

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.  
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LA ADMINISTRACION DE NOMINA EN LA RELACION DE  
TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A  
SERGIO VILLAFANA GARCÍA.

Asesor: LIC. ROGELIO TORRES DAVILA



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.

**DEDICADA A:**

*A mi Alma Mater, por permitirme sentir el orgullo universitario fluir por mis venas.*

*A mis padres Martín y María Reyes, por sembrar en mi la semilla de superación y sencillez en mi corazón; siempre vivirán en mi mente y corazón.*

*A mis hermanos: Luz, Salome, Apolonia, Estefana, María; Humberto y Esteban.*

*A mi soporte y motor sentimental en los mejores y peores momentos. Gracias Elvira por el amor que nos profesamos.*

*Al Licenciado Alejandro Cardoso Zamora, por mostrarme la pepita de oro "Constancia, Constancia, Constancia".*

*Al Licenciado José Armando Julián Salcedo Arranz, por ser más que un amigo, ha logrado ser como un segundo padre con sus consejos. Gracias.*

*A mi asesor Licenciado Rogelio Torres Dávila por el tiempo brindado en la elaboración del presente trabajo.*

*A ti Isabel Juárez Villafaña, por no apartar tu mirada de mi camino y haber dado la confianza en el presente éxito.*

*A ti Miguel Ángel (†), que tus palabras y anhelos se ven reflejados al menos en uno de tus hermanos, en donde quiera que te encuentres siempre vivirás en mi corazón.*

*A ti Tere (†), que como amiga siempre me impulsaste; hoy sin embargo, aunque no te encuentres entre nosotros se verá por fin coronado uno de tus regaños. Gracias.*

*A Dios, por permitirme ser un hombre de bien.*

*Mis amigos Alfredo, Fernando, Omar y Catalina, gracias por compartir conmigo eso de lo que uno como persona se puede jactar “Yo escojo a mis amigos”.*

# LA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

## ÍNDICE

Introducción..... I

### **CAPITULO 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO**

1.1. La colonia.....	1
1.2. Movimiento pre-revolucionario.....	4
1.3. Movimiento revolucionario.....	14
1.4. Movimiento post-revolucionario.....	17
1.5. Movimiento constitucionalista.....	30

### **CAPITULO 2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES**

2.1. Procesos por terceros “outsourcing” (por su significado en ingles).....	36
2.2 Administración de nómina.....	39
2.2.1 Administración.....	39
2.2.2 Nómina.....	43
2.3 Salario.....	44
2.4. Sujetos de la relación de trabajo.....	48
2.4.1 Patrón.....	49
2.4.2 Trabajador.....	53
2.4.3 Intermediario.....	54
2.5 Empresas de ejecución de obras o servicios en forma exclusiva o principal para otro.....	57
2.6 Responsabilidad solidaria.....	64

### **CAPÍTULO 3 MARCO JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA EN EL DERECHO MEXICANO**

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	74
3.2 Ley Federal del Trabajo.....	75
3.3 Jurisprudencia.....	81

**CAPÍTULO 4**  
**LA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LA**  
**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA**

4.1 Elementos de la relación de trabajo.....	90
4.2 Requisitos de la sustitución patronal.....	98
4.3 Elementos de la responsabilidad solidaria.....	105
4.4 Cláusulas contractuales cliente/empresa de servicios.....	111
4.5 La administración de nomina sustitución patronal o responsabilidad solidaria.	114
Conclusiones.....	117
Bibliografía.....	119

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se hace un estudio sobre la administración de nómina en el derecho mexicano del trabajo, que es una modalidad que se ha presentado en los últimos tiempos sobre todo en las grandes empresas con el fin de evadir las prestaciones a las que tiene todo trabajador.

Esto cabe señalar que es una forma de operar en los Estados Unidos de Norteamérica, que debido a la globalización económica, se ha empezado a dar también ya en las pequeñas y medianas empresas mexicanas.

Ahora bien, en el primer capítulo se estudian los antecedentes del derecho del trabajo en México, partiendo para ello, de la colonia, posteriormente con el México pre-revolucionario, el movimiento post-revolucionario y por el último el movimiento constitucionalista que vino a sentar las bases modernas del derecho laboral mexicano.

Por lo que respecta al segundo capítulo se analizan los conceptos fundamentales del trabajo de tesis, para tener un mayor conocimiento del tema en comento, como lo que son los procesos por terceros "*outsourcing*", que es la administración de nómina, una parte importante es la relación de trabajo, que en este caso es el patrón y el trabajador normalmente, pero en la actualidad ya es común que se presente el intermediario y por tal motivo se da la sustitución patronal.

En el capítulo tercero, se ve en lo referente al marco jurídico de la administración de nómina en el derecho mexicano, para ello partiremos de nuestra Carta Magna, para posteriormente analizar la Ley Federal del Trabajo y los criterios jurisprudenciales, emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por último, se estudian los elementos de la relación de trabajo, así como los elementos de la sustitución patronal, la responsabilidad solidaria, las cláusulas contractuales cliente empresa de servicios.

De esta manera se verán reflejadas las vicisitudes que lleva consigo, este tipo de figura en nuestro derecho, particularmente el fenómeno que ha arrojado en la práctica laboral, la imposibilidad e inclusive la nula posibilidad de hacer efectivos créditos o derechos consagrados para los trabajadores.

## **CAPITULO 1**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.**

En el presente capítulo habremos de tratar los eventos sociales, económicos y jurídicos más relevantes que dieron pie al desarrollo del actual derecho del trabajo en nuestro país, a través de la época de la colonia hasta aquellos sucesos en la etapa post-revolucionaria.

Para concluir con el movimiento constitucionalista, en donde se ve materializado el sacrificio de la lucha obrera por encontrar el reconocimiento a sus derechos más fundamentales a través del artículo 123 de la Carta Magna.

#### **1.1 La colonia.**

Para el Maestro Mario De la Cueva, es en síntesis que España creó a través de las Leyes de Indias, el instrumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Ese instrumento, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, mismo que estuvo destinado a proteger al indio de América, particularmente a los de los imperios de Perú y México, a fin de impedir su explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos. Se descubre en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien pueden quedar incluidas en la legislación contemporánea del trabajo, en especial aquella que procuraron a los indios la percepción de un salario efectivo.

Para Fray Bartolomé de las Casas, citado a través del Maestro De la Cueva, las Leyes de las Indias llevan impregnado el sello característico de los conquistadores, donde se reconoce a los indios su hegemonía como seres humanos, con la salvedad de la diferenciación de sus conquistadores en la vida social, económica y política.

“La organización laboral de la Colonia a través de los gremios fue distinta del régimen corporativo europeo; en el Viejo Continente, las Corporaciones gozaron de una autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. A diferencia de la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de Gremios. En principio, las corporaciones en Europa fueron un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.”<sup>1</sup>

Néstor de Buen, al citar al Procurador General de la Republica Licenciado Gerardo V. Vázquez, a manera de resumen de su obra titulada *“Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios”*, subraya los siguientes puntos como más importantes de la Legislación de Indias:

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. El emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una Ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III), que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) “El pago del séptimo día, en la Real Cédula de 1606 se propone que a los indios les den y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Décimo Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, págs. 38 y 39.

hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento no otro género de cosa que lo valga, aunque digan los mismos indios que así lo quieren y no han de trabajar en día domingo no otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificaría, para evitar engaños y fraudes.

f) La tendencia a fijar salario, disposición dictada en enero de 1576.

g) La protección a la mujer encinta, previsto por las Leyes de Burgos en 1512.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas, prevista en la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1536.

i) El principio procesal de “verdad sabida” que operaba en favor de los indios por la Ley V, Título X, Libro V, de fecha 19 de octubre de 1514 por el Rey Fernando V.

j) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas”, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.”<sup>2</sup>

Para Gerardo V. Vázquez, citado por Néstor de Buen, la falta de cumplimiento de las Leyes de Indias fueron “unas veces la falta de sanción suficiente

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 16ª Edición, Porrúa, México 2004, pág. 282

en la Ley misma; otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra en fin, la contradicción de unas leyes con las otras”.<sup>3</sup>

Hoy día podemos decir que, estos adelantos legislativos, a través de las Leyes de Indias, lo vemos poco a poco reflejados con la legislación actual, aún de sobremanera sabida que las Leyes de Indias en poco fueron exactas ante la aplicación y la sanción para hacerse cumplir.

## **1.2 Movimiento pre-revolucionario.**

Los años siguientes a la independencia de México, nuestro país no conoció disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derecho del trabajo, pero sin embargo existen indicios de los primeros pensamientos encaminados a la reivindicación de la clase trabajadora.

Para Nestor De Buen, se vislumbra claramente a los años siguientes de la Independencia, que disposiciones legales traten claramente lo que se consideraría derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc. que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º

---

<sup>3</sup> Ibidem Pág. 284-288.

del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, y que decían: “Artículo 1º. Desde la Fecha en que se publique el presente Reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del territorio del Imperio. Artículo 2º. Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia.”<sup>4</sup>

En “Los sentimientos de la Nación o 23 puntos” leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12º se indica “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la independencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejor sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. En el punto 15º insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas; todo encaminado a dignificar a la clase menos favorecida hasta esos momentos, los jornaleros obreros y campesinos.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adopto para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue por supuesto omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyo el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejo preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Solo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

---

<sup>4</sup> Idem.

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo principal, derrocar a la dictadura de Antonio López de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta Revolución representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante durante la época.

Una vez depuesto el General Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856 y 1857, dando por resultado la Constitución de 1857. En donde se plasman derechos meramente en sentido individualista y liberal, teniendo importantes disposiciones relativas al trabajo; primordialmente en sus artículos 4º y 5º que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo y el principio fundamental “de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

El reconociendo del derecho del trabajo en la constitución de 1857 fue imposible debido al gran cúmulo de ideas individualistas, basadas en la propiedad privada y un régimen económico liberal.

A través de las ideas del constituyente Ignacio Ramírez, se pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de la clase trabajadora, que ésta recibiera un salario justo y que participara de los beneficios de la producción, ideas antecesoras a la participación de las utilidades de las empresas.

Ignacio L. Vallarta, otro de los constituyentes caracterizado por ser totalmente liberal, en contra de las bases de Ramírez sostuvo que nuestra industria en esa época se encontraba en pleno nacimiento, idea equivocada, toda vez que Ramírez lo que proponía era dar protección al trabajador y no el freno del desarrollo de la industria.

Durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo, junto con el grupo de hombres que lo habían elegido emperador, se elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, “pero no sobre la base de la

explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1º de noviembre de 1865 que consiguió la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a que prestaran sus servicios; ...; pago de salarios en efectivo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales.”<sup>5</sup>

Al triunfo del partido liberal frente a Maximiliano y los años venideros el primero de los nombrados es dividido en dos grupos, de una parte el que encabezaría el propio Presidente Juárez al lado de Lerdo de Tejada, del otro lado el grupo de los porfiristas. Los primeros deseaban la capitalización autónoma, los segundos, el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la que exigía prolongar sus ferrocarriles a México, para obtener materias primas y productos agrícolas a mejores precios. Se podía haber coincidido en los dos métodos, aunque Lerdo de Tejada hubiera hecho posible la organización de los trabajadores y los campesinos, en las fases iniciales de sus luchas.

La situación económica al comenzar el último cuarto del siglo XIX en México, consistía en 99 fabricas textiles, cuyo capital, en edificios y maquinaria, se valuaba en nueve millones de pesos, con 9,214 telares y 258,458 husos. De éstas, 21 se localizaban en Puebla, 10 en Jalisco y 8 en el Distrito Federal.

La industria agrícola elaboraba, principalmente, aceite de oliva, ajonjolí y linaza, y aguardientes de caña y uva. Los molinos de trigo producían harina por más de diez millones de pesos anuales.

En el Distrito Federal, lugar de la mayor concentración industrial, existían 728 pequeñas o grandes fábricas, en las que laboraban 16,800 personas,

---

<sup>5</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Séptima Edición, Porrúa, México, 1997, pp. 57-58.

de los cuales 7,492 hombres, 3,495 mujeres y 5,813 niños. El capital invertido era de más de cuatro millones de pesos; en edificios \$993,921.00 en maquinaria enseres y más de tres millones; el capital circulante, era de \$10,510,336.00; \$7,473,349.00 el costo de las materias primas; \$2.843,225.00 los jornales y \$193,762.00 el combustible. El valor de la producción ascendía a \$15.503,719.00, si bien el término medio de la producción era de más de 18 millones de pesos anuales. Puede advertirse era, en promedio la plusvalía anual. No era diferente en las 1,694 minas que producían 845.058,000 kilos de metal puro con un valor de \$29.713,355.00, pagándose en sueldos y salarios: \$8.123,240.00 anuales para una producción valuada en \$29.713,355.00.

Los salarios que percibían los trabajadores de campo, de minas o de industria, eran miserables. El precio común de un jornal era de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados. Además se les pasaba casa y leña gratis. Otros salarios eran de 25 centavos en Jalisco y 18 centavos en Querétaro. En Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos al día, para los campesinos que contaban con un pedazo de tierra, a cambio de una jornada que se iniciaba a las 6 de la mañana para concluirse a las 5 de la tarde.

El salario en las minas era, en promedio, de 25 a 50 centavos, al día y las jornadas poco menos de las precisadas para los campesinos.

Dentro de las fabricas o industrias, la jornada eran extenuantes de once horas, el salario percibido variaba de los 18 a los 75 centavos diarios, condicionados a obtener su empleo si eran "buenos cristianos"; lo que conllevaba a un descuento de dos reales semanarios para la sociedad católica,; un real para los hermanos de la vela verde; un real y medio para el mes de María; un real y medio par el de San José; medio real para la misa de la capilla de la fábrica; medio real para las necesidades de la iglesia, medio real y cuartilla para el santo sepulcro y tres reales por estar suscrito a periódicos que defendían la religión a capa y espada.

Estas condiciones tanto económico como sociales encaminaron a los primeros descontentos sociales de la clase trabajadora que se hicieron presentes el 14 de julio de 1868, cuando los trabajadores de “La Hormiga”, “La Magdalena”, “La Fama”, “San Fernando”, del Distrito Federal, se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo de su conocimiento el paro que los industriales propusieron para buscar una rebaja de los sueldos, y la difícil situación que atravesaban. Juárez nunca respondió, a los cuatro meses seguidos, los trabajadores emigraron a otras ciudades. En su lugar los empresarios contrataron personas de Puebla, Tlaxcala o Querétaro a los que impusieron las siguientes condiciones:

“1. Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fabricas.

2. Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.

3. Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad, En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

4. Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensaran multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinaran para algún establecimiento de beneficencia.

5. Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.

6. Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los mande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

7. Las casa de las fabricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tiene la obligación de desocuparlas en el término de seis días.”<sup>6</sup>

La defensa de los trabajadores ante estas condiciones fue la misma que se siguió en Francia a partir de la Ley Le Chapelier, la organización mutualista. En marzo de 1850, en la Ciudad de Guadalajara se tiene noticia de la primera agrupación de artesanos. En 1869 y 1880, en nuestro campo se producen diversos movimientos agrarios, de los que se proclaman meramente socialistas los iniciados por Julio López Chávez y el de Diego Hernández.

El movimiento de Julio López inicia el 26 de febrero de 1869, en el que se proclama la guerra a los ricos y el reparto de las tierras entre los indígenas, su ideología socialista se fundamentaba en el “Manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y del Universo”, del 20 de abril de 1869, para julio del mismo año había sido fusilado, para el entonces presidente Juárez, esos sucesos los consideraría sólo como un movimiento político.

Por su parte Diego Hernández y Luis Luna, fundan su movimiento en el “Plan Socialista de Sierra Gorda, del 15 de julio de 1879, pero no llega a originar una rebelión armada.

