



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Las Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo  
Relativas a los Casos Especiales de Interme-  
diarios en las Relaciones Laborales.

# TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
Licenciado en Derecho  
P R E S E N T A  
ABEL CORTES VILLASEÑOR

MEXICO, D. F.

1976



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

SR. MELITON CORTES VILLA  
Quien con su ejemplo de  
honradez, trabajo y dig-  
nidad me enseñó a ser --  
hombre.

A MI MADRE:

SRA. MARIA VILLASEÑOR RESENDIZ.

Como un pequeño homenaje a la  
ternura y amor que me ha brindo  
dato.

A MI HERMANA MAGDALENA

Con reconocimiento y cariño  
fraternal.

A TODOS MIS FAMILIARES.

A MIS MAESTROS

A MIS COMPAÑEROS.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO --  
RELATIVAS A LOS CASOS ESPECIALES DE INTERMEDIARIOS  
EN LAS RELACIONES LABORALES.

---

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO.

CONCEPTOS GENERALES.

Concepto de trabajador, empleado en general y em--  
pleado de confianza.-

Concepto de patrón y representante del patrón.

Concepto de intermediario, empresa y establecimient  
to.- Planteamiento de las disposiciones relativas  
a los intermediarios en las relaciones de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO.

LOS CASOS ESPECIALES DE SOLIDARIDAD.

Substitución del patrón.- Trabajadores de los bu--  
ques.- Trabajo de autotransportes.- Trabajo de ma-  
niobras de servicio público en zonas bajo jurisdico  
ción federal.- Trabajadores del campo.- Trabajo a  
domicilio.

CAPITULO TERCERO.

ASPECTOS PROCESALES DEL PROBLEMA.

Camino que debe seguirse para hacer la reclamación  
ante el deudor solidario por parte del trabajador.  
Consecuencias derivadas del acto reclamado en vir-

tud de la solidaridad.- Prescripción de la acción.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

## INTRODUCCION.

Nuestra Ley Laboral vigente encierra diversas disposiciones, unas de tipo general, otras de aplicación a casos particulares, en las que establece obligaciones solidarias, entre patrones o personas que no lo son, frente a los trabajadores.

Algunas de estas disposiciones provienen de la 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.

Es necesario señalar que la idea de la responsabilidad solidaria proviene del campo del Derecho Civil, pero nosotros vamos a determinar el sentido de esta institución en el campo del Derecho del Trabajo.

También destacamos que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo vigente pretende ser un ordenamiento autónomo frente al 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 ela--

borados por el Derecho Privado, debe presumirse -- una uniformidad conceptual y de contenido. Así por ejemplo, la noción de pago que tiene el Derecho -- del Trabajo, el mismo sentido tiene en el Código - Civil.

Señalado lo anterior, he de proceder a abordar el estudio de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en vigor hacen uso de tal institución.

Hemos de señalar, en primer término, las -- disposiciones 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 en cuestión 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.

Por último, 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 Ley Federal del Trabajo vigente.

De esta manera, las conclusiones de este trabajo, que resulta la opinión personal de su --- autor, están basadas en las consideraciones señaladas con anterioridad.

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 PRIMERO.

### CONCEPTOS GENERALES.

Concepto de trabajador, empleado en general y empleado de confianza.- Concepto de patrón y representante del patrón.- Concepto de intermediario, empresa y establecimiento.- Planteamiento de las disposiciones relativas a los intermediarios en las relaciones de trabajo.

---

#### Concepto de trabajador, empleado en general y empleado de confianza.-

Considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, sólo puede serlo la 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 tercero de la Ley Federal del Trabajo en vigor 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 nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

De acuerdo con lo anterior nos podemos -- preguntar, ¿ cuándo adquiere el trabajador el carácter de sujeto de Derecho del Trabajo ?<sup>1</sup>. Existen dos criterios al respecto.

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

2o.- Se base 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-político y no jurídico, que sería lo acertado para explicar la relación jurídica del trabajador.

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

---

1. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Pág. 418.

Es necesario apuntar que 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 cuatro criterios principales para distinguir los -- conceptos.

1o.- La más antigua teoría encontrar la - diferencia en la naturaleza del trabajo; el trabajo manual caracterizaría al 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 del pago del salario; el obrero es pagado por día o por semana, en tanto el empleado - cada quincena. Este criterio no tiene ninguna lógica.

3o.- Una tercera escuela vió la distin--- ción en la naturaleza diversa de las actividades; - el obrero tendría su campo en la industria en general, mientras el trabajo comercial sería propio de los empleados. Tampoco es exacta la distinción.

4o.- Finalmente, la teoría más difundida;

el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia que ésta colaboración debe consistir en la ayuda, que imparte el trabajador, en las funciones de administración de la empresa, el patrono, se agrega que no puede cumplir por sí solo las funciones de administración, y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad. Y son precisamente los empleados<sup>2</sup>.

