paga a sus trabajadores, el 20% más sobre el salario mínimo que es de \$ 32.00 en general, la empresa Acumuladores, S.A. subsidiaria de ésta, situada en Acolman, Estado de México, el salario mínimo es de \$ 25.75.

En este caso Acumuladores, S.A. deberá tener a sus trabajadores en las mismas condiciones y con los mismos derechos, que los de General Motors, por ser subsidiaria o filial de ésta, y por consiguiente pagará el igual que General Motors, el 20% más sobre el salario mínimo de sus trabajadores.

Sigue diciendo el artículo 14:

2o.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Esta última parte del artículo es fácilmente comprensible, por razones obvias, ya que en esta forma se evita que el intermediario pudiera aprovecharse de los trabajadores, debido a la necesidad imperiosa que éstos tienen de trabajar.

Art. 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 se observarán las normas siguientes:

Entendemos por producción exclusiva, cuando una empresa destina toda su producción a otra empresa, que en este caso sería la beneficiaria.

Se entiende también por producción exclusiva, cuando se utilizan las patentes, marcas o permisos, de la otra empresa.

Por producción principal entendemos, cuando una empresa destina más del 50% de su producción a la empresa beneficiaria.

Puede suceder que destine menos del 50% a una empresa, pero si destina otro tanto por ciento a empresas subsidiarias o filiales de la misma, y suman entre éstas más del 50%, se entenderá que también produce en forma principal para dicha empresa.

Nos sigue diciendo el artículo 15.

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Para determinar la proporción, se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentran instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Respecto a la responsabilidad solidaria existente en ambas empresas se comprende fácilmente; la empresa beneficiaria de acuerdo con el ejemplo que nos ha servido de base para explicar estos preceptos, será la empresa General Motors, ya que compra en forma exclusiva o principal, toda o la mayor parte de la producción -

de la empresa Acumuladores, S.A.

Por esta razón General Motors, y Acumuladores, S.A. son solidariamente responsables respecto a las obligaciones con los trabajadores de esta última.

En relación con el último párrafo del artículo, los trabajadores de General Motors, y los de Acumuladores, S.A. que se encuentren en situación similar, gozarán ambos de los mismos derechos y condiciones de trabajo, y respecto al salario, ciertamente no será igual en ambas empresas, ya que se encuentran en diferentes zonas económicas, pero si General Motors, paga el 20% más sobre el salario mínimo a sus trabajadores, Acumuladores, S.A. deberá hacerlo en igual forma.

CAPITULO III

CASOS ESPECIALES DE SOLIDARIDAD.

a) SUBSTITUCION DEL PATRON.

El artículo 41 de la Nueva Ley Federal, nos habla sobre la substitución del patrón, diciendo :

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituído 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 substitución, hasta por el término de seis meses; concluído 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 hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores".

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

Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido del contrato de trabajo según el cual, la duración indefinida del contrato de trabajo es la meta que para el propio contrato señaló el legislador. (1)

El artículo 41 de la Ley establece el principio general de que no se -

afectarán los contratos de trabajo existentes; pero nuestro legislador quiso ir más lejos todavía, fijando un período dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón substituído como el nuevo patrón.

A fin de que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos contra el antiguo patrón en caso de insolvencia del substituto, la Ley precisó que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiera dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Conviene aclarar que el patrón substituído solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la substitución. Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior. Así lo resolvió con claridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los términos siguientes:

"La teoría jurídica de la substitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón substituído al momento de operarse dicha substitución, y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el substituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél" .D/1207/46/1º. Antonio Oñate, 28 de Agosto de 1947. En los mismos términos, la ejecutoria 1384/47/2º.- dos de Octubre de 1947. Agustín Ortiz.

Transcribo la siguiente tesis por ser también de interés:

"De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe estimarse que hay substitución 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, por lo que si la defensa del patrón demandado consiste en que no hubo tal substitución, porque la negociación fue

clausurada por su anterior propietario y vuelta a abrir tiempo después de aquél, pero si se prueba que ininterrumpidamente siguieron desarrollándose las actividades propias del negocio, dicho patrón es responsable de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con el substituído se habían celebrado". D/2207/52/1º. Francisco L. Santoyo.- 27 de Julio de 1953.

"Substitución de patrón. Si una empresa para constituirse en accionista de otra paga sus acciones con maquinaria y enseres de trabajo, clausurando su propia factoría, debe estimarse que la empresa absorbente es patrón substituto de los trabajadores de la absorbida que pasan a prestarle servicios, porque éstos persiguen su fuente de trabajo independientemente de la forma jurídica en que su maquinaria y enseres sigan operando". Amp. Directo 1378/56/2º . Quintiliano García Fallado el 16 de Julio de 1958. 4º Sala, informe 1959, pág. 36, citado por la recopilación de jurisprudencia, Mayo 4º Sala, pág. 439.

La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene nuestro más alto tribunal, es la de que para que exista substitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económico-jurídica, llámese empresa, fábrica, sociedad, taller, comercio, etc. se trasmita 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.

b) TRABAJADORES DE LOS BUQUES

La nueva Ley Federal del Trabajo respecto a este capítulo, le da una mejor ordenación, una uniformidad en la terminología, además introduce algunas modificaciones derivadas de la experiencia y de las reglamentaciones colectivas entre los

trabajadores y patronos.

El artículo 187 de la Ley nos dice:

Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

En este artículo se substituyó el término tripulantes de embarcaciones, por el de trabajadores de los buques a fin de evitar confusiones, pues podían excluirse de la aplicación de estas disposiciones a los trabajadores de cocina, aseo, etc., que no obstante prestar sus servicios en los buques no tienen la calidad de tripulantes.

ART. 188.- Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargas y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestros, dragadores, marineros, y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Dentro de esta regla general quedan también comprendidos, entre otros los pilotos de puerto que prestan servicios a bordo por cuenta de los armadores y consignatarios que remuneran sus servicios.

ART. 189.- Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Este precepto establece una excepción a lo dispuesto por el artículo 7 de esta Ley.

ART. 190.- Los capitanes entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores, la cali-

dad de representantes del patrón.

En relación con las empresas a quienes prestan sus servicios y que representan, los capitanes de barco son trabajadores.

ART. 191.- Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

ART. 192.- No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán un buque con personas que se hayan introducido en él, y que tengan por objeto devengar con servicios personales el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.

ART. 193.- Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo.

ART. 194.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía de puerto o al Cónsul mexicano, y el cuarto a la inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Toda actividad Laboral debe ser objeto de contrato escrito, ya sea individual o colectivo, con las organizaciones a que pertenezcan los trabajadores de los buques, como son los oficiales de cubierta, marineros, fogoneros, etc. si no pertenecen a ninguna organización debe celebrarse el contrato individual de trabajo con cada uno de ellos y en caso de que no se celebre, se presume su existencia o la relación laboral entre el que presta el servicio y quien lo recibe.

En los casos en que exista contrato colectivo de trabajo, también pueden establecerse condiciones de trabajo que se deberán hacer por escrito, pero estas condiciones no podrán ser inferiores a las establecidas en la Ley.

Los artículos subsecuentes nos siguen hablando de diversas formalidades de este trabajo, hasta llegar al artículo 203, de primordial importancia para nuestro estudio, por darse en éste la responsabilidad solidaria.

Art. 203.- Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes.

A este efecto el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes tendrán preferencia los del último.

Este artículo nos indica, que los salarios y las indemnizaciones de los tripulantes disfrutan de preferencia, en relación con cualquier otro crédito, cualquiera que sea su naturaleza, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, aun cuando sean propiedad de tercero.

Se precisa así mismo que cuando concurren créditos de trabajo proce-

dentes de diferentes viajes, tendrán preferencia del del último.