Las ideas socialistas empezaban a diseminarse en el último tercio del siglo XIX. El socialista se publicó de manera irregular desde 1871 a 1888. La Comuna, bisemanal, sólo se publicó de 1874 a 1875. En este mismo año apareció La Huelga y de 1876 a 1886 se publicó El Hijo del Trabajo dirigido por el sastre José María González.

De las sociedades mutualistas se pueden mencionar la fundada por Juan Cano y el escultor José María Miranda, denominada “La Gran Familia Artística”, que nació en el ex convento de Santa Clara; la “Fraternidad de Sastres” de

---

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. pp. 299.

1864; la “Sociedad Fraternal” secreta, con doce miembros de 1886, la “Sociedad de Artesanos y Agricultores” de 1867 y la “Sociedad Artística Industrial”, del mismo año.

Entre otros personajes que influyeron en el movimiento obrero son de mencionarse José Nepomuceno Adorno, quien fuera un empleado de tabacos, inventor de diversas cosas, mismo que expone sus utopías en *Los males de México* (1858) y *La Armonía del Universo* (1862-1882).

Los movimientos sociales armados y otros, así como las condiciones económicas de la época, enmarca el movimiento y su búsqueda a una condición justa de conformidad a sus necesidades. Dichos movimientos son base fundamental del logro de nuestro actual derecho del trabajo.

Durante el régimen de don Porfirio Díaz, se empezaron a dar brotes de inconformidad por parte de los trabajadores que eran explotados sobre todo por empresas extranjeras, por la gran apertura económica que se dio. Entre las empresas que llegaron fueron las ferrocarrileras, las mineras, petroleras y textiles principalmente, estas corporaciones demandaban grandes cantidades de trabajadores, que los hacían trabajar 12 y 16 horas diarias, incluyendo a menores de edad y mujeres en estado de gravidez.

Cabe indicar que en Europa ya se empezaban dar movimientos obreros que influyeron directamente en nuestro país.

De las condiciones antes existentes cabe indicar que el día 5 de junio de 1906, fueron detenidos a proceso y posteriormente condenados a sufrir hasta quince años de prisión en la cárcel de San Juan de Ulúa, Veracruz.

Los obreros que habían perdido la lucha por una causa de fuerza superior, resignados volvieron a sus habituales tareas no sin maldecir al imperante orden social burgués y alimentando una viva esperanza de tiempos mejores.

La huelga de **Cananea** puso de manifiesto la dolorosa situación de desigualdad que implicaba ser obrero mexicano, prestar servicios a una empresa extranjera en territorio nacional, así como reafirmó la tajante discrepancia que produjo entre obreros y el porfiriato.

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea, cuando la región textil de Orizaba, otra huelga fue reprimida por el Gobierno Federal, con resultados catastróficos.

La huelga de **Río Blanco**. Los trabajadores de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo solidario hacia sus compañeros de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, declararon la huelga, el origen de esta huelga también fue la acción opresora y explotadora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de hiladores.

El descontento de los operarios hiladores se puso de manifiesto al reunirse varios grupos de tejedores, y en el cual discutieron sobre la necesidad de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el capital del extranjero y fue hasta el 6 de junio de 1906 y después de ver los pros y los contras, se optó por la creación de un organismo que llevaría el nombre del Gran Círculo de Obreros Libres misma que sería de carácter secreto, reunía en sus filas a numerosas víctimas de la opresión.

A este respecto, cabe aclarar que la situación inicial de los operarios era deplorable, pues se les exigían muchas horas de trabajo diario, con salarios miserables, condiciones insalubres, los cuales eran pagado en forma de vales, mismo que se canjeaban en las famosas tiendas de raya por productos alimenticios.

Los obreros de la región de Orizaba tenían todavía presente los sangrientos hechos de Cananea, sin embargo, jamás fue un motivo poderoso que los obligara a dar media vuelta a la causa que los inspiraba, prosiguiendo su lucha por defensa de sus legítimos derechos, todavía no escritos, por sentidos en el

maltrato, largas jornadas y miserables salarios, consecuencia de la estrecha mentalidad de una clase inversionistas, explotadores.

Fue entonces, cuando el Centro Industrial Mexicano implantó un reglamento de trabajo, estableciendo 14 horas de trabajo diario y pormenorizando condiciones que en daños de los trabajadores favorecieran los intereses de las empresas. Los obreros con razones justificadas opusieron resistencia a las condiciones del reglamento patronal y por esta causa los industriales ofrecieron las siguientes reformas:

“No hacer descuento a los obreros para pago de médicos, fiestas religiosas y profanas, permitir a los obreros quejas y reclamaciones, pero tenían que presentarlas por escrito al administrador quien resolverían dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la queja. Asimismo prometieron los industriales, mejorar las secuelas de los centros fabriles y no admitir en el trabajo a niños y menores de 7 años.”<sup>7</sup>

Pero en la zona textil de Orizaba, los obreros se negaron a entrar en las fábricas y los obreros de Río Blanco tomaron las primeras providencias de libertad a los presos que había en las cárceles y que se unieron al movimiento.

Los trabajadores ejercitaron venganza en las propiedades y personas de los empresarios en las tiendas de raya de Río Blanco, saqueándolas e incendiándolas, así como también a las de Santa Rosa y Nogales.

Posteriormente a estos hechos, vienen las opresiones y asesinatos de los dirigentes obreros y de los obreros mismo, se iniciaron nuevamente las actividades en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir con las órdenes de los patronos tiranos, revelando estos actos del temor de la dictadura al joven proletariado, que no tenía muchas alternativas.

---

<sup>7</sup> GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. La Revolución Social de México, Edit. FCE, México, 1960, p. 72

En efecto, el régimen de Díaz fue opresión hacia los trabajadores, por la apertura que tuvo México al capital extranjero, quienes encontraron el medio propicio para desarrollarse y eso se puede ver en la mayoría de la industria del país estaba en manos de extranjeros a principios del siglo XX.

Luego se organizó el Círculo de Obreros Libres, en el cual se anexaron otros ya existentes, en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

El Programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicado el 18 de julio de 1906 que contiene trece proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo. También el Partido Antirreeleccionista se declara por el mismo principio, pues el porfiriato, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana.

### **1.3.Movimiento revolucionario.**

Con la Revolución Mexicana, se da la primera revolución social del siglo XX debido a las paupérrimas condiciones en que vivía la población campesina, en un estado de servidumbre, de miseria, pero tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, gracias a la dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones, también la clase media no tenía acceso a ningún puesto político, debido a que éstos se encontraban cerrados a toda clase de personas que no pertenecieran a las clases privilegiadas, por otro lado, también los obreros se encontraban reprimidos tanto en sus organizaciones, por lo que había aprehensiones, asesinatos de los dirigentes obreros y de los mismos obreros, con lo cual estalla la revolución.

Con el Plan de San Luis, que se firmó en el lugar del mismo nombre, el 5 de octubre de 1910, se estableció que el 20 noviembre del mismo año, estallarían el movimiento social que derrocaría a la dictadura porfiriana. Efectivamente, la revolución triunfó en poco tiempo y como consecuencia del tratado de paz de

Ciudad de Juárez, a mediados de 1915 sería desterrado del país el General Porfirio Díaz rumbo a Europa.

La administración de Madero, trató de dar algo al derecho de los trabajadores, pero no logró una ley de trabajo.

Los que principian a legislar en materia del trabajo son los estados, primero fue Jalisco, ya que lo hizo dos meses antes que Veracruz, aunque no haya adquirido la importancia que tuvieron las leyes de Veracruz, siendo ésta más importante que la del anterior Estado, pues no consideraba ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo, cuestiones que sí se incluyeron en la legislación veracruzana ya que, el movimiento obrero del Estado era de mayor importancia.

Se inició en Veracruz, en el mismo año de 1914, un intenso movimiento de reforma que culminó en uno de los primeros brotes del derecho mexicano del trabajo y de los más importantes también.

El Gobernador Provisional de Veracruz, Agustín Millán, promulga el 6 de octubre de 1915, la primera ley del Estado sobre la asociación profesional, debido a la represión que ejercen los trabajadores en donde ya se habían fundado los sindicatos gremiales, siendo dicha entidad el primer Estado donde comenzaron a realizarse prácticamente las conquistas obreras, posteriormente y anteriormente a la Constitución de 1917.

De la asociación profesional no se tenía un concepto claro, pues, se reproducía la definición que daba el derecho civil, pero si contiene una amplia definición y marca las principales finalidades de un sindicato.

La legislación del trabajo del Estado de Yucatán, se constituye sobre las bases de los tribunales de trabajo, siendo este un cuarto poder, con características propias y denominado como poder social, se establecen las juntas

de conciliación y arbitraje integrados con representantes de obreros y patrones exclusivamente en un inicio. Este se promulga en Mérida, el 14 de mayo de 1915, creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

En ella se señalan aspectos importantes como garantías sociales para los trabajadores, consignándose posteriormente en el artículo 123 Constitucional, se habla de un salario mínimo vital, que es aquel suficiente para que el trabajador, pueda satisfacer sus necesidades, dicha legislación también contiene reglas sobre accidentes de trabajo, sobre trabajo de menores, sobre protección a la mujer y niños, etc., se estableció además la sindicalización obligatoria especialmente para los trabajadores denominándoseles a esas uniones de obreros “uniones industriales” que posteriormente se les llamó la Liga Industrial de Resistencia a la Central que formaban uniones.

Después de la legislación yucateca, en 1916, tenemos las leyes de Coahuila, siendo lo más importante lo referente a la participación del obrero en las utilidades de la empresa, y en cuanto a lo demás sólo se limitó a ser copia de disposiciones ya conocidas.

Todas estas legislaciones sirvieron de base para que en el Constituyente de Querétaro naciera el artículo 123 Constitucional, mismo que regularía las relaciones laborales.

En cuanto a organizaciones y movimientos tenemos que respecto a los primeros surge la “Confederación de Artes Gráficas”, que logró unir a todos los tipógrafos de México, extendiéndose sus actividades a varios Estados de la República, como Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán, también se constituyeron organismos como “Unión Minera Mexicana”, en los Estados del norte, “la Confederación del Trabajo” en Torreón, la “Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana” y la “Cámara del Trabajo”, en el Distrito Federal el “Congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal” éste dio origen a la “Confederación de Trabajadores de la República Mexicana”.

En este momento es cuando surge la “Casa del Obrero Mundial”, con la pretensión de ser una escuela racionalista para convertirse más adelante en la base de un núcleo importante de organizaciones sindicales, siendo usada por Venustiano Carranza para consumar la revolución formando los “Batallones Rojos” con obreros que engrosaron las filas revolucionarias peleando en contra de las tropas de Francisco Villa, para que posteriormente al triunfo sobre Villa sean disueltos por Carranza.

Posteriormente el 31 de julio de 1916, se declara una huelga por parte de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, a las paupérrimas condiciones en que vivían los obreros y a la crisis que existía en el país y que había constantes devaluaciones.

Carranza, mediante engaños arregla una entrevista con los miembros del comité de huelga, considerándolos traidores a la patria, son prisioneros, fracasando la huelga, es aquí cuando Carranza expide un decreto de fecha 1° de agosto de 1916, en donde se establece el castigo de pena de muerte en contra de los que transgredan el orden público, y en contra de los que paren las fábricas, destruyan los bienes de las empresas, a los que impidan que otros realicen sus labores, etc., este decreto nunca se aplicó a ninguno de los dirigentes del movimiento quedando todos en libertad.

Meses más tarde, después de la huelga, Carranza convoca al Congreso Constituyente para que redacten el artículo 123 Constitucional y en donde se reconoció el derecho de huelga.

#### **1.4 Movimiento post-revolucionario.**

Una vez que el Congreso Constituyente promulga la Constitución de 1917, es cuando verdaderamente empiezan las organizaciones sindicales. En el año de 1916 se pretende agrupar a todos los sindicatos del país para crear lo que

sería la confederación del trabajo en la región mexicana, esto acontece en el puerto de Veracruz. En dicho lugar nunca se llega a soluciones concretas.

En el año de 1917, surge otro congreso obrero que se reúne en Tampico, con los mismos resultados que es el fracaso.

Es en el año de 1918, cuando por primera vez, a través del gobernador del Estado de Coahuila, señor Gustavo Espinoza Mireles, decreta por orden de la legislatura local la convocatoria para que todas las organizaciones de trabajadores del país se reúnan en un congreso que se realizaría en la ciudad de Saltillo, donde se darían las bases para formar una central nacional de todos los sindicatos de la República Mexicana que llevaría las siglas CROM, a este congreso asisten todos los sindicatos que existían en el país y la mayoría de ellos con ideología anarquista, siendo su máximo dirigente Luis Morones.

Durante el interinato de Adolfo de la Huerta, se protege a las organizaciones sindicales y se fomenta la creación de otros; esto da como resultado que el movimiento se mediatice más, ya que con esto los dirigentes aspiran a lograr un puesto en el gobierno.

Como candidato a la presidencia Obregón es apoyado por la clase trabajadora, aunque posteriormente al llegar al poder cambia su política, utilizando fuerzas militares para disolver las huelgas. Lombardo Toledano señala que durante este periodo se dictan la mayoría de las leyes orgánicas del artículo 123.

Con Calles se limita al movimiento sindical y es este periodo donde surgen los sindicatos leales al gobierno, los cuales integran más tarde el sector obrero P.N.R. (Partido Nacional Revolucionario), y que eran y son en la actualidad instrumentos de apoyo político, cuyos dirigentes esperan obtener un puesto en el gobierno o benéfico económico, también surgen los sindicatos rojos que consideran al gobierno como representante de la burguesía y del capitalismo, y a los cuales se les consideraba como sindicatos de lucha.

En esta época existieron dos organizaciones: la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.) y la CROM, siendo la primera de tendencia marxista y la segunda, de tendencia moderna.

Para el gobierno de Emilio Portes Gil, la CROM, sufre una crisis interna, donde hay divisiones dentro de ella, surge un manifiesto en el que se pide a Morones que no debe seguir usurpando el puesto o liderazgo sindical, dentro de las personas que firman el manifiesto se encuentran Fidel Velásquez y Jesús Yuren.

Siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, se promulga la Ley Federal del Trabajo el 13 de agosto de 1931. Con ella se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por los legisladores de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del Trabajo.

Esta ley, en su artículo 234 mencionaba: “se reconoce a patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin que haya necesidad de autorización previa. A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato es que norma parte de él.”<sup>8</sup>

Aquí es donde se reconoce legalmente la libertad sindical, pero también prohibía a los sindicatos a participar en asuntos políticos derogándose esta situación hasta el 14 de octubre de 1940.

Con Lázaro Cárdenas, la CROM, pierde poder, subiendo la Confederación de Trabajadores de México (CTM) cuyo fundador fue Vicente Lombardo Toledano, quien fue auxiliado por los “cinco lobitos”, Fidel Velásquez, Fernando Amilpa, Jesús Yuren, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, entre los cuales, surgirían problemas posteriormente excluyendo a Lombardo Toledano.

---

<sup>8</sup> Ley Federal del Trabajo, Reformada y Comentada, por TRUEBA URBINA, Alberto. trigésima segunda ed. Edit. Porrúa, México, 1960.

Cárdenas apoya este movimiento sindical y es por el que se crea la CTM, que ha sido y seguirá siendo un instrumento de poder político que apoya incondicionalmente al mandatario en turno a cambio de puestos dentro del gobierno y posiciones, políticas, lo cual no favorece en ninguna forma a los trabajadores sino que los perjudica, pues sus intereses son opuestos a merced de los empresarios y el gobierno.

Con el periodo del General Manuel Ávila Camacho, el movimiento obrero pierde fuerza, el nivel de sindicalización disminuye, la tendencia del gobierno se pone de manifestaciones.

Sin embargo, es en este periodo donde se inicia la industrialización del país.