En el derecho mexicano no existe diferencia entre obrero y empleado, ya que el Artículo -- 123 en su Apartado A, determina: "entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo"

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 -- alguna aplicaciones en el problema de los empleados de confianza; si bien es por motivo de la na--

---

2. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo Pág.418.

turalidad de actividad. En la concurrencia que el -  
trabajador puede tener con su patrono y en la for-  
ma de pago de los salarios.

Los Empleados de confianza son trabajado-  
res y están amparados por el Artículo 123 Constitu-  
cional; pero por los caracteres particulares de al  
gunos 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 podría  
incluirse otros por razones de analogía se tomó --  
en cuenta, por una parte, los elementos que ofre-  
cían los artículos 48 y 126 de la Ley derogada de  
1931, así como las tesis sostenidas por la doctri-  
na y la jurisprudencia y entonces se redactó el --  
actual artículo 90, de la ley laboral, que dice: -  
"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 fun-  
ciones de confianza las de dirección, inspección,-  
vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter  
general, y las que se relacionen con trabajos per-

sonales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".<sup>3</sup>

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 en 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.

Concepto de patrón y representante del patrón.- Patrón es toda persona física o moral que ocupa los servicios de otra, o sea, del trabajador; lo que es fácilmente comprensible, pues tanto las perso--

3. Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 42.

nas 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 naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.

La Ley Federal del Trabajo vigente define al patrón, en su artículo 10, en los siguientes términos: "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 aquél, lo será también de éstos".

La disposición referida a que otros trabajadores presten servicio por medio de un tercer trabajador, que se consideran sometidas 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 avisarse, y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que apa-

rentemente estuvieren desligados al verdadero patrón.

En lo que se refiere al concepto de representante del patrón, deberemos apuntar que dicho término es utilizado en 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 11 de la Ley Federal del Trabajo en vigor 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 consideradas representantes del patrón y en tal concepto le obligan en sus relaciones con los trabajadores".

El concepto de representante del patrón es de una gran importancia tanto por el origen de la relación de trabajo, como por el de las obligaciones de los trabajadores y patronos. Así tenemos, por ejemplo, un trabajador es contratado por una persona que no tiene el carácter de mandatario

jurídico del patrón, y ésto sucede en la mayoría de las negociaciones, pues son los jefes de cuadrilla, entre otros, representantes del patrón, quienes contratan al personal necesario. Esta 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.

Concepto de intermediario, empresa y establecimiento.- La fracción XXV del artículo 123 constitucional dispone que el servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito 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 de la misma Ley del Trabajo se procuró evitar los graves males acarreados por la posible insolvencia del intermediario. De estos 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 a 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 abriría las puertas para que los patrones eludieran responsabilidades.

Intermediario, en los términos de los artículos 12 y 13 de la ley laboral 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 beneficios directos con las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

2o.- La segunda situación está basada en el artículo 13, que se acaba de transcribir, y de donde se desprende lo siguiente: una empresa que cuenta con elementos propios suficientes, 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 lo encarga y que puede referirse, pongamos por caso, a la construcción de una casa, o de unos muebles, etcétera, 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 la 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.

Respecto a los conceptos de empresa y establecimiento he juzgado oportuno transcribir parte de un artículo del Doctor Mario de la Cueva, publicado en el Diario Excelsior, hace algún tiempo: ---  
"Las leyes económicas del capitalismo exigen su ex-

pansión constante, porque solamente así se puede -- competir con otras empresas. Tal es la razón de -- que no se conforme con ser una sola unidad y de -- que creen otras semejantes o complementarias, de -- donde brota la distinción entre empresa y establecimiento, recogida en las definiciones del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, 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 semejante, sea -- parte integrante y contribuya a la realización de -- los fines de la empresa.

Por la empresa debe entenderse, la uni--dad que 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, entre la acción, éste suspende sus actividades o muere, sin que se afecte -- la vida de los demás.

La distinción posee una influencia gran-

de en las relaciones de trabajo, los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas en donde los elementos de trabajo y los -- costos de vida son diferentes. Tal es el caso de -- los fundos mineros de una misma empresa; es asimismo posible que en algún establecimiento surja un -- conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afecte a las 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 concluído; 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 hallan dentro de ella, incluyendo el trabajo, y de cuya actividad 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 consideraciones de trabajo, porque el reglamento de la fábrica ela-

borado por el empresario es una norma imperativa a la que tiene que someterse el trabajador, pues si el empresario hizo una oferta de trabajo ¿ porqué ha de discutirla con alguien, si existen muchos - que luchan para aprovecharla? ¿ qué derecho podía tener el trabajador en régimen jurídico que garantizara la permanencia en el trabajo y según la --- fórmula del Código de Francia, era suficiente el - juramento del empresario para comprobar el pago de los salarios.

El segundo momento se inicia con la lu-- cha 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 crea-- do mediante una contratación colectiva.