El artículo 113 de que habla el artículo 203 dice lo siguiente: "los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón".

La Solidaridad existente con los trabajadores de los buques, tiene su razón de ser, debido a que el instrumento de trabajo de los trabajadores es el buque, por consiguiente la responsabilidad se extenderá a el propietario del buque.

En esta forma comprobamos, como de esta manera queda totalmente protegido el trabajador respecto a su patrón.

Finalmente en los artículos 204 al 214, se fijan las obligaciones de los patronos y de los trabajadores, así como las causas especiales de rescisión y terminación de la relación de trabajo.

c) TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.

Nuestra Nueva Ley nos habla de este tipo de trabajo en los artículos 256 a 264.

Art. 256.- Las relaciones entre los chefes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

Nuestra Nueva Ley nos habla de este tipo de trabajo en los artículos -

Art. 256.- Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores - cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobúses camiones, camionetas automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Para entender mejor este artículo expondré la exposición de motivos por el que se creó este apartado.

El servicio de autotransportes se presta en dos formas principales:

En ocasiones los propietarios de los vehículos son, al mismo tiempo quienes prestan el servicio en calidad de choferes, conductores y demás trabajadores; en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio. El capítulo del proyecto se ocupa, exclusivamente de esta segunda situación; La existencia de las relaciones de trabajo se ha ocultado mediante la celebración de contratos de arrendamiento, en virtud de los cuales, una persona, arrendador, da en arrendamiento a otra, que es el chofer, el vehículo, mediante el pago que hace éste de una cantidad diaria, semanal o quincenal.

Es indudable que se está en presencia de relaciones de trabajo, pues el supuesto arrendatario está sujeto a un horario fijo, tiene que seguir las instrucciones que le da el arrendador, y desarrolla una actividad en beneficio del propietario del vehículo.

Para evitar esta situación, establece el artículo 256, por una parte que las relaciones entre los propietarios o permisionario, y los choferes y demás personal, son relaciones de trabajo, y por otra, que cualquier estipulación que desvirtúe la naturaleza de la relación jurídica, no producirá ningún efecto ni impedirá el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Art. 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fija por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Art. 258. Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

Art. 259. Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Art. 260.- El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley.

El presente artículo es de suma importancia para nuestro estudio, por existir en él la solidaridad; tiene por objeto evitar un vicio que se ha observado en estas relaciones de trabajo, y que consiste en separar al propietario del vehículo, del concesionario o permisionario lo que trae como consecuencia que el primero no sea responsable frente a los trabajadores, y que el vehículo, por ser propiedad de tercero, no sirva de garantía a las obligaciones de trabajo.

El presente artículo evita que suceda ésto, estableciendo la responsabilidad solidaria entre el propietario y el concesionario o permisionario.

Respecto a ésto yo agregaría lo siguiente:

Para que exista responsabilidad solidaria entre el propietario y el concesionario o permisionario, en el caso de un servicio público, es necesario que en el contrato exista estipulación a el respecto.

A continuación expongo el siguiente ejemplo para explicar esto último.

Una persona, después de adquirir el permiso correspondiente para explotar un automóvil, destinado a un servicio público, compra el automóvil con un agente de coches, y realiza la operación de compraventa con reserva de dominio.

Si en el contrato de compra-venta se estipuló, que el automóvil sería -

destinado a usarse como servicio público, la responsabilidad podrá extenderse a el -- agente vendedor, y quedarían ambos como solidariamente responsables respecto a las -- obligaciones del que compró el coche con su trabajo, siempre y cuando éste último no cuente con elementos propios suficientes para responder a dichas obligaciones.

Pero si en el contrato de compra-venta existe estipulación en el sentido de que el automóvil no será destinado a un servicio público, no podrá extenderse la -- responsabilidad a el agente de coches.

Los artículos 261 a 263, fijan las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, y las prohibiciones a los primeros, normas cuya finalidad principal con -- siste en procurar la seguridad de las personas y mercancías que son transportadas.

d) TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BAJO JURISDIC- -- CION FEDERAL.

Art. 265. Las disposiciones de éste capítulo se aplican al trabajo de ma -- niobras de servicio público de carga y descarga, estiba desestiba, alijo, chequeo, -- atraque, amarre, acarreo almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferroca -- rril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prác -- ticos, y a los trabajos complementarios o conexos".

Esta disposición comprende todos los servicios públicos que se realizan -- en zonas de jurisdicción federal, en razón de que estos servicios se pueden aprovechar no solo las empresas, sino el público en general.

Las maniobras de carga y descarga, etc., en los puertos motivó que -- desde el año 1946 se transformara el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Co --

municación, que sustrajo inconstitucional e indebidamente de la aplicación de la Ley Laboral, a los trabajadores portuarios, por cuanto que el trabajo de éstos era tarifado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y en ocasiones se llegó a considerar a las organizaciones obreras como empresas de maniobras.

Conforme a la Nueva Ley, las relaciones Laborales de los trabajadores portuarios se regirán por las disposiciones de la misma, así como todos los demás trabajadores que realicen labores a que se refiere el precepto que se comenta, en cualquier zona de jurisdicción federal.

Las actividades de los pilotos de puerto que le dan entrada y salida a las embarcaciones, también se rigen por la Ley Laboral.

Art. 266. En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores".

El artículo citado parte de los hechos reales de la vida nacional, pues las diversas organizaciones de trabajadores, desde hace muchos años, han dividido las maniobras de carga y descarga de tal manera que cada organización se ocupa de alguna o algunas.

En la disposición citada se dice que en los contratos colectivos se deben distinguir las maniobras objeto de cada uno de ellos, distinguiéndolas de las que correspondan a otras organizaciones.

Art. 267. "No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años".

Art. 268. Son patronos la empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que or_

denen los trabajos".

Era necesario que se determinara con precisión quienes son patronos en las maniobras que se realizan en los puertos y zonas de jurisdicción federal, porque la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en ocasiones confundía a los sindicatos obreros con empresas de maniobra, no obstante que aquellos son organizaciones formadas para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

Conforme a la Nueva Ley, no solo son patronos las mencionadas empresas, sino cualquier persona que utilice los servicios de los trabajadores, por cuyo motivo se ha considerado que estos servicios tienen el carácter de públicos.

Art. 269. "Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados".

Este artículo además de ser importante para nuestro estudio, por encontrar en él la solidaridad, constituye un caso muy especial de la misma, por ser diferente a todas las demás, ya que aquí encontramos una solidaridad colectiva.

En este tipo de solidaridad encontramos que pueden existir infinidad de patronos, a los que la Ley obliga como solidariamente responsables respecto a las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

Los artículos 270 a 272 contienen las normas relativas a los salarios; se señalan las formas principales que se usan en la vida real en nuestros puertos y se dispone que cuando intervengan varios trabajadores en una misma maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción que parti-

cipen.

El artículo 271 ratifica un principio general; se juzgó necesaria esta ratificación porque, con mucha frecuencia, algún organismo y aun los sindicatos, perciben los salarios que corresponden por el conjunto de las maniobras y los distribuyen a sus artífices; el precepto ordena que el pago se haga directamente al trabajador, y previene además, que el pago hecho a un organismo cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patronos.

Para completar estas medidas de protección el artículo 275 prohíbe una práctica generalizada que permite a los trabajadores hacerse substituir por personas a las que pagan un salario inferior; el precepto dispone que si se quebranta la prohibición, el substituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado.

El artículo 273 contiene algunas normas especiales para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y el siguiente ordena que en cada maniobra los sindicatos deben proporcionar a los patronos una lista pormenorizada que contenga el nombre de los trabajadores que habrán de realizarla.