Siendo el presidente Miguel Alemán, se da la decadencia total del sindicalismo; Lombardo Toledano es expulsado de la CTM. En 1947, la dirigencia de dicho sindicato, pasa a ser controlada por Fidel Velásquez, con el que surge el charrismo sindical a raíz de los conflictos que se dieron en el sindicato ferrocarrilero, en el cual, se enfrentan sus principales dirigentes, siendo el ganador de esta contienda Jesús Díaz de León "El Charro", gracias a la intervención del Estado, a través de los siguientes medios de control sindical:

- Uso sistemático de la violencia.
- Violación permanente de los derechos sindicales de los trabajadores.
- Total abandono de los métodos democráticos.
- Malversación y robo de los fondos sindicales.
- Tráfico deshonesto de los intereses obreros.
- Confabulación de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas.

Dentro de este periodo, surgen la Confederación Única de Trabajadores (CUT), la Alianza de Obreros y Campesinos de México (A.O.C.M.) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

En el sexenio de Adolfo Ruíz Cortinez, se va a reafirmar la posición del charrismo que hasta nuestros días continua, es cuando surgen movimientos sindicales que buscan la repulsa de los líderes sindicales charros; un ejemplo se puede apreciar en el magisterio en donde el movimiento revolucionario es reprimido mediante el cese o destitución de los profesores.

Ante este movimiento, el líder de la CTM, menciona la intervención de esta central en la política nacional, debido al compromiso contraído para defender las instituciones nacionales, todo ello para servir a la clase trabajadora y asimismo, a la Revolución en sus puestos eternamente, cosa que la CTM, trata de evitar. Actualmente vemos que esto no es cierto, que no se ha logrado y mucho menos intentado.

Con López Mateos, el ejército reprime al movimiento ferrocarrilero, a pesar de que su movimiento de lucha tenía razones justificadas, sus locales son ocupados por la policía y el ejército, son detenidos muchos trabajadores, no sólo ferrocarrileros, sino también petroleros y maestros, los cuales son detenidos y en el procedimiento que se les viola sus derechos constitucionales.

Reforma la constitución la legislación laboral, adicionado en 1960 el apartado B al artículo 123, relativo a los trabajadores al servicio de Estado y en relación al trabajo que prestan los menores y las mujeres, elevando para los menores a 14 años la edad mínima para trabajar, divide al país en zonas económicas para la fijación de los salarios, también establece la participación de los trabajadores en las utilidades de manera distinta; aquí también se define la estabilidad en el empleo.

Las centrales sindicales oficiales reafirman su carácter de factores de poder, se niega el derecho de huelga y se viola la libertad sindical.

Durante el gobierno de Díaz Ordaz, el sindicalismo continúa siendo manipulado a favor del presidente sin importar los actos que éste realice.

Los movimientos de la base trabajadora son reprimidos mediante despidos o encarcelamientos, por lo que no alcanza sus fines reivindicatorios.

Para entender mejor la obra legislativa de la Revolución, así como posterior a ésta, refiriéndonos en especial al derecho del trabajo, debemos advertir que comienza desde el momento mismo en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país.

El día 13 de agosto de 1914, los generales revolucionarios Álvaro Obregón y Lucio Blanco, así como los representantes del Huertismo General Gustavo Salas y Vicealmirante Othón Blanco, suscribieron los Tratados de Teoloyucan, en virtud de los cuales el Ejército Federal rinde sus armas y se determina la manera como el Ejército Constitucionalista se haría cargo de la Capital del país, ocupando así las posiciones del Ejército Federal frente a los Zapatistas.

El día 23 de agosto de 1914, Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece en beneficio de los trabajadores el descanso semanal y la jornada de ocho horas. A su vez, el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante militar de San Luis Potosí, mediante Decreto de fecha 15 de septiembre del mismo año, instituye el salario mínimo en las minas, quedando éste en un peso con veinticinco centavos diarios, el pago del salario única y exclusivamente en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara la inembargabilidad de los salarios, crea el "Departamento del Trabajo" y el principio rector de la irrenunciabilidad de los beneficios y derechos concedidos por la ley. Pocos días después, el gobernador militar de Tabasco Luis F. Domínguez, por conducto del general J.D. Ramírez Garrido, promulga un decreto fechado el 19 de septiembre del año mencionado en líneas anteriores, de orientación agrarista más que laboralista, por medio del cual determina la abolición de la esclavitud de hecho, impone el salario mínimo y consagra la jornada de ocho horas para los peones de campo.

Durante el desarrollo de la Revolución la obra legislativa en materia de derecho del trabajo fue marcada por la división territorial de nuestro país, Néstor de Buen parafraseando a Mario De la Cueva nos enmarca las obras de acuerdo a la división territorial, como a continuación se menciona:

“Para el Estado de Jalisco:

La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914), que consigna el descanso obligatorio (28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre), las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la ley.

La Ley de Trabajo Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado (4 de octubre de 1914) que “reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el Estado de Veracruz.

Ley del trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914. Mario de la Cueva anota que tuvo enorme resonancia y que sirvió para preparar la legislación futura. De sus disposiciones pueden destacarse las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en los domingos y días festivos, con determinadas excepciones y el salario mínimo (\$1.00), que podía pagarse por día, semana o mes. La Ley imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario,. Además se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado, Por otra

parte, imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

La existencia de Tribunales de Trabajo denominados “Juntas de Administración Civil, así como de los inspectores de trabajo, también fue prevista.

Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, en ocasión de ocupar la gubernatura provisional del Estado. Es la primera en regular, según menciona De la Cueva a las asociaciones profesionales, aún cuando exclusivamente en la forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.”<sup>9</sup>

Ahora bien, para el Distrito Federal, encontramos que el 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, y la Ciudad de México se encontraba ocupada por Zapatistas y Villistas, el Primer Jefe promulga un decreto en el cual, se exponen las razones por las que entiende ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, mismas que en su artículo 2º se reflejan y básicamente busca que todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país fuesen puestas en vigor, efectuando las reformas que la opinión exigiese como indispensables para restablecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; que las leyes agrarias favorecieran la formación de la pequeña propiedad, disolviendo con ello los latifundios y la restitución a los pueblos de las tierras de que fueron injustamente privados; la búsqueda de leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad, legislación con miras a la mejora de la condición del peón rural; del obrero, del minero y, en general de todas las clases proletarias. Previamente, por decreto del 17 de octubre de 1913, se crea un anexo a la Secretaría de Gobernación llamado Departamento de Trabajo, bajo esa idea y proyecto, seguido a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, donde

---

<sup>9</sup> Ibidem Pág. 299.

se había dado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo, se formuló un Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, con la participación del ministro de Gobernación, el Licenciado Rafael Zubarán Capmany y de los licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata.

En este proyecto del Licenciado Rafael Zubarán intenta una reforma a la legislación civil. Se busco sustituir el criterio individualista que imperaba en el Código Civil, dando paso a una serie de limitaciones a la voluntad de las partes para contratarse, con el propósito de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. El liberalismo, bajo su filosofía empeoró la condición del proletariado, ya que el principio de la autonomía de la voluntad no tuvo los resultados que de él se esperaron. El proyecto de Zubarán llevó consigo la penitencia de quedar enmarcado en el derecho civil, quedando históricamente muy por detrás de las leyes de Veracruz y Yucatán vigentes hasta esos momentos.

Cabe destacar que en el proyecto del Licenciado Zubarán se contempló el Contrato Colectivo de Trabajo, así como la asociación profesional, sin que hiciera referencia al derecho de huelga.

Una de las obras legislativas más importantes fue la obra legislativa del general Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán, cuna del socialismo mexicano y que en este Estado, por lo tanto, es donde se manifestó, con mayor ímpetu , las tesis progresistas.

Fueron dos las leyes promulgadas por el general Alvarado para el Estado. La primera, de 14 de mayo de 1915, donde se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, de 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo. Las leyes Agraria, de Hacienda, de Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo han sido conocidas como “Las cinco hermanas”, por perseguir todas un solo propósito, la transformación del régimen económico.

Según menciona De la Cueva, parafraseado por Néstor De Buen, la Ley del Trabajo prevé la participación del Estado en el fenómeno económico-social, con el objeto de lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y promover, sustituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colectivo. En realidad se trata de lograr un socialismo de Estado.

Néstor de Buen extrae los rasgos más importantes de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, de los cuales sintetizamos en la siguiente forma:

El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.

El reconocimiento de las asociaciones profesionales básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

La reglamentación de los “convenios industriales”, expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constituían, no un “contrato normativo”, sino un contrato de ejecución.

El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

En Coahuila su Ley del Trabajo fue promulgada por el gobernador Gustavo Espinosa Míreles, el 27 de octubre de 1916, donde se reproduce íntegramente el Proyecto Zubarán, agregando tres capítulos sobre participación en los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo, considerando que el último capítulo fue tomado de la Ley sobre accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes. Por lo que en realidad, no aporta nada nuevo a la legislación laboral mexicana.

Algunos autores concluyen que la obra legislativa en materia de derecho del trabajo no fue hecha por iniciativa de Venustiano Carranza, al mostrar una total indiferencia hacia el problema obrero y odio cerval hacia la clase trabajadora producido por su concepción burguesa.

Uno de los personajes con influencia en el desarrollo del derecho del trabajo, durante la etapa del General Carranza, lo fue el General Álvaro Obregón, quien encontrándose en Celaya, entre dos batallas contra las fuerzas de Villa, el día 9 de abril de 1915 expide un decreto instituyendo el salario mínimo de los jornaleros en la cantidad de setenta y cinco centavos, más un veinticinco por ciento de aumento en la ración de cereales, beneficio que extiende a los domésticos. Este decreto fue extensivo únicamente para los estados de Michoacán, Querétaro, Hidalgo y Guanajuato, hecho histórico que enmarca de manera sobresaliente la obra legislativa de la época, ya que Obregón el idealismo de éste no tenía la influencia nacional suficiente como para provocar, más allá de los deseos del primer Jefe del Ejército constitucionalista, inducirlo a la producción e idealización materializada de reformas sociales.

Otro de los fundamentos y pilares que debemos de tomar en cuenta en la etapa post revolucionaria del derecho del trabajo en México, es el movimiento sindical durante la Revolución, tomando en cuenta en sus inicios al organismo sindical de mayor influencia, la "Confederación Nacional de Artes Gráficas", nacida el dos de mayo de 1911 bajo el nombre de "Confederación Tipográfica Mexicana", organismo que logra unir a todos los tipógrafos de la Ciudad de México; inclusive,

también ayuda a la organización de sindicatos de otros gremios, como los zapateros, sastres, ferrocarrileros, carpinteros, panaderos, músicos, etc.

El 14 de marzo de 1916, en el Estado de Veracruz, en el marco del Congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, se acepta como principio base de la organización obrera la lucha de clases y su finalidad es la socialización de los medios de producción, dicho principio fue plasmado en la “Declaración de Principio”, entendiéndose que para el logro de dicho principio en la lucha de contra la clase capitalista sería exclusivamente la acción política, ya hubiese sido a través de la adhesión a un partido político o a un gobierno determinado; otro de los resultados que arrojó este Congreso fue la creación de la Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana.

Uno de los organismos sindicales de la época, más conocido es “La Casa del Obrero Mundial”. Bajo un ideal anarquista de orden intelectual influenciada por la ideología de Francisco Ferrer, la Casa nace con la pretensión de ser una escuela nacionalista para convertirse, a priori, en el domicilio social de un núcleo importante de organismos sindicales.

De este organismo nacen los llamados batallones rojos, originados por el acuerdo celebrado con Venustiano Carranza, transformándose en un sindicalismo mediatizado más que revolucionario, permitiéndoles a los obreros el establecimiento de centros o comités revolucionarios que velarían por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración a favor de la causa constitucionalista.

Los batallones rojos al incorporarse al ejército constitucionalista, y haberse enfrentado al ejército de Villa, en Tampico y Celaya, fueron disueltos por instrucciones de Carranza, habiendo triunfado sobre Villa, al considerar que ya no necesitaba de su apoyo.

Al consolidarse en el poder Venustiano Carranza en el año de 1916, los trabajadores tuvieron un año difícil, éstos recibían su salario en papel moneda

emitido por el gobierno con el que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro. Un ligero aumento en los salarios fue conseguido, en el mes de mayo como consecuencia de una huelga de los electricistas, los tranviarios y otros gremios. Esta mejoría se diluyó, pocos días después, como resultado de la permanente devaluación de la moneda. Sólo podía ponerse remedio a esta situación si se pagara a los obreros en monedas de oro o con su equivalente en “papel infalsificable” y los obreros así lo solicitaron.

La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal convocó una huelga general, por sorpresa, el día 31 de julio de 1916. De inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carretelas, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

Venustiano Carranza, mandó traer a su presencia al comité de huelga, a quien increíblemente frente al problema obrero, fue la de tratar de aplicar la Ley Marcial expedida por Benito Juárez el 25 de enero de 1862, donde se establecían dos penas, propiamente destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público, para quienes se colocaran en la hipótesis de la norma. Pero como no era fácil aplicar a los trabajadores esa ley, se expide un decreto de fecha 1° de agosto de 1916, donde además de aplicarse dicha ley a los trastornadores del orden público, se aplicaría aquellos que incitaran, defendieran y propagaran la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, así como a los que asistieran a dichas reuniones o no se separasen de ellas.

Los dirigentes de la huelga fueron sometidos a un proceso por conducto del Consejo de Guerra que conoció en primer término del proceso, resolvió poner en libertad a los acusados, unos meses después de la huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente que, al redactar el artículo 123 constitucional, reconoció el derecho de huelga.

Los funcionarios legislativos y sociales, enmarcados en la época, constituyen la influencia fundamental de la que constituyente de Querétaro hecho mano para plasmar las necesidades de la clase obrera y la búsqueda de una mejor condición para ésta.

### **1.5 Movimiento constitucionalista.**

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el Primer Jefe Venustiano Carranza con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva.

A pesar de que en el art. 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados. Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

Néstor de Buen al citar a Miguel de la Madrid, en su obra “El Congreso Constituyente de 1916-1917”, nos dice que “El razonamiento de Carranza fue impecable desde el punto de vista estrictamente constitucional. Si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídico positivos (sic), aun cuando éstas tengan rango constitucional”.<sup>10</sup>

Para el 14 de septiembre de 1916, Carranza promulgó el decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes

---

<sup>10</sup> DE BUEN, Néstor, Ob. Cit. p. 345

o fracción que excediera de 20,000, en base al Censo de 1910. Los Estados y territorios que no alcanzaran el mínimo, podían de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban inhabilitados para ser candidatos quienes hubiesen optado por las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones opuestas al constitucionalismo.

El 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1° de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. Para algunos autores estas elecciones no fueron ni mucho menos podían ser muy democráticas ni muy representativas. En muchos Estados tendieron a realizar un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros, fueron una simple formalidad que encubría la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del Estado y su secretario y Estados Mayores. Así mediante la forma en la cual fueron electos los representantes se integró el constituyente de Querétaro, de entre los 200 diputados electos solo tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, ya que en el Estado Zapatista ni siquiera simulacro de elección se había realizado.

“En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias. La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ibidem Pág. 331.

Para el día 20 de noviembre de 1916 dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los diputados, en función del Colegio El día primero de diciembre, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso, con un discurso inaugural en el que presentaba el proyecto de reformas.

En su discurso inaugural Carranza hizo remembranza de su promesa, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, la búsqueda de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar las instituciones sociales necesarias para la clase obrera, como el objetivo insoslayable de garantizar la jornada de trabajo, con miras a obtener una mejoría física y mental del trabajador, que cultive su espíritu, alcanzar la armonía y el buen trato de sus vecinos, que los empresarios se responsabilicen en casos de accidentes mediante la implantación de los seguros de enfermedad y vejez, un salario mínimo que cubriera las necesidades de la familia del trabajador y de éste.