A lo largo de esta época, a la que aún - le falta un camino defícil, la lucha tuvo por fi-- nalidad, no como generalmente se dice, lograr la - democratización de la empresa, porque ello supon-- dría que los trabajadores detentaran ser los titu-- lares de la soberanía laboral, en tanto el empre-- sario se convierte en su representante, sino la -- igualación del trabajo y del capital, y su autono-- mía, y la exigencia definitivamente aceptada en el derecho mexicano, de que la actividad de la empre--

sa es un imposible jurídico, en tanto el trabajo, - no acepta 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 ley en vigor, es la combinación de los factores de la producción, que - debe asegurar el 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 sólo 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 acompañarán 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.

Son dos los estatutos que 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 - una fuerza permanentemente viva para el estudio, - mejoramiento y defensa de los intereses y dere--- chos de todos y cada uno de los trabajadores.

Es la primera causa y la primera fuerza transformadora de la empresa. Se dice que es el - derecho constitucional del trabajo dentro de la - empresa, así como también que es primero en fin - y en sí mismos, 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 me diante la negociación y contratación y la huelga, se mejoren los derechos de los trabajadores y se vigile su cumplimiento.

El derecho de las relaciones individuales de trabajo es en términos generales, el si--- guiente: "Las normas que determinan lo que debe - entenderse por relación y contrato de trabajo, -- las condiciones generales de trabajo, los dere---

chos y obligaciones de los 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, por que 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 estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues a partir del momento en que cobró vigencia incontrovertible, pudieron los trabajadores sentir la seguridad del presente y del mañana.

A esta primera institución se agregó una segunda en la ley vigente, 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 está contenida en la norma de la ley, que previene que las empresas no pueden suspender, reducir o dar por terminadas sus actividades, 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 trabajado

res 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 reocupar a los mismos trabajadores.

Las condiciones de la empresa nueva es-- tán humanizando al capital, porque si bien subsis-- te su espíritu de aventuras, se le ha impuesto co-- mo deber la consideración del hombre y del traba-- jo. De ahí que ya no sea solamente una institución de lucro, sino una fuente de vida para las comuni-- dades obreras, más aún, gracias al Derecho del Tra-- bajo, una parte del lucro del empresario, va a los trabajadores como una participación legítima en -- las utilidades del negocio.

Planteamiento de las disposiciones relativas a los intermediarios en las relaciones de trabajo.- Los artículos 13, 14 y 15 de la ley, constituyen el -- punto central del tema abordado, por lo que consi-- dero indispensable examinarlos, aún cuando sea en forma breve.

El artículo 13 nos dice: "No serán con-- siderados intermediarios, sino patrones, las empre-- sas establecidas que contratan trabajos para ejecu-- tarlos como elementos propios suficientes para cum-- plir las obligaciones que se deriven de las rela-- ciones con sus trabajadores".

Ahora bien, por empresa establecida se debe entender aquella factoría 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". Se desprende que la finalidad de la empresa debe ser lícita antes que nada, y cualquiera 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 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.

Al Señalarse que "cuenten con elementos -- propios suficientes, 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 res-- ponsables 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 fi-- liales, las cuales destinan su producción en forma exclusiva o principal para la empresa beneficiaria.

La razón de ésto es para eludir respon-- sabilidades respecto a los trabajadores de la em-- presa subsidiaria y el hecho de que puedan recibir salarios más bajos que los de la empresa benefi--- ciaria, por encontrarse en una zona económica en - donde el salario mínimo sea inferior. Para evitar ésto, la ley indica que cuando una empresa solida-- ría de otra contrate trabajadores, lo hace en la - calidad de intermediario, y el verdadero patrón de los trabajadores será la empresa beneficiaria, por consiguiente, ambos serán solidariamente responsa-- bles por las obligaciones contraídas con los tra-- bajadores de la empresa subsidiaria o filial.

Para que una empresa sea subsidiaria o - filial de otra se requiere que su creación sea --- posterior a esta, pues si fuere 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". Lo anterior es con el fin de proteger a los trabajadores respecto al patrón, o sea que éste no eluda - responsabilidades.

Nos sigue diciendo el artículo de referencia: "Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

10.- 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 que comentamos, tiene su justificación en el artículo 123 -- 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 Ley Federal del Traba

jo en vigor, nos dice al respecto: "A trabajo ----  
igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones  
de eficiencia también iguales, debe corresponder -  
salario igual.

Volviendo al artículo 14 de la ley labo-  
ral, nos sigue diciendo: 2o.- Los intermediarios -  
no podrán recibir ninguna retribución o comisión -  
con cargo a los salarios de los trabajadores.

Esta última parte del artículo es fácil-  
mente comprensible, por razones obvias, ya que en  
esta forma se evita que el intermediario pueda a--  
provecharse de los trabajadores, debido a la nece-  
sidad imperiosa que éstos tienen de trabajar.