El artículo 276 contiene las normas especiales para el pago de los riesgos de trabajo, disposiciones que estarán en vigor en tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social no cubre los riesgos.

Estas normas se juzgaron indispensables porque los trabajadores prestan servicios a numerosos patronos, y si bien es posible precisar las responsabilidades en el caso de accidentes, no ocurre lo mismo cuando se trata de enfermedades de trabajo.

Los artículos 277 y 278 resuelven dos cuestiones que han dado lugar a numerosas dificultades; la primera se refiere a la posibilidad de que en los contratos colectivos se estipule el pago de un porcentaje sobre los salarios para formar un fondo de pensiones de jubilación y de invalidez.

En el segundo se autoriza a los sindicatos y a los patrones a incluir una cláusula en los contratos colectivos en la que se acuerde un descuento en los salarios para formar un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías.

e) TRABAJADORES DEL CAMPO.

El problema de los campesinos debe resolverse principalmente, mediante la aplicación del artículo 27 de la Constitución, pero la legislación del Trabajo es importante porque siempre será necesario que algunas personas cooperen, prestando su trabajo, en el desarrollo de las labores agrícolas.

El artículo 279 nos dice sobre los trabajos del campo lo siguiente:

"Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se registrarán por las disposiciones generales de esta Ley.

A diferencia del sistema empleado por la Ley anterior, la vigente engloba dentro de una sola definición a las personas que laboran en actividades del campo, y así nos dice que son trabajadores de esa naturaleza, los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura y la ganadería al servicio de un patrón.

Art. 280. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres

meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Art. 281. Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. Si existieren contratos de aparecería, el propietario del predio y el aparcerero serán solidariamente responsables.

La Ley en su dinámica hace responsables a cuantos se benefician con el servicio que presta el trabajador del campo. Son responsables no solo los arrendatarios de terrenos, sino también los propietarios de terrenos en la proporción que determinan las Leyes agrarias; el dueño de la pequeña propiedad se convierte en patrón si se aprovecha de los servicios de algún trabajador del campo.

De esta forma la Ley quiso proteger a este tipo de trabajadores estableciendo que el propietario de un predio agrícola o ganadero es solidariamente responsable con el aparcerero de las obligaciones contraídas por éste y con el arrendatario; pero en este último caso condiciona tal responsabilidad solidaria a que el arrendatario no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores.

En tal caso el dueño del predio se convierte en patrón, y el arrendatario en intermediario.

Este criterio se aparta del concepto civilista en relación con el arrendamiento, pues cuando el dueño de un inmueble lo alquila sus obligaciones se determinan por la Ley Civil, y en ningún caso se ha considerado que el arrendador deba responder de las obligaciones contraídas por el arrendatario.

En materia laboral parece que el legislador deroga principios generales de derecho civil pues impone al propietario obligaciones con terceros, que le son ajenos y que están ligados solamente con el arrendatario.

Esta modalidad puede afectar los futuros arrendamientos de predios rústicos ya que sus propietarios deberán cuidar que los arrendatarios tengan elementos propios suficientes.

En materia Laboral podemos explicar la solidaridad que existe entre ambos, debido a que el predio arrendado es un bien de producción, que constituye el capital del arrendador o dueño del predio, al cual se incorpora la fuerza del trabajo.

Art. 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.

Nuestra Ley se ha inclinado definitivamente por la existencia de documentos escritos que comprueben las relaciones de trabajo y así respecto de estos trabajadores del campo, también ordena que el contrato deba redactarse por escrito.

Los artículos que nos siguen hablando del trabajo del campo expresan lo siguiente:

Como obligaciones principales de los patronos se contienen las de pagar los salarios en el tiempo y lugar convenidos; suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas con un terreno contiguo para la cría de animales de corral, debiendo mantener las habitaciones en buen estado.

Proporcionar medicinas y asistencia médica, señalando una diferencia respecto de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región ya que en estos casos las medicinas deben proporcionarse gratuitamente, lo que da lugar a supo-

ner que cuando no sean enfermedades de esa naturaleza el patrón tendrá derecho de cobrar los medicamentos.

También en caso de enfermedades como las señaladas, el patrón deberá cubrir el 75% de los salarios hasta por 90 días.

Otras obligaciones patronales consisten en permitir a los trabajadores - tomar agua de los depósitos respectivos para sus usos domésticos, ejercer la caza y la pesca, para usos propios; celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales - y fomentar tanto la formación de cooperativas de consumo como la alfabetización entre los trabajadores.

f) TRABAJO A DOMICILIO.

La doctrina extranjera discute, si el trabajo a domicilio es una actividad libre o un trabajo subordinado.

Los tratadistas extranjeros pugnaron desde hace muchos años, por la -- extensión a estos trabajadores de la legislación del trabajo. Es uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula al derecho del trabajo, como un de recho de la clase trabajadora; la indudable pertenencia del trabajador a domicilio a la clase trabajadora es la razón que explica la extensión del estatuto laboral.

Concepto de trabajo a domicilio.

Ludovico Barassi (2) nos da la siguiente definición recogida del Real - Decreto Italiano de 28 de Agosto de 1924.

"Son trabajadores a domicilio las personas de uno y otro sexo, que -- ejecutan (por unidad de tiempo o de obra o en cualquier otra forma) trabajos retribu dos por cuenta de una empresario en su propia habitación o en locales que no son -

pertenencias de la empresa y que no están sujetos a la vigilancia directa del empresario".

Sinzheimer (3) por su parte propuso una breve y elegante definición:

"El trabajo a domicilio es un trabajo libre del poder de mando del patrón, ejecutado para una negociación fuera de sus talleres".

Las definiciones de Barassi y Sinzheimer describen una realidad, estas, describen una manera de ser del trabajo humano, que efectivamente, se desarrolla en la vida social.

El análisis de esas y otras definiciones condujo a la doctrina a la tesis de que el trabajo a domicilio, no es una relación tipo de trabajo, sino más bien un trabajo libre, o expresado en otros términos no es un trabajo subordinado, semejante al que sirve para definir la relación tipo de trabajo.

El discurso de los defensores de esta doctrina autonomista es el siguiente: en el trabajo a domicilio, encarga el empresario a los trabajadores un producto determinado (confección de piezas de vestir que paga a un cierto precio).

Esta forma de pago no ha de confundirse con un salario o destajo, porque el trabajador a domicilio no queda sometido al poder de mando del patrón, ejecuta el trabajo cuando, y como quiere, lo realiza en la forma que estima más conveniente y dispone de su tiempo a voluntad.

Estamos en presencia de una relación entre productor y empresario, en la cual se obliga el productor a entregar al empresario determinado número de piezas, (que inclusive puede no fijarse) a cambio de un precio fijo por cada una de ellas.

La relación jurídica entre el trabajador a domicilio y el empresario se

perfecciona en el momento en que efectúa la entrega de los productos; pero durante la ejecución del trabajo, el trabajador a domicilio no está obligado hacia el empresario.

Por ello es que el trabajo a domicilio se distingue de todos los trabajos que se desarrollan fuera del taller del patrón; así por ejemplo el cobrador de una empresa o un agente vendedor, están obligados a someterse a las instrucciones que les envíe el patrón y la falta de cumplimiento les hace incurrir en responsabilidad.

"El trabajador a domicilio como dice Sinzheimer, (4) trabaja para otro, pero no bajo el poder de mando de otro".

Los elementos que definen al trabajo a domicilio, continúan explicando los defensores de ésta tesis autonomista, son principalmente dos: El primero es la ejecución del trabajo fuera de los talleres de la empresa y su realización (de ahí le viene su nombre) en el domicilio del trabajador: el segundo es la libertad de que disfruta el trabajador a domicilio para la ejecución del trabajo.

