



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO

879309



43
2y

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

CLAVE 8793-09

ANALISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN
EL DERECHO LABORAL.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

TOMAS RICO VAZQUEZ

265807

CELAYA, GTO.

FEBRERO DE 1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

QUE GRACIAS AL APOYO QUE ME DIERON, HE LOGRADO
FORJAR Y LLEVAR A CABO MI SUPERACION, QUE ME LLEVA HACIA EL TRIUNFO Y
SATISFACCION ANELADO.

"GRACIAS MADRE"

A MIS HERMANOS

POR CAMINAR JUNTO CONMIGO LOS SENDEROS DE
LA VIDA, TAN DIFICILES, PERO SATISFATORIOS.

A MI ESPOSA

QUIEN SIEMPRE LLEVA JUNTO CONMIGO
LA ESPERANZA DE UN FUTURO VENIDERO.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE CON SU EJEMPLO HAN SIDO PARA MI, LEGADOS
INVALUABLES, QUE LLEVARE POR SIEMPRE EN MI VIDA Y PROFESION.

I N T R O D U C C I O N

En la realidad social que contempla la sociedad mexicana, y el ámbito jurídico que regula la espera del derecho de las relaciones entre los miembros de una sociedad o grupos sociales de la misma, como es el caso de la clase social trabajadora y el capital conocido como los patrones, se suscitan diversas interrelaciones reguladas en específico por la Ley Federal del Trabajo la cual dispone la manera en que se deberá regir dicha relación obrero-patronal, en cuanto a los deberes y obligaciones de cada una de las partes, ello derivado de las relaciones laborales que nazcan con motivo de una prestación de servicios por parte del trabajador y la recepción y beneficio de dicha prestación de servicio por parte del patrón, de la anterior interrelación mencionada, se suscitan diversas controversias que como reiteramos con motivo de la relación de trabajo se suscitan entre el trabajador y el patrón, dichas controversias, establece la Ley Federal del Trabajo son resueltas por los Tribunales competentes que conocen de los conflictos laborales como lo son las Juntas de Conciliación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, Las Juntas Especiales, Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito y Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre algunas otras autoridades mas que prevé la propia Ley.

Con motivo de las controversias y conflictos laborales que se presentan entre el trabajador y el Patrón, en la práctica profesional, llevada a cabo ante las autoridades competentes que conocen de dichos conflictos, se presenta una necesidad en cuanto a la regulación y debida normativización de una figura muy importante regulada por el derecho laboral como lo es la RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL DERECHO LABORAL, POR PARTE DEL PATRON, dicha responsabilidad solidaria, deviene de las obligaciones a que se encuentra sujeto el patrón en caso de el nacimiento de los derechos del trabajador, a recibir determinados pagos o prestaciones laborales con motivo de la relación de trabajo que existió, o en su caso el derecho de los beneficiarios del trabajador para la circunstancias de muerte del mismo, dichos derechos se hacen valer por el trabajador ante las autoridades, quienes a su vez emplazan y mandan llamar a juicio a los patrones responsables de la relación de trabajo y las prestaciones laborales inherentes a la misma, pero que sucede cuando dichas autoridades emplazan y sujetan a juicio a terceros ajenos a la relación laboral, para hacerlos responder de prestaciones laborales derivadas de una relación de trabajo en la que no fueron parte, y en la que de la misma manera tampoco tuvieron que

ver con el nacimiento de la relación laboral, reiterando que son terceros ajenos a la relación laboral, ante tales circunstancias la Ley Federal del Trabajo prevé y regula las figuras de sustitución patronal y beneficiario directo, mediante las cuales se obligan a terceros ajenos al nacimiento de la relación laboral, pero que por determinarlos la Ley pueden ser responsables en determinado momento de hacer efectivos los pagos de las prestaciones laborales a que tenga derecho un trabajador o sus beneficiarios, de anterior narrativa surge la duda y las preguntas consistentes en ¿Que tan justo es hacer responsables a terceros ajenos a una relación laboral, respecto del pago de prestaciones laborales de un trabajador, a quien nunca conoció y nunca tuvo tratos con dicha persona? ¿Que tan justa e imparcial, y equitativa es la Ley Federal del Trabajo al regular las figuras de sustitución patronal y beneficiarios directos responsables de prestaciones laborales? lo anterior es motivo del estudio e investigación de la presente tesis, en la cual trataremos de visualizar, analizando los diversos artículos reguladores de las relaciones laborales, y los criterios existentes de diversos autores e incluso de los Tribunales Federales que resuelven las controversias laborales, para llegar a una conclusión que aporte a la ciencia del derecho algo positivo, que por lógica razón trascendiera en el ámbito del derecho regulador de las relaciones laborales y los sujetos que intervienen en la misma quienes forman parte muy importante en la sociedad no solo nacional mexicana sino del mundo.

CAPITULO PRIMERO

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.I NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL.

I.II SENTIDO SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.III PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

I.IV CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I. I NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL.

El nuevo derecho del trabajo requiere para su comprensión, un análisis previo de lo que consiste y el porque de su nacimiento y creación en la ciencia del derecho.

Los autores Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega opinan.- " Determinar la naturaleza jurídica es establecer los conocimientos preliminares de una determinada disciplina y de ubicar su naturaleza a la materia jurídica que la inquieta. Determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es un problema de clasificación, y por tanto, compete a la ciencia del derecho.

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo la encontramos inmersa en la garantía social a que se refiere el artículos 123 apartado A de la constitución Federal de la República Mexicana en vigor a partir del 5 de Febrero de 1917 aprobada por el congreso constituyente de Querétaro en la misma fecha.

Se le considera al derecho del trabajo dentro de una tercer clasificación, no obstante que estudioso de la rama pretenden que quede dentro de la jerarquía del derecho público; sin embargo, la tercera clasificación a la que aludimos se refiere al derecho social y del cual forma parte como otras disciplinas del derecho verbigracia, el derecho familiar, el derecho agrario, el derecho al deporte, el derecho a la salud, etc. " (1).

Es bueno comentar que el nacimiento del derecho del trabajo deviene por su naturaleza, de necesidades humanas, que a través de su historia se ha venido dando la necesidad de regular dichas relaciones humanas, pues como es sabido, al ser constantemente cambiantes las costumbres y usos, del mismo modo debe ser cambiante la manera en que se deben regular las

relaciones entre miembros de un grupo social humano.

El autor gran estudioso del derecho MARIO DE LA CUEVA comenta:
" estudiando la historia de los pueblos de Europa y América en
al edad contemporánea se descubre que el estado liberal y burgués
se integro con cuatro principios fundamentales, dos de naturaleza
preponderantemente política, las ideas de soberanía y
representación, y dos de índole especialmente jurídica la idea
de los derechos del hombre y la teoría de la separación de los
poderes.

Pues bien en la asamblea constituyente de Querétaro se produjo
una transformación colosal, porque al lado de los derechos
individuales del hombre y del ciudadano que venía de la
revolución francesa se colocaron los derechos sociales de los
campesinos y de los trabajadores.

El derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, lo
hemos expresado repetidamente, no existió entre nosotros antes
de la revolución constitucionalista de 1913. Nació, según
explicación de los dos sub-apartados anteriores, en los campos
de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán.

Por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia
como derecho constitucional, como la nueva decisión jurídica
fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia
social; y de ahí también que desde su origen fuera un estatuto
socialmente diverso del derecho privado, pues en tanto este se
ocupa de las relaciones patrimoniales, los derechos del trabajo
y de la previsión social se proponen a asegurar una existencia
decorosa al trabajador y a su familia.

Como principio fundamental de nuestro orden jurídico, la
declaración de derechos sociales representa en la constitución
uno de los mayores anhelos del pueblo, o con mejor expresión, la
base de todos lo ideales y de todas las ilusiones humanas, porque
solo aquél que tiene asegurada su existencia presente y futura,
puede hacer uso pleno de su libertad y determinar la ruta que
seguirá en la historia". (2)

En otra de sus grandes obras el tan respetable autor Mario de la
Cueva nos da una opinión muy acertada y congruente a la realidad:

"La naturaleza del derecho del trabajo: la conclusión general de lo que llevamos expuesto nos dice que el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador". (3)

I.II SENTIDO SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Se ha venido reiterando, en el concepto social del derecho del trabajo, lo que nos conduce, a saber, el alcance que en la actualidad tiene la palabra social, por lo que daremos un concepto de su significado:

CONCEPTO DE LA PALABRA SOCIAL.- Ad. relativo a la sociedad; orden social./Relativo al mejoramiento de la condición de los que trabajan: política social./Referente a las personas o de colectivos entre sí./Legislación social conjunto de disposiciones legislativas y reglamentarias relativas al mundo laboral./Medidas sociales, leyes que tienden a mejorar la condición de los asalariados". (4)

como el sentido de la palabra social nos conduce a la sociedad; podemos referirnos al sentido que tiene el derecho del trabajo en la sociedad; es muy importante lo referido, en relación a que como hemos visto la sociedad se compone en lo individual de cada uno de los individuos que conforman un grupo social, así como de un grupo o varios grupos de individuos con necesidades propias, y que dichas necesidades por ende se deben satisfacer de alguna manera para el bienestar social y equilibrio en las relaciones de los individuos y grupos sociales; abocándonos a la espera del derecho, las necesidades se deben satisfacer para una armonía social equilibrada, a través de un conjunto de normas aplicables a las determinadas relaciones humanas que se den y se presenten en una sociedad y sus miembros que la componen, en tal circunstancia es necesario que exista un órgano facultado para expedir dichas normas, por ello y porque la misma sociedad lo pide, al existir un órgano regulador de las relaciones entre los miembros de una sociedad, dicho órgano esta obligado a crear una normatividad social que sea aplicable a las necesidades actuales

que se presenten en la multicitada sociedad humana. Opina Mario de la Cueva:

"La definición del derecho del trabajo: La definición del nuevo estatuto ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como "La norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos", ni será tampoco una puramente formal, como la norma que regula las conductas externas en las relaciones obreros patronales", sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la declaración de derechos sociales y por la ley, que es la idea de la justicia social, espíritu vivo del contenido de las normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo y del individualismo para anunciar que "el nuevo derecho es la norma que pretende realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".

No es ni podrá ser una realización plena de la justicia, quizá ni siquiera aproximada, pero lo justo no puede darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre. Pero la meta, que por momento se dislumbra en el horizonte y luego se aleja hasta hacerse invisible, no podrá ser obra de una Ley del trabajo, sino de las fuerzas sociales vivas que aman al trabajo, al hombre y a la justicia".

(5) .

Acertadamente los doctrinarios han opinado que el derecho del trabajo fue un producto social, esto es, que tuvo su origen a través del tiempo y de la historia del hombre, en virtud de las múltiples necesidades sociales, tuvo su evolución dicha necesidad hasta llegar al punto de convertirse en una norma de carácter legal regulada por el organismo encargado de administrar la justicia en una sociedad, misma, que por sus convicciones propias dispuso crear dicho organismo para que de una manera equilibrada, justa, e imparcial aplicara y dispusiera de la reglamentación necesaria para regular las relaciones entre aquellas personas que prestaban un servicio y que se esforzaban mediante su fuerza física, mental y espiritual en servir para aquella persona que necesitaba de una prestación de servicio, convirtiéndose esto en las actuales relaciones obrero-patronales y algunas otras que se les denomina prestación de servicios profesionales siendo en este caso a manera de excepción una relación distinta de la obrero-patronal, pero que sin embargo con anterioridad no se distinguía en muchas ocasiones; claro que si bien es cierto anteriormente las personas cultas y que podían recibir alguna educación no

estaban expuestas a ser tratadas como esclavos o simples objetos de intercambio comercial y explotación de la persona trabajadora, algunos otros doctrinarios opinan:

FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, nos comenta en una de sus obras: "El derecho del trabajo moderno es producto de las angustias de los trabajadores, angustias que podemos ubicar en el siglo pasado. Es indudable que al quedar abolida la esclavitud y surgir una prestación de servicios convenida libremente, las condiciones de esa prestación de servicios deben haber sido reguladas, de alguna manera, por el derecho.

Sin embargo, estos antecedentes remotos en el tiempo, no creemos que tengan relación alguna con las características del derecho del trabajo de nuestros días.

Es, a nuestro entender, en el siglo XIX cuando se presentan diversos fenomenos que, de distinta manera, han de dar lugar al nacimiento del derecho del trabajo contemporaneo". (6).

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA, menciona en sus obra:

"El legislador constituyente del año de 1917 dejo plena libertad a las entidades federativas del país para reglamentar, de acuerdo a sus necesidades legales, la relación de trabajo. Desde la discusión de dicho artículo los diputados Jara, Mujica y Victoria, expresaron con energica determinación que eran los congresos locales los mas avocados a legislar sobre cuestiones de su jurisdicción, por cuya razón responderia con particular empeño a la reglamentación de las condiciones de trabajo las cuales ajustarian a la actividad predominante en cada región del País. La unica excepción fue eliminar de cualquier legislación, federal o local, el trabajo de los servidores publicos debido a su naturaleza y a la situación de subordinación exigida por los intereses superiores de la nación". (7).

MARIO DE LA CUEVA nos dice en una de sus obras:

"La declaración de derechos sociales de 1917, artículos 27 y 123 de la carta magna de Querétaro, no fue obra de gabinete, ni siquiera de juristas; fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran Revolución del siglo XX y que al través de ella conocieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Hombres del pueblo, tuvieron que aplastar en la Asamblea Constituyente la resistencia de los Diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Desde entonces, el derecho para el campo y el derecho del trabajo y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia, en espera de su fusión en la

sociedad del mañana".

Partiendo de esta concepción, encontramos que los maestros de derecho constitucional están acordes en definir la constitución de una manera general, como los principios e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía para mantener su unidad, regular la coexistencia de sus hombres y contribuir a la realización de su destino. Y de verdad, los constituyentes de 1917 creyeron que el destino del pueblo de México era la justicia social".(8)

Opina EUQUERIO GUERRERO.- " El derecho, como producto social se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del derecho, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida misma".(9)

Es pues como lo hemos indicado el derecho del trabajo, una ciencia del derecho que tiene un sentido social total y plenamente establecido dentro de su más profundo cuerpo de leyes que lo conforman, además que se desentraña de dicha ciencia un sentido social que abarca desde su nacimiento hasta la actualidad, un conjunto y toda una larga trayectoria de luchas humanas por hacer valer los derechos inherentes a la persona y su sentido humano como lo es el derecho del trabajador.

I. III.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL.

Es relevante referirnos a los principios fundamentales en el derecho del trabajo, ya que como consecuencia de una regulación o normatividad de las relaciones entre los individuos de una sociedad, deben prevalecer como resultado, ciertos principios y fines, pues no basta con establecer una Ley, sin proveer resultados positivos como efecto de aplicación de la ley creada para una sociedad.

Con relación a lo anterior el autor Francisco Ramirez Fonseca piensa:

"El derecho del trabajo se ocupa unicamente de las relaciones del trabajo.

Por consiguiente, toda relación extraña a la subordinación escapa

a nuestra disciplina. Bien esta que en virtud del fenomeno de expansividad de el derecho del trabajo este procura ir haciendo suyas relaciones que antes estaban reservadas al derecho común, como acontece con los actores y los deportistas. Sin embargo, esta rama del derecho no puede aplicarse fuera de los limites de su competencia." (10)

El tratadista EUQUERIO GUERRERO ha expresado:

"En la nueva ley federal del trabajo se contienen diversas conceptos que, por su contenido general, consideramos que es necesario referir, puesto que se advierte el deseo de incluir en dicha ley principios que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que anteriormente no se había estimado que debieran ser objeto de un texto expreso de carácter legal".(11)

Dentro de los principios fundamentales implícitos en la Ley Federal del Trabajo nos encontramos los siguientes:

a).- La observancia de la nueva Ley Federal del Trabajo en México es de carácter general y debe, cada una de las personas que integran el país mexicano observar dicha Ley.

b).- La Ley Federal del Trabajo tiene como finalidad el equilibrio y la justicia social entre todos y cada uno de los habitantes del País para el que fue creada.

c).- La nueva Ley Federal del Trabajo establece al trabajo como un derecho y un deber social.

d).- La Ley del Trabajo, como Legislación actual establece la paridad sexual.

e).- La Ley del Trabajo además se ocupa de la preparación y superación del trabajador estableciendo la capacitación y el adiestramiento de éste.

f).- La Ley del trabajo dentro de sus principales principios establece la libertad de trabajo, evitando con esto el tan injusto sometimiento de la persona humana.

g).- La Ley del Trabajo establece del mismo modo el principio de la disposición para todos y cada uno de la Ley Federal del trabajo, teniendo al alcance aquellos que lo requiera el conocimiento de las disposiciones legales laborales.

h).- Del mismo modo y con gran actitud la Ley del Trabajo tiene como principio la observancia de los tratados internacionales aprobados en los términos del artículo 133 constitucional.

i).- Como garantía y principio general establece la Ley del trabajo la preferencia en el empleo de los trabajadores mexicanos de los que no lo son.

j).- Como principio logrado a través de la historia establece la Ley del Trabajo que la actividad humana, intelectual o material no debe considerarse como mercancía o artículo de comercio.

k).- Establece del mismo modo como principio la solidaridad responsable de los beneficiarios de las obras por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

l).- Establece también el principio de la supletoriedad de la ley.

ll).- Establece el principio del pago del salario remunerador, esto quiere decir que debe ser acorde con las necesidades que se vayan actualizando en la vida humana ante la sociedad.

m).- Establece los principios de equidad, descanso semanal, jornada laboral, y así mismo sin olvidar los derechos del trabajo de las mujeres y de los menores de 16 y mayores de 14 años.

Es tan amplia la gama a que nos podemos abocar en cuanto a los principios generales que establece la Ley Federal del Trabajo, que si nos remitiéramos a cada uno, sería materia de un análisis muy amplio y extenso; por lo que destacamos de los ya multiseñalados principios el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, el derecho a la salud y la desaprobación de las desigualdades en razón de la raza, sexo, edad, credos religiosos y doctrina política o condición social.

Definitivamente el derecho del trabajo tuvo su nacimiento para garantizar a los trabajadores en una vida digna de ser vivida, con mejores condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan al trabajador recuperarse para un mejor desempeño en su trabajo evitando lo que anteriormente existía como el que económicamente era poderoso podía obtener de todos los que no lo eran, ventajas que para el débil, no había más opción que el de aceptar las condiciones que se imponían o quedarse sin trabajo, por lo tanto

no obtener un fruto con que mantenerse, ni a su familia: surgiendo el derecho del trabajo como protector de la clase trabajadora a lo que algunos le llaman derecho de clase pues consideraban que su creación se debía únicamente para proteger a la clase trabajadora pero se ha visto y aceptado por la sociedad que el derecho del trabajo es y ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el estado debe tutelar; sin embargo muchas veces dicha garantía no basta ya que como se ha visto en la mayoría de las veces la clase trabajadora para exigir el cumplimiento de la Ley debe acudir al estado que titula tal derecho, circunstancia que trae a la conclusión que aún la clase patronal o capital como se le conoce no esta preparada para cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo puesto que en diversas ocasiones se llega a resistir en dar cumplimiento a las prestaciones que por Ley le corresponden al trabajador, y que por voluntad propia el capital debería otorgar dichas prestaciones inherentes al desempeño y esfuerzo que ha realizado el trabajador, sirviéndole muchas veces como desgaste físico y humano; por lo que se considera que aún falta la evolución en cuanto a la observancia voluntaria de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe destacar que existen causas diversas, de carácter materialista, económico, jurídico, que influyen en los ideales políticos, ideológicos y sociales desarrollados en las maneras de sentir y pensar por los integrantes de la sociedad estableciéndose por lo tanto algunas tendencias dentro de la sociedad que sostienen, que el derecho laboral se propone proteger el trabajo y a los trabajadores y algunos otros piensan que su finalidad del derecho laboral es normativo.

I. IV.- CARACTERES DEL DERECHO Y DEL TRABAJO.

Con el nacimiento de la nueva Ley Federal del trabajo se han presentado diversos criterios, que afirman que la ley del trabajo es proteccionista de la clase trabajadora, esto es que es un derecho de clase; si bien es cierto protege al trabajador otorgándole derechos, pero también lo obliga a regirse por lo dispuesto en dicha Ley, así como también dispone deberes y obligaciones que hasta cierto punto son garantías para el patrón, circunstancias que nos traen a la conclusión de que como lo hemos visto la Ley Laboral fue creada por una necesidad apremiante de las relaciones humanas que existían anteriormente en las que el hombre poderoso utilizaba al más débil para el trabajo y de alguna manera inhumana, ya que quien realizaba el trabajo no era remunerado en forma debida, en relación al esfuerzo efectuado en

el trabajo, con esto queremos decir que la Ley laboral fue creada precisamente para regular la relación entre la parte patronal y la trabajadora como mera necesidad social y de armonía humana; como lo comentan algunos doctrinarios:

comenta MARIO DE LA CUEVA " la edad histórica del derecho del trabajo y del movimiento obrero y la era de la tolerancia presenciaron la lucha de clases en su más alta intensidad sin duda, fueron hermosas las visitoras que obtuvieron los trabajadores de europa, pero no pudieron alcanzar el triunfo final en la batalla por el derecho del trabajo.

Fernando Lasalle podría decirnos que si la burguesía del siglo XVII fue el factor real de poder que se impuso al Rey y a la nobleza en la constitución de 1791 en el año de 1917, en nuestra constitución primero y poco después en la de Weimar de 1919, la clase trabajadora, el nuevo factor real de poder, se inscribió en las 2 cartas magnas como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar contra el capital por medio de la huelga, a negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin intervención alguna del estado.

Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en alguna de las cuestiones principales: si los primeros fueron un derecho impuesto al estado por los propietarios para que les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores, según una fórmula que ya hemos propuesto. esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, mas que la organización sindical en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas y en la naturaleza de condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. De conformidad con estas reflexiones, el derecho de trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra. Desde este punto de vista a la huelga es la expresión suprema de un derecho de clase , la última ratio, se ha dicho insistentemente. El emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones con la circunstancia de que el empresario queda desarmado, la elevación

de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase". (11)

Por lo tanto se destaca que en el mundo ninguna legislación ha remarcado al derecho del trabajo como un derecho de clase, como la legislación en nuestro país. Ya que tales circunstancias que dieron nacimiento a la legislación laboral tuvieron como consecuencia el reconocimiento al derecho de los patronos a formar sindicatos así como también el derecho de la clase trabajadora a formarlos y por lo tanto tener el medio de fuerza legal como lo es la declaración de huelga que constituye un instrumento de lucha y que a su vez desde un punto de vista legal constituye un procedimiento contencioso ante las autoridades para hacer valer sus derechos.

El gran Doctrinario MARIO DE LA CUEVA se inclina en el aspecto de que el derecho del trabajo, no es solo, en esencia, un derecho de clase proteccionista del trabajador, sino que su opinión recae en la supremacía del trabajo como lo es el derecho colectivo del trabajo establecido en la carta magna de Querétaro 1917, ya que los sindicatos disponen del derecho de huelga para luchar contra el capital sin intervención del estado nuevamente invocamos la opinión del maestro MARIO DE LA CUEVA " Frente a este fenómeno, quienes quieran sostener la idea del derecho del trabajo como un ordenamiento protector, necesitan precisar, pues, según explicamos en otra ocasión (el derecho colectivo del trabajo, excelsior, 12 de enero de 1971 "No quisiéramos que se interpretara en el sentido de única inferioridad de la clase trabajadora o que esta urgida de tutela, la que de verdad no necesita"; y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía, pensamos nos salimos así del campo del derecho del trabajo, que nuestro estado y el de esta era que vive el mundo occidental en lo que coincidimos plenamente con el pensamiento de Marx, es un aparato protector del capital, pues ¿ no protege a las instituciones bancarias en contra de sus trabajadores mediante la aplicación de un reglamento que es una afrenta a la constitución y a la justicia? la clase trabajadora debe volver a una toma de conciencia para darse cuenta de que al igual que en el pasado, tiene que conquistar los fines del derecho del trabajo en lucha por el capital.

Un ejemplo concreto nos ayuda a completar la exposición: el artículo 18 de la ley dispone, y hemos de regresar al tema, que " en los casos de duda, prevalecerá la interpretación más

favorable al trabajador", pero esta formula no puede ser contemplada como una norma protectora del débil contra el fuerte porque su esencia es mas bella, ya que nos dice que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquellos. Y una consideración final: La idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del artículo 123 y de la idea de la justicia social".(13)

Existen alguno autores que señalan lo contrario como BALTASAR CABAZOS FLORES: "Sin embargo, en la actualidad, resultaría no sólo inconveniente, sino hasta equivocado, sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral, ya que todo derecho es, por su propia esencia, que convergen en las empresas modernas, requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de colectividad. Así, nuestra ley laboral también obliga a los trabajadores. Por tales razones, un moderno derecho del trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas.