Por su parte, el artículo 15 de la Ley -  
Federal del Trabajo, nos dice: "En las empresas --  
que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva  
o principal para otra, y que no dispongan de ele--  
mentos propios suficientes de conformidad con lo -  
dispuesto en el artículo 12, se observarán las nor  
mas siguientes:

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

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

Por producción principal entendemos, cuando una empresa destina más del cincuenta por ciento de su producción a la empresa beneficiaria.

Puede suceder que se destine menos del cincuenta por ciento de una empresa subsidiaria o filiales de la misma y suman entre éstas más del cincuenta por ciento, se entenderá que también produce en forma principal para dicha empresa.

Nos sigue diciendo el artículo 15 de la --  
Ley:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas -- por 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 disfrutaban 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 encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

## CAPITULO SEGUNDO.

### LOS CASOS ESPECIALES DE SOLIDARIDAD.

Substitución del patrón.- Trabajadores de los bu---ques.- Trabajo de autotransportes.- Trabajo de ma---niobras de servicio público en zonas bajo jurisdic---ción federal.- Trabajadores del campo. Trabajos a - domicilio.

---

Substitución del patrón.- El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos habla sobre la ---substitución del patrón, diciendo: "La substitución del 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 tra---bajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la - substitución, hasta por el término de seis meses; - concluído éste, subsistirá únicamente la responsabi---lidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fe---cha 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 conve  
nir a sus intereses, traspase a un tercero el nego  
cio, 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 pro  
pio contrato señaló el legislador.<sup>1</sup>

El Artículo 41 de la ley establece el --  
principio general de no se afectarán los contratos  
de trabajo existentes; pero nuestro legislador qui  
so 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 contará a partir de -  
la fecha en que se hubiera dado aviso a la substi-  
tución al sindicato 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 base 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/1207/46/2o. Antonio Oñate, 28 de agosto de 1947.- En los mismos términos, la ejecutoria 1384/47/2o.- Dos de octubre de 1947. Agustín Ortíz.

Se transcribe 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 de

mandado 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 la substitución se habían celebrado".- D/2207/52/1o. Francosco L. Santoyo.- 27 de julio de 1953.

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 económica-jurídica, llámese empresa, fábrica, sociedad, taller, comercio, etcétera, se transmita 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.

Trabajadores de los buques.- La Ley Federal del Trabajo vigente, en el capítulo referente, le da una mejor ordenación, una uniformidad en la terminología. Además introduce algunas modificaciones derivadas de la experiencia y de las reglamentaciones colectivas entre 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 trabajado-- res de los buques a fin de evitar confusiones, pues podían excluirse de la aplicación de estas disposiciones a los trabajadores de cocina, aseo, etcéte-- ra, 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 sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que -- son 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 tam--- bién comprendidos, entre otros, los pilotos 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 calidad 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 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 de 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 tra--

bajo 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 sujetos 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 consideradas 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 Capitania 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 pertene-

cen 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, aún cuando sean propiedad de tercero.

Se precisa asimismo que cuando concurren - créditos procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

El artículo 113 en relación con el 103, -- 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 Me-- xicano del Seguro Social, sobre todo los bienes del patrón".

La solidaridad existente con los trabaja-- dores de los buques, tienen su razón de ser, debido a que el instrumento de trabajo de los trabajadores es el buque, por consiguiente la responsabilidad se extenderá al propietario del buque.

En esta forma se comprueba cómo queda to--

talmente protegido el trabajador respecto a su patrón.

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

Trabajo de autotransportes. - La Ley Federal del -- Trabajo vigente nos habla de este tipo de trabajo, en los artículos 256 a 264.

ART. 256.- Las relaciones entre chofe--- res, conductores, operadores, cobradores y demás - trabajadores que prestan servicios a bordo de au-- totransportes de servicios públicos, 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.

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 pres- tados.

Para entender mejor este artículo, ex---

pondremos 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 u otros trabajos en la empresa; 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, por el uso de la unidad motriz.

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 permisionarios 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 le 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 causa que no les sea imputable.

No es violatorio el principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si este 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 dieciseis 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 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 -- esto, estableciendo la responsabilidad solidaria -- entre el propietario y el concesionario o permisionario. Respecto a esto, agregaríamos 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 al respecto.

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 consiste en procurar la seguridad de las personas y mercancías que son transportadas.

Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal..- ART. 265.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga y descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje que se efectúe a bordo de buques o en tierra, -- en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticas, 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 sólo por las empresas, sino por el público en general.

Las maniobras de carga y descarga, estiba desestiba, alija, chequeo y atraque en los puertos motivó que desde el año de 1946 se transformara el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que sustrajo inconstitucional e indebidamente de la aplicación de la ley laboral a los trabajadores portuarios, por cuanto que el trabajo de estos era tabulado 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 ley vigente, 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, desde hace muchos años, ha dividido -- las maniobras de carga y descarga de tal manera -- que cada organización se ocupa de alguno o de algunos.