El trabajo a domicilio ha sido considerado por algunos tratadistas como extraño al ámbito del derecho Laboral pues sostienen, que el concepto de subordinación jurídica no aparece claro.

Efectivamente, en éste caso no se da la subordinación, como en la mayoría de los contratos de trabajo, pero considero que ésta no es un requisito indispensable para que exista la relación de trabajo, ya que la nueva Ley Federal del Trabajo, trata a el trabajo a domicilio en un apartado especial a diferencia de la antigua Ley que lo trata en el apartado de "pequeñas industrias".

En la Ley actual encontramos una serie de disposiciones que pretenden proteger más ampliamente el trabajo a domicilio.

Una de éstas que parece muy interesante, es aquella según la cual el

convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante constituye trabajo a domicilio Art. 312.

También se ha pretendido definir al trabajador a domicilio que es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para su patrón Art. 313.

Esta característica parece confundir la institución que estudiamos con el taller familiar, aún cuando en otro precepto se consideró como taller familiar aquel en que exclusivamente trabajan los conyuges, ascendientes, descendientes y pupilos y resulta que solo los parientes colaterales quedarían excluidos de la enumeración anterior en tanto que, en el trabajo a domicilio entrarían todos los que forman una familia.

Se prohíbe la utilización de intermediarios, en esta clase de trabajos.

ART. 316.- queda prohibida la utilización de intermediarios, En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.

Este artículo constituye la razón por la cual se incluye el trabajo a domicilio, en el presente estudio, ya que es uno de los casos en que puede existir la solidaridad.

En este artículo se trata de lograr una protección efectiva de los trabajadores a domicilio, ya que si el patrón o empresa que los contrate, no dispone de elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones con los trabajadores, será solidariamente responsable de las mismas la empresa o patrón que se beneficie directa

mente ya sea aprovechando o vendiendo los productos del trabajo a domicilio.

Por último los patrones están obligados a inscribirse en un registro de patrones de trabajo a domicilio y además deberán llevar un libro con el registro de sus trabajadores. La Ley señala una serie de obligaciones específicas y la intervención constante y minuciosa de los inspectores de trabajo.

Para ilustrar mejor este apartado expongo el siguiente ejemplo:

Existe una empresa que vende todo tipo de artículos "El Puerto de Veracruz", esta empresa encarga a otra persona "Gerardo López" que contrate él por su cuenta trabajadores a domicilio, para que fabriquen muebles, ambos quedan de acuerdo que la producción de estos trabajadores, será comprada por "El Puerto de Veracruz".

Si Gerardo López, cuenta con elementos propios necesarios para cumplir las obligaciones con sus trabajadores, no existe ningún problema.

Pero si "Gerardo López", no cuenta con elementos propios suficientes, será solidariamente responsable con el "Puerto de Veracruz" respecto a las obligaciones con sus trabajadores, ya que en este caso "Gerardo López" estaría como empresa subsidiaria del Puerto de Veracruz y también como intermediario.

El trabajo a domicilio, a diferencia de la industria familiar ha sido motivo de una reglamentación especial en la nueva Ley Federal del Trabajo que lo abarca totalmente, en cambio la industria familiar, ha sido reglamentada en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad.

Podemos decir que el trabajador tiene un derecho de propiedad al empleo que ejecuta y a las consecuencias que pudieran derivarse de este trabajo.

En el Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales respecto a el Derecho Real de Propiedad, encontramos el siguiente artículo.

ART. 830.- El propietario de una casa puede gozar y disponer de ella con las limitaciones y modalidades que fijan las Leyes.

Todas estas disposiciones provienen de la antigua Ley Federal del Trabajo, y se han repetido en la nueva Ley, pues contienen la tesis de que, el patrimonio o conjunto de bienes que integran la empresa esta afecto a el cumplimiento de las responsabilidades laborales, independientemente de quien sea el titular de esos derechos patrimoniales.

CAPITULO IV

ASPECTOS PROCESALES DEL PROBLEMA.

El aspecto procesal del problema de la solidaridad pasiva, o sea la -- que resulta de la Ley, en aplicación a los diversos casos de responsabilidad solidaria que se han examinado en el presente estudio, constituye un problema extraordinariamente interesante, debido a que no existen en la parte procesal del Derecho del Trabajo, normas que pudieran ser utilizadas para el ejercicio y trámite de las acciones correspondientes.

Por otra parte la intención del Legislador fue que el derecho del Trabajo se integrara con sus propios principios, de tal manera que cuando existan las -- llamadas lagunas de la Ley, o casos no previstos el artículo 17 de la propia Ley remite a diferentes fuentes:

Art. 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el Art. 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios -- generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En consecuencia, para poder señalar cuál es la conducta procesal que debe observarse para poder realizar los derechos sustantivos que se han mencionado, -- es necesario hacer una labor de integración . Es cierto que ya el Código Civil y -

los de procedimientos civiles han resultado el problema de la solidaridad, basándose en sus propias normas y en los principios generales de Derecho, los cuales son perfectamente aplicables conforme al artículo 14 de la Constitución, que nos dice:

ART. 14.- A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una Ley exactamente aplicable al delito de que se trata. En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho".

Debido a que los preceptos del Código Civil, al igual que los del de procedimientos civiles, son equitativos en su aplicación, por esta razón hay que aplicarlos también a el Derecho del Trabajo, no por ser preceptos del Código Civil o del de procedimientos civiles, sino por ser preceptos de tipo equitativo, por razón de su equidad.

En tales circunstancias, y no desconociendo que éste es un problema totalmente nuevo en la doctrina mexicana, totalmente inexplorado, y hasta la fecha se ignora si se hayan planteado este tipo de problemas ante las juntas de conciliación y arbitraje en aplicación de la nueva Ley, me permito hacer algunas consideraciones que no tienen más que un mero valor provisional, y que en todo caso

no son sino el punto de partida para plantear los problemas y buscar las soluciones.

a).- CAMINO QUE DEBE SEGUIRSE PARA HACER LA RECLAMACION ANTE EL DEUDOR SOLIDARIO, POR PARTE DEL TRABAJADOR.

Respecto a esto podrían plantearse las siguientes preguntas:

Debe el trabajador demandar a la persona que el cree es su patrón?

Debe demandar al que realmente es su patrón, en los casos que el primero sea solamente intermediario?

O bien debe demandar conjuntamente a los dos deudores solidarios?

Obtenida una sentencia o laudo condenatorio por parte del trabajador actor frente a su patrón que resulta ser insolvente, o sea que no cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir sus obligaciones, según lo indica el artículo 13 de la Nueva Ley Federal del Trabajo; ¿ debe intentar una nueva demanda en contra del auténtico patrón o responsable solidario? o si puede ejecutar el laudo que ya obtuvo respecto a el patrón insolvente sobre el auténtico patrón.

Hay que partir de la regla general de que el trabajador al demandar a su patrón, demanda al que él conoce como su patrón, ejemplo:

En el caso del trabajo a domicilio, tenemos ya planteado en el capítulo tercero, el ejemplo de "El Puerto de Veracruz " contrata con Gerardo López, para que éste a su vez se encargue de suministrar a el almacén determinados productos, que a su vez Gerardo López fabrica en su taller a base de trabajadores a domicilio.

Los trabajadores a domicilio ignoran quien es el adquirente de los productos que ellos fabrican, o sea ignoran que los adquiere el Puerto de Veracruz, saben y les consta que Gerardo López es su patrón, en consecuencia demandan a Gerardo López, al hacerlo vencen en juicio, y como consecuencia obtienen un laudo condenatorio, pero al tratar de ejecutarlo, resulta que Gerardo López es insolvente, que no tiene bienes o elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones respecto a sus trabajadores.