Respeto mutuo de derecho.- El día en que los patrones y los trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del derecho laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuo de derechos, por muy importante que en realidad sea, no basta pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario, ni el obrero podrá ser estimado como un buen trabajador, por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes. Comprensión recíproca de necesidades. Cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia más humana y más justa, en la evolución del derecho laboral. Coordinación Técnica de esfuerzo, El respeto mutuo de derechos y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del

derecho del trabajo una disciplina utópica, la técnica, al servicio del derecho laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable. La organización científica del trabajo, nos dice Depontín, "es la interpretación de la labor técnica a base de su aplicación sistemática para obtener un mejor rendimiento en las más amplias manifestaciones de la empresa industria: venta, compra, fabricación, estudio metódico de la tarea, su descomposición, para llegar a la especialización, intervención sobre precio de costo, etc.

En síntesis: El respeto mutuo de derechos, la comprensión, recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno derecho del trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción. Contra la opinión personal del distinguido maestro Don Alberto Trueba Urbina que insiste en que el derecho del trabajo es un típico derecho de clase y de lucha, el artículo segundo de la ley laboral vigente establece que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores". (14)

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO PRIMERO

- (1) EUSEBIO RAMOS Y ANA ROSA TAPIA ORTEGA, NOCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL PRIMERA EDICION, 1986, EDITORIAL PAC., PAGINAS 15 Y 16.
- (2) MARIO DE LA CUEVA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, SEKTA EDICION, 1991, TOMO II, PAGINA 29 Y 30, EDITORIAL PORRUA S.A.
- (3) MARIO DE LA CUEVA EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, QUINTA EDICION, 1978, EDITORIAL PORRUA S.A., PAGINA 85.
- (4) RAMON GARCIA-PELAYO Y GROSS, PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, DECIMA EDICION, 1986, PAGINA 951.
- (5) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p.85, edic. QUINTA.
- (6) FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, QUINTA edición, 1982, EDITORIAL PAC., PAGINA 15.
- (7) SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA, LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO, PRIEMERA edición, 1992, EDITORIAL UNAM, PAGINA 51.
- (8) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p.28, edic. SEXTA, t. II.
- (9) EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO, CUARTA EDICION, 1970, EDITORIAL PORRUA S.A., PAGINA 15.
- (10) FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, CONDICIONES DEL TRABAJADOR, SEGUNDA EDICION, 1992, EDITORIAL PAC, PAGINA 20.
- (11) EUQUERIO GUERRERO, Op. Cit. pp. 24, 25.
- (12) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p.88, edic QUINTA.
- (13) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p.105, edic. QUINTA.
- (14) BALTASAR CAVAZOS FLORES, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, PRIMERA EDICION, 1982, EDITORIAL TRILLAS, PAGINAS 35 Y 36.

CAPITULO SEGUNDO

SUJETOS DEL DERECHO LABORAL.

II.I TRABAJADOR

II.II PATRON

II.III INTERMEDIARIOS

II.IV RESPONSABLES SOLIDARIOS

CAPITULO SEGUNDO

SUJETOS DEL DERECHO LABORAL.

II. I TRABAJADOR.

En el ámbito de la ciencia del derecho laboral se destaca un sujeto, esencial, sin el cual no tendría objeto la legislación laboral debido a que se avoca principalmente a los derechos de la figura TRABAJADOR, individuo que en tiempos anteriores no se le tenía por reconocido, este no era sino un esclavo, con el cual se comercializaba, a quien se podía tener como objeto de adquisición y compra, al que se le debía únicamente alimentar para que pudiera seguir trabajando y desquitar lo pagado, por él, quien no tenía derechos para reclamar sobre el maltrato que se le daba, ni sobre alguna prestación que exigir de su dueño o amo, incluso muchas veces ni derecho a reclamar de su vida propia; por consecuencia a través del tiempo, se llegó al momento en que se a través del tiempo, se llegó al momento en que se normativizó el trabajo y se le reconocieron por fin los derechos de aquel sujeto que conocemos como trabajador. Concepto: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (15)

Por lo tanto debemos destacar que al trabajador, se le ha dado un lugar que le corresponde; así como hacer mención que nuestra legislación adoptó el término de trabajador como persona física, descartando la posibilidad de darle ese carácter a una persona jurídica colectiva, ya que esto traería como consecuencia una serie de explotaciones al trabajador, pues se llegaría a formar lo que los tratadistas llaman subpatrón y además que presentarían bastantes conflictos con la figura de sindicato, en México se encuentra bastante bien definida esta figura de trabajador como persona física; de quien se requieren algunos otros elementos distintos al de ser una persona física; también se requiere, que preste trabajo a otra, que en este caso sí puede ser física o moral, y quien a su vez, este de acuerdo en recibir la prestación de trabajo, esto quiere decir que no basta con que el que presta trabajo tenga voluntad de darlo, sino que también exista la

voluntad de quien recibirá el trabajo, es pues un acto bilateral de acuerdo de voluntades, esto previamente bajo términos y condiciones que se deberán establecer antes de dar y de recibir el trabajo, teniendo como límite y medio de regulación de dicha relación, todas y cada una de las normas establecidas en la ley federal del trabajo. Existe en el concepto de trabajador otra circunstancia y requisito que cumplir, la subordinación del trabajo personal, que quiere decir que al prestar un trabajo, este debe ser bajo la disposición jurídica que tiene el patrón del trabajador, la facultad de disponer de la fuerza del trabajo del obrero y la obligación del trabajador a obedecer al patrón, quien es, el que a cambio deberá retribuir el esfuerzo del trabajador mediante un sueldo o salario determinado, esta subordinación puede ser directamente bajo la facultad del patrón, pero el trabajador no podrá substituir su persona del trabajador por otro, o sea que la prestación del trabajo debe ser personal, como lo son los derechos y las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

El autor BALTASAR CAVAZOS FLORES opina que:

"Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos "trabajadores" que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como "trabajadores", han trabajado toda su vida. Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenzca a la clase trabajadora", Nestor de Buen no nos da ningún concepto de trabajador, diciéndonos, únicamente, que la definición legal" tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de (persona jurídica). Por nuestra parte, nos quedamos con la definición que nos da el artículo 89 de la ley del Trabajo en vigor, que previene que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por dada profesión u oficio". Los elementos que podemos desprender de éste precepto son: decido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo, la dirección y la dependencia a que se refería la ley de 1931 sólo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues esta puede darse sin aquéllos. Existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo no existe la

dirección técnica y otros más en que , a pesar de que no se dé la dependencia económica, sí se da la relación de trabajo. Es en el servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica del trabajador. El artículo 30 de la ley de 1931 determinaba "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Dicho precepto a nuestro entender fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Es falso, porque afirmaba que un trabajador era "toda persona" y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. atentaba contra la dignidad del trabajador porque estableció que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros", y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina. Por lo demás, el término empleado se considera igual, exactamente igual, para los efectos de ley laboral, que al término de trabajador." (16)

Se refiere el autor mencionado con anterioridad a algunos aspectos importantes de las características que puede tener un trabajador, pudiendo ser de planta desde el momento mismo en que empieza a prestar sus servicios, salvo que exista disposición en contrario, esto quiere decir que al darse una relación obrero patronal se debe establecer, si la prestación del trabajo es temporal o fija, o sea que tenga el trabajador una seguridad plena en su situación de trabajo; previéndose desde luego la naturaleza del trabajo a prestar como por ejemplo. Al existir trabajos que son solo de temporada, ahora bien debemos distinguir al trabajador substituto o temporal, que es quien sustituye al otro, que por causas de suspensión de trabajo, deja de prestarlo solo por un tiempo, el cual por lógica debe ser reemplazado por otro, en distinción del trabajador de temporada que es quien presta sus servicios solo en los ciclos en que existe la posibilidad de trabajar como en las cosas de pizca de algodón y levantamiento de cosechas, quienes durante el tiempo que dure el ciclo de trabajo tendrá todos los derechos de un trabajador de planta.

Otra circunstancia que destacar es, el tipo de prestación de trabajo por parte del obrero la cual se manifiesta en dos tipos;

el servicio material y el servicio intelectual ya que la legislación del trabajo, fija un plazo mas corto para el pago del salario derivado de una prestación de servicio material, al establecer que su pago no podrá exceder de una semana, mas sin embargo en cuanto servicio intelectual fija un término de 15 días (desgaste espiritual o psíquico).

Es importante señalar para ser trabajador en su significado aplicable a la legislación laboral deberá revisarse las características que señala el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo y al lograrse, tenemos que existen los trabajadores de confianza, que también están subordinados a su patrón, y que se les da ese carácter dependiendo de la naturaleza de las funciones que desempeña en su empleo pudiendo ser actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización (cuando tengan carácter general) los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento como lo establece el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"La

categoria del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimientos" (17)

Por lo que debemos distinguir dos clases de trabajadores de confianza: los que ejercen funciones de dirección inspección vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, así pues, el trabajador como vemos es la razón de ser, es una fuente, centro y fin del derecho del trabajo.

Cabe destacar que al referirnos al trabajador se debe entender tanto al varón como a la mujer, lo anterior respaldado por el artículo 40 constitucional que dispone que el varón y la mujer deben se igual ante la ley.

Otra manifestación de lo que constituye la palabra trabajador es cuando se presenta la relación que vincula a los sujetos funcionarios o socios con la figura patrón para el cual también prestan sus servicios, como por ejemplo en las sociedades que por lo general actúan a través de la asamblea de accionistas o el consejo de administración o sea órganos colegiados que a su vez

designan representante legal o gerentes generales, en caso último segundo a dichos gerentes generales se les delegan facultades muy amplias, pero no dejan de estar subordinados jurídicamente a la asamblea de accionistas o al consejo de administración ;a los que se les conoce como trabajador funcionario; nos comenta en relación a lo anterior el tratadista Roberto Muñoz Ramón:

" La Segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en tesis jurisprudencial sostiene el anterior criterio al resolver "el gerente general en una sociedad anónima... tiene carácter de trabajador toda vez que presta un servicio personal subordinado, ya que, por un lado, actúa conforme a las facultades que se la han conferido y, por el otro, aún cuando goza de las más amplias facultades de representación y ejecución, lo hace dentro de la órbita de atribuciones que se les han asignado, esto significa que el gerente actúa como ejecutor dentro de la órbita de atribuciones asignadas y las facultades conferidas; es decir, se encuentra subordinado en el ejercicio de su cargo. Los gerentes no integran la voluntad de la sociedad, sino quienes la representan y ejecutan sus determinaciones, en tanto que actúan bajo la decisión y según las facultades que expresamente se les confieren por la asamblea general de accionistas o por el consejo de administración."

En relación a la anterior situación, la cuarta sala de la suprema corte d justicia de la nación sostiene la tesis jurisprudencial siguiente: "Los gerentes deben ser considerados como trabajadores solo cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tienen el carácter de patrones".

Conforme a esta tesis, el gerente accionista no es trabajador, sino él mismo, con los otros socios, es patrón por estar trabajando en su propio beneficio al encontrarse ligado a los resultados económicos de la empresa.

En la tesis jurisprudencial de referencia la suprema corte de justicia de la nación, en primer lugar, confunde la persona moral sociedad anónima con la persona de sus socios; en segundo lugar, no distingue los dos vínculos existentes: uno como socio y otro como trabajador; sin estar previsto en la ley, la característica de que no debe estar vinculado a los resultados económicos en la empresa. Examinaremos la veracidad de estas tres aseveraciones.

Las sociedades mercantiles, inscritas en el registro publico de comercio o que se hayan ostentado frente a terceros como tales,

de acuerdo con el artículo 2o. de la ley general de sociedades mercantiles y la fracción III del artículo 25 del código civil, constituyen un nuevo sujeto: una persona moral. Esta personalidad jurídica, es distinta a la de sus socios; lo cual significa que tiene capacidad jurídica, un patrimonio, un nombre, un domicilio y una nacionalidad diversos a los de sus miembros socios que la integran".

Los funcionarios de las empresas son trabajadores cuando se encuentran subordinados al patrón". (18)

Se presenta otro caso en el que una persona presta un servicio a una sociedad anónima, con el carácter de gerente o con cualquier otro carácter de dirección, y a su vez resulta ser accionista de esa misma sociedad a la que presta un servicio; de aquí se presenta la incógnita ¿ Se le debe considerar trabajador o no? se considera que son trabajadores los gerentes, cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pero al respecto opina el autor Roberto Muñoz Ramón:

" De lo anterior se colige, en primer lugar, que las personas morales en nuestro caso las sociedades anónimas, y no sus socios, son los patronos de los trabajadores que le prestan sus servicios

En segundo lugar, entre el trabajador socio y la sociedad, existen dos vínculos de naturaleza jurídica distinta: Uno de índole mercantil, en cuanto a su calidad de socio y otro de carácter laboral, en cuanto presta sus servicios subordinados a la empresa ". (19)

Del mismo modo y por consecuencia se esta de acuerdo con el autor, que señala en su obra de derecho de trabajo que al ser contradictorias las tesis jurisprudenciales:

PRIMERA TESIS...

" En relación a la anterior situación, la cuarta sala de la suprema corte de justicia de la nación sostiene la tesis jurisprudencial siguiente: " Los gerentes deben ser considerados como trabajadores solo cuando no sean parte integrante de la empresa y no este vinculados a los resultados económicos de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tienen el carácter de patronos".

SEGUNDA TESIS...

" La segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación, con meridiana claridad distingue esas dos relaciones en la tesis jurisprudencial siguiente: " El hecho de que el gerente general sea simultáneamente accionista de la empresa, no le quita su calidad de trabajador, pues como gerente se encuentra subordinado a la sociedad que tiene carácter de patrón y cuya voluntad radica en la asamblea general de accionista y sus órganos de administración y como accionista tiene derechos y deberes específicos diferentes a las facultades y obligaciones que posee como gerente, por lo que no existe ninguna fase para confundir esas situaciones".

Por tales motivos siendo contradictorias de conformidad en el artículo 197 de la ley de amparo, el procurador general de la república o las partes que intervinieron en los juicios deberán denunciar la contradicción a la suprema corte de justicia de la nación para que decida funcionando en pleno.

"ARTICULO 197.- Cuando las salas de la suprema corte de justicia sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, cualquiera de dichas salas o los ministros que las integren, el procurador general de la república o las partes que intervinieron en los juicios en que tales tesis hubieran sido sustentadas, podrán denunciar la contradicción ante la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que decidirá funcionando en pleno cuál es la tesis que debe observarse. El Procurador General de la República, por sí o por conducto del agente que al efecto designe, podrá, si lo estima pertinente, exponer su parecer dentro del plazo de treinta días.

La resolución que se dicte no afectara las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los cuales se hubiesen dictado las sentencias que sustentaron las tesis contradictorias.

El pleno de la suprema corte deberá dictar la resolución correspondiente dentro del termino de tres meses y deberá ordenar su publicación y remisión en los términos previstos por el artículo 195.

Las salas de la suprema corte de justicia y los magistrados que las integren y los tribunales colegiados del circuito y los magistrados que los integran, con motivo de un caso concreto podrán pedir al pleno de la Suprema Corte o a la sala correspondiente que modifique la jurisprudencia que tuviesen establecida, expresando las razones que justifiquen la

modificación; el procurador general de la república, por sí o por conducto de la gente que al efecto designe, podrá, si lo estima pertinente, exponer su parecer dentro del plazo de treinta días. El pleno o la sala correspondiente resolverán si modifican la jurisprudencia, sin que su resolución afecte las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en las cuales se hubiesen dictado las sentencias que integraron la tesis jurisprudencial modificada. Esta resolución deberá ordenar su publicación y remisión en los términos previstos por el artículo 195".(20)

II.II PATRON.

Nos encontramos ante otro sujeto del derecho del trabajo que de la misma manera que el trabajador, en nuestro estudio resulta ser parte integrante y necesaria para una relación laboral. EL PATRON, es una persona reconocida por el derecho como tal, pudiendo ser su naturaleza en dos aspectos patrón como una persona "física" y Patrón como una persona "moral", de lo anterior debemos entender que la ley reconoce al patrón tanto en lo individual, como en lo colectivo, lo último siempre y cuando reúna las características y requisitos que la misma ley requiere; así pues la distinción con el sujeto trabajador es que el patrón puede ser una persona física; ahora necesitamos saber la definición que la ley federal del trabajo reconoce del sujeto patrón:

"Art. 10.- PATRON 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 estos".(21)

La anterior definición contiene una serie de características para la figura del patrón; como lo mencionamos con anterioridad el patrón puede ser una persona física o moral, pero no por el hecho de reunir estas características ya se puede considerar patrón, se requiere también que este "utilice los servicios de uno o varios trabajadores", lo que quiere decir que el patrón de su voluntad reciba la prestación de un servicio por parte de una persona física que a su vez también voluntariamente quiera

prestar un servicio a ese patrón, es aquí el momento en que previo acuerdo de voluntades se da el nacimiento de una relación laboral.

Debemos inferir que el patrón tiene que tener algunas características que lo identifiquen como tal pues es muy importante distinguir quien es el patrón responsable de la fuente de trabajo, con esto, debemos hacer mención del segundo párrafo a que hace alusión el art. 10 de la ley federal de trabajo que expresa:

" 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 estos".(22)

Lo que quiere decir que si una persona tiene un trabajador bajo su subordinación, y este último a su vez utiliza los servicios de otros trabajadores y si a fin de cuentas quien resulta beneficiado del servicio prestado por el último de los trabajadores mencionados, lo es el patrón del primero, este en caso concreto resulta que es el patrón, en los casos de contratación por intermediarios y cuando un empresario realiza obras o presta servicios utilizando sus propios elementos, es muy importante destacar que el servicio prestado sea en beneficio directo para el patrón.

En cuanto a la identidad del patrón, en el caso de una empresa es importante distinguir entre quien es el patrón y la fuente de trabajo o nombre de la empresa, que en determinados casos la empresa sigue, mientras el patrón puede ser sustituido, donde la empresa seguiría subsistiendo o sea la fuente de trabajo y el patrón sustituto y sera responsable de los derechos laborales de los trabajadores, tema que es motivo de un estudio que con posterioridad conoceremos.

Destaca en esta figura la disposición de lo que conocemos como representante del patrón, quienes son sujetos que su función consiste en representar a otro sujeto que es el patrón como lo establece el art. 11 de la ley federal del trabajo que a su letra dice:

" Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en al empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en su relaciones a un patrón."(23)

Ahora bien como dispone el citado 2º párrafo del art. 10 de la ley federal del trabajo que conforme a la costumbre, se pueda producir el efecto de que el patrón sea responsable de los derechos del sujeto utilizado por su trabajador en cuanto a servicios que indudablemente beneficien directamente al patrón; así como el efecto de la representación del patrón, por persona que ejerza funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento, son resultados de una necesidad que a través del tiempo y de la configuración de estos fenómenos, se tuvo que regularizar y normativizar para evitar de modo alguno que se eludieran responsabilidades laborales, y se viera perjudicado el trabajador en sus derechos que por tanto tiempo ha venido luchando para lograrlos, indudablemente el autor Mario de la Cueva acertadamente opina:

"Diremos, en primer término, que el concepto que sirve de base al art. 11 de la ley, es el mismo que se hallaba en la ley de 1931, y que únicamente se cambió la redacción, a fin de ponerla en armonía con la legislación nueva.

Por otra parte, y la interpretación nació dentro de la vigencia de la ley anterior, el concepto de representante del patrono no coincide con el de mandatario jurídico. El art. 11 previene que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en al empresa o establecimiento , serán considerados como representantes del patrono", la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido necesaria, pues el derecho privado dispone que el mandato, o expresado en otros términos; el art. 11 rompió una vez más los principios del derecho civil, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo.

La redacción del precepto sugiere algunas reflexiones: a) Ante todo, que la enumeración de los representantes del patrono es abierta, según se desprende de la frase "Y demás personas...", lo que también significa que la nominación de tres personas, que se explica por la importancia de sus cargos, es meramente ejemplificativa; b) El concepto tiene sus raíces en la costumbre invertebrada que se practica en las relaciones de trabajo, y su finalidad consiste en evitar la burla de los derechos de los trabajadores; es constante en las empresas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que en el trato con ellos den causa, por su conducta, par que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa, o que inclusive despidan a los

trabajadores. Apartada la legislación del derecho civil, no podía admitir que el empresario pretendiera librarse de responsabilidad alegando que la persona no tenía la categoría de mandatario y por lo tanto, que no podía obligarlo; c) en la frase final, el art. 11 señala con la mayor claridad que los representantes del patrono obligan a éste " en sus relaciones con los trabajadores"; d) La interpretación del precepto debe ser amplia, tanto por tratarse de un principio que tiende a asegurar la posición del trabajador en la empresa, cuanto porque reproduce una costumbre que posee una gran amplitud". (24)

Así pues con relación a otras ramas del derecho como lo es la Civil, Mercantil, Penal, La ley Federal del Trabajo regula las facultades laborales según la función y grado de subordinación a otros de los que representan al patrón, esto quiere decir que de los que representan al patrón distinguiendo entre las personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento tenemos su naturaleza aquellos que en su caso de una empresa que por su naturaleza encomienda funciones a un gerente general que es representante del patrón, pero que sucede cuando la empresa tiene mas areas en las que se designara gerencias obviamente de nivel inferior a la general de toda la empresa, y resulte que el gerente inferior despida injustificada un trabajador, ¿Obligan al patrón en la responsabilidad de los derechos inherentes a un despido a un despido injustificado?

Al respecto opina el Doctrinario Euquerio Guerrero:

"Desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando, todos en representación de su superior común que, en último análisis, viene a ser el gerente, quien puede ser, o bien el dueño genuino patrón, o bien, a su vez, un representante de éste; tal es el caso de las personas morales que actúan como patronos. Pero al llegar a niveles muy inferiores en los que predominan las actividades técnicas sobre las de administración propiamente tales, no puede hablarse ya de un genuino representante del patrón, siendo así como al nivel de los cabos o de los sobrestantes, no cabría el concepto de representación a que se refiere el artículo de la ley mencionado.

La referencia legal a empresa o establecimiento nos obliga a señalar la diferencia que contemplo el legislador al respecto y así vemos que en la exposición de motivos se sostiene que el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias, u otras unidades semejantes,

independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Por empresa debemos entender la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica, como las sucursales, agencias u otras semejantes que, aunque disfrutan de autonomía técnica, forman parte y contribuyen a la realización de los fines de la empresa considerada como unidad superior. Así lo dispone el artículo 16 de la ley".(25)

A su vez respecto de este tipo de posibles representantes de la parte patronal el Lic. Juan B. Climent Beltrán opina:

"COMENTARIO. Representantes del patrón. Del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden dos categorías de representantes de la empresa, cuyas funciones no están claramente definidas.

a) Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección administración de carácter general, a que se refiere el artículo 99, los cuales deben considerarse empleados de confianza.

b) Las personas que ejerzan las funciones de dirección o administración en alguna sección de la empresa, sin tener carácter general, quienes por consiguiente no son empleados de confianza; por ejemplo, jefe de producción de un departamento que esté supeditado a un gerente general de producción.

En cualquiera de los casos anteriores, esos funcionarios pueden considerarse representantes del patrón y en tal concepto lo obligarán con sus trabajadores, para dar instrucciones en sus áreas respectivas, así como para adoptar y notificar decisiones de despido, ostentan una representación legal, conforme a al artículo 11 mencionado, y que puede considerarse de acuerdo con la terminología de Rocco, "representación sin mandato", o bien entenderse como un "mandato presunto" para efectos laborales, establecido en algunas legislaciones, según refiere Rafael Caldera.

Ahora bien, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, tendrán la facultad de representar y obligar a la empresa en sus relaciones con los trabajadores, en los términos del citado artículo 11 de la ley federal del trabajo, y además, las facultades de representación que les otorguen los

artículos 10,146 y 150 de la ley de sociedades mercantiles para los que tengan carácter de gerentes, pero las funciones de representación en juicio para estos funcionarios, cuando no las tengan asignadas por la ley de sociedades mercantiles, deberán regirse por el alcance del mandato judicial conforme a los artículos 2554, 2586 y demás relativos del código de civil.