El proyecto de reformas no aportaba en realidad nada a favor de la clase trabajadora, salvo la excepción del principio de que ningún contrato obligaría a prestar un servicio mayor a un año, sin extender la renuncia o pérdida de algún derecho político o civil, dicho principio era contemplado en el artículo 5.

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5° del Proyecto, donde se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy, en las que se encontraban el principio de a igual trabajo igual salario, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje, para la solución de los conflictos entre los dos factores de la producción el capital y el trabajo. Dentro del proyecto se adiciono un párrafo en el

que se incluían la jornada máxima de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno para los niños y las mujeres.

Al someterse a discusión el Dictamen se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzando el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

De las discusiones de las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, respecto del artículo 5, Néstor de Buen nos dice que “acertadamente lo subrayó Cravioto, uno de los “carrancistas” fieles, no importaba que los oradores se inscribieran en “pro” o en “contra”. En realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora. En rigor, la única oposición sería fue la del primer orador, Fernando Lizardi, quien después fuera maestro de derecho constitucional en la U.N.A.M. Para Lizardi, “éste último párrafo donde principia diciendo: <La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas> le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara habíamos dicho que el artículo 4° garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar; si éstas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado más bien en el artículo 4° que en el 5°, en caso de que se debieran colocar; pero en el artículo 4° ya están colocadas, por que se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode”.<sup>12</sup>

Una de las intervenciones, propiamente realizada por Manjarrez, pidió se votara todo un Capítulo de la Carta Magna, de allí que Victoria, diputado por el Estado de Yucatán, pidió crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.

---

<sup>12</sup> Ibidem, Pág. 333.

Al establecer Victoria el contenido del artículo y de Manjarrez al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123. José Natividad Macías, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, propone que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores. De inmediato se integró una comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento del primer jefe, además, integrada por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, Luis Manuel Rojas, presidente del Congreso, Dionisio Zavala también en los trabajos el general y Lic. José I. Lugo. Jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917. De inmediato fue turnado a Comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión el texto del artículo 5° el del artículo 123. El primero fue modificado a instancias de Macías y se reservó su votación. Del segundo se leyó el dictamen de la comisión y, de inmediato, empezó la discusión.

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida. El mismo día, por la noche, se reanudó con la presencia de 152 diputados. Continuó la discusión sobre algunos puntos. Múgica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

Al sugerir el secretario se votaran, aisladamente, el artículo 5°, el capítulo de trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera en forma conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Del 23 de enero de 1917

nació el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución; y con ello la consagración y protección a la clase menos favorecida buscando un reconocimiento a sus derechos.

## **CAPITULO 2**

### **Conceptos Fundamentales.**

En toda relación, sea esta jurídica o social, existen elementos directos e indirectos, mismos que desde un plano conceptual deben de ser tratados y definidos a fin de que sea comprensible el origen y naturaleza de la misma.

Los conceptos a tratar en el presente capítulo, son los que a nuestro entender de una manera directa o indirecta intervienen en toda relación de trabajo, desde el patrón y trabajador, como elementos esenciales, hasta la intervención de terceros como elementos accidentales. Así como aquellos elementos que de una manera intervienen una vez que se ha originado la relación de trabajo y al actualizarse ciertos supuestos jurídicos previstos por la ley, son sujetos de analizarse en el presente trabajo, pues nos llevan jurídicamente a situaciones de hecho y de derecho que relacionadas a una nueva situación o actualización de las condiciones bajo las cuales se origina toda relación de trabajo.

Estos conceptos, a decir por nuestra parte, que intervienen en una situación o condición nueva en la relación de trabajo pueden ser el *outsourcing*, las empresas que contratan servicios de manera exclusiva o principal para otra, o inclusive la responsabilidad solidaria. Conceptos mismos que habremos de tratar en este capítulo.

#### **2.1 Procesos por terceros “*outsourcing*” (por su significado en ingles).**

El *Outsourcing*, sinónimo de subcontratación o terciarización, es una práctica que data desde principios de los años noventas, debido a las diversas problemáticas que a las propias empresas se les había presentado para cumplir con los objetivos primordiales para los cuales fueron creadas e inclusive para aquellos objetivos secundarios que necesitaban de un enfoque profesional y dedicado a ello, ya que en ocasiones se llegaban a descuidar esos aspectos. Este concepto no es

nuevo en Latinoamérica, ya que muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia de negocio.

Hoy día, muchas empresas y estrategias empresariales se dirigen principalmente a delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio, lo que ha representado una constante en las organizaciones. Al comienzo de la era post - industrial se inicia la competencia en los mercados globales, y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman responsabilidades, porque no parecía suficiente su capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento.

Estas tendencias empresariales, consiste en la consultoría, desarrollo y manejo de sistemas desde afuera de la empresa para abatir los costos de administración, de recursos humanos, equipo y software. Este tipo de patrones de comportamiento es un proceso para delegar a terceros aquellas actividades que por su naturaleza y su costo, no pueden ser realizadas por personal de su empresa.

En términos específicos y generales, es la contratación de una fuente externa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos, de una manera más eficiente y menos costosa. De tal forma que la compañía se dedica exclusivamente a la razón de su negocio.

Existe *outsourcing* para procesos relacionados con actividades finales como distribución, producción, ventas y merchandising. Además, puede aplicarse a procesos no relacionados con actividades finales (contabilidad, temas jurídicos), actividades de soporte (selección, nómina, capacitación) y permite también la sustitución de mano de obra directa por mano de obra indirecta o temporal.

El sistema *outsourcing* se utiliza con mayor frecuencia en sectores como aseo, mantenimiento, transporte, telefonía, selección, capacitación y gestión de personal, eventos promocionales, ventas y comunicación social.

El tema del sistema *outsourcing* o tercerización, recientemente se ha venido dando a conocer en nuestro país, ya que para muchos empresarios se ha convertido cada vez más atractiva, debido a que éstos se enfrentan a un esquema laboral que desde su muy particular punto de vista merma las utilidades de sus empresas.

La palabra *Outsourcing*, hace referencia a la fuente externa de suministro de servicios; es decir, la subcontratación de operaciones de una compañía a contratistas externos. Con frecuencia se recurre al *Outsourcing* como mecanismo para reducir costos. Dicha subcontratación ofrece servicios modernos y especializados, sin que la empresa tenga que descapitalizarse por invertir en infraestructura.

La subcontratación representa la oportunidad de dejar en manos de compañías expertas la administración y el manejo eficiente y efectivo de los procesos que no están ligados directamente con la naturaleza del objeto social de la empresa y que, por el contrario, permite reducir costos y reorientar los recursos internos e influir de manera significativa en su nivel de competitividad.

En definitiva, no es un contrato que se limita a una asesoría puntual en un área de especialidad determinada, ni mucho menos consiste en la contratación de personal experto por un breve lapso para mejorar puntos específicos del servicio. Este servicio es un contrato de relación de largo plazo y va más allá del apoyo puntual, como sucede en el caso de la Consultoría Legal.

Algunos Directores de empresas transnacionales de renombre comercial, como Paule Neale, director de negocios de la compañía ISL de IBM, menciona que “el *outsourcing* es la práctica de transferir la planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/cgi-bin/>. 6/10/2004. 09:54 a.m.

La subcontratación debe entenderse como un proceso de largo plazo, en el cual se compran servicios básicos con la finalidad de integrarlos a la empresa, sin que ello implique o se intervenga en la misión primordial del objeto de la empresa.

En conclusión el *outsourcing*, la terciarización o subcontratación podría definirse como un contrato de prestación de servicios, en el cual el prestador actúa como una extensión de los negocios del cliente, pero que es responsable de su infraestructura y propia administración, con el propósito de explotar funciones secundarias de la empresa o cliente que lo contrato.

## **2.2 Administración de nómina.**

Toda persona con actividad empresarial (llámese persona jurídica, física o entidad de la Federación o Estatal), lleva a cabo una actividad que en muchas ocasiones dejamos pasar desapercibida, debido a que jurídicamente no se encuentra regulada, ni mucho menos representa una obligación tener presente. En las áreas de recursos humanos se le llama administración tratada en forma general y que en lo particular, y para nuestra materia, habremos de hablar en forma particular de una de sus áreas, la cual es la administración de nómina.

La administración de nómina, si bien no es un foco importante para que nuestra Ley Laboral haya tratado a fondo, su regulación en forma indirecta la encontramos tratada de manera muy somera en el artículo 804 fracción II, debido a ello habremos de puntualizar en los siguientes dos subtemas lo que es administración y nómina, con ello trataremos de dar un concepto de lo que es administración de nómina.

### **2.2.1 Administración.**

La mayoría de las personas cuando escuchamos la palabra empresa, patrón o negocios llegamos a asociarlos con administración, dado que es una de las

tareas especiales consistentes en la manera como algunas personas aplican sus conocimientos para lograr resultados. Este tipo de personas los llegamos a conocer como administrador o gerentes, y que en la práctica de algunas empresas o patronos reciben el nombre de directores, gerente general, ejecutivo e inclusive funcionario.

Para comprender mejor esta figura debemos conocer su significado etimológico, para lo cual de conformidad con la Real Academia de la Lengua Española:

**“Administración:** Del latín **administratĭo, -ōnis**, que es acción y efecto de administrar.

**Administrar:** Del latín **administrāre**. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes. Suministrar, proporcionar o distribuir algo.”<sup>14</sup>

Debemos entender que la propia experiencia nos enseña que el hombre se agrupa en sociedad, principalmente por la insuficiencia en lo particular para lograr todos sus fines por sí mismo.

Por lo tanto, al buscar el hombre satisfacer sus necesidades en la sociedad, lo hace con la mira inmediata de lograr esto a través del mejoramiento de una serie de funciones que él solo no podría realizar.

De allí partimos para decir que “la administración busca en forma directa precisamente la obtención de resultados de máxima eficiencia en la coordinación, y sólo a través de ella, se refiere a la máxima eficiencia o

---

<sup>14</sup> <http://www.rae.es/>. 17/02/2005. 13:00 p.m.

aprovechamiento de los recursos materiales, tales como capital, materias primas, máquinas, etc.”<sup>15</sup>

Para la administración, existe un elemento fundamental llamado “coordinación”, ya que ésta implica el ordenamiento simultáneo y armonioso de varias cosas. Suponemos, por lo mismo, que hay diferentes personas y medios orientados a la realización de un fin único, de la coordinación dependerá la eficacia de los resultados.

Asimismo, en ocasiones encontramos términos usados en forma equivalente o como sinónimos de administración, estos términos llegan a ser “dirección”, que en todo caso es elemento esencial de coordinación. Así también encontramos el término “manejo”, pero que en realidad es la traducción de la palabra “management”.

Debemos entender que el desarrollo de todo organismo social, jurídico o particular en el plano patronal, distinguimos dos fases o etapas, la primera de ellas es la conformación o construcción del ámbito o entorno, la segunda etapa es la que totalmente estructurado, desarrolla en toda su plenitud las funciones, operaciones o actividades que le son propias de su objeto o fin.

En toda empresa desde su origen supone operaciones y funciones (administración), con el propósito de combatir y satisfacer las necesidades cambiantes del medio, teniendo como fin principal comprender dos aspectos:

- a) Como deben de ser las relaciones que se dan entre patrón y trabajador, y
- b) Como son de hecho esas relaciones.

---

<sup>15</sup> REYES PONCE, Agustín, Administración de Empresas Teoría y Práctica. Primera Parte, Cúa trigésima Edición, Limusa, México, 1994, pág. 19.

Tenemos entonces, que “los dos aspectos de la administración, se refieren por lo tanto a LAS FORMAS DE ESTRUCTURAR Y DE OPERAR un organismo social”<sup>16</sup>, entiéndase a su vez empresa, persona jurídica o física.

Bajo ese orden de ideas podemos deducir que la administración consiste fundamentalmente en como lograr la máxima eficiencia de la coordinación de los elementos que conforman al patrón, sea esta persona jurídica o física.

La administración depende de diversas características como son su universalidad, su especialidad, la unidad temporal y la unidad jerárquica.

La característica de la universalidad de la administración, la encontramos donde sea y en donde exista un organismo que de ella dependa para alcanzar su fin, debido a que siempre existe coordinación sistemática de los medios para alcanzar los objetivos de toda persona jurídica o física.

La especificidad se da siempre ligado a quien o quienes desarrollan los fines para los cuales fue implementado los diferentes mecanismos para lograr los fines buscados. La unidad de temporalidad la podemos entender como el hecho de ser accidental su creación concatenada a esta característica encontramos la unidad jerárquica, dado a que este la debe de desempeñar los elementos constitutivos por grado de importancia y de acuerdo a la necesidad de los objetivos a obtener.

Para algunos otros autores más que dar características de la administración, advierten que ésta “consiste en definir la misión y los objetivos de una empresa y en organizar y motivar los recursos y las energías humanas, a fin de cumplirlos”<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Ibidem, pág. 22.

<sup>17</sup> DRUCKER, F. Peter. La Administración. La organización basada en la información. La economía. La sociedad; Grupo Norma, 1995, pág 56.

En conclusión podemos decir que administración es la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las personas y recursos de manera especializada en forma temporal o permanente para cumplir los objetivos de una persona física o jurídica, entendido éstos como patrones.

### 2.2.2 Nómina.

Gramaticalmente la palabra nómina "...proviene del latín *nomen*, que significa nombre. Es la lista o catálogo de nombres de personas o cosas. Es la relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido"<sup>18</sup>.

Por su parte, los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara señalan que una nómina es una "Lista de personas o cosas. Es un documento administrativo que sirve para el pago de los haberes de los funcionarios o empleados y en el que constan los nombres de éstos y la cantidad que a cada uno le corresponde cobrar dentro de cada periodo de tiempo"<sup>19</sup>.

También sobre el particular Juan Palomar de Miguel se pronuncia, señalando que una nómina es un "catálogo o lista de personas o cosas. Es la relación nominal de los individuos que en una oficina han de percibir haberes, justificando con su firma haberlos recibido"<sup>20</sup>:

Por lo que toca al ámbito normativo, tenemos que tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social hacen referencia sobre la figura de la nómina, en los siguientes artículos:

---

<sup>18</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Tomo 7, Vigésima Segunda Edición., Espasa, Madrid, España, 2001, p. 1076.

<sup>19</sup> PINA, Rafael de y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho, Trigésima Edición., Porrúa, México, 2001, p. 382.

<sup>20</sup> PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Tomo II, J-Z, Porrúa, México, 2000, p. 1055.

## Ley Federal del Trabajo

“**Artículo 804.** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

**I. ...**

**II.** Listas de raya o **nómina de personal**, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

**III. a V. ...”.**

## Ley del Seguro Social

“**Artículo 15. Los patrones están obligados a:**

**I. ...**

**II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;**

**III. a VI. ...”.**

Así entonces, de lo anteriormente expuesto podemos concluir este punto señalando que una nómina (en el ámbito laboral) es concretamente una lista en donde vienen incluidos los nombres de los trabajadores de una empresa, y en donde se incluyen los días en que trabajan, así como la paga que perciben en un periodo determinado.

### 2.3 Salario.

Su origen etimológico es latino viene de *salarium*, que significa “sal”, debido a que fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

Para algunos tratadistas estiman que “salario es precisamente la contraprestación del trabajo”.<sup>21</sup>

Al salario le han aplicado diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornal, retribución, expresiones que se han utilizado para significar el salario de los obreros, empleados, etc., el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

Para dar un concepto de salario debemos de ver doctrinalmente cómo se ha discutido la naturaleza de éste, pues ha llegado al absurdo de tratar al trabajo como el pago de una mercancía o como el alquiler del mismo. Consideramos que el salario como muchos otros elementos de la relación de trabajo, las partes lo fijan libremente en un mínimo, fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y un máximo fijado por las necesidades y negociaciones alcanzadas por la partes (patrón y trabajador).