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

ART. 267.- No podrán utilizarse el trabajo de los menores de dieciseis años.

ART. 268.- Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajadores.

Era necesario que se determinara con --- precisión quienes son patrones en las maniobras -- que se realizan en los puertos y zonas de jurisdic

ción federal, porque la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en ocasiones confundía a los sindicatos obreros con empresas de maniobras, no obstante que aquellas son organizaciones formadas para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

Conforme a la ley en vigor, no sólo son patrones 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 solididad, constituye un caso muy especial de la misma, por ser diferente a todos los demás, ya que --- aquí encontramos una solidaridad colectiva.

En este tipo de solidaridad encontramos -- que pueden existir infinidad de patrones, a los que la ley obliga como solidariamente responsables 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 interviergan varios trabajadores en una misma maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción que participen.

El artículo 271 ratifica un principio -- general; se juzgó necesaria esta ratificación porque, con mucha frecuencia, algún organismo y aún -- los sindicatos perciben los salarios que corresponden por el conjunto de las maniobras y los distribuyen a su arbitrio; el precepto ordena que el pago se haga directamente al trabajador, y previenen 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 patrones.

Para completar estas medidas de protección, el artículo 273 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 sustituto 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 patrones una lista pormenorizada que contenga -- el nombre de los trabajadores que habrán de reali-- zarlo.

El artículo 276 contiene las normas espe-- ciales para el pago de los riesgos de trabajo. Es-- tas normas se juzgaron indispensables porque los -- trabajadores prestan servicios a numerosos patro--- nes, y si bien es posible precisar las responsabilidad es en el caso de accidentes, no ocurre lo mismo cuando se trata de enfermedades de trabajo.

Los artículos 277 y 278 resuelven dos cuestion es 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.

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 se regirán por las disposiciones generales de la 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 esta 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 arrendamiento, si éste no dispone de elementos propios suficientes para -- cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Si existieren contratos de aparcería, 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 sólo 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 contrídas 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 deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En tal caso, el dueño del predio se con---

vierte en patrón, y el arrendatario en intermedio.

Este concepto 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 -- debe responder de las obligaciones contraídas por el arrendatario.

En materia laboral parece que el legis-- lador deroga principios generales del Derecho Ci--- vil, pues impone al propietario obligaciones con - terceros, que le son ajenos y que están ligados so lamente con el arrendatario.

Esta modalidad puede afectar los futuros arrendamientos de predios rústicos, ya que sus pro pietarios deberán cuidar que los arrendatarios ten gan 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 debe redactarse por escrito.

Los artículos que nos siguen hablando del trabajo del campo, expresan lo siguiente: como ---- obligaciones principales de los patrones 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 propor---cionarse gratuitamente, lo que da lugar a suponer - que cuando no sean enfermedades de esa naturaleza - el patrón tendrá derecho de cobrar los medicamen---tos.

También en caso de enfermedades como las - señaladas, el patrón deberá cubrir el setenta y ---

cinco por ciento de los salarios hasta por noventa 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.

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 en la legislación del trabajo. Es uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula al derecho del trabajo como un derecho 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.

Ahora bien, Ludovico Barassi<sup>2</sup> nos da la siguiente definición recogida del Real Decreto --- Italiano de 28 de agosto de 1924: "Son trabajado--

res a domicilio las personas de uno y otro sexo que ejecutan (por unidad de tiempo o de obra o en cualquier otra forma) trabajos retribuidos por cuenta de un 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".

Por su parte, Sinzhelinner<sup>3</sup> propuso una breve y elegante definición: "El trabajo a domicilio es un trabajo libre del poder de mando del patrono, ejecutado para una negociación fuera de sus talleres".

Las definiciones de Barassi y Sinzheimer describen una realidad, esto es, 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 sirva para definir la relación tipo de trabajo.

2. Il Diritto del Lavoro. Ob. Cit. por Mario de la Cueva. Pág. 865.
3. Grundzuge Des Arbeitsrechts. Ob. Cit. por ---- Mario de la Cueva. P. 865.

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 a destajo, porque el trabajador a domicilio no queda sometido al poder de mando del patrono; ejecuta el trabajo cuando y como quiera, 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 al productor a entregar el 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 se 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 envía el patrón y la falta de cumplimiento les hará incurrir en responsabilidad.

Como dice Sinzheimer<sup>4</sup>, "El trabajador a domicilio 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 esta 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 este caso no se da la subordinación, como en la mayoría de los contratos de trabajo, pero considero que este no es un requisito indispensable para que exista la relación de traba-

---

4. Grundezuge des Arbeitsrechts. Ob. Cit. Por ----  
Mario de la Cueva. Pág. 865.

jo, ya que la Ley Federal del Trabajo vigente trata al 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 estas, que parece muy interesante, es aquella según la cual el convenio en virtud del que el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que este los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venta 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, como 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 cónyuges, ascendientes, descendientes y pupillos, y resulta que sólo los parientes colaterales

quedarían excluidos de la enumeración anterior en - tanto que, en el trabajo a domicilio entrarían to-- dos los que forman una familia.