En suma, el artículo 11 confiere la calidad de representantes de la empresa o establecimiento a los funcionarios que indica, para los efectos laborales en sus relaciones con los trabajadores, esto es, tiene la representación laboral que les atribuye dicho precepto, para dar instrucciones acerca de la ejecución del trabajo y para la seguridad jurídica de los trabajadores; ya que se imputan a la empresa las medidas o decisiones que adopten en relación con los mismos, en tanto que, para representar a la empresa en otra esfera de atribuciones, la representación deberá regirse por las normas jurídicas, civiles o mercantiles que regulan la vida de la empresa, precisamente para que tenga plena efectividad la imputación de ella de los actos jurídicos realizados por el representante".(26)

Definitivamente estamos de acuerdo con el Lic Juan B. Climent, ya que si bien es cierto las personas que ejercen funciones de dirección y administración de manera general representan al patrón, y aquellos que ejerzan funciones de dirección y administración que no sea general sino, solo, sobre un área, o sección de la empresa, debemos pensar que también representan al patrón, por la circunstancia de haber sido seleccionados y elegidos para ocupar un puesto de tal responsabilidad y que en determinado momento se le faculte para la dirección de su área o sección de trabajo; es pues, por consiguiente, lógico creer que, si son representantes del patrón y que los actos realizados por estos responsabilizan al patrón, la única circunstancia que nos permitiría distinguir, sería de la si es un trabajador de confianza o no, a lo que concluimos que son trabajadores de confianza aquellos que ejerzan funciones de dirección, administración de carácter general, inspección, vigilancia y fiscalización, y no solo sobre alguna área de la empresa, esto se vino dando como lo hemos mencionado a través de la costumbre, sin que se tenga que tener un poder que reúna los requisitos legales, como en el caso de las personas que pretendan representar al padrón ya se a persona faustoso o en su caso persona moral en el derecho civil o mercantil.

En los casos en que un trabajador preste sus servicios en una determinada fuente de trabajo, desconociendo el nombre del padrón

esta situación tan importante para el derecho profesional laboral se resuelve con lo establecido por el art. 712 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Artículo 712. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboro deberá precisar cuando menos en su escritorio inicial del demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador."(27)

El precepto anteriormente señalado en relación con el art. 739 y 740 Ley Federal del Trabajo que expresa:

" ART. 739.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar como domicilio dentro del lugar de residencia de la junta para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso en los términos previstos por la ley.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiera señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta ley, y faltando ése, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la junta.

ARTICULO 740.- Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el de el centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha por el patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo".(28)

Desde otro punto de vista en cuanto a la figura de patrón debemos decir que el caso de una negociación en la que el dueño es una sola persona física en un caso supuesto de responder de

prestaciones laborales en favor de un trabajador esta persona física propietaria de la negociación deberá responder hasta con su patrimonio propio para satisfacer esas prestaciones que la ley reconozca a su trabajador; en el caso de una empresa que resulte ser una sociedad, por ejemplo: una sociedad anónima dicha sociedad deberá responder hasta con su patrimonio propio, resultando ilegal el pretender en caso de ejecución afectar el patrimonio personal de uno de los socios accionistas, casos que en la practica indebidamente se han presentado.

II.III

INTERMEDIARIOS.

Intermediario es una figura, que resulta ser también muy importante, como lo es el patrón, pero en realidad ¿Que debemos entender? porque intermediario, la ley federal del trabajo la define en su artículo 12 como:

"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de una o otras para que presten sus servicios a un patrón".(29)

Ahora, resulta de esta definición que intermediario puede ser una persona, pero que tipo de persona; la ley no hace referencia así puede ser una persona jurídico colectiva ó una persona física en realidad en la práctica y costumbre se da el hecho de que por lo regular las personas físicas son quienes son intermediarios; sin descartar la posibilidad de que lo pueda ser una persona moral.

Avocándonos a lo expresamente definido por el artículo 12 de la ley federal del trabajo, que nos menciona que el intermediario es la persona que CONTRATA o interviene en la contratación de una u otras para que presten sus servicios a un patrón, esto nos trae a contemplar que un intermediario puede contratar pero no para sí, sino, para la prestación de un servicio a otra persona quien será la que pague por ese servicio prestado, esto quiere decir que debemos distinguir en lo que se conoce como contratista.- que pueden ser empresas o negociaciones establecidas que se dediquen a determinado fin o prestación de servicios determinados, estas empresas o negociaciones tendrán tan solo una relación de

carácter civil con aquellas personas que hayan solicitado sus servicios así como también carecerán de todo tipo de relación de índole laboral aquellos trabajadores que trabajen para el contratista con la persona que haya solicitado los servicios a dicho contratista. al respecto comentan diversos autores.

EUQUERIO GUERRERO.

"Nuestra ley define ahora claramente lo que se entiende por intermediario al indicar que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En el dictamen formulando por la comisión designada por la cámara de diputados se indica que precisa la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no sólo son insolventes, sino además irresponsables.

En la forma anterior se ha pretendido dar solución e un problema que ha provocado muchas dificultades, pues en ocasiones algunos patrones, indebidamente, se han valido de interpósitas personas simulando que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y para negarles las prestaciones adicionales correspondientes. Por otra parte, también algunos sindicatos obreros han detectado la existencia de una verdadera relación de trabajo; cuando en realidad se trataba de un simple enganche de trabajadores. A diferencia de la forma como había tratado este punto la ley derogada; pero persiguiendo el mismo propósito el legislador dispone ahora que, si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios se entiende que en realidad es intermediario; pero a contrario sensu si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el carácter de intermediario sino de contratista.

La última parte de la disposición legal antes citada, en que se ordena que el beneficiario de las obras o servicios será

solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, cuando el supuesto contratista carezca de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, creemos que delimita la responsabilidad de un verdadero intermediario. Es normal que una empresa se dedique al fin para que el que fue creada, como hacer zapatos, dulces, muebles, o transportar personas o cosas, o generar electricidad, etc., etc.; pero para realizar su cometido necesita contar con otros bienes o servicios que no son materia de su finalidad propia; por ejemplo: necesita construir edificios para alojar talleres o sus oficina: necesita transportar materiales de un lugar a otro; necesita trabajos de pintura o de aseo para que requieran especialistas, como determinado tipo de postura

corrosiva, o aseo exterior de vidrios en edificios de varios pisos. Ahora bien, sería absurdo suponer que la empresa pueda realizar todos estos trabajos con sus propias elementos, pues para ello necesitaría contar con maquinaria y trabajadores calificados, ajenos, repetimos a su actividad básica.

Precisamente la división del trabajo ha permitido, en el transcurso del tiempo, crear especialidades para mejor satisfacer las diversas necesidades del hombre. Imaginemos por un momento que a una empresa generadora y distribuidora de energía eléctrica, se le exigiera que tuviera elementos para hacer toda clase de obras, desde una zanja hasta un edificio, así como los técnicos especializados para el montaje de sus máquinas; que, además, se les exigiera contar con talleres de carpintería y ebanistería o con una fábrica de muebles metálicos para surtir sus necesidades; que todos los transportes de personal o de materiales tuvieran que realizarse con vehículos que debiera mantener en servicio; que tuviera una fábrica en qué hacer papel necesario para el desempeño del trabajo, etc. Es tan absurdo el ejemplo, que fácilmente se comprende la imposibilidad de su materialización. Por eso autoriza la ley que se contraten los servicios de empresas establecida, porque se dedican a construcción de muelles, etc, etc. Tales son los contratistas, indispensables, para toda negociación, los que con ésta contraen una relación de carácter civil y con sus propios trabajadores de unos y la otra exista ninguna relación civil ni laboral. Exige el legislador, correctamente, que se trate de empresas establecidas, para evitar el subterfugio al que en ocasiones recurren los patronos, de realizar un trabajo propio de la finalidad de su negocio con elementos contratados eventualmente, dizque a través de un contratista; pero, a quienes pretende negar la calidad de trabajadores y, por lo mismo, las prerrogativas que

por tal concepto les corresponden.

Independientemente de lo anterior el legislador protegió a los trabajadores de una posible insolvencia del contratista y por ello atribuyó responsabilidad solidaria al patrón que se hubiere beneficiado con el trabajo.

Nuestra ley estableció además otra serie de requisitos tratándose de intermediarios, cuando dispone que las personas que los utilicen para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la propia ley y de los servicios prestados.

Otorga a los trabajadores contratados el derecho de prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten los trabajos similares en la empresa o establecimiento. Esta es una consecuencia natural del principio de igualdad sostenida por la constitución y la ley ya que no existe diferencia entre el trabajador contratado directamente y el que se contrata por conducto de un intermediario.

Según lo explica la exposición de motivos de la iniciativa de ley y dictamen formulado en la cámara de diputados, aún cuando la economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras y servicios en forma exclusiva o principal para otra. Cuando estas empresas disponen de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con sus trabajadores la situación es satisfactoria: pero cuando no se registren estas condiciones, se pensó en la necesidad de establecer la responsabilidad solidaria de la empresa principal con la subsidiaria. Además de lo anterior se consideró que en el País existen diferencias económicas por razón geográfica, por lo que la responsabilidad en estos casos de la empresas principal, se refiera que los trabajadores de la subsidiaria disfruten de las condiciones de trabajo proporcionadas a las de aquellos que prestan sus servicios en la empresa beneficiaria. La proporción se determina tomando en cuenta las diferencias económicas de las regiones con los diversos salarios mínimos que rijan en ellas. Así, el artículo 15 de la ley dispone: en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derechos a disfrutar en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares. Para determinar la proporción, se tomarán 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". (30)

MARIO DE LA CUEVA

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante, cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin intervención alguna omite una fácil y elevada plus valía.

Estudió la comisión la conveniencia de suprimir la figura, pero le asaltó el temor de que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiarios.

La ley de 1931 contenía una definición que está en el fondo del art. 12 de la legislación nueva: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono". En el texto transcrito aparece el término contrato, lo que no tiene por que llamar la atención, pues la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo: en efecto, la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona.

Pero la ley vieja se quedó en la simple definición, en tanto la nueva considera el inicio de la prestación de las normas vigentes en la empresa o la partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó. De ahí la razón del art. 14, del que brotan los principios fundamentales siguientes: a) En su parte introductoria establece,

y esta es una de las finalidades esenciales de la reglamentación, que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por " las obligaciones que deriven de la ley de los servicios en la ley o de los servicios prestados", b) la frac. I del precepto contiene la misma fuerza que la introducción y es ella la que determina la aplicación imperativa de las normas del trabajo: los trabajadores que llegan a la empresa a través de un intermediario, "prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento", norma destinada a evitar la desigualdad de tratamiento, por lo tanto, los prestadores de trabajo tienen derecho a que se les apliquen íntegramente el contrato colectivo y demás principios vigentes en al empresa; c) La frac. II, que dice "los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores", es una aplicación del mandato constitucional que previene que "el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos". (31)

BALTASAR CAVAZOS FLORES

"La figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, ya que el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.

El artículo 12 de nuestra ley define al intermediario como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra y otras para que presten servicios a un patrón", y el artículo 13, previene que no serán considerados intermediarios sino patrones las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ya que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios por las obligaciones contratadas con los trabajadores.

El artículo 15 determina una responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Los trabajadores empleados en la ejecución de las dichas labores o servicios tienen el derecho de disfrutar de las condiciones de

trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Desde luego, para determinar dicha proporción se tomarán 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.

Es pertinente aclarar que la responsabilidad solidaria solamente se refiere a la ejecución de obras o prestación de servicios no a operaciones de compraventa.

Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales que sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensable exigir a dichos concesionarios o distribuidores fianza por la cual garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tenga celebrados con sus trabajadores.

Hay que tomar en consideración que siempre queda a la buena o mala fe del distribuidor o concesionario, el hacerse "principal" de alguna empresa para el simplista procedimiento de dejar de prestar sus servicios a los demás.

Por ello, en los contratos de distribución o concesión debe pactarse que dichas personas no podrán contratar más personal sin conocimiento de la principal. y que en caso de hacerlo, sería causal de rescisión del contrato de distribución sin responsabilidad.

La asociación de Banqueros de México, en oficio que nos dirigió el 21 de Julio de 1970, nos indicó que las instituciones afianzadoras del país pueden expedir este tipo de fianzas para garantizar las responsabilidades solidarias de la ley laboral".
(32)

Debemos tomar en cuenta que en muchas ocasiones por la naturaleza misma de las actividades de las empresas, les es imposible al gerente o en su caso propietario, salir a buscar mano de obra calificada para el funcionamiento de la empresa en diversas áreas que no son la especialidad de la misma, en estos casos se recurre a los intermediarios que pueden ser personas extrañas a la empresa, ó porque no, son personas que trabajen en la misma o representantes del patrón, así pues la función del intermediario será conectar o establecer relación entre los

patrones que soliciten mano de obra y los trabajadores que requieran un trabajo.

Pero a través del tiempo el legislador se ha dado cuenta de que la práctica de esta actividad de intermediación, se ha degenerado y en vez de ser una actividad legal, la han venido realizando algunos individuos en forma ilegal esto quiere decir que en algunas ocasiones el intermediario aprovechándose de la necesidad de mano de obra y la necesidad de trabajo, ha desempeñado dicha función con ventaja o sea que es frecuente que retenga alguna comisión o porcentaje del salario correspondiente del trabajador para beneficio del propio intermediario violando con esto una garantía constitucional establecida en el artículo 123-A fracción XXV "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para estos" así como también viola lo establecido por el artículo 14 fracción II " los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. Al respecto opina Roberto Muñoz Ramón:

"El artículo 10 transcrito se pensó fundamentalmente para acabar con la práctica viciosa de los cuijes en el trabajo de maniobras de servicio público: práctica que consiste en que el trabajador se hace sustituir por otra persona, que en el argot se le llama cuije, al que se le paga sólo una parte del salario quedando la parte restante para el titular de ese trabajo.

La intermediación, que es una actividad legítima, puede degradarse para llegar a ser una de las actividades de los humanos haceres, cuando el intermediario especula comprando mano de obra barata para venderla más cara obteniendo un lucro o cuando simula ser el patrón, para revelarlo de responsabilidad frente a los trabajadores.

Para evitar esta indigna explotación del trabajo humano, la constitución de la ley federal del trabajo y sus reglamentos, someten a la intermediación a una rigurosa regulación.

Nuestras leyes protegen al trabajo humano en contra de la especulación mediante las disposiciones siguientes:

La intermediación es por propia naturaleza gratuita para los trabajadores. " El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos" (art. 123-A frac XXV de la constitución). "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los

trabajadores" (art. 14, frac. II).

Las agencias privadas de colocaciones están autorizadas, en algunos casos de excepción, para cobrar a los patrones no a los trabajadores, pro la colocación de éstos conforme a las tarifas previamente fijadas por la secretaría del trabajo y previsión social (art. 539-F).

Con el objeto de evitar que frente a los trabajadores los intermediarios simulen ser los patrones para relevarlos de responsabilidad, la ley federal del trabajo reglamentó, severamente, la intermediación de la manera siguiente:

La protección en contra de los patrones de paja- intermediarios simulando ser patrones-gira alrededor de que el sujeto que contrata o utiliza los servicios tenga o no bienes para responder de las obligaciones laborales".(33)

También se presenta otro tipo de problema como lo es el caso en que existen intermediarios que simulan ser patrones, ¿ a que trae como consecuencia esto cuando son insolventes? trae una consecuencia muy grave, que a través de los años se ha venido luchando por evitar, la circunstancia de la insolvencia para responder a las obligaciones laborales, por lo que la ley federal del trabajo en su art. 13 trata de evitar estas posibles evasivas de obligaciones al determinar que las "empresas establecidas contratan trabajos, con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores, serán consideradas como patrones"; así pues llegamos a la conclusión que la evolución en la legislación de las relaciones obrero-patronales van sosteniendo sus efectos, un día con día se visualiza la manera en que se puedan regular de la mejor forma dichas relaciones evitando los abusos y engaños que puedan perjudicar al trabajador que en cierta forma, por su ignorancia puede ser engañado.

A su vez la misma ley federal del trabajo en su artículo 13 2º párrafo al contrario sensu, establece con relación al párrafo anterior, que serán considerados obligados solidarios, con los beneficiarios directos de las obras o servicios, cuando los empresarios no cuenten con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, esto quiere decir que se debe tener como patrón a dicha empresa, la cual deberá responder solidariamente con el beneficiario directo, de las obras o servicios, y deberá responder hasta donde los bienes con que cuente, alcancen para

cubrir las obligaciones laborales y no alcanzando dichos bienes, se tendrá que reclamar al beneficiario directo de las obras o servicios quien será considerado, realmente como obligado solidario, es aquí donde podemos ver claramente el nacimiento de la responsabilidad solidaria. Al respecto comenta Roberto Muñoz Ramón :

" Son patronos y no intermediarios, los sujetos que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores". Se trata de auténticos contratistas; por ejemplo: fabricantes de maquinaria, motores de instalaciones, fleteros, etc.

Por el contrario, son intermediarios, y no patronos, los sujetos que contraten trabajos-ejecuten obras o presten servicios para otro sin tener elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores (art. 13)

.En el primer caso, el patrón es responsable de las obligaciones laborales derivadas de la ley y de los servicios prestados (art 14); y en el segundo el intermediario es responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, solidariamente con los beneficiarios directos de las obras o servicios art. 13).

La modalidad de la responsabilidad solidaria la establece nuestra ley para evitar, fundamentalmente, la frecuente treta que se practica para eludir las responsabilidades laborales utilizando contratistas insolventes: el patrón contrata, o simula contratar, a una persona sin bienes suficientes para que le ejecute una obra o le preste un servicio con personal bajo sus órdenes; como no hay bienes suficientes para cubrir las obligaciones, y para evitar una bribonada, la ley dispone que el beneficiario directo de la obra o servicios-auténtico patrón-responda solidariamente con el contratista insolvente-que es un mero intermediario.

Los trabajadores que son contratados por conducto de un intermediario o que le prestan a éste sus servicios, disfrutará de las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón (art. frac. I de la Ley). "Esto es expone EUQUERIO GUERRERO una consecuencia natural del principio de igualdad sostenido por la Constitución y la Ley ya que no existe diferencia entre el trabajador contratado directamente y el que se contrata por conducto de un intermediario".

Como "es frecuente por las exigencias de la economía

contemporánea y de los progresos de la técnica que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra", en el artículo 15 de la Ley, se instituyó una novedosa figura jurídica que por sus causas y finalidades, se encuentra íntimamente emparentada con los problemas planteados por la intermediación.

Cuando la empresa subsidiaria dispone de elementos propios suficientes para responder de sus obligaciones laborales, no se plantea mayor problema: ella es, puesto que no existe peligro de insolvencia, la única responsable frente a sus trabajadores.

El problema se plantea cuando "las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra no disponen de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores" (art. 15, primer párrafo).

Nuestra Ley frac. I del art. 15 resuelve este problema estableciendo una responsabilidad solidaria, de las obligaciones contraídas con los trabajadores, entre la empresa servidora y la beneficiaria.

Para que surja la responsabilidad solidaria de la beneficiaria es necesario:

1. Que la servidora ejecute obras o servicios en provecho de aquélla se excluyen las operaciones de compraventa celebradas, por ejemplo: con los proveedores; 2. que las obras o servicios se ejecuten en forma exclusiva o principal para la beneficiaria se requiere que cuando menos 51% de las obras y servicios de la servidora sean a favor de la beneficiaria; y 3. que la servidora no tenga elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones contraídas con los trabajadores." (34)

Además la ley federal del trabajo, también en su artículo 15 fracción I :

" En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

1.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones con los trabajadores." (35)

Los derechos que tienen los trabajadores al ser contratados por un intermediario, no pueden ser inferiores a los que tengan los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento de manera que deberán ser similares dichos derechos y por lo tanto sus obligaciones para realizar el trabajo en forma correcta, desprendiéndose esto el principio de igualdad que establece la constitución. y por la

ley federal del trabajo en su art. 15 fracción II que dice:
" Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que se disfruten los trabajadores que ejecuten la porción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".(36)

Destacando de alguna manera lo referido por la 2ª parte de dicha fracción del art. 15 de la Ley Federal del Trabajo que establece la manera de determinar la proporción en caso de que existan diferencias en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica. de aplicación en que se ubiquen las empresas y demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo, esto quiere decir que si las labores de trabajo realizadas por un trabajador contratado por un intermediario, se realizan en zona, económica distinta a de la empresa beneficiaria, en la que rigen distintos salarios mínimos, deberá tomarse en cuenta para sacar la proporción respectiva, equivalente para el trabajador contratado por intermediario, la diferencia que exista entre los salarios mínimos que rijan en un lugar y otro.

II. IV

RESPONSABLES SOLIDARIOS.

Con antelación al presente título hemos visto los tipos de sujetos de las relaciones de trabajo, en cuanto a su carácter de patrones directos y representantes de los mismos, ahora, veremos quienes a pesar de representar al patrón a su vez adquieren obligaciones y además quienes indirectamente también adquieren obligaciones para con los trabajadores.

Tenemos pues al patrón que de manera genérica puede tener 2 naturalezas la de ser patrón persona física-moral, comenzaremos con el segundo de los mencionados "patrón persona moral", en este caso nos encontramos como ya lo señalamos en el título II del presente capítulo, el patrón persona moral es un ente colectivo, formado por un grupo de individuos que al reunir los requisitos establecidos, en la ley de sociedades colectivas e incluso en la legislación civil, el derecho les reconoce una personalidad jurídica propia, lo cual quiere decir que es sujeto a derecho que adquiere tanto obligaciones, como se le reconocen los derechos; esta persona jurídico colectiva al pretender realizar las actividades por las que fue creada necesita contratar gente o personal apto para trabajar, aquí es cuando se le reconoce su carácter de patrón ahora bien, si dicha sociedad, persona jurídico colectiva contrata en forma directa a un trabajador esta misma se constituye como patrón directo, pero que pasa si para contratar a trabajadores utiliza a un intermediario, aquí se presenta la figura de la responsabilidad, pues a pesar de que la persona moral no contrato directamente al trabajador, la misma resulta ser la beneficiaria directa del trabajo realizado por el trabajador a quien se le reconocen derechos por la ley federal del trabajo para poder reclamar a la persona moral sobre cumplimiento de pago de prestaciones laborales cuando así proceda, como lo establece el artículo 12 de la ley federal del trabajo y el artículo 13, 2º párrafo del mismo ordenamiento legal, situación muy distinta a cuando la persona moral solicita los servicios de otra empresa o persona y este a su vez pueda contar con elementos propios para la realización de las actividades solicitadas, en este caso los trabajadores de la empresa o persona contratada se constituirán como únicos trabajadores de la misma o sea del contratista, situación en la que el trabajador de dicho contratista no pueda ni se le reconocerán los derechos laborales para reclamar prestaciones al beneficiario directo de las obras realizadas, pero para dado el caso de que se pretenda figurar un supuesto contratista y este sea insolvente para responder y carezca de bienes propios y entonces para no dejar desprotegido al trabajador se creo el art. 13 segundo párrafo mencionado.

Otro caso en que se da la responsabilidad solidaria es el que contempla el artículo 41 de la ley federal del trabajo que establece lo relacionado a la substitución de patrón:

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será

solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir e la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato a los trabajadores". (37)

Al remitirnos al código civil para el Distrito Federal y para toda la república en materia federal encontramos.

Existe responsabilidad solidaria en el caso de matrimonio que se contrae bajo el régimen de sociedad conyugal, según lo dispuesto en el artículo 98 fracción V del referido código. lo anterior traducido tanto en las obligaciones como padres de familia de los hijos, como también en los alimentos y mantención de la familia, incluso también en los alimentos y mantención de la familia, incluso sobre los bienes que constituyen la sociedad conyugal. y la administración de los mismos.

Como se hizo mención en el párrafo que antecede existe responsabilidad solidaria de los padres de hijos menores de edad y que estos padres hayan contraído matrimonio lo que los obliga tanto a la madre como al padre respecto de el parentesco, los alimentos, la paternidad, la filiación y la patria potestad que los une y los obliga con sus hijos menores.

En el caso de adopción también se contempla respecto del matrimonio que adopta un menor.

En cuanto a la propiedad de bienes figura la responsabilidad solidaria cuando se presenta la copropiedad, según lo dispone el ar. 939 el ordenamiento legal citado.

Puede presentarse también la obligación solidaria en el caso del usufructo cuando este se constituye en favor de varias personas, las cuales serán sujetos de derechos y obligaciones respecto de lo usufructuado.

De la misma manera se puede presentar la obligación solidaria en el uso y la habitación esto respecto de las obligaciones que son carga en su caso de los usuarios y de los que gozan de la habitación según los arts. 1051, 1052, 1053 del ordenamiento legal citado.

En la figura de la servidumbre título sexto, capítulo VIII del ordenamiento legal tratado, se desprenden los derechos y obligaciones de los propietarios de los predios entre los que esta constituida alguna servidumbre voluntaria de las cuales en caso de que alguna o las dos propiedades sirviente o dominante sean causa de dos propietarios o copropietarios.

Así mismo en el código civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal en su título primero capítulo I se hace mención de los contratos a los cuales de manera general nos referiremos diciendo que también en estos de da la responsabilidad solidaria cuando los contratos se celebran entre una contratante y dos contratados o dos contratantes y un contrato también además entre dos contratantes o mas de dos contratados o más, respecto de las obligaciones y derechos a que se de nacimiento por motivo de la naturaleza del contrato como lo pueden ser por mencionar algunos la sesión de derechos, sesión de deudas, la compraventa, la permuta, la donación, el mutuo, el arrendamiento, el comodato, etc.