Una cuestión importante es la de definir qué elementos integran el salario; es decir, todos aquellos emolumentos que se reciben en el mismo y que forman parte de el significado del mismo. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

**“Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”**

Entendamos que retribución es el pago de una cantidad cierta y en dinero que el trabajador obtuvo al prestar sus servicios para un patrón determinado. Normalmente, esta retribución o salario es la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia.

---

<sup>21</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición, Trillas, México, 1998, pp.146.

De acuerdo con el precepto antes señalado son tres notas que caracterizan al salario: la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador y que se le paga por su trabajo. El concepto de salario que se desprende del análisis sistemático del ordenamiento legal, denota tres aspectos básicos: a) retribución; b) el deber de pagar del patrón al trabajador, y; c) por un trabajo o actividad a realizar.

La retribución para algunos teóricos es “el objeto que se entrega al trabajador por su trabajo”<sup>22</sup>. El objeto de la retribución entendemos de conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo puede ser en especie o efectivo, mismo que a la letra dice:

**“Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”**

Ahora bien, entendemos como retribución en efectivo una cantidad cierta de dinero de curso legal que se le entrega al trabajador por sus servicios prestados, mientras que la retribución en especie debemos de entenderla como todos los bienes y servicios distintos al dinero que se le entregan u otorgan al trabajador por su trabajo.

Respecto al pago del patrón del salario, se imputa directamente una obligación de hacer por parte de la patronal y no por terceras personas; esto es, que el acto del pago es exclusivamente un hecho realizado por quien recibe los beneficios de los servicios del trabajador, cuando éste ha desarrollado la labor encomendada en la jornada establecida.

El maestro Mario de la Cueva, nos menciona que la lucha por el concepto de salario dejó una huella en la conciencia de quienes participaron en ella,

---

<sup>22</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II, Porrúa, México, 1983, pp.149.

debido a la integración del pilar fundamental *ingreso remunerador y justo*, sin ello se habría perdido la esencia del concepto.

Cita el maestro Mario de la Cueva que “en los artículos 82 y 84, propuso la Comisión el concepto nuevo del salario y señaló los elementos que lo integran: *‘Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo’*.”<sup>23</sup> Ello da pie a la separación y superación de la concepción contractualista prevista en la Ley Laboral de 1931.

En el Diccionario Jurídico Mexicano, nos recoge como concepto de salario el mencionado por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, ello estimamos a que en el propio artículo antes mencionado al hablar de la retribución por su trabajo, se engloba todos los emolumentos monetarios y materiales que implica por el simple hecho de la prestación de sus servicios.

En nuestra legislación laboral vigente, encontramos dos tipos de salario comunes y más frecuentemente utilizados en la vida diaria, siguiendo la tesis del maestro Mario de la Cueva, conceptualizados obviamente por el legislador; por un parte tenemos el previsto por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ha quedado transcrito, pues entendemos que salario es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo o servicios prestados, y mejor conocido como salario diario ordinario.

El otro tipo de salario es el integrado, previsto por el artículo 84 de la Ley Laboral, del cual inferimos que es aquel que percibe el trabajador y que prevee el pago de gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se haga acreedor el empleado por sus servicios.

---

<sup>23</sup>DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Décimo Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, pp.294.

Entendiendo que los dos tipos de salario más comunes que se utilizan en la práctica y previstos por la propia Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84 podemos concluir que salario en forma general y específica:

**Es la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, en el cual se prevén el pago de una cuota fija y demás percepciones, gratificaciones, primas y comisiones que se hagan entrega al trabajador por los servicios prestados al patrón.**

#### **2.4 Sujetos de la relación de trabajo.**

En toda empresa o fuente de trabajo encontramos diferentes tipos de relaciones, bien sea relaciones industriales, humanas, pero a nuestro juicio la más importante en nuestro campo de estudio es la relación laboral o de trabajo, lo que deviene en un estudio de la misma, así como de los sujetos que en ella intervienen.

La relación de trabajo la define nuestra legislación laboral en su artículo 20 párrafo primero, en los siguientes términos:

**“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.”**

Debemos entender que para nuestra legislación la relación de trabajo o laboral no es requisito sine quanon el plasmarse por escrito, si no que el nacimiento de la relación como requisito indispensable deben de existir dos partes un prestatario y un beneficiario, a quienes les nacen inherentemente derechos y obligaciones en forma reciproca, mismos que conocemos en la vida practica y jurídicamente con el nombre de trabajador y patrón.

Así entendemos que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos, de los Contratos Ley y de sus Normas Supletorias.”<sup>24</sup>

Luego entonces, entendemos que la relación de trabajo o laboral se establece intrínsecamente por regla general entre dos personas, es decir, patrón-trabajador. Dichas partes se tratan a continuación en los siguientes puntos; así como la intervención de un tercero en el nacimiento de dicha figura jurídico laboral.

#### **2.4.1 Patrón.**

Al referirnos a patrón como elemento esencial de la relación de trabajo o laboral inminentemente estamos en presencia de un concepto jurídico. Dicho concepto para el profesor Néstor De Buen nuestra materia manifiesta “la existencia de implicaciones de diversa índole como son económicas, políticas, sociales y hasta religiosas”<sup>25</sup>, toda vez que patrón constituye un concepto jurídico mismo como hemos manifestado tiene las implicaciones anteriormente mencionadas, las más importantes lo son la doble condición de acreedor y deudor en toda relación laboral o de trabajo.

En torno a este concepto, encontramos próximos al mismo, como nuestra legislación laboral lo menciona a los intermediarios y a los patrones que por elementos propios y suficientes pueden cumplir con sus obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores.

---

<sup>24</sup> Ibidem, Pág 185.

<sup>25</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Decimosexta Edición, Porrúa, México 2004, pp. 503.

Las palabras empleador, acreedor de trabajo, empresario, patrono las utilizamos como sinónimo de patrón, debido a que las relacionamos con la persona física o jurídica que utiliza o se beneficia con el servicio de uno varios trabajadores, dichos conceptos a decir por algunos autores merecen una crítica en la medida que algunos de los mismos refieren un origen económico o social, con el fin de estar en posibilidades para poder definir que es patrón.

El acreedor de trabajo nos encamina a una confusión respecto a quienes o quien es el verdadero acreedor, si partimos de la premisa de que al igual que el patrón, el trabajador es una persona con derecho suficiente a que se le satisfaga la necesidad de tener una fuente de ingreso por su trabajo o esfuerzo realizado (físico o mental), circunstancia que nos orilla desechar de plano ese sinónimo y mucho menos a tomarlo de base para definir con claridad lo que es patrón.

La palabra “empresario”, en boga hoy día en el vocabulario, se entiende más por la denotación económica que representa, más que por la denotación jurídica que pudiese darse, pues debemos de entender que empresario es aquella persona física o jurídica que ejecuta una obra o explota un servicio con el fin de lograr un lucro.

En la práctica la palabra o sinónimo más empleado es “empleador”, porque no advierte una definida línea hacia el lucro o crea una confusión entre los sujetos de la relación laboral, en cambio deja abierta una brecha que lleva irremediablemente a la figura de intermediario, motivo por el cual nos inclinamos y adherimos a la decisión de Néstor de Buen en utilizar los términos de “patrón” y “empresario”.

Algunos autores definen o conceptúan patrón desde su particular punto de vista, donde habremos nosotros de desentrañar los elementos sustanciales de dichos conceptos con el objetivo de dar un concepto que no caiga en los aspectos

económicos, sociales o jurídicos en forma particular, sino por el contrario, se conceptué en forma general.

Para Manuel Alonso García, citado por el ilustre profesor Baltasar Cavazos, nos dice que patrón es “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”<sup>26</sup>, de dicha definición desprendemos un elemento subjetivo importante, el hacer suyos los productos o frutos de la prestación de un trabajo.

Dicha acción de hacer suyos los productos del trabajo, entendemos que no es otra cosa sino el beneficio que recibe el patrón por la contraprestación de pagar un salario por los servicios obtenidos a través de un trabajador. Estos productos o frutos del trabajo pueden ser de carácter intelectual, material o ambos, por los cuales se ve beneficiado el patrón.

Algunos autores, coinciden con lo anteriormente citado al decir que patrón es “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”;<sup>27</sup> pero en realidad todo trabajo prestado como apunta atinadamente el profesor Cavazos, en todo trabajo se interviene la labor física e intelectual, en mayor o menor grado respectivamente, según sea el caso.

Bajo ese orden de ideas llevamos dos elementos o características esenciales que habrán de intervenir en la definición final que hemos de determinar para patrón, estos elementos son: la persona física o jurídica de la relación y que habremos de entender como patrón, y el segundo de los elementos son los frutos derivados de la relación material e intelectual visto como un todo desde nuestro particular punto de vista.

---

<sup>26</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición, Trillas, México 1998, Pág. 80.

<sup>27</sup> Ibidem Pág 80.

Ahora bien, para otros autores, se adhieren a la definición de la propia ley, incluyendo algunos aspectos que por la naturaleza de toda relación es necesaria su inclusión; por lo que algunos dicen que tiene el carácter de patrón “toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza es tutelar del trabajador frente a su explotador”.<sup>28</sup>

Colegimos de este concepto un nuevo elemento como lo es la sujeción, esto es la obligatoriedad de observar y hacer valer tanto el derecho y las buenas costumbres bajo las cuales habrá de regirse la relación de trabajo, ya sea establecida en forma verbal o escrita, donde los derechos de los trabajadores serán protegidos en todo momento de conformidad al artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

De las diversas definiciones enunciadas, así como de los elementos esenciales que ha arrojado cada una, existen autores como Dionisio J. Kaye, con el propósito de no incurrir en controversias de carácter social, económico y jurídico, se ciñe en dar únicamente una clasificación de patrón en la siguiente forma:

“a) Patrón persona física.- Persona física que utiliza los servicios de uno varios trabajadores.

b) Patrón persona moral.- Persona jurídica colectiva que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”<sup>29</sup>

Creemos que las definiciones dadas por Dionisio J. Kaye, son una mera clasificación general de lo que es patrón, sin aportar un elemento esencial o nuevo que lleve a un concepto generalizado de lo que es patrón, y que éste tenga implícito el carácter económico, social y jurídico.

---

<sup>28</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición, Porrúa, México 1981, pág 269.

<sup>29</sup> KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo; Tercera Edición, Themis, México 2002, pág 41.

En suma concluimos que patrón lo podemos conceptualizar como “la persona física o jurídico moral que recibe los frutos por los servicios de uno o varios trabajadores, de conformidad a lo pactado a la costumbre o por disposición de la Ley”.

#### **2.4.2 Trabajador.**

Otro de los sujetos que interviene en la relación de trabajo, y que el mismo es un elemento preponderantemente primario es el trabajador, a quien nuestros tratadistas, como Néstor de Buen, Mario De la Cueva, Roberto Muñoz Ramón, etc.; han dado un trato a dicha figura a lo largo de sus obras, desde el aspecto general a sus aspectos particulares, en la presente nos referiremos al género más que a la especie, dado que nuestro sujeto de estudio lo podemos subdividir hasta clasificar en más de dos especies.

La palabra trabajador de conformidad con nuestra legislación laboral, lo define en su artículo 8º como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De la definición legal se desprenden diversos elementos esenciales, el primero de éstos lo es la prestación, misma que debemos de entender como la cosa o el servicio que recibe el patrón, derivada de la relación de trabajo regulada por la costumbre o en estricto apego a la ley.

La prestación personal del trabajo es la obligación de todo trabajador derivado de la relación de trabajo, naciendo con ello un derecho a su favor como lo es el recibir como contraprestación el pago de un salario por los servicios prestados.

Otro de los elementos que se desprende de la definición legal, es la subordinación, la cual debemos de entender como un deber de obediencia por parte

del trabajador hacia el patrón. Para el profesor Baltasar Cavazos este elemento consiste en “la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.”<sup>30</sup>

Es decir, existe obligaciones y derechos recíprocos en toda relación de trabajo existente entre un trabajador y su patrón, pero en la especie las obligaciones y derechos del punto que nos encontramos tratando, sus obligaciones y derechos más importantes se pueden mencionar como el deber de obediencia y el pago de un salario o retribución por los servicios prestados, inherentemente de los demás derechos consagrados en la misma Ley Federal del Trabajo.

Otros elementos no tratados en nuestra legislación característicos de trabajador, los podemos encontrar derivados de la propia persona física para que ésta “se convierta en trabajador, no solo basta que ‘preste un trabajo personal subordinado’ sino es necesario que lo preste *libremente*: por su propia voluntad ... y que ese trabajo sea un trabajo *lícito*: que no sea contrario a las leyes de orden público ... y *remunerado*: mediante el pago de un salario ...”<sup>31</sup>

Al incursionarse estos nuevos elementos podemos decir que trabajador es toda persona física que presta libremente un trabajo personal, subordinado, remunerado en estricto apego a la ley a otra persona física o jurídico moral.

### **2.4.3 Intermediario.**

La complejidad de la gestión empresarial y la dificultad para conseguir mano de obra debidamente calificada, impiden en ocasiones al patrón contratar, en ciertos casos personalmente a sus trabajadores, motivo por el cual se ve obligado a valerse de intermediarios.

Los intermediarios, desde el aspecto económico rinden ciertos beneficios tanto a los patrones como a los trabajadores; la situación siempre se da

---

<sup>30</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Edición, Trillas, México 1998, pág. 78.

<sup>31</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p.19.

en los siguientes términos: el patrón necesita trabajadores y no sabe dónde encontrarlos; éstos últimos necesitan un trabajo para obtener una fuente de ingreso y no saben dónde hallarlo.

En este caso es donde aparece el intermediario, al darse cuenta de las necesidades de ambos (patrón y trabajador), ayuda a integrar la plantilla trabajadora del patrón y ayuda a obtener un trabajo al trabajador que necesita del mismo.

En la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 12, regula la figura de la intermediación al establecer:

**“Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”**

El intermediarismo puede ser por “trabajadores al servicio de la empresa, como son por ejemplo: los representantes del patrón o los empleados de confianza, o terceros extraños que no trabajan en la empresa, *verbigratia*: las bolsas de trabajo o las agencias de colocaciones.”<sup>32</sup>

Esta situación del intermediario por conducto de trabajadores al servicio de la propia empresa, se da cuando éstos requieren de la ayuda de terceros y la contratan a nombre propio, pagándoles el salario. Dada esta situación nuestros legisladores contemplaron dicha relación en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo al disponer: “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 éste.”

De allí, encontramos que el intermediario puede ser una persona física o bien una persona jurídico moral. Dice Mario De la Cueva que “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

---

<sup>32</sup> Ibidem, pág. 33.

mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.”<sup>33</sup> Por lo que efectivamente el intermediario puede ser una persona física o jurídico moral.

Para algunos otros tratadistas, como Néstor de Buen la figura del intermediario puede darse en dos hipótesis, en su primer hipótesis se da a través de un tercero ajeno a la relación de trabajo, es el conducto para que ésta se establezca. En la segunda hipótesis, se origina cuando el intermediario actúa a nombre propio creando una relación directa, con el propósito de evitar responsabilidades al patrón beneficiario con el trabajo.

A decir de la segunda hipótesis, estamos en contra de la misma, sin entrar en mayores polémicas debido a que la misma puede caer en la responsabilidad solidaria y no en la figura del intermediario, máxime que no aborda algún elemento fundamental de la intermediación.