En tal caso los trabajadores deberán demandar a el "Puerto de Veracruz" y exigirle el pago de las responsabilidades en que incurrió Gerardo López, ya que éste último era su proveedor, en virtud de que fabricaba dichos artículos mediante el trabajo a domicilio, y resulta que no tenía bienes, o mejor dicho no tiene en este momento elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones.

b) CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL ACTO RECLAMADO EN VIRTUD DE LA SOLIDARIDAD.

La primera consecuencia es la siguiente:

Cuando la Ley en diferentes artículos establece que se produce la solidaridad, cuando el primer patrón (llamémosle así) carece o no cuenta con los elementos propios y suficientes para cubrir sus obligaciones, debe entenderse que ésta situación solamente puede quedar precisa cuando en cumplimiento de un laudo se demuestra que el patrón no tiene esos bienes.

El trabajador no puede afirmar que Gerardo López, no cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones, sino mediante un laudo en ese sentido, puede presumirlo, y puede ser que efectivamente no los tenga al contratar a sus trabajadores, pero los puede tener después, el trabajador no tiene porque-

saber si el dinero que se le paga, se lo han prestado o regalado a su patrón, o si - lo obtuvo por cualquier otro medio, lo cierto es que frente a un laudo de imposible ejecución por insolvencia de Gerardo López, se llega a la conclusión de que Gerardo López, no cuenta con elementos propios y suficientes, y en ese momento es cuando surge la responsabilidad solidaria entre ambos, no antes.

De lo anterior se desprende que desde el punto de vista práctico, no es posible aceptar que el trabajador actor en su demanda, tuviera o se viera forzado por necesidad jurídica a demandar a todos los deudores solidarios, aunque bien puede hacerlo si se aplicase el criterio del Código Civil, sin embargo por las mismas razones prácticas pensamos en la conveniencia de adoptar los siguientes puntos de vista:

1o.- Debe demandar al que tiene enfrente, o sea al que lo contrató.

2o.- Ante la imposibilidad material de ejecución de un Laudo condenatorio porque el patrón demandado y condenado no tiene bienes, surge entonces el -- problema de la responsabilidad solidaria.

3o.- En caso de que el actor tenga conocimiento de la situación que prevalece entre la persona que lo contrató y la empresa beneficiaria de las obras o servicios, sería posible aceptar una demanda en donde se señalase con absoluta claridad que la demanda va enderezada en primer término contra el patrón que contrató los servicios, y en virtud de la solidaridad, a la empresa beneficiaria de las obras o servicios, pudiendo formar parte de la Litis, la demostración de que esta última adquiere o ha adquirido la obligación solidaria en virtud de que:

1o.- El patrón primeramente demandado, no tiene bienes suficientes - para cubrir la responsabilidad que se deriva de esa demanda.

2o.- Que existe la circunstancia de que la producción del primero se

dedica en forma exclusiva o principal para el segundo, de tal manera que en estas - circunstancias el laudo que se pronuncie al respecto en caso de ser condenatorio, si podrá ser ejecutado contra cualquiera de los dos.

Con base en el ejemplo citado, nos podríamos hacer la siguiente pregunta:

Es posible que el Laudo que condena a Gerardo López, pueda ser ejecutado sobre el "Puerto de Veracruz"?

La respuesta debe ser negativa por lo siguiente:

Habría una violación a el artículo 14 Constitucional, que nos dice en su primera parte:

Art. 14.- A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

No puede condenarse a el Puerto de Veracruz, si éste no ha sido llamado a juicio y vencido en este, o sea si no se le respeta su garantía de audiencia.

En el capítulo tercero al tratar la substitución del patrón, tenemos un caso concreto, ya resuelto varias veces por la jurisprudencia de la Corte.

La Corte exige para que el patrón substituto pueda responder por las obligaciones del patrón substituido, que se promueva por parte del actor el incidente de substitución patronal, a efecto de que en el juicio, en cualquiera de sus etapas- incluso en la vía de ejecución, pueda ser llamado para que oponga las excepciones-

que juzgue convenientes, y la sentencia que se pronuncie le pueda deparar un perjuicio sin violación de garantías.

De tal manera podríamos aplicar analógicamente una especie de incidente de sustitución de patrón a este otro caso concreto, o sea:

Obtenido un laudo en contra de Gerardo López, y que éste no pueda cubrirlo por no tener bienes sobre los cuales ejecutar dicho laudo, el trabajador deberá promover ante la junta, un incidente que podríamos llamar sustitución de deudor, en la siguiente forma.

El actor deberá comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje manifestando que el "Puerto de Veracruz" es un patrón solidario responsable de las obligaciones fijadas en el laudo.

Que tal responsabilidad le deriva del hecho de que éste es el beneficiario y adquirente de los artículos producidos por los trabajadores a domicilio, cuyo patrón aparente es Gerardo López, que Gerardo López carece de bienes suficientes, lo cual está demostrado en virtud de la imposibilidad para trabar una embargo, sobre bienes que no existen y que por lo tanto se está exigiendo esta responsabilidad a el "Puerto de Veracruz".

El "Puerto de Veracruz" deberá ser llamado por la Junta, para que manifieste lo que a su derecho convenga, esperando la carga de la prueba por parte del actor.

En otra hipótesis para recurrir a otro ejemplo ya expuesto en el capítulo segundo, como es General Motors, y Acumuladores, S.A. podemos decir lo siguiente:

El trabajador obtuvo sentencia contra Acumuladores, S.A. esta empresa

resulta ser insolvente, esta probado puesto que en el procedimiento de ejecución no fue posible trabar embargo sobre ningún bien porque no los hay.

Después de ésto se solicita sea llamado a juicio General Motors, en virtud de que esta demostrado que Acumuladores, S.A. es insolvente o sea no tuvo elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones con sus trabajadores.

Acumuladores, S.A. es una empresa subsidiaria de General Motors, en cuanto que la mayor parte o la totalidad de la producción, es adquirida por General Motors.

General Motors, al ser llamada a juicio opondrá las excepciones que estime convenientes, la única excepción valedera sería demostrar que Acumuladores, S.A. no le estuvo proporcionando en forma exclusiva o principal los productos fabricados.

El incidente de que estamos hablando podrá promoverse aún después de pronunciado el Laudo, cuando éste no pueda ejecutarse por la insolvencia del demandado.

El incidente tiene por objeto llamar a juicio al que se considera solidariamente obligado, y probar la solidaridad existente para poder ejecutar el laudo.

De acuerdo con todo lo anterior sacamos la siguiente conclusión: La única forma para que opere la responsabilidad solidaria, estriba en la circunstancia, de que esté demostrado en juicio, la carencia de bienes o elementos propios suficientes para cumplir sus responsabilidades.

Por lo tanto volviendo a lo dicho en el presente capítulo:

El mejor camino a seguir, sería demandar en primer término al primer patrón, o sea al que contrató a los trabajadores, y ante la imposibilidad de ejecutar

una sentencia o laudo condenatorio, entonces llamar a juicio al solidario, ya con la demostración que conste en autos de que el primero no tiene bienes, queda entonces a el actor la carga de la prueba, de los hechos en que se funda la responsabilidad-solidaria.

Las anteriores ideas tienen como fundamento una consideración analógica, respecto de la institución llamada "Substitución de Patrón".

Para que el trabajador actor pueda continuar un juicio pendiente contra su primitivo patrón, al operar la substitución del nuevo patrón, y que el resultado de ese juicio pueda perjudicar legalmente a el nuevo, o bien para poder ejecutar un laudo que condena al patrón antiguo sobre los bienes del nuevo patrón, o sea el patrón substituto, la corte ha exigido que se substancie el llamado incidente de -- substitución patronal.