Respecto de las responsabilidades solidarias que se figuran en el código civil local para el estado de Guanajuato, dentro de algunos tenemos las siguientes:

En el matrimonio (sociedad conyugal) (parentesco y alimentos)

En la adopción (por un matrimonio)

En la patria potestad (por un matrimonio).

En la propiedad (Bienes muebles e inmueble en copropiedad)

De los bienes comunes (copropiedad en condominio)

Del usufructo, del uso y la habitación (cuando se disfrutan por mas de una persona además ser titulares de los derechos)

De las servidumbres (cuando algunos de los predios ya sea sirviente o dominante pertenezca a los o mas dueños).

En los contratos.

Al hacer mención de todas y cada una de las responsabilidades solidarias que se presentan en las leyes, lo hicimos con el fin de darnos cuenta de la gran gama de figuras que se dan, con motivo de la naturaleza de los actos que en forma diaria se ven

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO SEGUNDO.

- (15) JUAN B. CLIMENT BELTRAN, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUINTA EDICION, EDITORIAL ESFINGE, PAGINA 46.
- (16) BALTASAR CAVAZOS Op. Cit. pp. 81, 82.
- (17) JUAN B. CLIMENT Op. Cit. p. 49.
- (18) ROBERTO MUNOZ RAMON, DERECHO DEL TRABAJO, PRIMERA EDICION, 1983, EDITORIAL PORRUA S.A., PAGINAS 22 Y 23, TOMO II.
- (19) Ibid p. 24, t. II.
- (20) LEY DE AMPARO Y LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, DECIMA EDICION, 1994, EDITORIAL DELMA, PAGINAS 83 Y 84.
- (21) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1994, EDITORIAL ANAYA, EDITORES S.A., PAGINA 10.
- (22) Ibid p. 10
- (23) Ibid p. 10
- (24) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. pp. 159, 160, edic. QUINTA
- (25) EUQUERIO GUERRERO Op. Cit. p. 42.
- (26) JUAN B. CLIMENT Op. Cit. p. 56.
- (27) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p. 243.

- (28) Ibid p. 247
- (29) Ibid p. 10
- (30) EUQUERIO GUERRERO Op. Cit. pp. 49, 50 Y 51.
- (31) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p. 160, edic. QUINTA.
- (32) BALTASAR CAVAZOS Op. Cit. pp. 83 Y 84.
- (33) ROBERTO MUNOZ Op. Cit. pp. 33 Y 34.
- (34) Loc Cit.; Ibid p. 35
- (35) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p. 11.
- (36) Loc. Cit.
- (37) Ibidem p.16

CAPITULO TERCERO

RELACIONES LABORALES.

- III.I RELACION DE TRABAJO (CONCEPTO)
- III.II CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- III.III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
- III.IV CONTRATO LEY

manera muy personal el autor, de la presente se debería atender que la relación de trabajo se da con motivo DE CUALQUIERA QUE SEA EL "ACTO" que le de origen, tomando en cuenta que deberá reunir las características de ser una prestación de trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; o sea que por ser cualquier acto el que pueda dar origen a la relación de trabajo, esta se podrá dar ya sea a través del acto de la prestación de trabajo material y físicamente prestado a la otra persona, que por el simple hecho de aceptarlo y pagar por el un salario, se considera que hubo acuerdo de voluntades en cuanto a dicha relación laboral, y que el hecho de no existir contrato efectivamente traería consecuencias que tal vez repercutirían mas al patrón en el caso de la carga de la prueba, aquí podemos ver la situación de una relación de trabajo sin contrato.

Ahora bien se puede dar el caso de que exista un contrato, sin que se de en forma física y material instantánea una prestación de trabajo personal, pero esto no quiere decir que no existe una relación de trabajo, en realidad sí existe y tan existe que las partes están obligadas y tienen derechos derivados del contrato celebrado y que en caso de no cumplir podría ser exigible alguna acción en contra de quien no cumplió.

Así pues tanto la prestación de un contrato de trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos una relación de trabajo.

III.II CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal, y el que lo recibe". Esto nos señala el artículo 21 de La Ley Federal del Trabajo, lo que se encuentra íntimamente relacionado con el 2º y 3º párrafo del artículo 20 que fue materia del título anterior, precisamente aquí es donde empezamos a ver la regulación de lo que se denomina contrato individual de trabajo, ya que como hemos visto en la relación de trabajo se presenta el contrato que es una esencia el acuerdo de voluntades entre el que presta y el que recibe un trabajo, y la manera en que se prestará, así como las condiciones las cuales como lo señala el artículo 24 de La Ley Federal del Trabajo, deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables, y también el artículo 25 de La Ley Federal del Trabajo establece el contenido que

deberán tener los escritos en que consten las condiciones de trabajo, además el mismo ordenamiento legal en su artículo 26 establece, que la falta del escrito en que consten las condiciones de trabajo, no privará al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, esto quiere decir que no obstante que no se hayan estipulado las condiciones de la relación de trabajo por escrito como por ejemplo: La duración de la jornada de trabajo entre otras, esto no quiere decir que el trabajador deba prestar labores extraordinarias sin que le sean remuneradas y pagadas en forma equitativa, esto es, que La Ley Federal del Trabajo establece normatividades limitativas, respecto de una jornada de trabajo como el caso de una jornada diurna que no será mayor de 8 horas diarias, y las excedentes trabajadas serán pagadas en una doble o 200% mas en su caso si excede de 9 horas extraordinarias a la semana; aquí podemos ver claramente que la Ley Laboral da opción para que el trabajador y el patrón puedan realizar un contrato individual de trabajo en el que fijen condiciones que no podrán ser limitadas sino que deberán tomar en cuenta las normas que para dado caso regule la ley, como se puede ver de lo establecido por el artículo 31 de la ley federal del trabajo, que establece " Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad".

De lo anterior debemos advertir que al hacerse un contrato individual de trabajo, cada una de las partes deberá tener un tanto de dicho escrito, por obvia razón de la equidad y la buena fe y debida relación en el trabajo, así pues en cuanto al contenido que debe llevar el contrato son:

A).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.

Debemos destacar la importancia de esta fracción ya que es muy importante saber el nombre completo del trabajador para su debida identificación y para el papeleo o inscripción en el IMSS, además de su nacionalidad para saber que derechos sobre preferencias en vacantes de trabajo pueden tener, en cuanto a su edad, también es indispensable saber si es mayor de edad o es menor de edad pues dicha circunstancia le regula muy claramente la ley del trabajo en sus artículos 22 y 33 que establecen que la prohibición de utilización del trabajo de menores de 14 años y de mayores de 14 y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, así como establece que los mayores de 16

años podrán prestar libremente sus servicios con las limitaciones de la ley, además de que los mayores de 14 años y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezca, o a la junta de conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política; respecto del sexo, estado civil y domicilio también son muy importantes debido a los derechos que la ley les concede en cada caso.

B).- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

Es muy importante saber que tipo de relación de trabajo se da ya que si no se determina se considerará como indeterminada, además que en caso de despido injustificado para cada tipo de relación se dan diferentes derechos como por ejemplo lo establecido por el artículo 50 de La Ley Federal del Trabajo si la relación fuere por tiempo determinado menor de un año la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados y si excede de un año; en una cantidad igual a seis meses por el primer año y veinte días por cada año siguiente de prestación de servicios esto claro en los casos establecidos por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

C).- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

Esto a manera de que el trabajador no se le exija más de lo que no puede ni debe, así como que el patrón reciba una prestación de servicio debida y conforme por el contrato al trabajador.

D).- El lugar o los lugares donde deban prestarse el trabajo.

También bastante importante ya que el trabajador necesita organizarse si tiene familia en caso de que las labores tengan que ser en el extranjero o en otra ciudad, o si se deberá prestar en un solo lugar o varios.

E).- La duración de la jornada.

Importantísima para fijar hora de comida, de entrada y de salida, así como para pagar y reclamar el pago de horas extras.

F).- La forma y el monto del salario.

Que es algo primordial que en la mayoría de los caso se fija en el momento mismo de el acuerdo de voluntades para prestar y recibir una prestación de trabajo, además que sirve de base para los derechos inheres en cuanto a indemnizaciones y pagos de prestaciones labores, además de la forma o especie con que sea pagado dicho salario dentro de los términos de ley.

G).- El día y el lugar de pago del salario.

También muy necesario ya que el trabajador y el patrón deben tener en cuanta un lugar fijo, correcto y seguro en que se paguen los salarios, así como día estipulado que según la naturaleza del servicio prestado deba pagarse por semana o por quincena.

H).- La indicación de que el trabajador será capacitado a adiestrado en los término de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley laboral.

Esta es una novación legal muy importante ya que los mismos patrones para conseguir una mejor producción o dar un mejor servicio, les conviene capacitar y adiestrar a sus trabajadores y al trabajador le conviene saber mas para poder ganar más.

I).- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón,

Estas serán fijadas de acuerdo a las fechas y condiciones que sean necesarias para el patrón y el trabajador. Según la naturaleza del trabajo a desempeñar.

Por todas y cada una de las condiciones que debe contener un contrato de trabajo nos comenta el Lic. Juan B. Climent Beltrán en su Ley Federal del Trabajo comentada.

"CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO. Los tratadistas asignan al contrato de trabajo las siguientes características:

A).- Es consensual, ya que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, es decir, no requiere solemnidad ni formalidad alguna para su validez. Sin embargo, el artículo 24 de la Ley vigente exige que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito, y la falta de esta formalidad es imputable al patrón, conforme al artículo 26.

B).- Es personal, aunque esta cualidad atañe únicamente a quien

presta el servicio, al trabajador, ya que el patrón puede ser una persona moral, y además puede ser substituido sin que se modifique el contrato.

Guillermo Flores Margadant. señala que los romanos distinguen en los contratos consensuales entre contratos intuitu rei, donde lo esencial era el objeto mismo, como la compra-venta y el arrendamiento y contratos intuitu personae, en el que se trataba de la calidad individual de las personas, como la sociedad y el mandato. A este último grupo pertenece el contrato de trabajo.

C).- Es oneroso, pues establece obligaciones recíprocas; la prestación del servicio a cambio de una remuneración.

D).- Es sinalagmático, ya que establece derechos y obligaciones mutuos entre las partes, esto es bilateral.

E).- Es de tacto sucesivo, en virtud de que sus afectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante la prestación del servicio.

F).- Es conmutativo, pues de acuerdo con la definición de Planiol. "Las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas, de manera que cada una de ellas puede apreciar desde luego, el beneficio o la pérdida que le causa el contrato.

A las notas anteriores, comunes a otros contratos del Derecho Civil, agregamos estas características sui generis.

1.- Es un contrato condicionado por la ley. No es un contrato libre, regido por la autonomía de la voluntad, sino un contrato dirigido, que lleva implícita la condición de aceptar las modificaciones impuestas por la ley presente o futura, que favorezcan a los trabajadores. "Libertad de contratar- dice Mossa- no es la ley del más fuerte, porque la fuerza es enemiga de la libertad".

2.- Es un contrato dinámico, cuya estructura se integra y renueva con el conjunto de normas que regulan la prestación del servicio, a saber; las legales, las fijadas en el contrato colectivo o individual, y las derivadas de la costumbre, usos o prácticas de empresa.

3.- Es un contrato-realidad, en cuanto que su contenido no está determinado por su estructura formal, sino por las condiciones

reales en que se presenta el servicio.

REQUISITOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. a) prestación del servicio; b) por cuenta ajena; c) el carácter subordinado; d) remuneración (artículo 20 de la ley)". (39)

A su vez el autor Nestor de Buen L. nos comenta: "No es frecuente que los autores se preocupen de establecer una definición del Derecho Individual del Trabajo. Suelen, por el contrario, precisar el concepto de Derecho Colectivo que después examinaremos de modo particular. Por ejemplo Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, al iniciar el desarrollo del derecho individual del trabajo se refiere solamente al concepto de relación individual de trabajo, (P. 83), pero al tratar del derecho colectivo si siguen el sistema de proponer una definición (P. 243 del compendio). Cabanellas mantiene, en cierto modo, la misma línea de conducta, si bien, haciendo honor a su rigor metodológico, sin pretensiones definitorias nos da, al tratar del derecho colectivo, un concepto propio del derecho individual, a saber: "El que se circunscribe a la consideración mas o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un solo trabajador y su patrono" (compendio, T. II, P.42)." (40)

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

III.III

Tomando en cuenta y considerando los aspectos generales de las convenciones colectivas de trabajo se nos presenta un tema de gran importancia en la ley laboral como lo es el contrato colectivo de trabajo, definido por el art. 386 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

" Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (41)

Opinan algunos autores que el contrato colectivo, es la institución central del derecho colectivo del trabajo, y que su origen se encuentra en el siglo XIX hasta la actualidad, y debemos advertir que el contrato colectivo no substituye en su totalidad a los contratos individuales de trabajo ya que no todos los trabajadores de una empresa o establecimiento son sindicalizados, por lo tanto para estos en cualquier conflicto colectivo, por parte del patrón existiría la obligación de demostrar, el trabajo contratado, las condiciones etc. en caso de no existir contrato individual.

Ahora en cuanto a las personas o sujetos que intervienen tenemos:

- s).- Los sindicatos o el sindicato de trabajadores
- b).- Los sindicatos o el sindicato de patrones
- c).- Un solo patrón o varios patrones.

Para entender mejor que significa sindicato la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 356 "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida por el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Por lo tanto debemos señalar de modo estricto que el artículo 357 de La Ley Laboral obliga al patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato a celebrar con este cuando lo solicite un contrato colectivo, y en caso de negarse a firmar el patrón dicho contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga que establece el artículo 450.

Pero que pasa si existen trabajadores que pertenecen a varios sindicatos, pues la ley laboral en su artículo 388 dispone:

" Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que se representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, para su profesión; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresas o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo

para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria". (42)

Aquí se presenta una circunstancia muy importante ya que efectivamente, el sindicato titular de los derechos y acciones sindicales, debe estar plenamente identificado de entre los demás sindicatos que existan en la empresa o establecimiento.

En cuanto a la legitimidad del sindicato, este la tendrá siempre durante el tiempo que tenga la mayoría, y en caso de que pierda esa mayoría previa declaración de la junta de Conciliación y Arbitraje, se produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo, y el sindicato, que tenga la nueva mayoría podrá demostrar en juicio sobre la titularidad en donde mediante la prueba idónea de recuento se demuestre esa mayoría es cuando se presenta la figura de subrogación legal a través de una declaración legal.

Ahora para la validez del contrato colectivo tenemos varios requisitos que nos señala la ley laboral en su artículo 390, que nos menciona que deben ser por escrito, bajo la pena de nulidad; será en tres tantos uno para cada parte otro para depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Local de Conciliación, la que deberá anotar la fecha y hora de presentación para después remitirla a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Además dicho artículo 390 en su segundo párrafo establece que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta; aquí debemos señalar que no surtirá efectos el contrato colectivo presentado ante la autoridad, si omite señalar sobre la determinación de los salarios ya que esto constituye en elemento esencial; en caso de que omita señalar sobre jornada de trabajo, días de descanso o vacaciones, estas se verán suplidas por las disposiciones legales aplicando el artículo 393 de la ley del Trabajo.

En los colectivos de trabajo no se podrán concertar condiciones menos favorables para los trabajadores que los contenidos en el contrato vigente, como en los contratos individuales.

El contrato colectivo de trabajo contendrá, según el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

art. 391 "El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes". (43)

Es importante señalar que en los contratos colectivos se podrá establecer la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales económicas, las cuales para sus resoluciones deberán solicitar su ejecución por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando las partes declaren obligatorios artículo 392.

Otra figura que resalta mucho en el contrato colectivo es la cláusula de exclusión regulada por el artículo 395 que a su letra dice:

" En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la conclusión en él la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". (44)

Así pues tenemos que para la aplicación del contrato colectivo, precisamente por ser colectivo debemos saber ¿ a quien se le va a aplicar? la respuesta es que se extiende su aplicación

a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que le haya celebrado salvo que en el contrato colectivo se haya estipulado y convenido que ciertos trabajadores de confianza se excluyan sobre la aplicación a estas del contrato colectivo. como excepción con consignada en el artículo 184 de la ley laboral.

Estos contratos colectivos, si el sindicato titular así lo requiere el patrón o patrones en fin cualquiera de las partes celebrantes del contrato lo desean, ya sea que fuere por tiempo determinado; independientemente, o por obra determinada, podrán solicitar la revisión del contrato colectivo total o parcialmente (artículo 397); observándose las normas que establece el artículo 398.

" En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebros por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión;

II.- si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta por ciento de la totalidad de trabajadores afectados por el contrato, por lo menos". (45)

Y en cuanto al tiempo y términos en que se puede solicitar el artículo 399 nos señala:

"La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes;

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años , si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha de depósito". (46)

Lo señalado con anterioridad sin perjuicio, podrán ser revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria para la cual la solicitud de revisión se deberá

hacer por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración revisión y prórroga del contrato colectivo, artículo 399 Bis; si ninguna de las partes solicito la revisión o ejercito sus derechos como el de huelga en el caso de los trabajadores, a tiempo, dicho contrato se prorrogara por un período igual al de su duración o por tiempo indefinido artículo 400.

Las causas de terminación del contrato colectivo son:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de obra.

III.- en los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en el último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El motivo de que se separe un patrón, del sindicato que celebró el contrato colectivo con el sindicato de trabajadores, no afecta para que siga rigiendo el contrato entre este y aquél, y en caso de disolución o terminación del trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CONTRATO DE LEY.

III.IV.

Algunos autores como Mario de la Cueva piensan y opinan que el contrato de ley constituye un grado próximo a la ley y que es la más fuerte manifestación, en el campo del trabajo, así lo distingue en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo:

" El contrato-ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales. El mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de

las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida. Es, asimismo, la convicción tal, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica: Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra". (47)

¿ Pero que es el contrato de ley ?, la Ley Federal del trabajo la define en su artículo 404 que dice:

" Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen uno o más dichas entidades, o en todo el territorio nacional". (48)

Y señala la ley que también pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local (artículo 405)

Quienes podrán solicitar la celebración del contrato ley son los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores, sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas, que abarquen una o mas de dichas entidades en todo el territorio nacional. artículo 406; además que dicha solicitud, debe ser presentada a la secretaria del trabajo y previsión social en caso de referirse a dos o mas entidades federativas e industrias de jurisdicción federal o al Gobernador del estado o territorio o jefe del departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local,

artículo 407 quienes la solicite deberán justificar la mayoría de trabajadores sindicalizados artículo 408 dichas autoridades después de verificar el requisito de mayoría, y si consideran benéfica para la industria, convocaran a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados artículo 409, dicha convocatoria deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, y en los periódicos o medios que juzguen adecuados señalando lugar, fecha y hora de la reunión inaugural, dentro del plazo no menor de treinta días artículo 410. Dicha convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado o territorio o por el jefe del Departamento del Distrito Federal, o a quien se designe, en la cual se formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente artículo 411.

El contenido del contrato ley se encuentra establecido por el artículo 412 de la ley federal del trabajo que a su letra dice:

" El contrato-ley contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV,V, VI Y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes". (49)

En dicho contrato como en el contrato colectivo se podrán establecer cláusulas de excusión y las referidas en el artículo 395 y su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato de ley en cada empresa artículo 413.

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los

trabajadores y patrones y aprobado esto se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de cada entidad federativa, declarando contrato. Ley en la rama de la industria considerando, y para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en dichas zonas artículo 414.

Para tales efectos y para ser elevado a la categoría de contrato ley, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del estado y territorio o el jefe del departamento del distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407.

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406.

III. Los peticionarios acompañarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación "Diario Oficial" de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones:

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado de Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley;

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá aclarar la obligatoriedad del contrato-ley." (50)

Empezarán a producir efectos el contrato ley a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el

periódico de la entidad federativa salvo en aquellos casos en que la convención señale fecha distinta artículo 416. El contrato se le aplicará, aunque existan disposiciones contrarias en los contratos colectivos, salvo que sean favorables al trabajador artículo 417; para la administración del contrato ley en cada empresa ésta corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores, la pérdida de la mayoría produce la de la administración, previa declaración de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato ley puede ser revisado, y para tal efecto se deberán observar las normas del art. 419 de la Ley Laboral que a su letra dice:

" En la revisión del contrato-ley se observaran las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos del trabajadores o los patronos que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría , convocara a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención, que se registrá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el jefe del departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale con fecha distinta." (51).

Estas revisiones también se podrán hacer cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, la que se deberá solicitar por lo menos, sesenta días antes del

cumplimiento de un años transcurrido, desde la fecha en que surte efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley (art. 419 bis), y en caso de que ninguna de las partes haya solicitado la revisión o ejercitado el derecho de huelga, dicho contrato se prorrogara por un período igual al que se hubiese fijado para su duración (art. 420).

El Contrato Ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes, legitimadas.

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a convenio, salvo el caso que aquellos ejerciten el derecho de huelga (art. 421).

Para algunos otros autores como Baltasar Cavazos Flores, el contrato ley, no constituye una realidad en su naturaleza de ser contrato y mucho menos ley.

" Por definición legal contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

El llamado contrato-ley ni es contrato ni tampoco es ley. NO es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo: Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo". (52)

A continuación señalaremos alguna diferencias entre el contrato colectivo y el contrato ley:

" El contrato-ley solo puede ser celebrado por uno o por varios sindicatos de trabajadores. Así mismo debe celebrarse por varios patronos, a diferencia del contrato colectivo , que puede ser celebrado por un solo patrón su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria

en: a) todo el país v) varios estados, c) un estado; d) en una zona económica que abarque varios estados, o e) en una zona económica que forme parte de un estado.

Al contrato-ley también se le conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio.

Sus principales diferencias con el contrato colectivo son: 1. El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa. 2. el contrato-ley se solicita ante la Secretaria del Trabajo, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 3. El contrato-ley debe otorgarse por varios patronos; el colectivo puede ser firmado por uno solo. 4. El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; el colectivo 60 días antes de su vencimiento. 5. El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido". (53)

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO TERCERO

- (38) NESTOR DE BUEN, JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS, PRIMERA EDICION, 1993, EDITORIAL PORRUA S.A., PAG. 111.
- (39) JUAN B. CLIMENT Op. Cit. pp. 81 Y 82.
- (40) NESTOR DE BUEN L., DERECHO DEL TRABAJO, NOVENA EDICION, 1992, EDITORIAL PORRUA S.A., PAG. 26.
- (41) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p. 108
- (42) Loc. Cit.
- (43) Ibid p. 109
- (44) Loc. Cit.
- (45) Ibid p. 110
- (46) Loc. Cit.
- (47) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p. 474, edic. SEXTA
- (48) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p. 111
- (49) Ibid p. 112
- (50) Ibidem p. 113
- (51) Ibidem pp. 114 Y 115
- (52) BALTASAR CAVAZOS Op. Cit. p. 289
- (53) Ibid p. 290

CAPITULO CUARTO

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA PATRONAL EN LAS PRESTACIONES LABORALES

IV.I PATRON PERSONA FISICA

IV.II PATRON PERSONA MORAL

IV.III PATRON SUBSTITUTO

IV.IV PATRON INDIRECTO

A) INTERMEDIARIOS

B) CONTRATISTAS

C) BENEFICIARIO DIRECTO

**IV.V RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL
DERECHO CIVIL.**

A) COPROPIEDAD

B) OBLIGACION MANCOMUNADA

CAPITULO CUARTO

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA PATRONAL EN LAS PRESTACIONES LABORALES.

IV.I. PATRON PERSONA FISICA.

Las leyes viejas o anteriores como denominan algunos tratadistas del derecho, a los años 1931 y 1970; ya ventilaban la existencia del concepto de patrón en dos aspectos muy importantes patrón persona física y patrón persona jurídica, a lo cual debemos entender por la palabra jurídica que se referían a una persona jurídica colectiva, debidamente reconocida por la ley como persona moral, así pues como antecedente nos referimos a tal circunstancia, puesto que para el presente tema se debe distinguir a estos dos tipos de caracteres de la figura PATRON.

Al referirnos al primer carácter de Patrón en su concepto físico tratamos de emplear la palabra para entenderla como el estar hablando de una persona individual, un ser humano que puede caracterizarse en lo singular ya sea hombre o mujer, que sea el propietario de la fuente de trabajo en la que presta sus servicios el trabajador, y de quien depende y está subordinado dicho trabajador, aquí cabe hacer notar que el trabajador siempre será persona física caso que no sucede con el patrón pues este siempre tendrá las posibilidades de ser físico o persona jurídica colectiva.