Luego entonces, la calidad de intermediario, como requisito sine quanon del mismo, es la carencia de elementos propios y suficientes para dar debido cumplimiento a las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, de conformidad con lo interpretado por los altos Tribunales en materia del Trabajo en la siguiente tesis jurisprudencial:

Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Parte : 97-102 Quinta Parte  
Tesis:  
Página: 32

**INTERMEDIARIO, CALIDAD DE.**

La calidad de intermediario no sólo se acredita con el hecho de que una empresa realiza obras en beneficio de otra, sino además de que carezca de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

---

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Décimo Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, pág. 158

Amparo directo 2944/76. Venerando Villarreal Segura. 17 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

De conformidad con el criterio antes transcrito, el intermediario debe cumplir con dos elementos sustanciales, el primero es la realización de obras en beneficio de una persona física o moral, entendiéndose la contratación de la mano de obra, porque no se puede entender una ejecución de obra de otra naturaleza, pues en todo caso estaríamos en presencia de la responsabilidad solidaria; y el segundo es la carencia de elementos propios suficientes para dar debido cumplimiento a las obligaciones contraídas por la relación de trabajo.

## **2.5 Empresas de ejecución de obras o servicios en forma exclusiva o principal para otro.**

Es importante señalar que la ejecución de obras muchas empresas opera como intermediarias para la ejecución de una obra, ya que puede darse este tipo de relación en forma exclusiva o que dicha empresa preste servicios para varias, por ello el profesor Dávalos sobre el intermediario señala: “La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios.”<sup>34</sup>

Este tipo de empresas, como apunta oportunamente el profesor Mario de la Cueva, pueden ser responsables de sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores, siempre y cuando cuenten con los medios suficientes y bastantes para hacer frente a las mismas; uno de los grandes problemas a los que nos enfrentamos en el presente, es la determinación si éste tipo de empresas cuentan con los medios suficientes, dado que en ocasiones, frente a los diversos juicios en los cuales se ven inmersas, el juzgador carece en cierta medida de elementos para determinar si son o no solventes, dando pie a que las prestaciones que condenan a

---

<sup>34</sup> DÁVALOS, José. op. cit. p. 100

estas empresas queden acéfalos e inclusive sin poder llegar a ser ejecutables o susceptibles de reclamación.

Este fenómeno, se ha visto reflejado en los tribunales laborales, cuando en las contiendas existen diversas personas morales demandadas, con el argumento de que se han visto beneficiadas por las labores del trabajador, lo que conlleva a que una de estas empresas acepte la relación de trabajo y demuestre en juicio los supuestos de la relación de trabajo, con independencia de que tenga o no los medios suficientes para garantizar o hacer frente a sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores, este tipo de empresas inclusive se ha visto que son aquellas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. Este tipo de circunstancias, inclusive a sido abordada por el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, en donde destaca que no existe una responsabilidad solidaria si este tipo de empresas cuentan con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones nacidas con motivo de la relación de trabajo. Lo que nos lleva a una gran incógnita, y que en la medida de lo posible no se ha abordado por el legislador, quien o en que momento del procedimiento laboral ha determinado o determina si la empresa que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva es o no lo suficientemente capaz, hablando económicamente, para hacer frente de sus obligaciones, lo que en diversos juicios ha venido arrojando laudos condenatorios y a su vez absolutorios, hacia las empresas que ejecutan obras exclusivas y beneficiario de esas obras, respectivamente, y que hasta la fecha no se han podido ejecutar debido a la insolvencia de las condenadas e inclusive la extinción de las mismas, dado a su efímera vida.

El espíritu del legislador al incluir a esta figura en nuestra legislación laboral, en todo momento fue proveer al juzgador de elementos que garantizaran una eficaz impartición de justicia, con el claro propósito de no condenar a inocentes por obligaciones contraídas por terceros, circunstancia que se ha visto superada por los diversos fenómenos económicos en los cuales se ha visto inmerso el pueblo mexicano, y que indudablemente los trabajadores contratados por estas empresas

ejecutaron obras a terceros en forma exclusiva y éstos últimos se vieron beneficiados por dichos servicios.

En realidad, lo que creemos es que este tipo de empresas encuadran perfectamente en la figura del intermediario que se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. Tal es el caso de las agencias de contratación que existen en nuestro país y las cuales les contratan el personal a distintas empresas como es el caso de “MAN POWER” que se encarga de contratar el personal principalmente a los bancos y con esto quieren evadir su responsabilidad laboral, con sus trabajadores argumentado que ellos no los contrataron.

La segunda hipótesis, es en caso de la industria de la construcción en la cual la empresa delega las funciones de contratación de personal al llamado contratista y por medio de éste contrata a todo el personal y con lo cual la constructora no se hace responsable de los accidentes que les pudieran ocurrir a los trabajadores y de igual manera no les proporciona ningún tipo de seguridad social. Ahora bien cabe agregar que llegan a existir excepciones como es el caso de la empresa Ingenieros Civiles Asociados, (ICA. S.A. de C.V.), donde efectivamente no es un intermediario es patrón, no obstante que tiene las características de intermediario.

Cabe indicar que dicha figura tiene vigencia en nuestro país y es preocupante que muchas empresas empiecen a optar por este tipo de servicios ya que con ello, las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores, no les son otorgadas y de igual manera, cabe señalar que otro aspecto importante es que las grandes empresas han comenzado a crear de forma paralela una empresa que se dedica a contratar el personal y con ello evaden muchas de sus responsabilidades que tienen con los trabajadores.

Sobre este tema el jurista Alberto Briceño comenta lo siguiente: “Con frecuencia se organizan empresas que son prolongación de otra, para que le presten en forma exclusiva o principal obras o servicios; mediante este procedimiento y a pretexto de que son empresas pequeñas, dan a los trabajadores prestaciones inferiores a cambio de su trabajo y con frecuencia no disponen de elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones. El hecho de la constitución de una empresa como un procedimiento para burlar los derechos de los trabajadores.”<sup>35</sup>

Ahora bien, cabe señalar que la empresa que recibe los servicios no tiene trabajadores y, por lo mismo, tampoco tiene obligaciones ni responsabilidades que cumplir con ellos, por ejemplo, pago de indemnizaciones por despido, reparto de utilidades, prestaciones adicionales al salario, etc., que quedarían en todo caso a cargo de la empresa que proporciona la mano de obra.

Al ofrecer estas empresas sus servicios a los centros de trabajo, es muy común que empiecen a optar por este medio de contratación ya que con ello se evitarían un sinnúmero de problemas, como son los laborales, prestaciones sociales, económicas, y únicamente se limita a pagarles su salario por medio de la empresa intermediaria.

El intermediario es definido como la persona que contrata o interviene en la contratación de otras para que presten servicios a un patrón. Según el artículo 14, fracción II, de la ley no podrá recibir ninguna retribución o comisión con cargo al salario del trabajador.

Ahora bien, por lo que se refiere a este tipo de empresas primeramente empezaremos definir gramaticalmente lo que es empresa y para ello el diccionario enciclopédico señala lo siguiente: “Se define a la empresa como una entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y

---

<sup>35</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit. p. 158

dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios. Pueden ser públicas, privadas, multinacionales, sociedades anónimas, etc.”<sup>36</sup>

La palabra establecimiento tiene su raíz latina que proviene del verbo establecer, del latín **stabiliscere**, de **stabilire**: fundar, instituir.

Por establecimiento se entiende el lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión.

En materia laboral, el establecimiento corresponde a un término complementario de empresa, considerada ésta en su modalidad de empresa laboral, distinta de aquélla en sentido mercantil.

Desde un punto de vista el profesor Baltasar Cavazos, vierte el siguiente concepto: “... es un complejo jurídico, económico y social en donde existe la pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad socialmente útil.”<sup>37</sup>

La empresa o negociación mercantil es una figura de índole económica, cuya naturaleza intrínseca escapa al derecho. Su carácter complejo y proteico, la presencia en ella de elementos dispares, distintos entre sí, personales unos, objetivos o patrimoniales otros, como son su titular (el empresario), que tanto puede ser un individuo, como una sociedad, un organismo estatal o una sociedad controlada por el Estado (en las empresas públicas), y un personal heterogéneo y variable, con diferente grado de vinculación con aquél; la presencia de un patrimonio o sea, la hacienda, compuesto de bienes, derechos y obligaciones de índole varia; la existencia de relaciones propias y exclusivas de ella, como la clientela, la llamada propiedad comercial, el aviamiento, o sea, la actividad intelectual y hasta moral del empresario, así como ciertos derechos como los de la propiedad inmaterial (nombre comercial, patentes, marcas), y un régimen tuitivo propio, que prohíbe y sanciona la competencia desleal y que establece límites a su

---

<sup>36</sup> Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Edit. Océano, Bogotá, Colombia. 1991, s/p.

conurrencia en el mercado, hace de la empresa una institución imposible de definir desde el punto de vista jurídico.

Ahora bien, de la definición anterior se puede apreciar que los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Las empresas en la actualidad constituyen el eje económico de toda nación y para poder llevar a cabo sus actividades ya sea de producción, distribución, servicios, requieren de personal con el cual establecen una relación laboral.

Para evitar la antigua confusión entre empresa, negociación, establecimiento, etc. y a partir de la premisa de que constituye el escenario de las relaciones laborales cotidianas, el legislador decidió definir la empresa y al establecimiento como lo cita el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 16 de la ley en cita, señala: “Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Las condiciones de trabajo, que se dan en una empresa de ejecución de obra, son las que derivan de las normas legales laborales, y del acuerdo de las partes de la relación laboral, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, al periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término de

---

<sup>37</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 139.

contrato y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo.

“Podemos definir las como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador. Nuestra preceptiva laboral expresamente menciona las condiciones de trabajo en sus artículos 56 y siguientes, los que resultan omisos pues no se refieren o comprenden otros derechos y obligaciones que también constituyen condiciones de trabajo.”<sup>38</sup>

La ley laboral, sobre las condiciones de trabajo señala lo siguiente:

Artículo 56.- “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

En el anterior artículo señala el principio de igualdad en el trabajo que nuestra legislación laboral establece a través de la presión en la contratación colectiva.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo tiene sus excepciones, las que se encuentran señaladas en la prestación de determinados trabajos especiales, como el de los deportistas, artistas, músicos y otros, los que pueden tener salarios distintos, no obstante desempeñar trabajo igual en atención a la importancia o categoría del evento, del local o del trabajador afectado.

Cuando se quebranta el principio de igualdad reconocido en el párrafo segundo de artículo 3 y en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo así como es la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, el trabajador afectado puede ejercitar la acción de nivelación de salario o condiciones de trabajo, teniendo

---

<sup>38</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 79

presente que según el criterio de la Corte, es a él, al que le corresponde la carga de la prueba.

Artículo 57.- “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.”

Del anterior numeral se pueden hacer las siguientes apreciaciones, que una vez establecidas en el contrato individual o colectivo de trabajo, no puede ninguna de las partes de la relación laboral, variarlas unilateralmente, para su modificación u omisión, tanto el patrón como el trabajador de no llevar a cabo un convenio de común, deberán concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar, cuando existan razones económicas que lo justifiquen o sea inhumana la jornada de trabajo, o el salario no sea remunerador la modificación de las condiciones de trabajo previamente acordadas, utilizando respectivamente el procedimiento ordinario de los conflictos individuales de naturaleza jurídica y nunca podrán establecerse condiciones inferiores a los mínimos legales.

Las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo tienden también al reconocimiento y ratificación de los principios de protección y de igualdad de los individuos en el trabajo, teniendo el carácter de condiciones mínimas, por lo que dado el dinamismo, y la expansión constante que tiene el Derecho del Trabajo, tienden siempre a ampliarse, complementarse y mejorarse en beneficio de los trabajadores, sin olvidar los derechos e intereses legítimos de los patrones.

## **2.6 Responsabilidad solidaria.**

La complejidad de la gestión empresarial y la dificultad para conseguir mano de obra, y en especial mano de obra calificada, impiden al patrón contratar, en todos los casos, personalmente a sus trabajadores por lo que se ve obligado a valerse de intermediarios.

En la actualidad, es común que muchas empresas de todos los giros y tamaños, contraten la prestación de servicios personales de personas físicas o morales establecidas mediante la figura de *outsourcing*.

Sin embargo, la mayoría de los empresarios no conoce los riesgos que esta práctica conlleva, cuando no se tiene el cuidado de respaldar de una forma adecuada estas operaciones, dado que puede llevar implícitamente responsabilidades mayores a los beneficios bajo los cuales supuestamente se le da dicha contratación de esos servicios.

Desde nuestra Constitución, en su artículo 123, apartado A, fracción XIV, se señala a los empresarios como responsables de los accidentes y enfermedades de trabajo, entiéndase a su vez como responsable de las demás obligaciones inherentes y que nacen con motivo de la relación de trabajo como son el pago de salarios, prestaciones legales y contractuales (individuales o colectivas), indemnizaciones por riesgos de trabajo o despido injustificado, etc; aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo a través de un tercero.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 13, nos infiere que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con los elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que emanan de las relaciones contraídas con sus trabajadores. En el mismo precepto legal, el legislador dispuso la responsabilidad nacida para el patrón que contrate empresas para ejecución de trabajos, en caso de que la prestadora no ejecute sus labores con elementos propios y suficientes, supuesto jurídico que da nacimiento a la figura de la responsabilidad solidaria.

En la Ley del Seguro Social, se da un tratamiento similar a la figura de la responsabilidad solidaria en su artículo 15-A, donde se desprende que para el caso de que la empresa contratada para prestar servicios, no cuente con elementos propios suficientes para hacer frente a las obligaciones emanadas por la relación de

trabajo en materia de seguridad social, la empresa que contrato los servicios será solidariamente responsable para el debido cumplimiento.

Pero, en si lo que debemos iniciar para delimitar el presente punto, es entender que es la responsabilidad desde su acepción teórica, toda vez que en nuestro derecho del trabajo, la responsabilidad solidaria nos remite al artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, sin definirnos con claridad qué es la responsabilidad y por consiguiente, en nuestro tema en particular lo que podemos llegar a concluir como un concepto fundamental en el presente trabajo como la responsabilidad solidaria.

Debemos partir preponderantemente, que responsabilidad “presupone un acto jurídico (en sentido general) o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños o perjuicios.”<sup>39</sup>

El nacimiento o existencia de una responsabilidad, se da como consecuencia de la actualización de los supuestos previstos por una hipótesis normativa.

En nuestro derecho positivo mexicano, la hipótesis normativa la encontramos en la propia Ley Federal del Trabajo, donde se prevé la responsabilidad desde diferentes acepciones. Que en el presente subtema habremos de tocar de forma muy somera, a fin de lograr concluir que es responsabilidad solidaria para nuestro derecho del trabajo.

La responsabilidad, es objeto de diversas controversias que se han venido sosteniendo a través de diversas teorías, explicando los fundamentos y alcances.

---

<sup>39</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I, Décimo Sexta Edición, Porrúa, México, 2004, p. 606.

Estas teorías coinciden en que responsabilidad es un concepto jurídico fundamental. Sin embargo, la podemos encontrar en los discursos o fundamentos morales y religiosos. “La voz responsabilidad viene del latín *respondere* que significa, Inter. Alia: prometer, merecer, pagar. Así *responsalis* significa, el que responde (fiador). En un sentido más restringido *responsum* (responsable) significa: el obligado a responder de algo o de alguien. Respondere se encuentra estrechamente relacionado con *spondere*, la expresión solemne en la forma de la *stipulatio*, por la cual alguien asumía una obligación (Gayo, Inst., 3, 92), así como *sponsio*, palabra que designa la forma más antigua de obligación.”<sup>40</sup>

Para la dogmática jurídica la responsabilidad, el sujeto o individuo que es responsable, se da de conformidad al orden jurídico y el primero de los mencionados es susceptible de ser mencionados.

Lo que entendemos que responsabilidad es un deber, que el sujeto obligado responde por el mismo. Ese deber es la conducta prevista por el orden jurídico, interpretándose en un hacer o no hacer. La responsabilidad encontramos que el sujeto debe responder del cumplimiento o incumplimiento de tal obligación.

Bajo esa tesitura, y una vez que hemos delimitado lo que habremos de entender por responsabilidad, pasaremos a lo que entendemos por Solidaridad, misma que desde su acepción puede verse como un concepto de uso común, más que un concepto jurídico.