El cual consiste en que el trabajador actor al tener conocimiento del cambio o transmisión de los bienes de la empresa del patrón antiguo, al nuevo patrón, debe promover ese incidente llamando a juicio a el nuevo patrón para que éste alegue lo que a su derecho convenga.

En caso de obtener una sentencia o laudo condenatorio, puede ejecutarlo en contra del nuevo patrón.

De igual forma, si ya obtuvo un laudo condenatorio en contra del antiguo patrón, a efecto de poder hacerlo efectivo sobre el patrón substituto, o sea el nuevo, debe promover un incidente mediante el cual sea llamado a juicio a fin de -- que oponiendo las excepciones que estime convenientes, La junta resuelva que efectivamente hubo substitución de patrón, y-en tal caso el laudo es ejecutable sobre el nuevo patrón o patrón substituto.

A este respecto se refiere la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, de 22 de Agosto de 1949, Amparo en revisión 1521/948/1º Joaquín Flores Osornio, que a continuación expongo:

La Suprema Corte de Justicia, ha establecido acertadamente, que los trabajadores deben promover, en forma incidental, la substitución de patrón, ejecutoria 22 de Agosto de 1949, Amparo en revisión 1521/948/1º. Joaquín Flores Osornio.

Reiteradamente se ha sostenido que la declaratoria de patrono substituto debe plantearse como cuestión incidental por tener relación con el asunto principal objeto del litigio, bien sea que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del laudo, ya que su resolución versará sobre la calidad del pretendido substituto y su consecuente intervención en el juicio, en la situación procesal que se encuentre.

La cuestión jurídica surge porque la Ley Laboral explícitamente, solo dispone que la substitución del patrono, no afectará los contratos de trabajo existentes, por lo que el substituto o nuevo patrón, tendrá obligación de cumplir las obligaciones derivadas del contrato, nacidas antes de la substitución, pero como la norma legal esta regida por un principio de protección del trabajador, y conforme a la teoría general de las obligaciones, el fenómeno queda comprendido en el de la substitución de deudor, según la cual el deudor substituto queda obligado en los términos en que estaba el deudor primitivo, de manera que ante el acreedor, solo hay un cambio de persona, que no se traduce en modificación ni extinción de las obligaciones.

La interpretación jurídica de la norma aludida lleva a la conclusión de que el patrono substituto toma para sí la responsabilidad del patrono substituido, y por consiguiente asume la relativa a prestaciones de trabajo nacidas antes de la subs

titución, y abarcando tanto las que se encuentren sub-judice ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, como las ya definidas por el laudo condenatorio pendiente de ejecución.

Más si el crédito laboral es litigioso como el que motivó la presente demanda de amparo en revisión, cuando el acreedor tiene conocimiento de la sustitución de su deudor, debe promover ante la junta que conoció del conflicto en forma incidental, la cuestión surgida después de pronunciado el laudo, para que se declare quien es el patrono sustituto, con audiencia de éste, si pretende ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien, puede hacerlo en los del patrono sustituido, dado que entre ambos existe una solidaridad legal, aunque temporal de seis meses, que deben correr a partir de la fecha de la notificación de la sustitución o cesión por el sustituto, o del conocimiento expreso del trabajador acreedor, porque lo contrario - facilitaría la insolvencia o el fraude, solidaridad que permite al trabajador que obtuvo, exigir de cualquiera de los patronos, el pago de las prestaciones condenadas en el laudo.

Mario de la Cueva, respecto a el momento en que opera la sustitución, nos dice lo siguiente:

La Ley no indica en qué momento opera la sustitución; generalmente se ha tomado como fecha de la operación el traspaso.

Pensamos sin embargo, que es necesario que los trabajadores queden notificados de la cesión.

Se ha notado frecuentemente que el empresario constituye una sociedad de la que es designado gerente; aparentemente no existe cambio alguno y los trabajadores ejercitan sus acciones contra el gerente en lo personal, suponiendolo dueño de

la negociación, dictado el laudo reclama, a su vez la sociedad, la inembargabilidad de sus bienes por no haber sido parte en juicio.

Manifiestamente existe una anomalía de la que no pueden ser responsables los trabajadores, por lo que, en tanto no se les haga saber la substitución, no debe producir efectos en su contra.

Como la Ley nada dispone, y como el derecho del trabajo no exige formalidades especiales, el aviso personal, el que se fije en lugar visible del establecimiento, o cualquier otro medio que se emplee serán sin duda bastantes; su falta en cambio como indicamos, hará que la substitución de patrono no surta efectos en contra de los trabajadores. (1)

En relación con lo anteriormente expuesto podemos hacer las siguientes consideraciones:

a) El trabajador debe promover ante la junta de Conciliación y Arbitraje en forma incidental, la declaratoria de que existe un patrón solidariamente responsable con el demandado, esto lo deberá hacer en cualquier momento del juicio, antes del laudo, a efecto de que si el laudo es condenatorio, pueda exigirse esa responsabilidad, en la ejecución de dicho laudo.

b) El incidente tiene como finalidad única, probar la existencia de los hechos en que se funda la responsabilidad solidaria, o sea que el que contrató el trabajo, no tiene elementos propios y suficientes, y además que el nuevo patrón demandado es solidariamente responsable con el primero, en virtud de que la empresa era subsidiaria, y que destinaba su producción en forma exclusiva o principal a este nuevo patrón demandado.

d) Si el incidente respectivo no se promueve, lógicamente no es posi-

ble obtener un laudo en contra del presunto solidario, porque no ha sido probada la solidaridad, ni hay elementos con que probarla, o bien si en el juicio o incidente - no se justifican las causas de la solidaridad que se pretende establecer en contra de uno de los demandado, solamente quedaría la responsabilidad en contra del patrón directo, la cual podrá o no podrá ejecutarse.

Respecto a el problema de la responsabilidad solidaria, considero que podría darse un caso, que serviría para demostrar si un patrón cuenta o no con elementos propios para cubrir sus obligaciones, el Embargo Precautorio.

Sería el caso de que el trabajador actor, hubiera intentado trabar un embargo precautorio en contra de su patrón, para garantizar el pago de obligaciones exigidas en el juicio, y que dicho embargo no pudiera practicarse por falta de bienes suficientes, o tan solo complementarse parcialmente, sin llegar a cubrirse la cantidat por la cual está planteada la demanda.

En caso de que no haya sido posible el embargo, o que solo se haya embargado parte, ya existe una constancia de la insolvencia del que contrató el trabajo, y por lo tanto a fin de que prospere la demanda en contra del obligado solidario, o sea el beneficiario de las obras o servicios, quedaría tan solo demostrar que - la producción de obras o servicios ha sido entregada por el que contrató el trabajo - a esta empresa en forma exclusiva o principal.

c) PRESCRIPCION DE LA ACCION.

La regla general en materia de derecho del trabajo, es que las acciones prescriben en el término de un año, salvo los casos de excepción expresamente - indicados. (2)

El artículo 517 trata de las prescripciones brevísimas de un mes, y con sidera dentro de ellas las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, - para disciplinar sus faltas, y para efectuar descuentos en sus salarios.

Respecto de los trabajadores, se considera la prescripción de un mes - para que ejecuten su acción a fin de separarse del trabajo, debiéndose entender a - este respecto, por la redacción del último párrafo del artículo que se esta refiriendo a aquellos casos en que el trabajador justificadamente puede rescindir su relación de trabajo, los cuales estan señalados en el artículo 51 de la Ley.

La prescripción de un mes por lo que ve a la acción de despido por - parte de los patronos, empieza a correr desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta pues con ello queda - claramente establecido que la prescripción no corre desde el momento en que se come tió el hecho que da lugar a la separación o al castigo ya que, repetimos el princi- pio sostenido en este artículo es equitativo pues solamente al conocer la existencia - de un hecho, pueden producirse las consecuencias de la acción o abstención por par te del patrón.