El concepto patrono.

"El art. cuarto de la Ley vieja decía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su art. 10 que "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo". (54)

Ahora bien, avocándonos al derecho procesal del trabajo,

tenemos que una de las dos personas mas importantes en el aspecto judicial laboral, lo es el Patrón en su figura de parte demandada; al referirnos a las dos personas mas importantes del derecho procesal laboral estamos hablando del Sujeto Activo titular de la acción, generadora y activadora del procedimiento laboral y por otro lado al Sujeto Pasivo en toda la demanda judicial, al respecto nos comenta Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra Derecho Procesal del Trabajo.

PARTES

"Trataremos ahora de las dos personas mas importantes en el drama judicial: nos referimos al protagonista y al antagonista, cuyo contraste dialectico constituye la acción y la fuerza motriz del proceso, ya que, en realidad, en ellos se centra toda la importancia del proceso. Comúnmente se denominan partes, por lo que seria interesante inquirir cual seria la definición de las mismas, dada la posición agnóstica que sume la ley a este respecto. Entenderemos por parte, a las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal. Es problema cotidiano en los tribunales el establecer, en determinado proceso, quienes son partes y quienes no. En este aspecto, es conveniente adoptar la clara opinión de Chiovenda, en el sentido de que las partes se constituyen, una en el sujeto y la otra en el sujeto pasivo de toda demanda judicial.

Entre estos dos polos de acción judicial se debe mover toda la técnica procesal, que permite que el ejercicio de la acción se complemente con la comunicación al demandado y la oportunidad de defensa y contradicción, entendida esta como la imposibilidad de decidir sobre el contenido de una demanda, si no se menciona o se cita debidamente a la parte contra la cual se interpone. De esta forma, observamos el elemental principio de establecimiento de la controversia y cumplimos con el viejo adagio que señala "si quieres que surja un poco de justicia, escucha a la otra parte.

"Numerosas páginas de variados tratados sobre temas procesales se han destinado a tratar de concretar o definir lo que debemos entender por parte, y como producto de ello, aparecieron alambicadas definiciones que, si bien han brindado a la ciencia jurídica excelstitud y profundidad en el estudio, poco han proporcionada de la buscada sencillez que el proceso requiere en su integración." (55)

Procesalmente la Ley Federal del Trabajo indica que son partes en el proceso del trabajo las personas físicas y morales

que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, salta a relucir el tema de la Capacidad porque al tratar lo relativo a las personas que comparecen en juicio se debe acreditar si guarda calidad suficiente para comparecer y defenderse en juicio, esto es, deben acreditar de modo fehaciente que tienen el carácter e interés para comparecer a juicio, debido a que les pueda afectar algún acto procesal del juicio, por lo que deben acudir a hacer valer sus derechos.

El patrón persona física en realidad tiene pocas acciones que hacer valer como parte generadora de un juicio, una de ellas lo es la rescisión de contrato y al respecto opina el Lic. Francisco Ramírez Fonseca.

Acciones individuales

Patrones

"Pocas en número son las acciones que, en lo individual, competen a los patrones.

En lo que a rescisión de contrato se refiere, de acuerdo con un criterio que ha venido sustentando la Suprema Corte, los patrones no pueden ser actores o, lo que es lo mismo, no pueden ejercitar la acción de rescisión. Deben despedir y esperar la demanda del trabajador para, en calidad de demandados, oponer las excepciones procedentes.

Sobre el particular, en nuestro libro El Despido (grupo Editorial, S.A., pp. 50, 51, 52, 53 y 54) dijimos lo siguiente:

"Lo normal es que el patrón despida al trabajador cuando decide prescindir de sus servicios; pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta de rescisión del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo. En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutoriado que le sea favorable, la ruptura de la relación se presenta hasta este momento procesal. Si la acción intentada naufraga, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse.

"Distinguidos tratadistas están de acuerdo con nuestro criterio en el sentido de la procedencia de intentar la rescisión por vía de acción.

"En Mario de la Cueva podemos leer: << La rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: el primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y el patrón

deben ejercitar ante la autoridad competente la acción de rescisión alegando la causa que la justifica, por lo que, durante la tramitación, subsiste la relación de trabajo, y, consecuentemente, las respectivas obligaciones, es decir, prestación, de servicios y pago de salarios. El segundo sistema tradicionalmente practicado en el derecho alemán, permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón >> (Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.).

"Alberto Trueba Urbina, en su Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, opina que: << Por esto la acción laboral es social y a cargo de los trabajadores, sin que ello impida el derecho de los patrones para exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de obligaciones derivadas de las relaciones entre el trabajo y el capital... Estas mismas acciones definidas respecto de los trabajadores pueden adoptarse también respecto de los patrones, pues estos individual y colectivamente pueden solicitar la rescisión del contrato de trabajo y la modificación de las condiciones de prestación de servicios en los términos y casos previstos de la ley... También los patrones pueden ocurrir a los tribunales para que estos hagan que se respeten sus derechos derivados de las relaciones laborales.>>"

"Nuestro mas alto Tribunal, en ejecutoria relativamente reciente cambio su criterio original identificandolo con quienes sostienen que la rescisión se tienen que hacer valer por vía de excepción.

"Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo resulto legalmente inexistente (A. M. 3087/75. Juan Pérez Damian. 30 de agosto de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho

Alvarez. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo).

"Por una primera parte nos parece débil el razonamiento doctrinal de que dada la causal se haga imposible la continuación de la relación de trabajo. El patrón, en el supuesto que analizamos, tiene el derecho, no la obligación de rescindir el contrato, y toca a el juzgar sobre la gravedad de una falta que eventualmente haga si no imposible, cuando menos no deseable la continuidad de la relación. Por lo demás, es probable que prefiera ejercitar la acción para no incurrir en la responsabilidad de pagar salarios caídos en el caso de un laudo adverso.

Puede el patrón, también, demandar el cumplimiento de ciertas obligaciones a cargo de los trabajadores, ya sean legales o contractuales. Tal es el caso de la modificación en las condiciones de trabajo (Art. 57, in fine, de la Ley), el trabajo de horas extraordinarias permitidas por la Ley (Art. 68), el trabajo en días de descanso obligatorio (Art. 75), el pago de deudas (Art. 110-I de la Ley), el cumplimiento de diversas obligaciones de los trabajadores (Art. 134) y el cumplimiento de obligaciones derivadas de casas habitación proporcionadas por la empresa (Art. 153)". (56)

Pero como parte pasiva y demandada en juicio el patrón persona física puede intervenir, tantas veces como derechos tiene el trabajador para demandar al patrón.

También puede darse el caso en que exista controversia o conflicto entre patronos, aunque sea una hipótesis de muy difícil realización; que si bien es cierto, lo comentaremos mas adelante en el punto de Patrón, Persona Moral.

IV.II

PATRON PERSONA MORAL

En el capítulo II, punto II.II vimos lo que conocemos como la figura de patrón: Es la persona física o moral que utiliza lo servicios de uno o varios trabajadores.

Pero que entendemos por persona, el autor Juan Palomar de Miguel en su obra Diccionario para Juristas nos da la definición:

"Persona. Cfr. Intuitu personae, ratione personae, universitas personarum.

"Persona. Individuo de la especie humana; sujeto de Derecho; la que tiene todo aquello que se requiere para el calificado desempeño de un cargo o para realizar en forma adecuada una tarea o trabajo." (57)

Así pues al tener en claro lo que es persona y lo que significa, tenemos que la Ley Federal del Trabajo maneja en la definición de patrón, dos tipos de personas la física y la Moral y entendemos por tal según la definición del autor citado con anterioridad Juan Palomar de Miguel.

"Persona Moral.- Persona Jurídica.

Persona Jurídica.- Ser o entidad capaz de derechos y obligaciones aunque no tenga existencia individual física; como las asociaciones, corporaciones, sociedades y fundaciones". (58)

Al respecto opina el Autor Ignacio Galindo Garfias en su obra Derecho Civil:

"LA PERSONALIDAD MORAL

La personalidad colectiva.- La locución "personalidad jurídica", suele usarse para aludir a la persona moral (sociedades, asociaciones, etc.).

No habría inconveniente en aceptar el uso del calificativo "jurídica", siempre que no se pretenda reservarlo a la persona moral, en oposición al concepto de persona física. La personalidad, de la cual gozan las personas físicas y las personas morales, es en uno y otro caso, un concepto de derecho; en otras palabras, la personalidad es "jurídica" en ambos supuestos. En cuanto la personalidad no sea jurídica, el concepto es extraño al Derecho.

Se trata de un concepto elaborado por la técnica jurídica, que sirve para deslindar un conjunto de cualidades requeridas por la norma, para que el agente de una cierta conducta humana, se reputa capaz de derechos y obligaciones, deberes y facultades, es decir, de relaciones jurídicas.

Al concepto de personalidad se llega a través de la norma jurídica, de la misma manera que para conocer los hechos jurídicos es preciso referirse al ordenamiento que califica determinados hechos de la naturaleza, con exclusión de otros,

como acontecimientos susceptibles de producir efectos de derecho.

En el Derecho moderno, las sociedades, asociaciones y fundaciones, gozan de personalidad. Aunque no son personas, son conjuntos organizados de seres humanos o de bienes destinados a un fin lícito, y en razón de dicha finalidad reconocida como lícita, el Derecho objetivo les ha atribuido personalidad mediante una construcción estrictamente jurídica o mejor, mediante la creación normativa de la personalidad, de la misma manera aunque por diversa razón, que le reconoce personalidad a la persona física.

Si tratamos de saber quiénes son personas en Derecho, debemos recurrir a los textos de un determinado ordenamiento positivo en cierto momento histórico y en cierto lugar, para desprender inmediatamente de allí, de acuerdo con las disposiciones legislativas o consuetudinarias, cómo está delimitado el concepto de persona en cada caso." (59)

Una vez que sabemos a que nos referimos por Persona Moral, trataremos de aplicarla al derecho Laboral, y tenemos que la Persona Jurídico Colectiva, llamada Persona Moral, es un sujeto de derecho que la Ley Laboral regula en cuanto a sus actividades, derechos y obligaciones que este caso recaen sobre el Patrón, este tipo de persona regularmente se constituye con fines lucrativos de tipo mercantil, aunque también lo pueden ser de carácter civil como las asociaciones civiles, etc., estos sujetos del derecho laboral al tener obligaciones en su carácter de patrón responden ante el trabajador y las autoridades laborales con el patrimonio con que cuentan ya que sabemos que estas cuentan con una personalidad y patrimonio propio, los cuales son para el logro de los fines para los que fue creada dicha persona moral, ya que al ser integrada por un cierto número de personas físicas, estas para la constitución de la moral deben aportar, ya sea acciones o ya sean cuotas, etc., además de obtener elementos suficientes para su función; asimismo sabemos que dicha Persona Moral debe estar representada por un órgano o persona física con facultades suficientes para velar por los intereses ya sean de Administración, Dominio o simple poder de representación ante las autoridades y terceros.

Este punto es importante ya que en el derecho laboral en muchas ocasiones se llega a mal interpretar o confundir lo relativo a la figura del patrón y persona moral, así como propietario de la negociación o empresa; y tenemos que en el

caso de las personas morales el trabajador que realice labores para beneficio de una persona moral, dicha persona moral será su patrón para efectos de prestaciones y obligaciones laborales, a menos que se trabaje para un intermediario o contratista que tengan elementos de trabajo propios para el trabajo, caso en el cual estos serán los patronos.

En la figura que trata este punto es importante distinguirla puesto que la colectividad de personas físicas en caso del patrón se rige por las leyes civiles, mercantiles y laborales.- (en el caso de sindicatos patronales) y la colectividad de personas físicas en el caso del trabajador se rige únicamente por las leyes laborales (coaliciones, sindicatos, etc.).

Para una mejor comprensión vemos necesario citar al autor Ignacio Galindo Garfias, que en su obra Derecho Civil, nos ilustra con lo siguiente:

"Principio y fin de la personalidad colectiva.- En cuanto a la personalidad moral del Estado, las sociedades, las asociaciones civiles y las fundaciones, se debe distinguir, por lo que se refiere al momento de iniciación de la personalidad, las entidades de Derecho público y las de Derecho privado.

Respecto de la personalidad en Derecho público de la iniciación, de su personalidad, requiere analizar separadamente la cuestión, según que se trate de la Nación o de las otras entidades de Derecho público o sea los Estados de la Federación, los municipios y los organismos descentralizados.

Una nación adquiere personalidad jurídica, tanto en el Derecho internacional como en el Derecho interno, en cuanto se ha constituido como Estado independiente y soberano y se encuentra políticamente organizada, cualquiera que sea la forma de su gobierno.

"La personalidad jurídica de una nación, se impone como necesaria al Derecho objetivo, pues deriva de su calidad de soberano y de su organización constitucional.

La personalidad de la nación, expresa en el ámbito jurídico la unidad social y política que existe en los gobernados entre sí y con el poder público; unidad que se expresa con el vocablo "Estado", que no se refiere únicamente a los órganos del gobierno y del poder público, sino a esa unidad constituida por los gobernantes y los gobernados, organizada políticamente por la

constitución de cada país.

El artículo 39 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que "La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público emana del pueblo y se constituye para beneficio de éste. El pueblo tiene, en todo tiempo, el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno".

En nuestro régimen federativo los Estados de la Unión, como entidades libres y soberanas en lo que atañe a régimen interior, de acuerdo con el artículo 40 de la Constitución, participan, dentro de sus respectivos territorios, del ejercicio de la soberanía y de acuerdo con la Constitución particular de cada Estado federativo, por cuanto dichas constituciones organizan en forma unitaria el régimen gubernativo de cada Estado, éstos tienen personalidad jurídica, derivada de la Constitución Federal.

Las dependencias descentralizadas del poder público, adquieren personalidad jurídica en los términos del decreto que las crea y a partir de la fecha que en el propio decreto lo establezca. Con dicha personalidad gestiona, celebrando toda clase de actos y contratos para la realización de la finalidad o finalidades para las que han sido instituidas.

Las fundaciones gozan de personalidad jurídica, de acuerdo con las leyes de instituciones de asistencia pública y privada, cuando el acto constitutivo (acta de fundación o estatutos de las asociaciones privadas de asistencia pública), ha sido aprobado por el poder público. La capacidad jurídica de las fundaciones encuentra su extensión y límites, en la finalidad que persiguen.

En el Derecho privado, las sociedades y las asociaciones civiles, tienen personalidad a partir del momento en que el acto constitutivo ha sido inscrito en el Registro Público del domicilio que les corresponde.

Como las sociedades y asociaciones civiles de la misma manera que las sociedades mercantiles surgen de un convenio o acuerdo de voluntades (ya sea contrato o acto colectivo) se discute en doctrina si el momento en que adquieren personalidad jurídica es aquel en que se realiza el acuerdo de voluntades en que los socios o asociados convienen en formar la persona jurídica o si, por el contrario, el dato decisivo es la inscripción en el Registro Público del acto constitutivo.

El problema de la constitución de una sociedad o asociación presenta dos aspectos: a) el interno, que regula las relaciones jurídicas de los actos asociados entre sí, y b) el externo, que se refiere a las relaciones del grupo de socios o asociados, considerados unitariamente respecto de los terceros.

Teniendo en cuenta que la personalidad jurídica es la manifestación exterior de un pluralidad de personas, de bienes y de voluntades que mediante la organización y coordinación de esfuerzos realizan la finalidad de la sociedad o la asociación, el acto de exteriorización se produce mediante la publicidad del registro en el que se ha llevado al cabo la inscripción de la constitución de la sociedad o asociación.

Las relaciones de los socios o asociados entre sí, que permanecen en el ámbito interno, no se desenvuelven en función de la personalidad jurídica de la sociedad o asociación, sino en las relaciones normales de todo convenio o acuerdo de voluntades que crea derechos y obligaciones entre las partes únicamente. La personalidad jurídica unifica un patrimonio y organiza voluntades para la realización de la finalidad social o asociativa, que en las relaciones con terceros requieren la existencia de un conjunto patrimonial de bienes, separado de los bienes particulares de cada uno de los socios; del cual patrimonio es titular la sociedad por modo que la personalidad moral de ella, unifica alrededor de la finalidad social, voluntades y bienes organizados que responden separadamente de los socios, de las obligaciones. Ahora bien, en el comercio jurídico, para que el contrato de sociedad produzca efectos contra terceros, se requiere de acuerdo con el artículo 2694 del Código Civil, que el contrato en que se constituya una sociedad o una asociación se inscriba en el Registro de Sociedades Civiles, según lo disponen los artículos 2673 y 2694 del Código Civil.

Por otra parte, el artículo 2691 del Código Civil establece que la falta de forma prescrita para el contrato de sociedad, no impide que éste produzca todos sus efectos entre los socios y que éstos no podrán oponer a terceros que hayan contratado con la sociedad, dicha falta de forma.

La personalidad de los sindicatos y asociaciones profesionales de trabajadores o de patronos se rigen por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la cual el registro del sindicato se hace ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda a la que otorgará o denegará la inscripción del sindicato (artículos 367, 368 y 374 de la citada

ley).

La personalidad moral de las asociaciones y sociedades civiles y mercantiles se extingue al concluir la liquidación.

De las causas que dan origen a la disolución de las asociaciones y sociedades, bastará decir por ahora, que aparte las que menciona la ley que rige a la asociación o sociedad que va a extinguirse (el Código Civil o la Ley General de Sociedades Mercantiles), los socios o asociados, pueden pactar por acuerdo de voluntades tomado conforme a los estatutos, otras causas que den lugar a la disolución de la personalidad moral.

Puesto que las sociedades y asociaciones nacen por efectos del acuerdo de voluntades de los socios, la disolución debe ser también por el acuerdo de la voluntad de los socios o asociados, tomado en asamblea y por el número de votos que se requiera de acuerdo con los estatutos sociales.

El acuerdo de disolución, propiamente no basta para extinguir la personalidad moral de la sociedad o asociación. Como consecuencia del acuerdo de disolución, la sociedad o asociación entrará en estado de liquidación. Durante la liquidación, la personalidad moral no se extingue, pues durante el período de liquidación subsiste una capacidad restringida. El liquidador o los liquidadores sólo podrán llevar al cabo los actos necesarios y conducentes a la liquidación del haber social, concluyendo los negocios que estaban pendientes en el momento en que la asamblea decretó la disolución para atribuir entre los socios el remanente que resulte después de cubrir las deudas sociales.

La personalidad queda extinguida, cuando después de que hayan sido satisfechos los créditos a cargo de la sociedad, se aprueba la gestión de los liquidadores y se distribuye entre los socios aquella parte del patrimonio social que sobre después de cubierto el pasivo. El acta final de liquidación deberá ser inscrita en el Registro Público del domicilio de la sociedad.

La personalidad de las fundaciones se extingue cuando el poder público revoque el decreto que autoriza el funcionamiento de la fundación". (60)

Es un tema muy interesante la substitución de patrón y se encuentra regulado por el art. 41 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores". (61)

Esta Institución tuvo su nacimiento en la Ley del Trabajo de 1931 y fue adoptada por la legislación vigente, con sus variantes pero, en sí, fue la base de su regulación.

Se desprende de una interpretación del Art. 41 Laboral que no obstante que un patrón deje de serlo por ser substituido por otro deberá seguir latiendo y en vigencia intacta la relación de trabajo, y además conservar sus características propias inherentes como lo es la antigüedad, derecho de aguinaldos, vacaciones, etc., el hecho de que una persona tenga una empresa y en esta empresa trabajen cierta cantidad de trabajadores, si el propietario decide venderla a otro sujeto con todo y herramientas y demás elementos necesarios para el funcionamiento, también se deberá integrar a este traslado de dominio las obligaciones que existan con los trabajadores sujetos de la relación laboral, en dicha empresa o fuente de trabajo, el nuevo patrón o dueño de la empresa será responsable de dichas obligaciones laborales, pero también lo será el anterior dueño en el término de 6 meses contados a partir del aviso que se les da a los trabajadores, respecto de la substitución patronal.

Si bien es cierto la relación de trabajo, nace del acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, y que a falta del patrón termina la relación laboral, esto sucede cuando el patrón, muere pierde sus facultades mentales etc., pero en el caso de substitución el trabajador tiene garantizados sus derechos laborales.

Al respecto opina Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 5o. edición:

"El término sustitución de patrono expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La institución es una bella reglamentación de la Ley de 1931, que pasó a la legislación vigente, con el único cambio de la noción de contrato por el de relación de trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el patrono sustituido deja de ser solidariamente responsable con el sustituto". (62)

De la misma manera para apoyo de nuestra opinión citamos las siguientes Tesis Jurisprudenciales:

"Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Seminario Judicial de la Federación
Epoca: 8 A
Tomo: XII-Diciembre
Página: 925

PATRON SUBSTITUTO. SI ESTE ASUME LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA RELACION LABORAL, EL SUBSTITUTO YA NO TIENE POR QUE RESPONDER DE LAS PRESTACIONES CONDENADAS. INAPLICABILIDAD DEL TERMINO QUE SEÑALA EL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el caso de que dos personas sean demandadas, una física y la otra moral, teniendo la segunda de ellas el carácter de patrón sustituto respecto de la primera, si la persona moral asume la responsabilidad en cuanto a la relación del trabajo, la persona física demandada ya no tiene por que responder del pago de las prestaciones a que fue condenada la persona moral en el laudo dictado, puesto que ésta será la que en su momento haga el pago correspondiente. Al ser esto así, no se da en el caso la sustitución patronal en estricto sentido y, por lo tanto, es inaplicable el término de seis meses para que el patrón sustituto sea solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley, que señala el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 74/93. Raúl Ramírez y coagraviados.
13 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. Secretaria: Sara Olivia González Corral.

Instancia: Tribunales Colegiados Circuito
Fuente: Seminario Judicial de la Federación
Epoca: 8 A
Tomo: XIV-Septiembre
Tesis: III. T. 258 L
Página: 441
Clave: TC031258 LAB

SUBSTITUCION PATRONAL. ES NECESARIA LA CONTINUIDAD EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABA EL PRIMITIVO PATRON PARA QUE EXISTA LA.

La titularidad de los bienes de una empresa o el lugar de prestación de servicios, estimados de manera abstracta, nada significan en el derecho laboral, si no es que tales bienes se dedican a las actividades económicas con la intervención de la energía humana desarrollada por los factores de la producción: capital y trabajo; de suerte que, si una persona física o moral, solamente adquiere, por cualquier medio legal, tales bienes o el lugar en donde previamente a la adquisición se encontró ubicada la unidad económica de producción o distribución de bienes, pero sin que tal adquirente continúe con las labores propias de la fuente laboral relativa, en tal supuesto, no hay, jurídicamente, la substitución patronal que prevé el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, ya que para que tal figura jurídica se dé, es indispensable que se pruebe que la persona a la que se atribuye el carácter de patrón sustituto, prosiga con las actividades atenuantes a la fuente laboral adquirida, cuando tal substitución es negada.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 17/94. Banca Serfin, S.A. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Epoca: 7 A

Volumen: 181-186
Parte: Sexta
Página: 138

PATRON SUSTITUTO, OBLIGACIONES DEL.

Aún cuando la fuente de trabajo hubiera sido adquirida mediante remate judicial, el nuevo adquirente debe considerarse como patrón sustituto y el mismo es responsable de las obligaciones obrero patronales anteriores a la fecha de la sustitución, puesto que en el pasivo de la empresa debe considerarse incluido el adeudo a los trabajadores.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo en revisión 110/78. Arroceros Cosmos, S.a. de C.V.
15 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Domínguez Vilorio." (63)

Cabe hacer mención que existen algunas dudas respecto de los casos en que se transmite tan solo una sucursal de una empresa con varias sucursales en el país o países, esto se debe considerar que aunque no se transmita la totalidad de la empresa, basta con que se transmita una sucursal que reúna los requisitos de ser establecimiento para que se pueda dar la sustitución patronal, ahora en el caso de que solo se transmita o venda parte de maquinaria, útiles y herramientas no se podrá dar la sustitución patronal con los trabajadores que utilizaban dicha maquinaria o útiles, ya que es necesaria la transmisión de una unidad económica.

También resalta la circunstancia de que al existir un contrato individual o colectivo de trabajo entre el patrón y el trabajador o sindicato, este contrato no varía, ni pierde validez alguno, aunque a pesar de que no se tome en cuenta la opinión de los trabajadores para la venta de la empresa o negocio, bien es cierto que es obligación del patrón dar aviso a los trabajadores respecto de la sustitución patronal para que estos en el término de 6 meses puedan ejercitar sus acciones que tuvieren en contra del anterior patrón o del nuevo, quienes serán **SOLIDARIAMENTE RESPONSABLES**.