Se prohíbe la utilización de intermediarios en esta clase de trabajo.

ART. 316.- Queda prohibido 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 313.

Este artículo constituye la razón por la - cual se incluye el trabajo a domicilio, en el pre-- sente 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 cum-- plir las obligaciones con sus trabajadores, será -- solidariamente responsable de las mismas. La empresa o patrón que se beneficie directamente, 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.

El trabajo a domicilio, a diferencia de la industria familiar ha sido motivo de una reglamentación especial en la actual 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 para el Distrito Federal, respecto al 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 fijen las leyes.

Todas las disposiciones enumeradas anteriormente provienen de la antigua Ley Federal del Trabajo y se han repetido en la Ley actual, pues contienen las tesis de que, el patrimonio o conjun

to de bienes que integran la empresa está afecto al cumplimiento de las responsabilidades laborales, in dependientemente de quien sea el titular de esos -- derechos patrimoniales.

### CAPITULO TERCERO.

#### ASPECTOS PROCESALES DEL PROBLEMA.

Camino que debe seguirse para hacer la reclama-----  
ción ante el deudor solidario por parte del tra---  
bajador.- Consecuencias derivadas del acto recla--  
mado en virtud de la solidaridad.- Prescripción de  
la acción.

---

Camino que debe seguirse para hacer la reclamación  
ante el deudor solidario por parte del trabajador.

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 Trabajado normas que pudieran ser utilizadas para el ejercicio y trámite de las acciones correspondientes.

Por otra parte, la intención del legisla--  
dor fue que el Derecho del Trabajo se integrara --  
con sus propios principios, de tal manera que cuan--  
do existan las llamadas lagunas de la ley, o casos  
no previstos, el artículo 17 de la propia ley, re--  
mite 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 los que se refiere el artículo 6o., 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 resuelto el problema de la solidaridad, basándose en sus propias normas y - en los principios generales del Derecho, los cuales son perfectamente aplicables conforme al artículo - 14 de la Constitución, que nos dice: "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 trate. 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 Código de Procedimientos Civiles sonequitativos en su aplicación, por esta razón hay que aplicarlos también al Derecho del Trabajo, no por ser preceptos del Código Civil o 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 a la Ley actual, me permito hacer algunas consideraciones que no tienen mas 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.

Respecto al problema 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 Ley Federal del Trabajo vigente ¿ debe intentar una nueva demanda en contra del auténtico patrón o responsable solidario? o si puede ejecutar el laudo que ya obtuvo respecto al 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, una determinada industria o negocio contrata con equis persona, pero esta a su vez se encarga de suministrar al almacén determinados productos, que a su vez, esta equis persona 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, que ignoran que los adquiere la industria o negocio determinado, saben y les consta que la persona equis es su patrón, en consecuencia, -- demandan a dicha persona equis; al hacerlo, lo ven cen en juicio y como consecuencia obtienen un laudo condenatorio, pero al tratar de ejecutarlo, resulta que la citada equis persona es insolvente, -- que no tiene bienes o elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones respecto a -- sus trabajadores.

En tal caso, los trabajadores deberán -- demandar a la industria o negocio citado y exigirle el pago de las responsabilidades en que incu--- rrió la persona equis, ya que ésta última era su -- proveedor en virtud de que fabricaba dichos artícu-- los mediante el trabajo a domicilio, y resulta que no tenía bienes, o mejor dicho, no tenía en ese -- momento elementos propios y suficientes para cum-- plir con sus obligaciones.

Consecuencias derivadas del acto reclamado en virtud de la solidaridad. -- La primera consecuencia es la siguiente: cuando la Ley en diferentes artícu-- los establece que se produce la solidaridad, cuando el primer patrón (llámasele así) carece o no -- cuenta con los elementos propios y suficientes para cubrir sus obligaciones, debe entenderse que --

esta 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 equis persona 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 los tenga al contratar a sus trabajadores, pero los puede tener después, el trabajador no tiene porqué saber si el dinero que se le pague, es 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 la mencionada persona equis, se llega a la conclusión de que la persona equis 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: 1. Debe demandar al que tiene en--

frente, o sea, el que lo contrató. 2. 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. 3. 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 primero, el patrón primeramente demandado, no tiene bienes suficientes para cubrir la responsabilidad que se deriva de esa demanda; segundo, que existe la circunstancia de que la producción del primero se decida en forma exclusiva o principal para el segundo, de tal manera que en tales circunstancias el laudo que se pronuncie al respecto en caso de ser condenatorio, sí podrá ser ejecutado contra cualquiera de los dos.

Por otra parte, en el capítulo tercero, al tratar de la substitución del patrón, tenemos un caso concreto, ya que resuelto varias veces por

la jurisprudencia de la Corte.