A este respecto transcribo a continuación una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, que aunque referida a la ley anterior, puede tener cabal aplica- ción:

Prescripción en materia laboral, De acuerdo con una lógica interpre- tación de la fracción IV del artículo 329 de la Ley Laboral, en concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para - que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, - debe empezar a contarse cuando se de causa para la separación, siempre que esta -

causa sea del conocimiento inmediato del patrón, pues tratándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabajador, solo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió, puede empezar a correr el término de "prescripción". Amp. 8-873/56/1º. Ferrocarriles Nacionales de México, fallado el 16 de Noviembre de 1956.

También existe el plazo de un mes para la prescripción respecto del derecho del patrón para disciplinar las faltas de sus trabajadores y en este caso son aplicables totalmente las observaciones que he hecho en el párrafo anterior.

Para ambos casos debemos analizar también, de acuerdo con la fracción legal que comentamos, si tienen validez o no, las disposiciones contenidas en reglamentos interiores de trabajo, o en convenios celebrados entre la empresa y el sindicato de sus trabajadores, en el sentido de que, con el fin real o supuesto de investigar las faltas, se amplíe el período de un mes fijado por la ley para que opere la prescripción.

Creo que estas disposiciones o acuerdos no modifican el plazo legal ya que la prescripción es de orden público, y los mandatos legales de tal naturaleza no pueden modificarse por voluntad de los particulares.

Por último prescriben también en un mes las acciones de los patronos para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que estos cometan o por pérdidas o averías imputables a los trabajadores.

En este caso por disposición expresa de la ley, el plazo de prescripción se inicia desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, pérdidas o averías tratándose de otros adeudos, desde que ellos fueran exigibles.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional otorga al trabajador la acción para ser indemnizado, o para ser reinstalado en caso de despido injustifica

do.

La Ley actual modifica el plazo de prescripción establecido por la anterior, pues ahora dispone en el artículo 518 que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Desprendemos por ello que, ahora se establecen plazos diferentes en caso de separación: El patrón dispone del período de un mes y los trabajadores del período de dos meses.

Resulta difícil comprender que a medida que los obreros se capacitan mejor en el conocimiento de la Ley, se establecen plazos más amplios para el ejercicio de un derecho que, normalmente puede hacerse valer en el período de un mes.

Sin embargo respecto de centros de trabajo retirados de las grandes poblaciones, la ampliación de este período prescriptivo podrá tener alguna justificación.

En el artículo 519 actual se reproduce la reforma publicada en diciembre de 1962, en el sentido de disponer que cuando el laudo de la junta de Conciliación y Arbitraje imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la propia junta, que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndole que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Respecto a la prescripción de dos años, la más larga y la que en este estudio nos interesa de sobre manera, la trata el artículo 519 de la nueva Ley.

De donde se desprende que incumbe a las partes promover la ejecución de los laudos o resoluciones dictadas por los tribunales laborales y que si dejan transcurrir el período de dos años sin promover esa ejecución, quiere decir que no tienen interés en ella, y por lo mismo la ley según el principio general que informa

la prescripción, da por terminada esa situación en que latentemente existe, durante el período de dos años, la posibilidad de que el deudor sea constreñido a cumplir el laudo dictado en su contra.

Fuera de esa prescripción en materia procesal, no existe sino la que contiene el artículo 726 de la propia Ley que ha sido objeto de continuas discusiones, y que más bien consiste en la caducidad de la instancia por la inactividad de las partes.

Los tratadistas de derecho procesal consideran que cuando una parte deja de gestionar la prosecución de un litigio, por un tiempo más o menos largo, según lo establecido en diversas legislaciones, demuestra con ello su falta de interés en seguir adelante el juicio y que entonces caduca su acción, y puede darse por terminado el proceso iniciado.

Se comprende que para la economía procesal no sería conveniente dejar a los tribunales, con cantidades innumerables de procedimientos iniciados y después abandonados; pero que hubieran de permanecer vivos en forma indefinida. De aquí esta situación contenida en el artículo 726 que transcribo a continuación:

Art. 726. Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

No se tendrá por transcurrido dicho término si esta pendiente de dictarse resolución por alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado".

Por el texto del artículo 127 se desprende que la caducidad no puede ser declarada de oficio, sino que debe solicitarse por la parte interesada, que debe

ser la demandada.

De las anteriores consideraciones sacamos el siguiente principio:

a) La presentación de la demanda por parte del trabajador actor, respecto del patrón que lo contrató, interrumpe la prescripción respecto de quien pueda ser el auténtico patrón u obligado solidario.

b) La prescripción operada en beneficio del patrón que contrató, opera también en beneficio de los demás deudores solidarios.

c) Obtenido un laudo condenatorio de un patrón que resulta insolvente, el actor puede interponer el incidente de que se habla en páginas anteriores o sea el de "substitución de deudor", para obtener la ejecución sobre el patrón obligado solidariamente, siempre y cuando lo haga dentro del término de dos años, que es el que da la ley para la ejecución de los laudos, puesto que si le prescribe al actor la acción para reclamar el cumplimiento del laudo en contra de uno, prescribe en favor de todos los demás obligados.

No puede alegarse por parte del deudor solidario, la prescripción de la acción, puesto que aplicando el principio general de el derecho civil, la demanda en contra de uno de los deudores interrumpe la prescripción respecto de todos los demás.

El artículo 1169 del Código Civil vigente, nos dice lo siguiente:

Art. 1169.- Las causas que interrumpen la prescripción respecto de -- uno de los deudores solidarios la interrumpen también respecto de los otros".

En consecuencia puede llegarse a la afirmación de que el laudo, que condena a la persona que contrató los servicios, y que es de imposible ejecución por carecer esta de elementos propios y suficientes y que además existen las circunstancias

legales, para tener como deudores solidarios a otras personas, al causar ejecutoria -
éste laudo, o sea al obtener la calidad de cosa juzgada, el laudo opera frente a to
dos los demás deudores.

Sin embargo puede pensarse que habría algunos casos de excepción, -
estas excepciones no son materia del derecho del trabajo, sino más bien del derecho
civil o mercantil, ya que estos últimos son los que regulan las relaciones entre los -
deudores, respecto a estas excepciones podrían invocarse dos:

1.- El hecho de que el laudo condenatorio sea resultado de una inac
tividad procesal del demandado, quien dolosamente o por negligencia no opuso las -
excepciones convenientes, o confesó indebidamente hechos que son falsos.

En tal caso podría llegarse hasta pensar, en una colusión de actor y
demandado, con el objeto de que el primer obtenga una sentencia que ha de ejecu-
tarse en bienes de otro deudor.

Este caso independientemente de sus aspectos penales, civiles o mer--
cantiles, es un problema exclusivamente entre los deudores solidarios que no es mate-
ria del derecho del trabajo, ya que éste último regula las relaciones entre patrones
y trabajadores.

2.- No obstante existir la condena o laudo ejecutable sobre el deudor
solidario, éste pudiera oponer excepciones de tipo personal frente a el acreedor.

CONCLUSIONES

I.- La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo del presente año, contiene diversas disposiciones en virtud de las cuales se crea la solidaridad pasiva de varios deudores frente al trabajador, ya sea individualmente considerados, o a la colectividad de los trabajadores.

II.- La solidaridad pasiva a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, es una solidaridad que opera por disposición expresa de la propia Ley.