Pero la responsabilidad del patrón sustituido tiene una limitante este solo responderá de las obligaciones que se hubiesen dado hasta antes de la sustitución y no a las posteriores, previo aviso que se les haya dado a los trabajadores de la sustitución y en tanto no lo hagan el patrón sustituido será responsable en forma indefinida, pues no podrá correr el término de prescripción.

Para apoyo de lo anterior citamos las sig. Tesis Jurisprudencial:

"Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Epoca: 7 A
Volumen: 103-108
Parte: Sexta
Página: 161

PATRON SUBSTITUTO, OPERA LA FIGURA DE, AUN CUANDO LA SOCIEDAD DEMANDA SE HAYA INTEGRADO EN FECHA POSTERIOR A AQUELLA EN QUE SE DIO POR TERMINADA LA RELACION LABORAL ENTRE EL ACTOR Y EL PATRON SUBSTITUIDO.

Resulta intrascendente que la sociedad respecto de la cual se demanda la substitución patronal, se haya constituido en fecha posterior a aquella en que se dio por terminada la relación laboral entre el actor y el patrón que se pretende substituir, dado que la figura de patrón substituto, atento a los términos en que esta redactado el actual artículo 41 de la Ley Laboral, opera no solo en cuanto ala continuación de la relación laboral, sino también para que el patrón substituto responda de las obligaciones derivadas del contrato o de la Ley anteriores a la substitución, como puede ser, en un caso, la relatividad a la ejecución del laudo condenatorio dictado en contra del patrón substituido. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 219/76. Compañía Farmacéutica Mexicana, S.A. 27 de septiembre de 1977. Ponente: José Martínez Delgado." (64)

Se presenta otra circunstancia muy pero muy importante que sucede con la continuación al momento de efectuarse la substitución, al respecto opina Mario de la Cueva en su obra multicitada El nuevo derecho del trabajo 5o. edición.

"Continuación de los juicios y ejecución de los laudos pendientes al momento de efectuarse la substitución: la substitución de patrono arrojó la pregunta acerca de la condición de los juicios y de los laudos pendientes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de efectuarse la substitución: ¿deben seguirse y ejecutarse en contra del patrono substituido? Dentro de esta hipótesis ¿pueden ejecutarse los laudos sobre los bienes de la empresa, no obstante la substitución?, ¿pueden o deben seguirse o ejecutarse en contra del patrono substituto? Si se acepta esta segunda posibilidad ¿qué procedimiento debe seguirse para que el patrono substituto adquiera noticia de la existencia del juicio o del laudo y pueda

defender sus derechos?

A) Colocados dentro de las normas de la Ley nueva diremos que si no se dio aviso a los trabajadores de la substitución, los juicios pueden seguirse y los laudos ejecutarse contra el patrono substituto y sobre los bienes que formen la empresa. Comprendemos que los maestros de derecho civil tal vez sostengan que la ejecución de laudos sobre los bienes de la empresa, que ya pasó a ser propiedad de otra persona, la que quizá no supo de la existencia de los juicios y laudos, viola la garantía de audiencia del art. 14 de la Constitución; pero respondemos que el patrono substituto incumplió la obligación de informar a los trabajadores de la substitución, omisión que no puede causar daño al inocente.

B) La naturaleza de la institución resuelve otra de las interrogantes que propusimos, pues su efecto fundamental consiste en colocar al adquirente en la condición del vendedor, con todos los derechos y obligaciones que le correspondían. Ahora bien, la responsabilidad no puede desaparecer por el hecho de que ya se hubiesen ejercitado las acciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues para que así ocurriera sería indispensable una disposición de la Ley que la decretara; y resultaría monstruoso que el laudo que ordena la reinstalación de un trabajador no pudiera ejecutarse.

C) Partimos ahora de la hipótesis de que los trabajadores recibieron el aviso de la substitución del patrono: en diversas ejecutorias, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que en los casos de substitución de patrono debía iniciarse un juicio nuevo contra el substituto a fin de que se decidiera si era un patrono nuevo, juicio en el que pudiera defender sus derechos; pero en la ejecutoria de 5 de noviembre de 1936 (Amparo directo 1478/36/2a., Cía. mexicana radiodifusora fronteriza, S.A.) la Cuarta Sala cambió el rumbo de la jurisprudencia y estableció que la controversia debía resolverse en un incidente, al que la doctrina denominó incidente de substitución de patrono.

Ha sido y es frecuente la promoción del incidente, pero la cuestión que nos proponemos ahora va más allá de ese proceder: ¿están obligados los trabajadores a promover ese incidente, de tal suerte que si no lo intentan no podrán ejecutar los laudos sobre los bienes que forman la empresa? Nuestra respuesta es negativa y la fundamos en el art. 723 de la Ley y en la doctrina general de la relación de trabajo:

Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo. La Junta (de Conciliación y Arbitraje), a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar al juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

El precepto otorga al patrono sustituto la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio, y si no lo hace, no puede hacer valer su inhibición en perjuicio del trabajador. Por otra parte, ni el art. 723, ni norma alguna, impone al trabajador la obligación de promover el incidente o de llamar al juicio al nuevo patrono, ni existe razón o motivo para que no pueda ejecutarse un laudo sobre los bienes que forman la empresa, esto es, para regresar al ya citado ejemplo de la reinstalación, nada puede detener la ejecución del laudo, pues su efecto consiste en reintegrar al trabajador en un derecho que nunca debió desconocerse, y el cual, según explicamos en un apartado anterior, es oponible a cualquier adquirente de la empresa y al trabajador que estuviese desempeñando el puesto. Estas conclusiones son, además, una consecuencia obligada de la teoría general de la relación de trabajo, concebida como una situación jurídica objetiva, sobre la que no ejerce ni puede ejercer efecto alguno el cambio de titular de la empresa; por lo tanto, el trabajador no tienen que inquietarse por la persona propietaria de la empresa, principio cuya mejor manifestación se encuentra en el art. 686 de la Ley que autoriza a los trabajadores para proponer sus demandas con sólo indicar "la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar, donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrono", sin que se necesario que expresen "el nombre y apellido del patrono o la denominación o razón social de la empresa".

D) Para concluir daremos que la intervención del patrono sustituto en el juicio no modifica la condición que guarde el procedimiento, por lo tanto, substituye al patrono o colaborador con él en las etapas sucesivas del juicio". (65)

Al respecto también opina el Autor Roberto Muñoz Ramos en su obra Derecho del Trabajo.

"Declaración de patrón sustituto.

Al operarse la sustitución de patrón, es frecuente que se encuentren tramitando en contra del patrón sustituido algún juicio por responsabilidad laboral. Como el patrón sustituto es responsable solidario, cabe plantearnos dos posibilidades: si se debe empezar de nuevo el juicio o por el contrario, sin llamar al patrón sustituto, continuarlos hasta la ejecución del laudo.

Lo primero resultaría en perjuicio del trabajador porque bastaría para evitar la ejecución de un laudo, efectuar tantas sustituciones de patrones como se le ocurriera al demandado; y lo segundo es en perjuicio del patrón sustituto al privarle del derecho de audiencia. Para no perjudicar al trabajador y no violar la garantía de audiencia derecha ser oído y vencido en juicio consignada en el artículo 14 constitucional, consideramos que debe procederse de la forma siguiente:

El trabajador actor en un juicio que se encuentra en trámite o con laudo condenatorio, al tener conocimiento de la sustitución, y antes de la ejecución del laudo, debe promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un incidente de declaración de patrón sustituto.

En este incidente la Junta de Conciliación y Arbitraje debe oír las razones y recibir las pruebas que aporten el trabajador actor y el presunto patrón sustituto.

Si se comprueba la sustitución de patrón la Junta deberá dictar resolución incidental de declaración de patrón sustituto. Si el juicio se encuentra en trámite, el patrón declarado sustituto tiene derecho a comparecer para que, colitigando con el patrón sustituido, lo continúe hasta su terminación; pero si sólo se encuentra pendiente de ejecutar un laudo condenatorio, el patrón sustituto responde, solidariamente con el sustituido, tanto con los bienes de la empresa que adquirió como con sus demás bienes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria dictada el 5 de marzo de 1951, en el juicio de amparo promovido por Alvarez Emitido, sostiene el anterior criterio: "La sustitución del patrón no acarrea una sustitución procesal automática, sino que es menester la sustitución de un incidente para que la junta declare la sustitución o mande llamar a juicio al patrón sustituto, si es que no ha comparecido, para que asuma los derechos y cargas procesales que le corresponden, según el carácter de actor o demandado de su antecesor, dentro del proceso. El reconocimiento o declaración de patrón sustituto

por la junta y el llamamiento a juicio deben realizarse tanto cuando se encuentran subjudice las cuestiones que se ventilan en el conflicto ante la Junta, como cuando ya están definidas por laudo condenatorio pendiente de ejecución, porque sólo de esta manera se legitima la intervención del nuevo sujeto de la relación jurídica procesal y se cumple con la garantía de audiencia de que debe gozar dicho patrón sustituto."

En tesis jurisprudencial la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que: "La declaración de patrón sustituto, que hagan las Juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituyen un acto de procedimiento que sólo es reclamable en vía de garantías, cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones controvertidas y, por lo tanto, el juicio constitucional ante un Juez de Distrito, reclamando tal declaración es improcedente."

El patrón sustituto, en caso de que hubiere adquirido la empresa libre de responsabilidades laborales, puede repetir civil, y aún penalmente, contra el sustituido. "Es indudable resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el día 5 de noviembre de 1936, en el amparo directo 1478/36 que el patrón sustituto tienen que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan con la facultad de repetir contra el vendedor y aún de ejercitar en su contra no sólo la acción civil sino aún la penal si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquirí libre de gravámenes." (66).

Por otro lado el autor Baltasar Cavazos Flores sin llegar al fondo del asunto se concreta diciendo en su obra El Derecho Laboral en Iberoamérica.

"La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o el establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas ante de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido este período, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Para que tenga lugar la sustitución bastará con que el patrón venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el

manejo, en parte importante de los servicios, o bien, que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón. Los que adquieran la empresa en estas condiciones, o por cualquiera otra causa, son patronos sustitutos. Por otra parte, esto se complementa con la obligación que tiene el patrón de dar aviso al Sindicato o a los trabajadores de la sustitución real y efectiva de la empresa o establecimiento, no sólo para fincar la responsabilidad del patrón sustituto, sino también para que los trabajadores tengan conocimiento de la sustitución o de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la consiguiente responsabilidad solidaria". (67)

Para complementar las opiniones doctrinarias y criterios de los diversos autores citados, recurriremos también a hacer de nuestro estudio, los diversos criterios jurisprudenciales de las salas y plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los que se plasman las circunstancias de las ejecuciones de laudos laborales y diversos casos en que la ley reconoce, que no se da la figura de Patrón Substituto.

"Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 5A

Tomo: XCVII

Página: 573

PATRON SUBSTITUTO, NO LO HAY POR ARRENDAMIENTO.

Para que haya substitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económica-jurídica, llámese empresa, negociación, taller, comercio, etc., se transmita de una persona a otra, esto es, es necesario que esa unidad pase en propiedad a otra persona, pues la substitución de patrón opera mediante la transmisión de bienes, derechos y obligaciones inherentes, que salen de un patrimonio para entrar a otro; por tanto, no existe tratándose de contratos de arrendamiento de unos molinos de nixtamal, propiedad del quejoso, porque en el arrendamiento, sólo se concede el uso o goce temporal de la cosa arrendada.

Amparo directo en materia de trabajo 3345/46. Amparan Benedicto. 19 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Epoca: 5A
Tomo: XCVII
Página: 690

PATRON SUBSTITUTO, CUANDO NO SE TIENE EL CARACTER DE.

Debe concederse el amparo contra el laudo que condenó a los quejosos, como patrones substitutos del propietario de una negociación; pues si uno de ellos dió en arrendamiento el inmueble en el que se encontraba dicho negocio, y el otro quejoso se declaró apoderado del patrón, no por tener tales relaciones con el propietario del establecimiento del inmueble en que se encuentra establecida la negociación, lo que ocurre es un motivo terminación de ésta, con la correspondiente conclusión de los contratos de trabajo, y no por el hecho de que haya un apoderado, tiene éste que reportar las responsabilidades de su mandante, a no ser que exista otra causa legal de responsabilidad. Además, al obtener el propietario del inmueble, la posesión de éste, los quejosos no continuaron el giro de la negociación: sino que la clausuraron, y por tanto, no pueden admitirse que los trabajadores pudieran dirigir en contra de los mismos quejosos, la acción que procede en contra de los patrones substitutos, porque los referidos trabajadores no sirvieron, jamás a los susodichos quejosos, sino al propietario del negocio.

Amparo directo en materia de trabajo 427/46. Kanán Abraham y coagraviado. 21 de julio de 1948. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Epoca: 5 A
Tomo: CXI
Página: 1844

PATRON SUBSTITUTO, EJECUCION DE LAUDOS CONDENATORIOS PARA EL
PATRON SUBSTITUTO.

Esta Suprema Corte, en una época, dictó algunas ejecutorias en las que al tratar la situación del patrón substituto, frente a la ejecución de un laudo condenatorio pronunciada en juicio seguido en contra del patrón substituido y en el cual aquél no

había sido oído ni vencido, sostuvo que debía responder de las prestaciones que constituyeran su materia, derivadas del contrato de trabajo, por virtud de lo que previene el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, en protección de los trabajadores, procediendo, por tanto, dicha ejecución en sus bienes, sin que pudiera admitirse que se violaba el artículo 14 constitucional; porque de lo contrario bastaría que la empresa cambiase de propietario hasta en el preciso momento de ejecutarse el laudo para que, alegándose que el nuevo patrón no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciese nugatorio ante una circunstancia eventual, como es la substitución que puede ser repetida a voluntad cuantas veces se quiera, y se volviera ilusoria la aplicación de la ley, pero con posterioridad, profundizando el problema, ha fijado su criterio en el sentido de que cuando se dicte un laudo en contra del patrón substituido, es necesaria la promoción de un incidente, con el cual queda cumplido el requisito de audiencia señalado en el artículo 14 de la Constitución Federal. La cuestión jurídica surge porque la Ley Laboral, explícitamente sólo dispone que la substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes, por lo que el substituto o nuevo patrón, tendrá obligación de cumplir las obligaciones derivadas del contrato, nacidas antes de la substitución, pero como la normal 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 substitución del deudor, según la cual, el deudor substituto, queda obligado en los términos en que lo 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 para sí la responsabilidad del patrón substituido, y, por consiguiente, asume la relativa a prestaciones de trabajo, nacidas antes de la substitución, abarcando tanto las que se encuentren sub-judice ante una Junta de conciliación y Arbitraje, como las ya definidas por laudo condenatorio pendiente de ejecución; más si el crédito laboral es litigioso, cuando el acreedor (obrero), tiene conocimiento de la substitución de su deudor, debe promover ante la Junta que conoció del conflicto, en forma incidental, la cuestión surgida después de pronunciado el laudo, para que declare quién es el patrón substituto, con audiencia de éste, si pretende ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien puede hacerlo en los del patrón substituido, con audiencia de éste, si pretende ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien puede hacerlo en los del patrón substituido, 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 substituido, o del conocimiento expreso por el trabajador acreedor, porque lo contrario facilitaría la insolvencia o el fraude, solidaridad que permite al trabajador que obtuvo, exigir de cualquiera de los patrones deudores, el pago de las prestaciones a que condena el laudo.

Amparo en revisión en materia de trabajo 1521/48. Flores Osornio Joaquín. 22 de agosto de 1949. Mayoría de tres votos. La publicación no menciona el nombre del ponente." (68)

IV. IV

PATRON INDIRECTO

En este punto de estudio, aunque repetitivamente citaremos algunas figuras que ya tratamos como la del contratista, pero esto nos servirá bastante para la mejor comprensión de nuestro tema, además nos daremos cuenta desde n punto de vista procesal, como son manejadas las figuras de Intermediarios, contratistas y Beneficiario Directo, para lo cual dividiremos este punto en tres fases de la siguiente manera:

A).- Intermediarios.

Tal y como lo comentamos en el Capitulo II, punto II.III, de esta investigación, pudimos ver que el intermediario puede ser una persona física o moral, que interviene en nombre de otra que es el patrón, para contratar o intervenir en la contratación de diversos trabajadores para que presten sus servicios al patrón.

Pero dicho intermediario, no deberá cobrar, ni descontar al trabajador dinero alguno, por dicha contratación o intermediación; dicho intermediario podrá ser empleado del patrón o persona ajena a la fuente de trabajo, también vimos que el uso de la figura de intermediario se ha venido degenerando, al grado de afectar tanto a los intereses del trabajador como los del patrón, en el caso del trabajador la ley del trabajo a tratado de cubrir las anomalías y malas actitudes de personas que tratan de engañar a los trabajadores, al pretender cobrar por colocarlos en un trabajo, lo cual lo prohíbe la ley, además de lo que en muchas ocasiones sucede que el intermediario coloca al trabajador

en una fuente de trabajo de la cual dicho trabajador desconoce, si dicha fuente de trabajo funciona con elementos propios o es parte de alguna empresa matriz, o bien solo es una empresa fantasma en la que los derechos laborales esten, en riesgo de desaparecer, y quedarse el trabajador en la incertidumbre de hacerlos valer, la ley laboral a cubierto estas circunstancias de modo alguno que el trabajador tenga asegurados sus derechos laborales mediante la figura de la responsabilidad solidaria, de aquellos que reciban los beneficios de los trabajos prestados, es el caso en que, si un trabajador es contratado por un intermediario para prestar sus servicios a una empresa que funciona con elementos ajenos, o arrendados, y en un momento dado, dicha empresa trabaja para otra, a la que en su mayoría le presta sus servicios, aquí en caso de que el trabajador o trabajadores demanden prestaciones o derechos laborales y la empresa para la que trabajan es insolvente, estos a su vez podrán demandar como responsable solidario a la segunda empresa que se beneficiaba con los trabajos.

Al respecto citamos algunas tesis Jurisprudenciales para apoyar nuestra opinión al respecto.

"INTERMEDIARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL.

Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechan del trabajo contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquélla. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresa que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efimera. Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 312/88 Toribio Potrero. 4 de octubre de 1988.
Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Clavillo Rangel.
Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

INTERMEDIARIOS, LA CARGA DE LA PRUEBA DE SU SOLVENCIA CORRESPONDE AL BENEFICIARIO DE LA OBRA O SERVICIO.

El espíritu del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que sigue, que si el asalariado infiere que su patrón (intermediario) no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene al alcance los medios necesarios para demostrar esa insolvencia por parte de su patrón directo, en tanto no es dable que pueda tener acceso a los documentos o elementos que revelan la administración y balance pecuniario del sujeto que integran con él la relación de trabajo; de lo anterior se colige que es a cargo del beneficiario directo de las obras y servicios prestados, demostrar la solvencia económica de su codemandada, para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria de mérito. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 382/88. Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su apoderado. 31 de enero de 1989.
Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

INTERMEDIARIO, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA BENEFICIARIA DE LA CONTRATACION DE UN TRABAJADOR POR.

Si una empresa celebra contrato con una persona física para que ejecute determinadas labores propias de la empresa y la persona física a su vez contrata a otra para efectuarlas, pero no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con su trabajador, se trata de un intermediario y por ello la empresa es solidariamente responsable de esas obligaciones, toda vez que el la beneficiaria de las labores realizadas.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 15/87. Eduardo López Mendoza. 4 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretario: Amado Chifñas Fuentes". (69)

Por cuanto a lo que corresponde a los intereses del Patrón, la afectación de la figura de Intermediario, viene a repercutir en cuanto a la incertidumbre que tiene un patrón al contratar con una empresa contratista, diversos servicios u obras lo que al parecer resulta ser una relación de orden Civil o Mercantil, pero que sucede si en realidad la empresa contratista, no es solvente para responder de las obligaciones

laborales, resulta que el patrón contratante de la contratista, será obligado solidario en dichas responsabilidades.

De la anterior deducimos que al desprenderse la obligación solidaria, el obligado solidario será patrón Indirecto de los trabajadores de la empresa supuestamente contratada o contratista, que sea insolvente y no actúe con elementos propios.

Al respecto citamos nuevamente diversas ejecutorias que comentan al respecto.

"INTERMEDIARIO. CONFESION DE LA RELACION LABORAL POR EL, NO LIBERA AL BENEFICIARIO.

Aún cuando el codemandado, en forma expresa acepta ser el patrón, pretendiendo con ello absorber las consecuencias de la relación laboral con el actor, tal manifestación es insuficiente para absolver a la otra demandada del pago de las prestaciones que le fueron exigidas en la controversia de origen en forma solidaria con el codemandado, pues, si de autos se infiere que entre los demandados medió un acuerdo de voluntades, para que uno de ellos, aun cuando no tuviera el carácter de patrón, se beneficiara con los servicios del actor, esta circunstancia le produce a la pluricitada demandada una responsabilidad solidaria con su codemandado como patrón del trabajador en términos de lo establecido por los artículos 13 y 15 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. En efecto para que uno de los demandados pueda absorber las consecuencias de la relación laboral y que, con base en esto se decrete la absolución del codemandado, debe acreditar, en el juicio de origen, que cuenta con elementos

propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral con el actor, o su solvencia económica, pues de no haberlo así, resulta indudable que aun cuando acepte se le tenga absorbiendo de las consecuencias de la relación laboral con éste, tal manifestación es insuficiente para exonerar de su responsabilidad solidaria a la demandada que es la beneficiaria directa de los servicios del trabajador, y por ende, de resultar procedentes las acciones que se ejercitaron, debe ser condenada como responsable solidaria. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 338/88. Rubén Gamez Jiménez. 26 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Guillermo Báez Pérez.

RESPONSABILIDAD LABORAL, LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE COMISION MERCANTIL NO EXIME AL COMITENTE DE LA.

Aun cuando desde el punto de vista mercantil se acepte la existencia del contrato de comisión entre los patrones codemandados, de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 13 de la Ley federal del Trabajo, y que en dicho contrato el comisionista se haya obligado bajo su responsabilidad a poner disposición del comite tanto el local comercial y el equipo necesario para la prestación de los servicios que se le encomendaron, así como los trabajadores necesarios para el buen funcionamiento de la fuente de trabajo, de cualquier forma su condición de comisionista-patrón frente a las responsabilidades laborales queda sujeta al hecho de que sea laboralmente solvente, pues de resultar insolvente hace recaer la responsabilidad en forma solidaria sobre el comitente si es éste quien se beneficio directamente con los servicios, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del comisionista, que en tales casos, se equipara a un intermediario, precisamente por no contar con los elementos para el desempeño de la comisión contratada y por su insolvencia económica para cumplir con las obligaciones laborales que contrajo. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 211. Eugenio Aguilar Mada y otros. 12 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Angel Morales Hernández. Secretario: Miguel Avalos Mendoza.

AUTOTRANSPORTE. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PROPIETARIOS O PERMISIONARIOS DE LOS VEHICULOS. EN LAS RELACIONES DE TRABAJO DE.

Si el trabajador en su demanda laboral, no sólo intenta la acción de despido injustificado en contra del arrendatario de un automóvil de sitio o alquiler, sino también en contra del propietario de dicho vehículo y titular del permiso o concesión respectivas; la Junta responsable en el laudo que emita, debe tener por acreditada la existencia de la relación de trabajo entre el reclamante y el precitado propietario y titular, independientemente de que la persona que haya contratado al trabajador fuera únicamente el arrendatario del vehículo y placas, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo, armonizada esta disposición con el numeral 13 del invocado ordenamiento, interpretado a contrario sensu; lo que significa que el arrendatario debe considerarse como intermediario y solidariamente responsable con el propietario, a cual también se le debe considerar como patrón.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 638/94. René Martínez Herrera. 7 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores.

Secretario: Jesús Manuel Erives García.

ACCIDENTES DE TRABAJO. RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONES EN CASO DE.

En caso de accidente de trabajo, el accidentado sólo tienen que demostrar haberlo sufrido en el lugar de trabajo y como consecuencia del mismo. Ahora bien, si la empresa demandada pretende que no existe relación contractual de trabajo entre ella y el obrero a quien prestaba sus servicios el obrero, es la dicha empresa a quien corresponde la prueba de la existencia de ese contrato de obra, el cual no pudo el patrón demandado suplirlo con testigos, ya que se trata de un contrato que hace necesaria su celebración por escrito y que el patrón pudo exhibir. Por tanto, la falta de tal prueba permite concluir que el tercero que contrató los servicios del accidentado, sólo era intermediario y que contrató a nombre del patrón.

TOMO CXXIII, Pág. 399. Ceballos Pablo. 20 de Enero de 1955.

ACCIDENTES DE TRABAJO, RESPONSABILIDAD DEL CONTRATISTA EN LOS.