Solidaridad es “adhesión circunstancial a una causa o empresa.”<sup>41</sup> Es decir, emprender o realizar en común acto, compartiendo por ende los beneficios y obligaciones que derivan del mismo.

Ahora bien, a fin de entender y estar en condiciones prácticas para dar un concepto de lo que es responsabilidad solidaria en nuestro derecho del trabajo, habremos de ver algunos, o bien retomar algunos de los supuestos, que si bien no

---

<sup>40</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, P-Z, Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998, p. 2824.

<sup>41</sup> <http://www.rae.es/>. 6/11/2005. 14:00 p.m.

son tratados como responsabilidad solidaria propiamente, en nuestra Ley Federal del Trabajo, creemos que se tiene una íntima relación con el presente subtema.

De aquí partimos que el primer supuesto íntimamente ligado es la figura del intermediario, dada su naturaleza rinde beneficios tanto a los patrones como a los trabajadores: El patrón requiere trabajadores y no sabe dónde encontrarlos; los trabajadores necesitan un trabajo y no saben dónde hallarlo.

El intermediario al conocer ambas necesidades, conecta a los patrones solicitantes de mano de obra y a los trabajadores precisados de trabajo. Con esta conexión logra un provecho para los patrones ayudándolos a integrar el personal de su empresa y una ventaja para los trabajadores desocupados al conseguirles trabajo.

Sobre el intermediario el maestro José Dávalos establece que: “Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de ‘enganchador’ o ‘celestina’”<sup>42</sup>.

Por su parte, el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo define al intermediario como: “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, y el artículo 13 del mismo ordenamiento, 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.

---

<sup>42</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Séptima Edición, Porrúa, México, 1997, p. 100.

Los intermediarios pueden ser trabajadores al servicio de la empresa, como son por ejemplo: los representantes del patrón o los empleados de confianza, o terceros extraños que no trabajan en la empresa, por ejemplo: las bolsas de trabajo o las agencias de colocaciones.

“La intermediación, que es una actividad legítima, puede degradarse para llegar a ser una de las actividades más infames de los humanos hacerces, cuando el intermediario *especula* comprando mano de obra barata para venderla más cara obteniendo un lucro o cuando *simula* ser el patrón para relevarlo de responsabilidad frente a los trabajadores”<sup>43</sup>.

Un autor que considera que la figura del intermediario es perjudicial es Héctor Santos Azuela, quien manifiesta lo siguiente:

“De ingrata memoria, como los explotadores que especularon con el trabajo de otros, contando con el derecho a exigirles un porcentaje de su salario por conseguirles empleo, los intermediarios son reconocidos en el marco de la ley vigente. Atenuadas sus funciones, al privársele del poder de exigir comisiones con cargo a las retribuciones de los trabajadores, el intermediario continúa reconociéndose, pues se estimó preferible limitarlo y asumirlo, a ignorar su presencia ante la práctica que lo utiliza y conserva”<sup>44</sup>.

Ahora bien, con el fin de evitar esta situación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos someten a la intermediación a una rigurosa regulación.

Así encontramos que el numeral 123-A, fracción XXV de la Ley Fundamental manifiesta que: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos”. En estrecha relación con lo anteriormente transcrito, es lo que manifiesta la fracción II del artículo 14 de la legislación laboral, que a la letra señala

---

<sup>43</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. p. 34.

<sup>44</sup> SANTOS AZUELA, Mariano. Op. cit., p. 48.

lo siguiente: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

Las agencias privadas de colocaciones están autorizadas, en algunos casos de excepción, para cobrar a los patrones no a los trabajadores, por la colocación de éstos conforme a las tarifas previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo anterior se encuentra expresamente establecido en el contenido del artículo 539-F, que a la letra dice:

“Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.”

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se preste, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Con el objeto de evitar que frente a los trabajadores lo 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.

Son patrones y no intermediarios, dispone el artículo 13: “las empresas establecidas 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, montadores 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.

En el primer caso, el patrón es responsable de las obligaciones laborales derivadas de la Ley y de los servicios prestados; 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.

La modalidad de la responsabilidad solidaria la establece la Ley Federal del Trabajo 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 legislación laboral prevé o dispone que el beneficiario directo de la obra o servicios responda solidariamente con el contratista insolvente.

Los trabajadores que son contratados por conducto de una intermediario o que le prestan a éste sus servicios, disfrutarán de las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajo similares en la empresa o establecimiento del patrón, lo anterior de conformidad con lo que manifiesta el artículo 14, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Otro de los supuestos, previstos por nuestra Legislación Laboral, son las empresas subsidiarias o que funcionan para otra, como se determina en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, este tipo de empresas o patronos son aquellos que a través de la ejecución de sus trabajos se ven beneficiados

exclusivamente la empresa contratante, dando con ello una responsabilidad solidaria entre ambas empresas para con el trabajador en el cumplimiento de las obligaciones derivadas por la relación de trabajo y el beneficio obtenido por la ejecución de la misma.

Los trabajadores empleados en la ejecución de dichas obras 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 ejecución de obras o prestación de servicios y no a operaciones de compraventa.

Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, fianza por la cual garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan 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.

Visto lo anterior, podemos ver que la responsabilidad solidaria en nuestra Legislación Laboral, se encuentra matizada en diversos supuestos, que al momento en que se actualizan dan nacimiento a la misma, que en suma de las mismas concluimos que Responsabilidad Solidaria en materia del trabajo es la obligación de responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo de los patrones beneficiados en forma mancomunada, frente al trabajador a fin de evitar evasiones frente a las mismas al momento de la actualización de los supuestos previstos por la Ley.

### CAPÍTULO 3

## MARCO JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA EN EL DERECHO MEXICANO

En este capítulo analizaremos el marco jurídico bajo el cual se encuentra regulada la administración de nómina, vista esta desde la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo hasta el tratamiento que los altos Tribunales en Derecho del Trabajo han dado a dicho tema, todo esto con el propósito de tener una visión de lo que nuestra legislación actual prevé de nuestro tema central a tratar.

Por lo que iniciaremos el presente capítulo con lo que nuestra Constitución Política prevé de la administración de nómina a través de su artículo 123, rematando con los criterios jurisprudenciales más actuales hasta el momento.

### **3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Resulta menester indicar que la Constitución Política Federal no contiene expresamente nada sobre el tema de la administración de nómina, razón por la cual es necesario hacer una interpretación al respecto.

En el capítulo anterior, al proporcionar diversas definiciones sobre lo qué es la nómina señalamos entre otras cosas que ésta era lista de personas o cosas, que era un documento administrativo que sirve para el pago de los haberes de los funcionarios o empleados y en el que constan los nombres de éstos y la cantidad que a cada uno le corresponde cobrar dentro de cada periodo de tiempo.

Por su parte, la Ley del Seguro Social, en su numeral 15 establece que en las nóminas se asienta el número de días trabajados y los salarios percibidos por los trabajadores.

Así entonces, de lo anteriormente expuesto podemos concluir este punto señalando que una nómina (en el ámbito laboral) es concretamente una lista en donde vienen incluidos los nombres de los trabajadores de una empresa, y en donde se incluyen los días en que trabajan, así como la paga que perciben en un periodo determinado.

De lo anterior, encontramos una relación directa entre la nómina con los salarios, así como los días en que los trabajadores laboran, por tanto las fracciones del artículo 123 constitucional que se relacionan con el tema que nos ocupa, son a nuestro parecer los siguientes:

**“Artículo 123. ...**

**A. ...**

**IV.** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

**VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

### **3.2 Ley Federal del Trabajo.**

Dentro del contenido de la Ley Federal del Trabajo encontramos que son los siguientes artículos los que hacen referencia a la figura de la nómina:

**“Artículo 804.** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. ...

**II.** Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos o salarios;

III. a V. ...”.

De acuerdo con lo anteriormente transcrito, tenemos que la Ley Federal de Trabajo concibe a la nómina como una prueba documental.

Ahora bien, es conveniente señalar que un documento, en un sentido general, "...es toda representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento"<sup>45</sup>, por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

Por su parte, el jurista Eduardo Pallares afirma, que "el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible".<sup>46</sup>

Etimológicamente este concepto se deriva de *documentum*, y éste del verbo *docere*, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza. Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana, y su resultado la representación de algo, de un o de algún acto.

La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos, y se clasifica en:

a) **Públicos.** Son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios investidos de facultad soberana. Es aquel que ha sido expedido y autorizado por funcionario investido de fe pública, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, y bajo los requisitos de ley.

b) **Privados.** Son aquellos que consignan alguna disposición o convenio de particulares.

Ahora bien, de lo anteriormente manifestado resulta válido advertir que las nóminas se ubican en las documentales privadas.

---

<sup>45</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T. 4, Vigésima Segunda Edición, Espasa, México, 2001, pág. 571.

<sup>46</sup> PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima Cuarta Edición, Porrúa, México, pág. 287.

A su vez, también la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 795 y 796 define y clasifica los documentos de la siguiente manera:

“Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización” (artículo 795).

“...Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior” (artículo 796).

Asimismo el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

**“Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneos, para identificar a la persona que los suscribe. Cuando sea aprobado o ratificado en su contenido y firma o huella digital un documento por cuenta del suscriptor, hace plena fe de la formulación del mismo, excepto en los casos de que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea, o que no exista convenio otorgado y aprobado ante la Junta en los términos del artículo 33 de la Ley de la materia”:**

Por regla general “...el patrón tiene la obligación de conservar los documentos o constancias de la relación laboral por el término de un año, en concordancia con el artículo 516 de la legislación laboral en comento, en materia de

prescripción, toda vez que sería ocioso seguir conservándolos al estar prescritos los derechos que en ellos se consignan”<sup>47</sup>.

El oferente de la prueba documental, desde el momento mismo de su ofrecimiento, debe exhibir el documento en original, copia simple o fotocopia. Y para su perfeccionamiento pueda ofrecer la ratificación de firma o huella digital y contenido, la compulsas o cotejo con su original, señalando el lugar donde éste se encuentre. Si el documento proviene de un tercero ajeno a juicio, por criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se equipara una prueba testimonial, y al momento de su ratificación la contraparte podrá formular preguntas en relación con los hechos que contiene el documento.

Ciertamente, si el patrón incumple con la obligación de conservar los documentos mencionados, nacerá en su contra la presunción *Juris tantum* que admite prueba en contrario, por considerarse que está en mejor posibilidad de exhibirlos obligatoriamente en el proceso, siempre y cuando se acredite que “acostumbra llevarlos en el centro de trabajo”.

De igual manera, la Ley Federal del Trabajo hace alusión a las listas de raya o nómina de personal, en el contenido de la fracción I del artículo 125, al establecer lo siguiente:

**“Artículo 125.** Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

---

<sup>47</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Trillas, México, 2003, pág. 125.

I. a VI. ...”.

Lo anteriormente expuesto tiene una estrecha relación con el procedimiento para el reparto de utilidades, que para su comprensión más acabada, dividiremos la explicación de este procedimiento en tres etapas:

**A)** La fase de revisión de la declaración fiscal de la empresa que se inicia con la presentación de la declaración anual del patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Este periodo comprende un plazo de cuatro meses recontados a partir del cierre de su ejercicio fiscal.

Cumplida esta obligación, el patrón entregará una copia de su declaración a los trabajadores dentro del término de diez días otorgándose a estos últimos, un plazo de treinta días para que examinen los anexos fiscales respectivos, que estarán a su disposición, en las oficinas de empresa y en la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los trabajadores no podrán informar a terceros sobre tal declaración y sus anexos.

Transcurrido este periodo, se confiere otro término de treinta días para que el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa puedan presentar sus objeciones. La resolución definitiva que sobre el particular pronuncie la Secretaría de Hacienda será irrecurrible, lo que no impide que pueda impugnarse mediante la vía de amparo.

Con este procedimiento consigue impedirse que el trabajador denuncie o pretenda inconformarse con la defraudación de sus utilidades, pues por una parte, deberá conseguir levantar para este exclusivo efecto, a la mayor parte de sus compañeros, arriesgándose seguramente a ser reprimido por la empresa. Por otra parte, queda a merced, de los patrones corruptos. Si el obrero se presenta solo, le será rechazada su denuncia.

Pronunciada la resolución de Hacienda el patrón deberá de cumplirla dentro de los treinta días siguientes, al margen de que la misma pudiera ser impugnada. Si la impugnación variara en su beneficio el sentido de la resolución, los pagos ya hechos podrán deducirse de las utilidades de los trabajadores en el siguiente ejercicio.

**B)** La segunda etapa incluye la determinación del porcentaje individual que debe de repartirse y que corre a cargo de una comisión mixta, dentro de la empresa, integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón (Artículo 125, fracción I).

Éste deberá de entregar a la comisión de referencia las listas de raya y asistencia de los trabajadores, así como de los demás elementos, para comprobar la asiduidad de éstos, y los salarios devengados en el último año (Artículo 125, fracción I). Evaluados los elementos citados, la comisión mixta emitirá la resolución correspondiente, la que deberá ser adoptada, por el inspector de trabajo respectivo, en caso de discrepancia entre los miembros de aquélla comisión.

Para los efectos de su difusión y objeciones respectivas, la Comisión publicará en un lugar visible de la empresa, el proyecto sobre la participación que corresponde a cada uno de los trabajadores (Artículo 125 fracción I).

Así, se concederá un plazo de quince días para que los trabajadores presenten las observaciones que crean necesarias (Artículo 125, fracción III), y después de transcurrido ese periodo, la comisión mixta deberá de resolver dentro de los quince días siguientes (Artículo 125, fracción IV).

**C)** En una tercera etapa atendiendo a lo dispuesto por el artículo 112, la empresa deberá pagar las utilidades, dentro de los sesenta días posteriores a la fecha en la cual debe cubrirse el reparto anual correspondiente.

Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumentara con posterioridad el reparto adicional deberá de realizarse el monto de la utilidad gravable, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en la que se notifique la resolución de aquella dependencia.

En merma siempre de los intereses del trabajo, para el reparto de utilidades la ley reduce el concepto del salario a la cantidad en efectivo por cuota diaria, que cada trabajador perciba excluyéndose, sin más toda gratificación o prestación a que tenga derecho incluyendo el trabajo extraordinario (Artículo 124). En el colmo del abuso se dispone también que el importe de las utilidades no reclamadas en el año que sean exigibles, se incorpora a la utilidad repartible del año siguiente.

Se pasa por alto, el deterioro de los salarios y los intereses que generan, los que deberías pagarse a los niveles bancarios más altos.

### **3.3 Jurisprudencia.**

En el presente subtema habremos de hacer referencia a los diversos criterios que los altos tribunales en materia del trabajo han sostenido respecto a lo que debemos, para nuestro estudio, entender por nómina o listas de raya, que han venido originándose por una obligación por disposición de ley, más que una obligación administrativa y práctica en la debida identificación de los rubros y alcances de la nómina:

**Sexta Época.**

**Instancia: Cuarta Sala.**

***Fuente: Semanario Judicial de la Federación.***

**Tomo: Quinta Parte, XVI.**

**Página: 48.**

**“FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. SALARIO DE NÓMINA, QUE DEBE ENTENDERSE POR (JUBILACION).** Gramatical y lógicamente el significado del término "salario de nómina" no puede ser otro que el de la remuneración que se paga al trabajador normalmente a cambio de su labor ordinaria y que consta en las nóminas de la empresa, sea cual fuere la denominación que se dé a las diversas percepciones que la formen”.