La Corte exige, para que el patrón sustituto pueda responder por las obligaciones del patrón substituído, 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 garantía.

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.

El mejor camino a seguir, será 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 consta en autos de que el primero no tiene bienes, queda entonces al 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 en juicio pendiente contra su primitivo patrón, al operar la substitución del nuevo patrón, y que el resultado de ese juicio pueda perjudicar legalmente al 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 al 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 substitu-- ción de patrón, y en tal caso el laudo es ejecuta-- ble sobre el nuevo patrón o patrón sustituto.

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 Pérez Osornio.

Reiteradamente se ha sostenido que la de-- claratoria de patrón sustituto 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 ca-- lidad del pretendido sustituto y su consecuente in-- tervención en el juicio, en la situación procesal - que se encuentre.

La cuestión jurídica surge porque la ley - laboral explícitamente sólo dispone que la substi-- tución del patrón no afectara los contratos de tra-- bajo existentes, por lo que el sustituto o nuevo - patrón, tendrá obligación de cumplir las obligacio-- nes derivadas del contrato, nacidas antes de la --- sustitución, pero como la norma legal está 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 substitu---  
ción del deudor, según la cual el deudor substitu-  
to queda obligado en los términos en que estaba el  
deudor primitivo, de manera que ante el acreedor -  
sólo 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 patrón ---  
substituto toma por sí la responsabilidad del pa-  
trono substituído y por consiguiente asume la re--  
lativa a prestaciones de trabajo nacidas antes de  
la substitución, y observando tanto las que se en-  
cuentran sub-judice ante una Junta de Concilia---  
ción y Arbitraje, como las ya definidas por el lau-  
do condenatorio pendiente de ejecución.

Mas si el crédito laboral es litigioso -  
como el que motivó la presente demanda de amparo -  
en revisión, cuando el acreedor tiene conocimiento  
de la substitución de su deudor, debe promover an-  
te la junta que conoció del conflicto en forma in-  
dicental, la cuestión surgida después de pronuncia-  
do el laudo, para que se declare quien es el patro-  
no substituto, con audiencia de éste, si pretende  
ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien, puede  
hacerlo en los del patrono substituído, dado que -  
entre ambos existe una solidaridad legal aunque --  
temporal de seis meses, que deben correr a partir

fenómeno queda comprendido en el de la substitu---  
ción del deudor, según la cual el deudor substitu-  
to queda obligado en los términos en que estaba el  
deudor primitivo, de manera que ante el acreedor -  
sólo 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 patrón ---  
substituto toma por sí la responsabilidad del pa-  
trono substituído y por consiguiente asume la re-  
lativa a prestaciones de trabajo nacidas antes de  
la substitución, y observando tanto las que se en-  
cuentran sub-judice ante una Junta de Concilia----  
ción y Arbitraje, como las ya definidas por el lau-  
do condenatorio pendiente de ejecución.

Mas si el crédito laboral es litigioso -  
como el que motivó la presente demanda de amparo -  
en revisión, cuando el acreedor tiene conocimiento  
de la substitución de su deudor, debe promover an-  
te la junta que conoció del conflicto en forma in-  
dicental, la cuestión surgida después de pronuncia-  
do el laudo, para que se declare quien es el patro-  
no substituto, con audiencia de éste, si pretende  
ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien, puede  
hacerlo en los del patrono substituído, 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 substitución o cesión por el substituto, 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 al momento en que opera la substitución, nos dice lo siguiente: -- "La ley no indica en qué momento opera la substitución; 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, suponiéndolo dueño de la negociación dictado el laudo, reclama a su vez a la sociedad la inembargabilidad de sus bienes por haber sido parte en el juicio.

Manifiestamente existe una anomalía de la que no pueden ser responsables los trabajadores, --

por lo que, en tanto no se les haga saber a la ---  
substitución, no debe producir efectos en su con--  
tra.

Como la ley nada dispone, y como el De--  
recho del Trabajo no exige formalidades especiales,  
el aviso personal, el que se fije en lugar visi---  
ble del establecimiento, o cualquier otro medio --  
que se emplee serán sin duda bastantes; su falta,-  
en cambio, como indicamos, hará que la substitu---  
ción de patrono no surta efectos en contra de los  
trabajadores.<sup>1</sup>

En relación con lo anteriormente expues-  
to, 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 solidariamen-  
te 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 ejecu---  
ción de dicho laudo; b) el incidente tiene como --  
finalidad única, probar la existencia de los he---  
chos en que su 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 responsa-  
1. Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 793.

ble 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; c) si el incidente respectivo no se promueve, lógicamente no es posible obtener un laudo en contra del presunto solidario, porque no ha sido probada la solidaridad, ni hay elementos con qué 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 demandados, solamente quedaría la responsabilidad en contra del patrón directo, la cual podrá o no podrá ejecutarse.

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

Sería el caso de que el trabajador actor hubiera intentado trabar un embargo 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 sólo complementarios parcialmente, sin llegar a cubrirse la cantidad por la cual está planteada la demanda.