Si está comprobado en autos que una persona ejecuta una obra, no

como intermediario sino como contratista, esa persona tienen que correr todos los riesgos de la misma, porque contrató no la prestación de sus energías como fuerza de trabajo, sino que, como único resultado del contrato, se comprometió a realizar una construcción, sin que obste el que de otras constancias aparezca que la persona que ordenó la ejecución de la obra, convino en pagar el importe de cualquiera indemnización que resultara por accidentes de trabajo, con motivo de las mismas obras, y aun cuando hubiere cubierto ya alguna indemnización, pues la fracción XIV del artículo 123 constitucional, impone al contratista la responsabilidad de los accidentes de trabajo, con motivo del que se lleve a cabo.

TOMO LI, Pág. 1856. Jiménez Guillermo.- 2 de marzo de 1937.

CONSTRUCCIONES, RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES EN LAS.

Si una junta estudia la cuestión planteada en la demanda y su contestación, y resuelve que el propietario de una obra es el patrono y el que contrato con este la ejecución de tal obra, es el intermediario, procede correctamente si condena a aquel al pago de la indemnización respectiva por riesgo profesional que se le reclame, si de autos no aparece comprobado que el propietario de la obra hubiese celebrado contrato con una empresa establecida, que contara con elementos propios, y si se tiene además, en cuenta, que la cuarta sala de la suprema corte ha sostenido en diversas ejecutorias, la tesis de que: la persona que mande construir una obra, cuando de la construcción no se haga cargo una empresa establecida que cuente con elementos propios, es responsable de los accidentes de trabajo sufridos por los obreros que intervengan en la construcción de la misma.

Reyes Miguel. Pág. 2983 Tomo LXIII 8 de Marzo de 1940. 5 Votos.

ACCIDENTES DE TRABAJO, RESPONSABLES DE LOS. TRABAJO POR CONTRATISTAS.

En la mayoría de los casos, el trabajador ignora en beneficio de quien labora, por ello la ley no lo priva de sus derechos porque contrate con una o con otra persona, si no que atiende a la realidad de la prestación como patrono, independientemente de que haya o no, celebrado contrato con dicho trabajador, ahora bien, si una empresa acepta que recibió el servicio en un bien de su propiedad y se excepciona sosteniendo que esa prestación la

contrato con un señor que dice era su contratista, ignorando si este ocupó a otras personas para llevarlo a cabo, para eximirse de la responsabilidad en un accidente sufrido por un trabajador, debe demostrar que el mencionado contratista no era un simple intermediario, sino que, por tratarse de un empresario que contrata trabajos para ejecutarios con elementos propios, a él debió corresponder en todo caso, la responsabilidad; debiendo la junta respectiva colocarse en ese extremo, para resolver la demanda ya que si se limita únicamente a determinar quien fue la persona que contrato los servicios, es indudable que con ello viola en perjuicio del quejoso, el artículo 551 de la ley federal del trabajo.

Ramírez José Antonio. Pág. 1420
Tomo LXXII 16 de abril de 1942. Cuatro Votos.
Tomo XXXV. Pág. 340.

Tomo LL Pág. 1856. El Artículo 551 Que Se Invoca, Corresponde Al 842, De La Ley Vigente." (70)

B.- CONTRATISTAS.

Esta figura del derecho civil y a la vez regulada por la legislación laboral, es muy importante en nuestro estudio, pues hasta cierto punto, la ley federal del trabajo lo menciona solo en algunas ocasiones, pero al hacerlo provoca una limitante muy grande, para la aplicación de normas de trabajo sobre este sujeto, que indirectamente se considera en el artículo 13 de la ley federal del trabajo que establece:

"Artículo 13 no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraen trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven las relaciones con sus trabajadores." (71)

Si bien es cierto la ley del trabajo expresamente no se refiere al termino contratista, pero debemos tomarlo en cuenta, sobre todo para un posible deslinde de responsabilidades laborales, sobre todo ante el fenómeno de la responsabilidad solidaria, aplicando a CONTRARIO SENSU, la disposición legal en comento, debemos entender que, si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario y dispone de elementos propios suficientes para el desempeño del servicio, tendrá el carácter de patrón o contratista, responsable de obligaciones laborales.

Ahora bien se presenta el caso en que una persona pretenda figurar como un contratista, pero carezca de elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones contraídas con los trabajadores en tales circunstancias se estará delimitando su responsabilidad igual a la de un intermediario.

El contratista en sí debe reunir ciertas características, como la de ser una empresa o negocio perfectamente establecido, que cuenten con bienes y elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales y que exista un contrato y/o relación única y exclusivamente de orden civil, entre el beneficio de la obra o servicio y dicho contratista.

Pues bien, es necesario distinguir entre lo que conocemos como contrato de trabajo y contrato de obra, y lo haremos mediante un ejemplo como lo es Primero; al solicitar los servicios de un herrero para hacer dos o tres puertas para un negocio, y que dicho herrero pudiera hacer las puertas en su taller, y las horas que el considere invertir a su trabajo, en Segundo; al solicitar los servicios de un herrero, al cual se le va a dar cierta cantidad de dinero como sueldo, y se le va a imponer un horario y lugar de trabajo, aunque el herrero cuente con herramienta propia, en el primer caso estamos ante un claro contrato de obra, en el que el herrero cuenta con elementos propios y si dicho herrero a su vez contrató a otro trabajador, este deberá reclamar prestaciones laborales única y exclusivamente al herrero, pero en el segundo caso tenemos que el herrero cuenta también con elementos propios, pero esta sujeto a un horario y cierta cantidad de dinero proporcional al día, de donde se desprende una subordinación del herrero, a una persona, así que, estamos frente a un claro contrato de trabajo, en el cual sí el herrero, ocupo alguna persona para que le ayudara en el trabajo en este caso quien es patrón de los dos, lo será el solicitante del servicio.

De una manera general haremos mención a la distinción entre contrato de trabajo y comisión mercantil.

El artículo 273 del Código de Comercio establece que el mandato aplicado a actos concretos de comercio se reporta comisión mercantil, naturalmente el poderdante tiene el derecho de darle instrucciones para la ejecución del acto de comercio y exigirle cuentas periódicamente.

En cambio un agente de ventas esta subordinado jurídicamente al patrón y al que se ajustara detalladamente a las instrucciones.

pudiendo el patrón y cambiarlas y ordenar, que no realice trabajo alguno, siempre y cuando le pague el salario convenido.

Pero dicho pago salarial, no distingue en su esencia para diferenciar se trata de un contrato de trabajo o no; ya que existe el caso en que se contrata a un trabajador que, ganara en proporción a las ventas que realice, siempre y cuando se le garantice, la percepción de un salario mínimo. En si lo que distingue lo es la subordinación jurídica.

A continuación transcribimos algunas tesis sobresalientes y jurisprudencia sustentadas por la Sala Laboral que consideramos importantes para la mejor comprensión del problema:

"CONTRATO DE TRABAJO Y NO DE COMISION MERCANTIL, Según el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una

persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante retribución convenida, debiendo presumirse, de acuerdo con el artículo 18 de la propia ley, la existencia de un contrato de tal naturaleza entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe. Como en el caso no quedó demostrada la existencia formal de un contrato de comisión mercantil, que según el artículo 273 del Código de Comercio, es el contrato de mandato que obliga a actos concretos de carácter mercantil, los servicios personales que prestó el actor al demandado, como encargado de su oficina en la ciudad de Guadalajara, mediante la retribución convenida entre ambos, deben ser considerados como provenientes de un contrato de trabajo, pues la clase de actividades que ejercía en el caso, fueron más bien las de un factor, en los términos del artículo 309 del Código de la materia y no las de un comisionista. Competencia 16/57 entre la Junta Especial No. 13 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juez Primero de lo Civil y de Hacienda de Guadalajara, Estado de Jalisco, para conocer del juicio promovido por Salvador Orduña Soto en contra de Manuel Estrada Campuzano, como propietario de la empresa distribuidora de gas licuado denominada "Gas de Jalisco", fallado el 3 de septiembre de 1957, por unanimidad de 17 votos, Jurisprudencia y Tesis sobresalientes sustentadas por la Sala Laboral de 1955/1963. Compilación, Dirección e Índices de Francisco Barrutieta. Mayo 1965.

COMISIONISTA Y NO TRABAJADOR. Cuando se demostró que el actor laboral actuó como comisionista, pero no sujeto a n horario, ni

a las órdenes del patrón para efectuar las ventas de determinados productos, así como que también se dedicaba a vender otros artículos distintos a los de la línea que el demandado representaba, es incuestionable que tales relaciones no tienen las características de un contrato laboral, motivo por el que la absolución que dictó la Junta con base en ello, no es violatoria de garantías. Amparo directo 9183/64. Quejoso Haindernbilt, fallado el 2 de mayo de 1966.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965, del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala, pág. 192.

TRABAJO, CONTRATO DE. SUS DIFERENCIAS CON LA COMISION MERCANTIL. La comisión mercantil tienen una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comerciante que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato de trabajo, la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comerciante, sin poder prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo". (72).

Es importante destacar la opinión del doctrinario Euquerio Guerrero quien opina lo siguiente:

"CONTRATO DE TRABAJO Y NO DE COMISION MERCANTIL. Según el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante retribución convenida, debiendo presumirse, de acuerdo con el artículo 18 de la propia ley, la existencia de un contrato de tal naturaleza entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe. Como en el caso no quedó demostrada la existencia formal de un contrato de comisión mercantil, que según el artículo 273 del Código de Comercio, es el contrato de mandato que obliga a actos concretos de carácter mercantil, los servicios personales que prestó el actor al demandado, como encargado de

su oficina en la ciudad de Guadalajara, mediante la retribución convenida entre ambos, deben ser considerados como provenientes de un contrato de trabajo, pues la clase de actividades que ejercía en el caso, fueron más bien las de un factor, en los términos del artículo 309 del Código de la materia y no las de un comisionista. Competencia 16/57 entre la Junta Especial No. 13 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitrajes y el Juez Primero de lo Civil y de Hacienda de Guadalajara, Estado de Jalisco, para conocer del juicio promovido por Salvador Orduña Soto en contra de Manuel Estrada Campuzano, como propietario de la empresa distribuidora de gas licuado denominada "Gas de Jalisco", fallado el 3 de septiembre de 1957, por unanimidad de 17 votos. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes sustentadas por la Sala Laboral de 1955/1963. Compilación, Dirección e índices de Francisco Barrutieta. Mayo 1965.

COMISIONISTA Y NO TRABAJADOR. Cuando se demostró que el actor laboral actuó como comisionista, pero no sujeto a un horario, ni a las órdenes del patrón para efectuar las ventas de determinados productos, así como que también se dedicaba a vender otros artículos distintos a los de la línea que el demandado representaba, es incuestionable que tales relaciones no tienen las características de un contrato laboral, motivo por el que la absolución que dictó la Junta con base en ello, no es violatoria de garantías. Amparo directo 9183/64. Quejoso Benjamín Haindernbilt, fallado el 2 de mayo de 1966.

COMISION MERCANTIL Y CONTRATO DE TRABAJO. En los fallos dictados en los amparos directos 2544/58 y 7401/64, ya se sostuvo el criterio de que la comisión mercantil tiene marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues aquélla se manifiesta por un acto o serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comisionista y el comerciante y duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, mientras que el contrato laboral se caracteriza por la prestación de servicios personales, mediante un salario y conforme a un vínculo de subordinación por parte del trabajador al patrón; y que por ello la actividad de los agentes de comercio no era compatible con la existencia de una relación laboral, si se que las labores de tales agentes se desarrollan bajo vínculo de subordinación, caso en el que tienen la calidad de trabajadores. Amparo Directo 3987/64. Quejoso José Ma. Blanco y otro, fallado el 18 de agosto de 1965. Jurisprudencia definida. Tesis 204 del apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala, pág. 192.

TRABAJO, CONTRATO DE. SUS DIFERENCIAS CON LA COMISION MERCANTIL. La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comerciante que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato de trabajo, la dependencia económica que exista entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comerciante, sin poder prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

- 5a. Epoca, Tomo XVII Pág. 1191, Sánchez Severiano.
Tomo XXXII Pág. 600, Cevallos Cayetano.
Tomo XXXIII Pág. 501, Cía. Mexicana Molinera de Nixtamal.
Tomo XLIII Pág. 1914, Peana Jesús.
Tomo LI Pág. 3071, Monsalvo Ricardo." (73)

Concluiremos este punto apuntando lo señalado por el autor Baltasar Cabazos Flores, en su obra El Derecho Laboral en Iberoamérica.

"Al tenor del artículo 34 del C.S.T. (Código Sustantivo del Trabajo) de Colombia, "Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas o las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será

solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Por su simple lectura podemos determinar que los contratistas independientes son verdaderos patronos de sus trabajadores y no los contratan a nombre de otra persona; que el contratista independiente debe gozar de autonomía técnica y directiva, que trabaja en beneficio ajeno, es decir, en favor del dueño del negocio; que se estipule un precio determinado, que el contratista asuma todos los riesgos y que realice el trabajo con sus propios medios y libertad. Esta definición se encuentra en estrecha relación con la del simple intermediario y con la cual se complementa.

Se destaca que no es contratista independiente la persona que sólo asume parte de los riesgos, o que utiliza para las labores, aunque parcialmente, medios del dueño de la obra, o que no tienen libertad o autonomía técnica y directiva. A simple vista pudiéramos decir que la segunda parte del citado artículo 34 contiene una anomalía jurídica al predicar que el dueño de la obra o base industrial para el cual trabaja el contratista independiente no tienen ninguna relación jurídica con los trabajadores de dicho contratista, siendo sin embargo solidariamente responsable con él por el valor de los salarios, de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores. Esto no ocurre en realidad ya que la jurisprudencia determinó que la solidaridad entre el dueño de la obra y el trabajador del contratista solamente puede existir en aquellos casos en los cuales el dueño de la obra y éste tengan perfecta afinidad." (74).

C) Beneficiario Directo

En el presente título IV, hemos estado manejando, constantemente el término de Beneficiario Directo, que es una figura, podríamos decir de tema muy importante en nuestra investigación, ahora analizaremos en si lo que quiere decir la frase Beneficiario Directo, el autor Juan Palomar de Miguel en su obra Diccionario para Juristas, nos da la definición de Beneficiario:

"(Lat. Beneficiarius) adj. y s. Se dice de la persona a quien beneficia un contrato de seguro. m. y f. En lo regímenes jubilatorios y de previsión social, persona que percibe las

prestaciones de la institución correspondiente. Der. Persona que disfruta un predio, territorio o usufructo que recibió gratuitamente de otro superior a quien reconoce. Cfr. heredero beneficiario." (75).

Interpretando de alguna manera lo dispuesto por el autor, concluimos, que beneficiario es una persona que puede ser física o moral, la cual recibe un beneficio o sea un bien o servicio, y que lo disfruta, de otro, logrando un provecho utilidad, o bienestar propio del beneficiario; en materia laboral lo debemos entender como la persona que recibe un servicio, de un trabajador.

Pero también debemos entender lo que significa "Directo" El mismo autor Juan Palomar de Miguel nos dice: Directo: Diccionario para Juristas.

"(Lat. directus, p. p. de dirigere, dirigir.) adj. Derecho no en línea recta. Se dice de lo que se traslada de un punto a otro sin detenerse en los intermedios. Se aplica a lo que se encamina derechamente a una mira u objeto. Cfr. acción directa, amparo directo, contribución directa, damnificado directo, democracia directa, dolo directo, dominio directo, donación directa, línea directa, parentesco directo, prueba directa, salario directo, sucesión directa, sufragio directo, sustitución directa voto directo." (76).

Interpretándolo para nuestra comprensión en la materia laboral, debemos decir que directo significa.- Lo que se traslada de un punto a otro sin detenerse, patrón directo, el que esta como responsable principal de, quien manda y ordena, el que esta obligado a.

Conjugando las dos frases anteriores tenemos que beneficiario Directo, es aquella persona que por cualquier acto derivado de una prestación de servicios de un trabajador, recibe como ultima instancia el beneficiario de dicho acto, ejemplificando tenemos el típico caso de la persona Juan que solicita a un constructor ya sea arquitecto o contratista, que le construya una casa para vivir, y dicho arquitecto o contratista a su vez contrata un maestro albañil para que realice los actos manuales y de esfuerzo físico para construir la casa, en este caso al estar lista y terminada la casa, quien resultará, beneficiado lo será la persona Juan, esto en ultima instancia, porque si bien es cierto todos y cada uno de los que participaron en la obra, salieron beneficiados unos mediante pagos de

honorarios y otros mediante pagos de salarios, pero en si en última instancia al que dar la obra terminada y no haber mas posibilidad de una relación de trabajo por estar terminada la obra, quien resulta como Beneficiario Directo lo será Juan.

Por lo tanto el hombre o mujer o persona, que disponga de la capacidad laboral de un trabajador en beneficio propio se estimara Beneficiario Directo.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados.

Las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes, se observaran las normas siguientes:

"La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se considerarán las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que puedan influir en las condiciones de trabajo.

La responsabilidad solidaria de las empresas que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, es un gran acierto, pues se evita que los trabajadores sean defraudados por dichas empresas que en muchas ocasiones tienen una vida demasiado corta.

Por otra parte, para que tenga aplicación lo que se comenta, será requisito indispensable que la empresa que nos imponga de elementos propios suficientes ejecute obras o servicios exclusivamente a la empresa beneficiaria, o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta." (77)

IV.V. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL DERECHO CIVIL

A continuación de la investigación y análisis de los temas

laborales anteriormente, manejados, vemos necesario introducirnos un poco a la rama del derecho civil, que aunque no es supletoria de la ley laboral, sin embargo nos puede servir de comparación; comenzando de la siguiente manera con una breve introducción de derecho civil.

"Las partes, los terrenos, los representantes, los causahabientes, los causantes. Es parte en la relación jurídica, la persona que adquiere para sí, los derechos y obligaciones que derivan del acto jurídico. Tercero es la persona a quien no benefician los efectos jurídicos del acto. Causahabiente, es aquel o aquellos que después de que el acto celebrado, adquiere de cualquiera de las partes los derechos y obligaciones que nacieron originalmente entre los que celebraron el acto. Causante es el autor del acto; los causahabientes, pueden ser a título universal o a título particular. El representante es un tercero, extraño a la relación jurídica, aunque intervenga en el acto, en nombre y por cuenta de cualquiera de las partes. La representación puede ser legal o voluntaria. Es legal la que deriva directamente de la ley, independientemente de la voluntad del representado. Es voluntaria, cuando el representante es instituido por propia voluntad del representado." (78)

Ahora bien desprendiéndose de lo anterior, nos referimos a algunas figuras, en forma enunciativa mas no limitativa, de los casos en que se presenta la Responsabilidad Solidaria en el Derecho Civil.

A) Copropiedad.-

A manera de ejemplo citamos el caso en que existe un automovil, que tiene varios propietarios, en el supuesto actual, en el patrimonio de cada uno de los partícipes no esta la totalidad de la propiedad del automóvil, es decir, cada sujeto no es propietario de todo el vehículo, pues eso seria irreal física y jurídicamente. Lo sucedido, y he aquí la esencia de la copropiedad como se apunto; no consiste en que la cosa se fraccione, de tal manera que cada una de sus partes tenga su respectivo propietario; lo fraccionado es el derecho de propiedad sobre la cosa. Habrá tantas porciones del derecho de propiedad como partícipes en ella.

La copropiedad es en efecto una modalidad del derecho de propiedad. Si en términos comunes, por modalidad entendemos el

modo de manifestarse una cosa y modo a su vez es la forma, variable y determinada que puede recibir o no un ser sin que por recibirlo se cambie o destruya su esencia; ello es claramente aplicable a la copropiedad, pues ésta es el modo en el que en un momento, bajo los supuestos legales aplicables, el derecho de propiedad y obligaciones se manifiesta.

Hay copropiedad cuando una cosa o un derecho pertenezcan, sin división material de partes a varias personas, existiendo una clasificación de las copropiedades haremos mención de los siguientes temporales y permanentes, reguladas y no reguladas, sobre un bien determinado y sobre una universalidad, por acto entre vivos y por causa de muerte.

La situación jurídica del copropietario le genera una serie de derechos y obligaciones, de los cuales algunos tienen por objeto la cosa, sobre la que el derecho de aquel recae, en tanto que la parte alicuota del copropietario, esto es, el porcentaje a el perteneciente en el total de la propiedad le atribuye otros derechos y obligaciones.

La situación jurídica del copropietario le genera una serie de derechos y obligaciones, de los cuales algunos tienen por objeto la cosa sobre la que el derecho aquel recae, en tanto que la parte alicuota del copropietario esto es, el porcentaje a el perteneciente en el total de la propiedad le atribuye otros derechos y obligaciones.

Nadie esta obligado a pertenecer en copropiedad salvo si esta fuera forzosa.

Es un claro ejemplo lo anteriormente escrito, sobre lo que se ventila la responsabilidad solidaria de los copropietarios, que existiendo una cosa con dos o mas dueños estos serán responsables solidariamente del mantenimiento y conservación de la cosa, además para dado el caso del pago de contribuciones fiscales, y obligaciones penales, y porque no también de índole laboral, a diferencia de esta rama del derecho laboral, que en civil se pueden adquirir por varias formas o actos, contrato sucesiones prescripción, adjudicación, ocupación, accesión, etc., y en laboral es a través de una relación de trabajo, acto único.

B) OBLIGACION MANCOMUNADA

Cuando existe una pluralidad de deudores o de acreedores,

tratándose de una misma obligación, existe la mancomunidad, a ello el Código Civil para el estado de Guanajuato normativiza: "Cuando hay pluralidad de deudores o de acreedores, tratándose de una misma obligación, existe la mancomunidad". (79)

En derecho Civil, la mancomunidad de deudores o de acreedores no hace que cada uno de los primeros deba cumplir integralmente la obligación, ni da derecho a cada uno de los segundos para exigir el total cumplimiento de la misma, y habrá solidaridad activa cuando dos o mas acreedores tienen derecho para exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación, y obligación pasiva cuando dos o mas deudores reporten la obligación de prestar cada uno de por sí, en su totalidad la prestación.

Nos dice el Código Civil para el estado de Guanajuato, que la Solidaridad no se presume, resulta de la ley o de la voluntad de las partes.

En caso de que uno de los acreedores o todos reclamen a un deudor solidario de otro, el pago total o parcial de la deuda, y este resulta insolvente pueden reclamario de los demás o de cualquiera de ellos, deudores siendo la parte del deudor o deudores libertados de la solidaridad, en caso de que se haya consentido la división de la deuda.

También nos señala que el pago que se realice a uno de los acreedores solidarios extingue totalmente la deuda, y que en caso de novación, compensación, confusión o remisión de cualquiera de los acreedores solidarios con cualquiera de los deudores de la misma clase, extingue la obligación, en el caso de que un acreedor solidario hubiese recibido todo o parte de la deuda, será responsable de lo mismo ante los demás acreedores.

Cuando falleciere cualquiera de los acreedores solidarios y el de cujus, hubiere heredado a mas de una persona, estos herederos solo podrán exigir o recibir la parte del crédito que le corresponda en proporción a su haber hereditario, salvo que la obligación sea radivisible, a su vez en caso de que muera algún obligado solidario que herede a varias personas.

El deudor solidario que paga por entero la deuda, tiene derecho de exigir de los otros codeudores la parte de en ella les corresponda, a su vez en el caso de que un deudor solidario sea insolvente y no pueda hacer exigible el adeudo, el deficit, se repartirá en proporción con todos los acreedores.

La solidaridad estipulada no da a la obligación el carácter de indivisible, ni la indivisibilidad de la obligación la hace solidaria.

De una manera general citamos los aspectos mas importantes que la legislación civil en el estado de Guanajuato, señala respecto de las obligaciones mancomunadas distinguiendo aquí que en el caso de la obligación solidaria se puede dar tanto en el caso del acreedor como en el caso del deudor existiendo la posibilidad de la divisibilidad de la obligación y en derecho laboral existe la responsabilidad solidaria en el deudor pero en el caso de los acreedores sus obligaciones y derechos son solidarias solo en el caso de beneficiarios económicos o herederos de un de cujus, ya que los derechos laborales son muy personales y difieren entre varios coactores en una demanda laboral, puesto que las características de la relación de trabajo cada uno de los trabajadores actores, pudo haber sido diferente, y los derechos no pueden ser transferibles.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO CUARTO

- (54) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p. 159
- (55) MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION, 1991, EDITORIAL TRILLAS, PAGINAS 100 Y 101.
- (56) FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, OCTAVA EDICION, 1991, EDITORIAL PAC,. PAGINAS 66, 67, 68 Y 69.
- (57) JUAN PALOMAR DE MIGUEL DICCIONARIO PARA JURISTAS, PRIMERA EDICION, 1981, EDITORIAL MAYO, EDICIONES S. DE R. L., PAGINA 1014.
- (58) Loc. Cit.
- (59) IGNACIO GALINDO GARFIAS, DERECHO CIVIL, DECIMO TERCERA EDICION, 1994, EDITORIAL PORRUA S.A., PAGINAS 342 Y 343.
- (60) IGNACIO GALINDO Op. Cit. pp. 353, 354, 355 Y 356.
- (61) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p. 16
- (62) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. p. 228, edic. QUINTA.
- (63) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, IUS 5, CD, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, EPOCA 8A, TOMO XII-DICIEMBRE, PAGINA 925; TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, EPOCA 8A, TOMO XIV-SEPTIEMBRE, TESIS III, T.T. 258 L, PAGINA 441, CLAVE TCO31258LAB TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO; EPOCA 7A, VOLUMEN 181-186, PARTE SEXTA, PAGINA 138 TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.
- (64) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, IUS 5, Op. Cit. epoc. 7A, vol. 103-108, PARTE SEXTA, Pag. 161, T.C.C.