III.- El objetivo fundamental del establecimiento de la solidaridad pasiva consiste en asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

IV.- Para la aplicación e interpretación de los textos de los que se deriva la responsabilidad solidaria, hay que tomar en consideración los propósitos enunciados en la exposición de motivos de la iniciativa presidencial, que consisten en erradicar el sistema comúnmente usado, mediante el cual un patrón que lo es tan solo en apariencia, pueda incumplir las obligaciones con sus trabajadores en virtud de ser insolvente, cuando, por otra parte, existe un beneficiario de las obras o servicios a las que están incorporadas las labores desarrolladas por los trabajadores.

V.- La figura de la intermediación sólo es válida en el sentido de considerar como intermediario a la persona que contrata a nombre y representación de otra, siendo esta última el auténtico patrón de los trabajadores.

VI.- La Ley plantea la hipótesis de que quienes contratan los servicios de trabajadores, y no tienen elementos propios y suficientes para responder de

las obligaciones laborales, serán considerados como intermediarios de la empresa beneficiaria de las obras o servicios. En este caso se produce por disposición de la Ley una solidaridad entre ambos deudores.

VII.- La Ley contempló asimismo un fenómeno común en el actual desarrollo de la industria, consistente en que una empresa que pudiera ser considerada como principal, contrata con otras empresas que pueden ser consideradas como subsidiarias o filiales, la realización de obras o servicios, que son realizados por la última con trabajadores al servicio de ésta.

La Ley ha establecido responsabilidad solidaria entre ambas empresas, cuando la subsidiaria o filial, lo es en virtud de que su producción de bienes o servicios, la dedica en forma exclusiva o principal en beneficio de la primera, y que además no cuenta con elementos propios y suficientes para responder a las obligaciones con sus trabajadores.

VIII.- Para determinar si una empresa proporciona su producción en forma principal en beneficio de otra, debe entenderse que destina ésta en más del 50% de la misma. El carácter exclusivo o principal de la producción de la empresa constituye una prueba a cargo del actor en juicio.

IX.- La determinación de que una empresa no tiene elementos propios suficientes para responder de las obligaciones con sus trabajadores sólo puede comprobarse ante la imposibilidad, bien sea de un aseguramiento de bienes para garantizar el pago de una posible condena en juicio, o sea de un embargo precautorio que no pueda llevarse a cabo en forma total por la propia insuficiencia de los bienes propiedad del deudor, o bien ante la imposibilidad de ejecutar un laudo condenatorio en contra del deudor, por la carencia de bienes sobre los cuales trabar un embargo, o

por la insuficiencia de los mismos respecto de la condena pronunciada.

X.- Desde el punto de vista procesal, para el ejercicio de la acción tendiente para la reclamación de pretensiones a cargo de un patrón solidario, pueden seguirse procedimientos distintos.

a) Un primer camino sería que la acción se enderezara inicialmente - en contra de todos los deudores obligados, caso en el cual, la condena es ejecutable en contra de cualquiera de ellos.

En esta hipótesis deberá formar parte de la Litis planteada, la cuestión relativa a que se sienten los presupuestos para que exista la responsabilidad solidaria.

b) Obtenido un laudo condenatorio en contra de un patrón que resulta insolvente, y existiendo deudores solidarios, podrán ser estos llamados a el procedimiento de ejecución para que en forma incidental y con plena garantía de audiencia, se determine la existencia de la responsabilidad solidaria, y pueda el laudo -- ejecutarse en contra del o los deudores solidarios.

XI.- En cuanto a la prescripción de las acciones de los trabajadores, queda interrumpida en perjuicio de todos los deudores solidarios por la interposición de la demanda contra cualquiera de los mismos.

A su vez la prescripción operada en beneficio de un deudor, beneficia a los demás deudores solidarios.

NOTAS

CAPITULO I

- (1) ROJINA VILLEGAS RAFAEL.- Teoría General de las Obligaciones.- Tomo III.- Segunda Edición.- Editorial Antigua Librería Robledo, México 1967. Pág. 8.
- (2) GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO.- Derecho de las Obligaciones.- Editorial Cajica, Puebla, Pue. México 1961. Pág. 736.
- (3) GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO.- Ob. cit. Pág. 709, Inciso F.
- (4) BORJA SORIANO MANUEL.- Teoría General de las Obligaciones. Tomo II. - Editorial Porrúa, S.A. México 1944, Págs. 440 y 441.
- (5) POTHIER.- Tratado de las Obligaciones.- Segunda Edición. Madrid. Editorial de Carlos Bailley-Bailliere. 1872. Número 276. Pág. 120.
- (6) SAVIGNY F.C. de -Le droit des obligations.- Traducción francesa.- Segunda-Edición. II Volumen. París 1873. Números 18 y 19. Págs. 178, 179, 198, 215 y 216.
- (7) GARCIA TELLEZ IGNACIO.- Motivos, Colaboración y Concordancias del nuevo Código Civil Mexicano.- 1932.
- (8) Idem. Pág. 144.
- (9) Idem. Pág. 148.
- (10) GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO.- Ob. cit. No. 1316. Pág. 878.

CAPITULO II

- (1) CUEVA MARIO DE LA.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- 4a. Ed. - Editorial Porrúa, S.A. México 1969. Pág. 416.
- (2) Idem. Pág. 418.
- (3) GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, - S.A. México 1970. Pág. 42.

CAPITULO III

- (1) GUERRERO EUQUERIO. Ob. cit. Pág. 83.
- (2) IL DIRITTO DEL LAVORO. Ob. Cit. por Mario de la Cueva. Pag. 865.
- (3) GRUNDZÜGE DES ARBEITSRECHTS. Ob. cit. por Mario de la Cueva. Pág. 865.

CAPITULO IV.

- (1) CUEVA MARIO DE LA. Ob. cit. Pág. 793.
- (2) GUERRERO EUQUERIO. Ob. Cit. Pág. 259.

BIBLIOGRAFIA

BORJA SORIANO MANUEL.- Teoría General de las Obligaciones.- Tomo II. Editorial Porrúa, S.A.- México 1944.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.- 1928.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.- 1931.

CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.- 1942

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CUEVA MARIO DE LA.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I, 11a. Ed., Editorial Porrúa, S.A. México 1969.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.- Tomo XXV.- Editorial Bibliográfica Argentina.- Buenos Aires, Argentina 1968.

GARCIA TELLEZ IGNACIO.- Motivos, Colaboración y Concordancias del nuevo Código Civil Mexicano.- 1932.

GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO.- Derecho de las obligaciones.- Editorial Cajica. Puebla, Pue. México 1961.

GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- 4a. Edición. Editorial - Porrúa, S.A. México 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1970.

POTHIER.- Tratado de las Obligaciones.- Segunda Edición.- Madrid.- Editorial de Carlos Bailly-Bailliere.- 1872.

ROJINA VILLEGAS RAFAEL.- Compendio de Derecho Civil.- 4 Vol. Tomo III, - Teoría General de las Obligaciones.- Segunda Edición, Editorial Antigua Librería - Robledo.- México 1967.

SALVAT RAYMUNDO M.- Tratado de Derecho Argentino.- Obligaciones en General.- 3a. Edición.- Librería y Casa Editora de Jesús Méndez.- Buenos Aires, Argentina, 1935.

SAVIGNY, F.C.- Le Droit des Obligations.- Traducción francesa.- Segunda Edición.- II Volumen.- París, 1873.

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. - México 1970.

ESTA TESIS SE IMPRIMIO EN OCTUBRE DE 1970
EMPLEANDO EL SISTEMA DE REPRODUCCION
XEROX - OFFSET, EN LOS TALLERES DE
IMPRESOS OFFSALI-G, S. A., AV. COLONIA
DEL VALLE No. 531 (ESQ. ADOLFO PRIETO)
TEL. 5-23-21-06 OFICINAS MIER Y PESADO
NO. 349-A TEL. 5-23-03-33 MEXICO 12, D. F