En caso de que no haya sido posible el embargo, o que sólo 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 sólo 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.

Prescripción de la acción.- 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<sup>2</sup>.

El artículo 517 trata de las prescripciones brevísimas 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 está refiriendo a aquellos casos en que el trabajador justificadamente puede rescindir su relación de trabajo, las cuales están señaladas en el artículo 57 de la --- Ley.

La prescripción de un mes por lo que ve a la acción de despido por parte de los patrones, 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 ella queda claramente establecido que la prescripción no corre desde el momento en que se cometió el hecho que da lugar a la separación o al castigo, ya que, repetimos el principio 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 parte del patrón.

A este respecto transcribimos a continuación una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, que aunque referida a la Ley anterior, puede tener cabal aplicación: Prescripción en materia laboral. De acuerdo con una lógica interpretación 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 la causa o motivo 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, sólo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió, puede empezar a correr el término de prescripción". Amp. 8-973/56/10. Ferrocarriles Nacionales de México, Fallado

2. Euquerio Guerrero. Ob. Cit. Pág. 259.

el 16 de noviembre de 1956.

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

Para ambos casos debemos analizar tam-  
bién, de acuerdo con la fracción legal que comenta  
mos, si tienen validez o no las disposiciones con-  
tenidas en reglamentos interiores de trabajo, o en  
convenio celebrados entre la empresa y el sindica-  
to de trabajadores, en el sentido de que el fin --  
real o supuesto de investigar las faltas, se am-  
plía el período de un mes fijado por la Ley para -  
que opere la prescripción.

Creemos que estas disposiciones o acuer-  
dos no modifican el plazo legal ya que la prescrip-  
ción es de orden público, y los mandatos legales -  
de tal naturaleza no pueden modificarse por volun-  
tad de los particulares.

Por último, prescriben también en un mes  
las acciones de los patrones para hacer deduccio--  
nes a los salarios de los trabajadores por errores  
que éstos cometan o por pérdidas o averías, imputa

bles 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 fueron exigibles.

La fracción XXII del artículo 123 constitucional otorga al trabajador la acción para ser reinstalado en caso de despido injustificado.

La ley actual modifica el plazo de prescripción tablecido 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 casos 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 treinta 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 sobremanera, 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 persecución 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 vivas en forma indefinida. De aquí esta situación contenida en el artículo 726, que transcribimos a continuación: "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 térmi-

no si está pendiente de fijarse 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: la presentación de la demanda por parte del trabajador actor, respecto del patrón que lo contrató, interrumpe la prescripción respecto de quien puede ser el auténtico patrón u obligado solidario.

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

Obtenido un laudo condenatorio de un patrón que resulta insolvente, el actor puede interponer el incidente del que se habla anteriormente, 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 laudo, 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 -- aplicado el principio general del 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: "Las causas que interrumpen la prescripción 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 ésta de elementos propios y suficientes y que además existen las circunstancias legales por tener como deudores solidarios a otras personas, al causar ejecutoria este laudo, o sea, - al obtener la calidad de cosa juzgada, el laudo opera frente a todos los demás deudores.

Sin embargo, puede pensarse que habría algunos casos de excepción; estas excepciones no serían 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 actividad 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 primero obtenga una sentencia que ha de ejecutarse en bienes de otro deudor.

Este caso, independientemente de sus aspectos penales, civiles o mercantiles, es un problema exclusivamente entre los deudores solidarios que no es materia 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, este pudiera oponer excepciones de tipo personal frente al acreedor.

### CONCLUSIONES.

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

- - - -

+ La ley plantea la hipótesis de que quienes contratan los servicios de trabajadores y no tienen elementos propios y suficientes para responder a -- 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.

- - - -

+ 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 tomados en cuenta como subsidiarias o -- filiales, la realización de obras o servicios, que son realizadas por la última con trabajadores al -- servicio de éstas.

- - - -

+ Para determinar si una empresa proporciona su producción en forma principal en beneficio de -- otra, debe entenderse que destina ésta en más de --

cincuenta por ciento de la misma. El carácter exclusivo o principal de la producción de la empresa constituye una prueba a cargo del actor en juicio.

- - - -

+ La determinación de que una empresa no tiene elementos propios suficientes para responder de las obligaciones de 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.

- - - -

+ 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 comunmente usado, mediante el cual un patrón que lo es tan sólo 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 los que están incorporadas las labores --

desarrolladas por los trabajadores.

- - - -

+ 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.

Un primer camino sería que la acción se en derezara 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.

Por otra parte, obtenido un laudo condenatorio en contra de un patrón que resulta insolvente, y existiendo deudores solidarios, podrán ser éstos llamados al 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.

- - - -

+ En cuanto a la prescripción de las acciones de los trabajadores, queda interrumpida en perjuicio de todos los deudores solidarios por la in-

terposición 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.