- (65) MARIO DE LA CUEVA Op. Cit. pp. 231, 232 Y 233. edic. QUINTA.
- (66) ROBERTO MUÑOZ Op. Cit. pp. 301 Y 302.
- (67) BALTASAR CAVAZOS FLORES, DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA, PRIMERA EDICION 1981, EDITORIAL TRILLAS, S.A., PAGINA 188.
- (68) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, IUS 5, Op. Cit. epoc. 5A, t. XCVII, Pag. 573; CUARTA SALA; epoc. 5A, t. XCVII, Pag. 690; CUARTA SALA; epoc. 5A, t. CXI, Pag. 1844 CUARTA SALA.
- (69) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 5, Op. Cit. epoc. 8A, t. XIV-JULIO PRIMERA PARTE, Pag. 638, T.C.C.; epoc. 8A, t. XIV JULIO PRIMERA PARTE, Pag. 639, T.C.C.; epoc. 8A, t. I SEGUNDA PARTE-I Pag. 367, T.C.C.
- (70) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 5, Op. Cit. epoc. 8A t. XIV-JULIO PRIMERA PARTE, Pag. 637; epoc. 8A t. VIII-OCTUBRE, Pag. 263; T.C.C.; epoc. 8A t. XV-FEBRERO TESIS XVII, 1º. 47L, Pag. 133, CLAVE TC171047LAB; T.C.C., epoc. 5A, t. CXXIII, Pag. 399, CUARTA SALA; epoc. 5A t. LI, Pag. 1856, CUARTA SALA; epoc. 5A, t. LXIII, Pag. 2983, CUARTA SALA; epoc. 5A, t. LXXII, Pag. 1420, CUARTA SALA
- (71) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p. 10
- (72) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 5, Op. Cit. SALA LABORAL DE 1955/1963, COMPILACION, DIRECCION E INDICES DE FRANCISCO BARRUTIETA, MAYO 1965; APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE 1917 A 1965 SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION CUARTA SALA PAGINA 192.

- (73) EUQUERIO GUERRERO Op. Cit. pp. 56 Y 57
- (74) BALTASAR CAVAZOS Op. Cit. pp. 64 Y 65 DER. EN IBEROAMERICA.
- (75) JUAN PALOMAR Op. Cit. p. 171
- (76) Ibid p. 462
- (77) BALTASAR CAVAZOS Op. Cit. p. 187, DER. EN IBEROAMERICA
- (78) IGNACIO GALINDO Op. Cit. p. 224
- (79) CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO, EDITORIAL ORLANDO CARDENAS, EDITOR S.A. DE C.V., PAGINA 236.

solidaria.

También dislumbramos algunas figuras que en el derecho civil se desprende la posibilidad de que pueda existir la responsabilidad solidaria.

Tercero.- En el capítulo III de nuestra investigación nos dimos cuenta de lo que debemos entender por relación de trabajo que se entiende por cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; así como lo que se conoce por Contrato Individual del Trabajo que es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El Contrato Colectivo de Trabajo lo definimos como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos y por Contrato de Ley se define, es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones (o uno o varios sindicatos de patrones), con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la Industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas dichas entidades, o en todo el Territorio Nacional.

Cuarto.- En el contenido del capítulo de "Responsabilidad Solidaria patronal en las prestaciones laborales", capítulo IV, volvimos a reiterar sobre la figura de Patrón Persona Física dando su generalidad de lo que debemos entender por tal, así también por lo que conocemos por Patrón Persona Moral o Persona Jurídica y la figura de Patrón Substituto, ampliando el tema, vimos desde cuando se adopto la figura y una diversidad de criterios doctrinarios y jurisprudenciales que ventilan una serie de casos en que se presenta la substitución patronal. Así como la ejecución de laudos pendientes al momento de efectuarse la substitución.

Tratamos el tema de Patrón Indirecto, que desde un punto de vista procesal, son manejados la diversidad de figuras como lo son los Intermediarios, contratistas y Beneficiarios Directos, citando a su vez algunos criterios jurisprudenciales que reforzaron nuestro tema de Investigación, al manifestar que la figura del intermediario contempla una responsabilidad solidaria

de la empresa que obtienen los beneficios de los servicios prestados y que a su vez esto tiene mucho que ver en la solución económica de quien se pretenda pasar por contratista sin gozar de elementos propios esto deberá hacerse valer ante los tribunales competentes, para quien este interesado en desligarse de cargas procesales respecto de acciones laborales, y en su caso acreditar si las relaciones son de índole civil, mercantil o laboral, así también acreditarlo no bastando en que exista solo pretensión, así como casos concretos como entre las partes contratantes de una comisión en que se deberá estudiar en específico la manera en que se dieron las actividades o trabajos, y en el caso de los contratistas que aunque la Ley Federal del Trabajo no hace mención expresa, de esta figura, si la regula en cuanto al diferencial que exista con otras como el intermediario, y además los requisitos que debe reunir un sujeto para ser considerado contratista a parte de que pueda existir un contrato de obra, o prestación de algún servicio, como lo son: a) Ser una empresa o negocio perfectamente establecido, b) Contar con bienes y elementos propios suficientes y c) Que exista una relación de orden Civil o Mercantil con la empresa o sujeto beneficiario directo de la obra, d) Que exista una subordinación jurídica plena de los trabajadores con el negocio o empresa contratante; y en cuanto a la figura de Beneficiario Directo, expresamos que es una persona que puede ser física o moral, la cual recibe un beneficio ya sea un bien o servicio y que lo disfruta de otro, logrando un provecho, utilidad o bienestar propio o sea, es aquella persona que por cualquier acto derivado de una prestación de servicios de un trabajador recibe en última instancia el beneficio de dicho acto, presentándose aquí uno de los puntos mas discutidos en nuestro estudio ¿Hasta donde o cuando se obliga al beneficiario directo de responsabilidades laborales?.

De una manera muy general tocamos el tema de la responsabilidad solidaria en el derecho civil, circunstancia que tendrá mucho que ver en cuanto a nuestra opinión personal de como se debe regular la responsabilidad solidaria en el Derecho Laboral, pues bien en Derecho Civil, se encuentran un sin numero de criterios muy buenos de diversos autores que resaltan y toman como base los aspectos de las partes de una relación jurídica, y los derechos y obligaciones que derivan del acto jurídico, así como la posible existencia de terceros, causahabientes, y representantes de personas, distinguiendo entre las diversas figuras que el derecho civil contempla a la coopropiedad que existe cuando una cosa o un derecho pertenezcan sin división material de partes a varias personas, (De lo cual se generan derechos y obligaciones), y la figura de obligación Mancomunada, que existe cuando se da una

pluralidad de deudores o de acreedores tratándose de una misma obligación; lo cual se acerca un poco más a lo que conocemos en derecho laboral como responsabilidad solidaria .

Ahora bien dentro de las proposiciones que consideramos se puedan aplicar al derecho positivo laboral son las siguientes:

En primer lugar en el caso de los beneficiarios directos de una prestación de servicios laboral, en contratar a uno o mas trabajadores, sea solvente económicamente y cuente con elementos propios para desempeñar el trabajo, (herramientas, maquinaria, instalaciones, etc.) y que con posterioridad caiga en la insolvencia por diversas deudas, debería existir disposición legal que estableciera la facultad de acreditar por parte de el beneficiario directo dichas circunstancias de haber sido solvente el contratista al momento de haber nacido la relación laboral para que dicho beneficiario directo se desligue de cualquier responsabilidad laboral que se le pretenda imputar en un juicio laboral; máxime aún en los casos en que en forma dolosa quien fue contratista se hizo insolvente y presto servicios hasta mas del 50% de estos para una sola empresa beneficiaria directa, lo anterior en virtud de que muchas veces por no preverlo la Ley, el patrón ignora la manera de poder hacer valer sus derechos y a su vez para que muchos vivales que pretendan obligar a los beneficiarios directos, no logren sus objetivos fraudulentos.

El ejemplo típico de acto jurídico es el CONTRATO, los contratantes deben querer realizar un determinado tipo de convenio para obtener los resultados que la ley atribuye al contrato que se celebra. Las partes deben ser capaces; la voluntad debe ser expresada consciente y libremente, el contrato a de revestir determinada forma, el objeto o la finalidad propuesta por quienes lo celebran debe ser lícita (conforme a la moral, las buenas costumbres y no contraria al orden publico.)

Como se ve la distinción bipartita entre simples hechos jurídicos propiamente dichos y actos jurídicos, tiene su base en la dirección de la voluntad, en la intención que persiguen las partes del acto, al realizarlo, hay una serie de hechos jurídicos que realiza el hombre voluntariamente, pero su voluntad no pretende realizar los efectos jurídicos previstos en la norma; estos efectos se producen por disposición de la Ley, sin tomar en cuenta que quiso alcanzar el autor del hecho jurídico, sino el resultado que se produjo. En el acto jurídico la voluntad del sujeto es el dato que preponderará sobre el resultado; el sujeto quiere realizar el acto jurídico como un

medio para obtener los resultados que prevé el ordenamiento jurídico. Estos se producen a través de la voluntad del autor.

En el Derecho Civil conocemos de entre algunas otras figuras de sujetos las siguientes:

Las partes en la relación jurídica, son las personas que adquieren para si derechos y obligaciones que derivan del acto jurídico.

Tercero: Es la persona a quien no benefician los efectos jurídicos del acto.

Causahabiente es aquel o aquellos que después de que el acto se ha celebrado; adquiere de cualquiera de las partes los derechos y obligaciones que nacieron originalmente entre los que celebraron el acto.

Causante es el autor del acto.

El representante es un tercero, extraño a la relación jurídica aunque intervenga en el acto, en nombre y por cuenta de cualquiera de las partes.

Ahora bien que sucede en el campo del Derecho Laboral, cuando se da el acto jurídico de la relación de trabajo; atendiendo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo tenemos que:

"El artículo 8.- Establece que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

"El artículo 10.- Establece que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Con la mención de los dos artículos anteriormente mencionados tenemos perfectamente identificados a las partes de la relación jurídica, que adquieren para si derechos y obligaciones en una relación de trabajo como lo son EL TRABAJADOR Y EL PATRON (persona física o moral).

Derivado de lo anterior al existir una relación de trabajo tenemos que la Ley Laboral establece:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea EL ACTO que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un

salario".

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

"Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Con o anterior tenemos que la relación de trabajo se deriva del acto que le da origen, y tenemos que la Ley Laboral, regula esos actos que consideramos actos jurídicos por estar previstos en la norma jurídica y producen efectos jurídicos y además existe la voluntad del hombre traducido lo anterior a la voluntad de las partes a asumir derechos y obligaciones; esto en virtud de que al realizarse el acto que da origen a la prestación de un trabajo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, máxime si no hay oposición alguna de no dar el trabajo y no recibir el mismo, por las partes.

Al dilucidar entonces en la esfera jurídica que nos ocupa en el caso de una relación de trabajo, nos damos cuenta que estamos frente a la figura del CONTRATO, que si bien es en materia laboral debemos precisar que el contrato se deriva del Derecho Civil y que el Derecho Laboral no lo regula en cuanto a su naturaleza jurídica, ni señala los elementos de validez, ni sus elementos esenciales, así que en gran parte debía de servir como materia auxiliar en el campo del Derecho Laboral.

Atendiendo a lo ya comentado tenemos que el contrato debe obligar únicamente y exclusivamente a las partes que intervinieron en el nacimiento del mismo, y no a terceros ajenos que no tienen porque ser afectados sino existe manifestación alguna en el caso concreto del obligado para ceder u obligar a un tercero a responder de una obligación de la cual no tuvo que ver en nada, o sea que dicho tercero no fue parte en la celebración del contrato que dio origen a derechos y obligaciones de las partes contratantes como lo son el trabajador y el patrón, en estricto derecho debemos tomar en cuenta que el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, es sumamente contrario a los principios de derecho regulados por el derecho civil, al establecer que: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observaran las normas siguientes:

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

Esta norma expresa algo que en nuestra opinión personal por el lado protector de los derechos sociales esta bien porque trata de salvaguardar los derechos de prestaciones laborales de los trabajadores, pero esta mal porque es muy oscura la disposición y además muy aislada en cuanto a lo que se pretende regular, ya que en una forma muy tajante, obliga a los terceros ajenos a un contrato de relación de trabajo a cumplir con obligaciones que en muchas ocasiones por no decir en su mayoría, desconocen el nacimiento del acto que le dio origen a la obligación, y además estos terceros jamás expresaron su voluntad de participar u obligarse, y mucho menos efectuaron actos con los trabajadores a quienes desconocen incluso de su existencia, así pues se deja en total estado de indefensión este tercero obligado a cumplir con responsabilidades que desconocía, por una circunstancia muy ajena como lo es el hecho de que la empresa para la que trabajaba el trabajador no cuente con los elementos propios suficientes para responder con sus obligaciones laborales, cabe relucir que al tercero ajeno que se le obliga solidarizándolo en las obligaciones contraídas con los trabajadores, lo único que le interesa es recibir un trabajo o servicio de la empresa a la que se le determina como patrón del trabajador, sin que exista disposición legal alguna que obligue a este tercero a investigar si la empresa es solvente o cuenta con elementos propios para así saber si le solicita una prestación de servicio o trabajos o no lo hace para no obligarse con los trabajadores de esta en un determinado caso, lo cual resulta aberrante en cuanto a que sin deberla ni temerla tenga que pagar los platos rotos.

Es por eso que consideramos necesario que en la Ley Federal del Trabajo se establezca aun que sea pequeño pero de gran importancia un capítulo especial sobre la responsabilidad solidaria de los beneficiarios directos, tomándose en cuenta las circunstancias que existieron precisamente en la relación que exista entre la empresa insolvente y la beneficiaria directa, esto es tomando en cuenta la naturaleza del bien o servicio prestados y los que se dedique el beneficiario directo, puesto que es ilógico que un trabajador preste sus servicios a una empresa constructora de casas para vivir, y dicha empresa funcione con herramientas y maquinaria rentadas, y que por tal motivo no cuente con elementos propios, y, así quien sea el de la casa que solicito los servicios de la constructora, tenga en un momento dado que pagar las prestaciones laborales de algunos albañiles que trabajaron para la

constructora insolvente y a quienes el dueño de la casa jamás conoció, ni tuvo trato alguno con ellos, además que en caso de juicio la carga de la prueba, (que consideramos muy pesada es para el beneficiario de acreditar la solvencia de la empresa que no cuenta con elementos propios.

"Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Epoca: 8A
Tomo: XIV-Julio Primera Parte
Página: 639

INTERMEDIARIOS, LA CARGA DE LA PRUEBA DE SU SOLVENCIA CORRESPONDE AL BENEFICIARIO DE LA OBRA O SERVICIO.

El espíritu del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que se sigue, que si el asalariado infiere que su patrón (intermediario) no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tienen al alcance los medios necesarios para demostrar esa insolvencia por parte de su patrón directo, en tanto no es dable que pueda tener acceso a los documentos o elementos que revelan la administración y balance pecuniario del sujeto que integra con él la relación de trabajo; de lo anterior se colige que es a cargo del beneficiario directo de las obras y servicios prestados, demostrar la solvencia económica de su codemandada, para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria de mérito.
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 382/88. Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su apoderado. 31 de enero de 1989.
Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván." (80)

Pasando a otro aspecto de la obligación solidaria tenemos el caso de la substitución patronal regulada por el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será

solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores." (81)

Dicho artículo también se encuentra muy obscuro y aislado en las normas del derecho laboral ya que es necesario que se robustezca con otras disposiciones que no den lugar a abusos, fraudes y perjuicios a terceros de buena fe que adquieran una negociación, consideramos que es muy acertada la manera en que se establece, el termino de 6 meses para que sea obligado solidario el antiguo patrón y el nuevo y que concluido este subsiste únicamente la responsabilidad del nuevo, pero que sucede cuando no se avisa de la substitución al sindicato o a los patrones, para esto no existe ninguna sanción para el antiguo patrón en caso de omisión.

Consideramos necesario que se deba crear una disposición de Ley que regule el requisito obligatorio del patrón substituido a presentar aviso a la Junta de la substitución patronal, en la que se asiente la antigüedad salarios y prestaciones pagadas y que se le adeuden de cada uno de los trabajadores, para que el nuevo patrón sepa sobre dichas circunstancias y así en un momento dado poder rebatir sobre derechos que reclame con posterioridad un trabajador los trabajadores a su vez puedan rebatir sobre la antigüedad y demás derechos que se les pretende reconocer al momento de la substitución patronal, de lo anterior consideramos necesario que el aviso se presente a la Junta competente, se publique en el diario de mayor circulación del lugar, y en el lugar visible de la Junta, y además en el lugar visible de la fuente de trabajo. Ya que tampoco debemos olvidar que existen, contratos de trabajo que se encuentren vigentes en el momento de la substitución y que si bien es cierto, no puede dejar de existir el vínculo laboral, estos trabajadores no pueden impedir un acto mercantil entre el patrón substituido y patrón substituto, pero si debe respetarse ese viculo laboral.

Al respecto hacemos mención de diversas tesis dispuestas por los tribunales federales.

"Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 5A

Tomo: CXXIX

Página:432

PATRON, SUBSTITUCION DEL.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo textualmente expresa: "La substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón". De los términos en que esta redactado este precepto legal, se aprecia con claridad que solo los contratos de trabajo existentes en el momento en que se opere la substitución, no serán afectados por el cambio de patrón y que la responsabilidad solidaria que se establece entre los patrones substituido y substituto por obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la substitución, perdurara hasta por el término de seis meses, pues concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón, todo lo cual se explica porque siendo los trabajadores ajenos al traspaso de la fuente de trabajo, debe quedar garantizada su estabilidad y respetarse sus derechos nacidos del nexa contractual y de la Ley. De lo expuesto, no puede considerarse que la protección que otorga este artículo se extiende a aquellos casos en los que al operarse el cambio de patrones, ya no este vigente el vínculo laboral, aún cuando existan determinadas obligaciones contraídas por el patrón substituido por mutuo acuerdo de voluntades o por declaración unilateral de la voluntad del que fue patrón respecto a personas que le prestaron sus servicios como trabajadores y motivadas por este hecho o por otros, pero que no sean de aquellas establecidas categóricamente por la Ley o por un contrato colectivo de trabajo.

Amparo directo 6291/55. Comisión Federal de Electricidad. 8 de agosto de 1956. Unanimidad cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 5A

Tomo: LXXIV

Página:2782

PRESCRIPCION EN MATERIA DE TRABAJO, EN CASO DE PATRONO

SUSTITUIDO.

En caso de sustitución de patrono, la prescripción de las acciones de los trabajadores, corre en favor del patrono sustituido, desde que deja de tener responsabilidad, por haber transcurrido el término el término de seis meses a contar de la fecha en que se operó la sustitución, pro durante los mismos, el patrono sustituto tiene responsabilidad solidaria con el sustituido y al llamar a juicio al patrono sustituto, no se opera la indefensión de éste, ni la acción del trabajador puede extinguirse por el simple cambio de la persona que representaba al patrono demandado, y la nueva persona esta en posibilidad de continuar el juicio hasta su terminación, haciendo valer las defensas que estime pertinentes.

TOMO LXXIV, Pág.- Amparo en Revisión 7643/1941, Sec. 1a.- Administración Obrera de los Ferrocarriles nacionales del México.- 29 de octubre de 1942.- Unanimidad de votos." (82)

También creemos necesario exista disposición legal en la que se obligue al patrón substituido a informar al substituto, de que si existen o no algún conflicto laboral en contra de la empresa o fuente de trabajo y que sea a través de escrito, y además en caso de que no lo haga siga siendo responsable solidario el substituido de lo que resulte del asunto laboral en un 50% de la totalidad de las prestaciones condenadas, aun pasando el término de 6 meses.

A tales comentarios citamos las siguientes tesis:

"Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Epoca: 8A
Tomo: X-October
Página: 460

SISTITUCION PATRONAL, EXISTE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS PATRONES SUSTITUTO Y SUSTITUIDO, CUANDO NO SE DA AL SINDICATO O TRABAJADOR EL AVISO CORRESPONDIENTE.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni la relación de trabajo, ni los derechos que derivan de esta. El único efecto que surte al operar tal figura jurídica, consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el patrón sustituido por el lapso de seis meses contados

a partir del día en que se de aviso al sindicato o al trabajador de la sustitución; o bien en la única responsabilidad que subsistirá para el nuevo patrón, una vez concluido dicho término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la sustitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patrones involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 481/92. José Luis Arriaga Acuña. 18 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narvaéz Barker. Secretario: Alejandro García Gómez.
Reitera criterio de la tesis publicada en la página 745, del Informe de Labores correspondiente al año de 1987, Tercera Parte, Volumen II." (83)

De todas y cada una de las consideraciones, teorías doctrinarias y opiniones propias, que al reunir las tenemos como fin, la conclusión de nuestro trabajo de investigación y asimismo las observaciones personales que a muy criterio propio proponemos en este trabajo, esperando que de alguna manera se tome en consideración y pueda servir, sino como base, si como fuente o punto de partida para un estado de derecho, en cuanto a la regulación de las relaciones laborales entre el capital y los trabajadores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS CONCLUSIONES

- (80) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 5. Op. Cit. EPOCA 8A, t. XIV-JULIO PRIMERA PARTE, Pag. 639, T.C.C.
- (81) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. p. 16
- (82) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 5, Op. Cit. epoc. V, t. CXXIX, Pag. 432; CUARTA SALA, epoc. 5A t. LXXIX, Pag. 2782, CUARTA SALA.
- (83) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION IUS 5, Op. Cit. epoc. 8A, t. XIV-JULIO PRIMERA PARTE, Pag. 639.

B I B L I O G R A F Í A

- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO, PRIMERA EDICION 1991, EDITORIAL UNAM.
- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION, 1991, EDITORIAL TRILLAS.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA, PRIMERA EDICION 1981, EDITORIAL TRILLAS S.A.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 LECCIONES DEL DERECHO LABORAL, PRIMERA EDICION 1982, EDITORIAL TRILLAS.
- DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, QUINTA EDICION 1978, EDITORIAL PORRUA S.A.
- DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, SEXTA EDICION 1991, EDITORIAL PORRUA S.A.
- DE BUEN NESTOR, JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS, PRIMERA EDICION 1993, EDITORIAL PORRUA S.A.
- DE BUEN NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO NOVENA EDICION 1992, EDITORIAL PORRUA S.A.
- GALINDO GARFIAS IGNACIO, DERECHO CIVIL, DECIMA TERCERA EDICION 1994, EDITORIAL PORRUA S.A.
- GUERRERO EUQUERIO, MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, CUARTA EDICION 1970, EDITORIAL PORRUA S.A.
- MUNOZ ROMAN ROBERTO, DERECHO DEL TRABAJO, PRIMERA EDICION 1983, EDITORIAL PORRUA S.A.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, CONDICIONES DE TRABAJO, SEGUNDA EDICION 1983, EDITORIAL PAC. S.A. DE C.V.

- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, OCTAVA EDICION, 1991, EDITORIAL PAC.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, QUINTA EDICION 1982, EDITORIAL PAC.
- RAMOS EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA ANA ROSA, NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, PRIMERA EDICION 1986, EDITORIAL PAC.

L E G I S L A C I O N

- CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO, EDITORIAL ORLANDO CARDENAS S.A. DE C.V.
- CLIMENT BELTRAN JUAN B., LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUINTA EDICION, EDITORIAL ESFINGE.
- LEY DE AMPARO Y LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, DECIMA EDICION 1994, EDITORIAL DELMA.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1994, EDITORIAL ANAYA EDITORES S.A.

O T R A S F U E N T E S

- GARCIA PELAYO RAMON Y GRASS, PEQUENO LAROUSSE ILUSTRADO, DECIMA EDICION 1986.
- PALOMAR DE MIGUEL JUAN, DICCIONARIO PARA JURISTAS PRIMERA EDICION 1981, EDITORIAL MAYO EDICIONES S. DE R. L.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, IUS 5 CD, SEMANARIO DE LA FEDERACION.