**Amparo directo 725/57. Ferrocarriles Nacionales de México. 24 de octubre de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.**

**Sexta Época.**

**Instancia: Cuarta Sala.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación.**

**Tomo: Quinta Parte, II**

**Página: 56**

**“JUBILACION, SALARIO BASE PARA EL COMPUTO DE LA. Por salario percibido en nómina, y para los efectos de la pensión jubilatoria, debe entenderse el ordinario, que en forma regular o periódica, con todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, recibe el obrero, esto es, para la tabulación del salario se requiere que todas las adiciones al mismo se incluyan en los contratos respectivos de manera permanente”.**

**Amparo directo 5365/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 de agosto de 1957. Cinco votos. Mario G. Rebolledo.**

El contenido de los criterios jurisprudenciales arriba expuestos, únicamente vienen a confirmarnos la esencia de lo que es una nómina, es decir, desde que vertimos el concepto de dicha figura en el capítulo anterior sabemos que alude a la paga que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

**Séptima Época.**

**Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación.**

**Tomo: 193-198, Sexta Parte.**

**Página: 175.**

**“TRABAJADORES, FUNCIÓN DE LOS. DENTRO DE LA EMPRESA. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA (ARTÍCULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).** Del contenido del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la Junta debe eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando los hechos cuestionados puedan demostrarse mediante los documentos que debe conservar el patrón en la empresa, en acatamiento a lo establecido por el numeral 804 del mismo ordenamiento legal, y en concreto, para poder concluir que una persona no tenía el cargo de jefe de personal en la negociación demandada, sino que era un simple trabajador, no es suficiente sostenerlo, pues si se reconoce que la persona a quien se imputa su desempeño trabaja a su servicio, es el patrón quien está en condiciones de justificar cual es el puesto del mismo y la función que desempeña, ya que estos datos deben constar en el contrato individual de trabajo, o bien, en la nómina, lista de raya o en los recibos recabados al pagarse el salario, podrá apreciarse la indicación del puesto que desempeña”.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.**

**Amparo directo 430/84. Ezequiel Llanas Rangel. 1o. de febrero de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González. Secretario: Patricio González -Loyola Pérez.**

**Nota: En el Informe de 1985, la tesis aparece bajo el rubro "FUNCION DE UNA PERSONA EN LA EMPRESA, CORRESPONDE AL PATRON LA CARGA DE LA PRUEBA (ARTICULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)".**

El contenido de la anterior jurisprudencia atañe a la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos privados, entre los que destacan las listas de raya o nómina de personal, lo cual se contiene en el artículo 804, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, esto es que la documentación que esta obligado a llevar y conservar el patrón en la negociación se contiene como una obligación procesal, para el caso de nuestra investigación, la importancia de este tema se enmarca primordialmente en la conservación de las listas de raya o nómina, que en diversos casos o situación de hecho, algunos patrones han optado por contratar empresas especializadas en la elaboración, el manejo y conservación de las mismas, con el propósito de estar en posibilidades incluir los requisitos mínimos, para demostrar en caso de juicio la periodicidad, monto y forma de pago, del salario, e inclusive en algunos casos de incluir en la misma la categoría, jornada de trabajo, fecha de ingreso, número de seguridad social (patronal y del trabajador), nombre del empleador, etc., requisitos que si bien, no se encuentran previstos por la Ley Federal del Trabajo, respecto a la forma en que se deben elaborar estos documentos, han sido punto de partida para el nacimiento de las empresas especialistas en este tema, pues las mismas tienen entre sus filas especialistas en recursos humanos y abogados en materia del trabajo, que a través de su

experiencia ante las autoridades del trabajo, han previstos la inclusión de estos elementos en dichos documentos.

### **Séptima Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 145-150 Quinta Parte**

**Página: 37**

**“LISTA DE RAYA. OMISIONES EN LA.** De acuerdo con la cláusula 223 fracción VI del Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones entre el Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, S. A. de C. V. y sus trabajadores sólo se consideraran para efectos de jubilación, los alcances de los trabajadores que aparezcan en las listas de raya. Ahora bien, como en dicho contrato colectivo no se establece lo que debe entenderse por lista de raya, debe considerarse que ésta no es otra cosa que el documento que contiene las diversas cantidades percibidas por el trabajador, entre las que deben contarse, por lo menos, las de carácter legal; por consiguiente, como el aguinaldo es una prestación cuya obligatoriedad deriva de la ley y es parte integrante del salario de conformidad con los artículos 84 y 87 de la Ley Federal del Trabajo, debe concluirse que tal prestación forma parte de las que de manera necesaria debe percibir todo trabajador, y en consecuencia, la omisión en que incurrió la demandada en la lista de raya, al excluir de la misma el aguinaldo, no debe perjudicarlo, por lo que tal prestación debe computarse para efecto del cálculo de la pensión jubilatoria correspondiente”.

**Amparo directo 5129/80. Anastasio Contreras Simental. 4 de marzo de 1981. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.**

Esta jurisprudencia contiene una definición sobre lo que debe entenderse como lista de raya, que tal y como quedó expresado en el capítulo anterior, se refiere a un documento administrativo que sirve para el pago de los haberes de los funcionarios o empleados y en el que constan los nombres de éstos y la cantidad que a cada uno le corresponde cobrar dentro de cada periodo de tiempo. Entiéndase entonces, que los conceptos contenidos en dicha lista de raya o nómina no han de ser limitativos, pudiéndose contener desde el salario, fecha de ingreso, nombre del patrón, números de seguridad social, deducciones fiscales jornada de trabajo y categoría del trabajador. Circunstancias que originaron el nacimiento de empresas especializadas en la elaboración y manejo de nóminas.

Ahora bien, caso contrario a lo que sucede con los trabajadores ordinarios, en forma de comparación, los trabajadores al servicio del Estado y el Estado mismo como patrón, previene la Ley, así como los diversos criterios jurisprudenciales cargas probatorias diversas como a continuación se observa:

**Séptima Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 48 Quinta Parte**

**Página: 41**

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, NOMBRAMIENTO DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA.** El artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define como trabajador a toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya

de los trabajadores temporales; en tales condiciones, corresponde al trabajador demostrar la existencia del nombramiento o que trabaja a lista de raya”.

**Amparo directo 3194/71. Lamberto Verdugo Higuera. 10 de noviembre de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.**

**Sexta Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: Quinta Parte, XXV**

**Página: 95**

**“LISTA DE RAYA, FALTA DE EXHIBICION DE LAS.** Al no haber exhibido la demandada las nóminas o listas de raya, y boletas de liquidaciones, para ser inspeccionadas, que manifestó tener en su poder al absolver posiciones y al habersele prevenido y apercibido, en la audiencia de pruebas, de tener por ciertos los hechos que con esa prueba se trataba de acreditar, en caso de existir y no presentar los propios documentos para su inspección, la consecuencia legal no era otra que tener por ciertos tales hechos”.

**Amparo directo 4174/56. Importadora Saltillo, S. A. 24 de julio de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.**

**Sexta Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: Quinta Parte, VII**

**Página: 146**

**“TRABAJADORES DEL ESTADO. NOMBRAMIENTOS.** La regla general que rige las relaciones de servicio entre el Estado y los empleados públicos, deriva en sus efectos jurídicos del nombramiento que reciba el empleado. De aquí el principio contenido en el artículo 9o. del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que expresa que los trabajadores federales prestarán siempre sus servicios mediante nombramiento expedido por la persona que esté facultada legalmente para hacerlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, caso en el cual el nombramiento será sustituido por la lista de raya correspondiente”.

**Amparo directo 6812/55. Secretaría de Educación Pública.  
29 de enero de 1958. Unanimidad de cuatro votos.  
Ponente: Luis Díaz Infante.**

El contenido de las últimas tres jurisprudencias, se refiere a que contrario a lo que sucede con el trabajador ordinario, los trabajadores al servicio del Estado tendrán bajo su responsabilidad la carga de la prueba. Este punto de comparación, nos da pie a reafirmar nuestra idea respecto a la utilización de empresas especializadas en la elaboración y manejo de nóminas, por parte de los patrones de la iniciativa privada, dado que procesalmente en caso de juicio se encuentran obligados, por disposición de ley, a conservar y mantener ciertos documentos, en nuestro caso particular listas de raya o nómina.

**Sexta Época.**

**Instancia: Cuarta Sala.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: Quinta Parte, V**

**Página: 65**

**“LISTA DE RAYA O NOMINAS, INSPECCION DE.** Los patrones están obligados a llevar listas de raya o nóminas de pago y a mostrarlas a la autoridad si se ha ofrecido la prueba de inspección de las mismas. La falta de tal documentación es imputable al patrón, y si no las exhibe debe tenerse por cierto el hecho que con ellas se pretende demostrar”.

**Amparo directo 5076/56. Luz Esther Bañuelos. 21 de noviembre de 1957. Cinco votos. Ponente: Mario G. Rebolledo.**

La anterior jurisprudencia tiene relación directa con las diversas obligaciones que tiene el patrón, y que se encuentran contenidas en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de la conservación de los documentos, haciendo más de manifiesto nuestra idea del surgimiento de las empresas administradoras, como una opción en el manejo y elaboración de dichos documentos, no por la negligencia o ignorancia de la Ley de las empresas contratantes, sino por cuestiones prácticas y la especialización con la cual venden los servicios a fin de ser contratadas.

Las empresas administradoras, no han sido abordadas por nuestra legislación, ni mucho menos han sido materia de análisis por los altos Tribunales en sus criterios jurisprudenciales, pues muchas de ellas a través de los contratos signados con sus clientes se obligan a la administración de la nómina o bien a prestarle los servicios de contratación y selección de personal e inclusive a la ejecución de trabajos con personal supuestamente propio, ya que en la especie ambas empresas se ven beneficiadas por las labores del trabajador, punto que será tratado en puntos más adelante.

## CAPÍTULO 4

### LA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Este capítulo es la columna vertebral de nuestro presente trabajo, donde habremos de concluir si existe responsabilidad solidaria cuando se contrata empresas administradoras de nómina. Dada que la naturaleza de ésta últimas conminan a sus clientes a obtener múltiples beneficios.

Este tipo de relaciones o contrataciones se dan garantizando a los clientes la seguridad a través de cláusulas contractuales bajo las cuales se les garantiza sacarlos a salvo en caso de cualquier demanda o reclamación por parte de los trabajadores que creen transgredidos sus derechos. Motivo por el cual habremos de analizar los elementos de la relación de trabajo, así como los elementos que se dan en la sustitución patronal o responsabilidad solidaria a fin de concluir en que supuesto jurídico se encuadra la administración de nómina.

#### **4.1 Elementos de la relación de trabajo.**

La palabra relación tiene su raíz etimológica del latín –relatio, onis- conexión correspondencia, trato comunicación de alguien con otra persona.<sup>48</sup>

Por lo que se refiere a la palabra trabajo se puede señalar lo siguiente: “El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trbis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros se encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.”<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Tomo 9, 22ª ed., España, 2001, p. 1314

<sup>49</sup> Lastra Lastra, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2001, p. 275.

Cabe agregar que el Diccionario jurídico sobre el concepto de relación de trabajo señala lo siguiente: “Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”<sup>50</sup>

Ahora bien, de los anteriores conceptos se puede señalar que la relación de trabajo es la prestación de un servicio que hace un trabajador a un empleador.

Como se señaló con anterioridad no es necesario que exista por escrito un contrato de trabajo, sino que primeramente se puede dar la relación de trabajo y posteriormente formalizarla, dado que en la actualidad hay un escasa oportunidad de trabajos, la gente se ve en la necesidad de aceptarlo bajo cualquier tipo de condiciones.

Primeramente tenemos que el Diccionario jurídico sobre el concepto de relación de trabajo señala lo siguiente: “Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”<sup>51</sup>

El artículo 20 de la Ley Federal la define de la siguiente manera a la relación laboral. “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.

Esto es, basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. El hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral.

---

<sup>50</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Porrúa, México, 1998, p. 2769

<sup>51</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Porrúa, México, 1998, p. 2769

Es suficiente que se preste un trabajo personal y subordinado para que exista relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que el derecho de trabajo.

Se ha señalado que bien puede ser el contrato u otro acto el que de origen a la relación laboral, el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación así como tampoco podrá ser el rector de la vida de la relación porque esta función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

El derecho del trabajo protege al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporciona al trabajador una existencia decorosa. En realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”<sup>52</sup>

Asimismo, destaca diversos elementos esenciales de la relación laboral, que explica en el siguiente tenor:

a) Consentimiento.

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral.

---

<sup>52</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décimo Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, p. 187.

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado alguna forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b) Objeto posible

El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar cuando menos el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje (arts. 56 y 57).

También explica que los supuestos de validez en una relación de trabajo son:

a) Capacidad

La Constitución y la Ley, prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16 años, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tenga autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

El párrafo final del artículo 23 de la Ley, dice que los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

b) Ausencia de vicios del consentimiento.

El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio del consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone.

c) Licitud en el trabajo.

Es decir tiene que ser un trabajo lícito, que no vaya en contra de la moral y de las buenas costumbres.

Existen hipótesis en las que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo: como es el caso del artículo 5o., fracción I de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de 14 años o de 16 si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

d) La forma.

Este presupuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley. No sólo se refiere este requisito al acto que dio origen a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la relación misma, por ejemplo en los supuestos de los artículos 81 y 185, sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan.

La falta de este requisito no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y cumplir con ellos, responsabilidad en que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda.

C. Requisitos de eficacia.

Dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tiene ciertas limitaciones, o sea, que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo.

Otro aspecto importante que se debe contemplar, la duración de la relación de trabajo.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo, reconocidos por la Ley.

De lo anterior se puede hacer el siguiente análisis:

➤ El hecho constitutivo es la prestación de un trabajo personal subordinado; esto es el trabajo deba prestarse personalmente por un trabajador, ya que en nuestra legislación laboral no se encuentra tipificado el contrato por equipo como en otros países.

La subordinación es el elemento característico de la relación laboral, el cual no implica sumisión o sometimiento sino que de acuerdo al criterio de nuestro más alto Tribunal la subordinación es la facultad de mando y la obediencia por parte del trabajador, siempre que se trate de trabajo contratado.

➤ La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen, y provoca por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas del trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

➤ La prestación de trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación de trabajo.

➤ La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo.

La relación de trabajo es la denominación que se da al vínculo jurídico o sea prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Sobre éste t3pico el maestro D3avalos vierte el siguiente comentario: “Basta con que se preste el servicio para que nazca la relaci3n laboral; esto quiere decir que puede existir relaci3n de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o t3cito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relaci3n laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relaci3n laboral.”<sup>53</sup>

A este respecto, tenemos que el art3culo 20 de la legislaci3n laboral le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relaci3n de trabajo. Es m3s, muchos juristas, tales como Jos3 D3avalos, Roberto Mu1oz Ram3n, N3stor de Buen, entre otros, coinciden en afirmar que la Ley Federal del Trabajo, identifica las figuras en comento, como una consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Es importante se1alar que existen diversas formas para constituir una relaci3n de trabajo; as3 lo establece el art3culo 20 de la Ley Federal del Trabajo, “cualquiera que sea el acto que le d3 origen”. Una de esas formas, y quiz3s la m3s com3n, es el contrato.

De lo anteriormente transcrito se desprende que basta con que se preste el servicio para que nazca la relaci3n laboral; esto quiere decir que puede existir de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o t3cito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relaci3n laboral. Por ello, la consabida frase de que puede haber contrato y nunca darse la relaci3n laboral.

Por tanto, es suficiente con que se d3 la prestaci3n de un trabajo personal y subordinado para que exista la relaci3n de trabajo; al presentarse 3sta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un

---

<sup>53</sup> D3AVALOS, Jos3. Derecho del Trabajo I, S3ptima Edici3n., Porr3a, M3xico, 1997. p.105

ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Asimismo, el jurista mexicano José Dávalos señala que la relación de trabajo tiene dos clases de elementos, a saber:

<b>“Elementos subjetivos:</b>	Trabajador y Patrón
<b>Elementos objetivos:</b>	Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.”

54

#### 4.2 Requisitos de la sustitución patronal.

El presente subtema, consideramos incluirlo en nuestro trabajo, debido a que muchas empresas administradoras de nómina y de personal, sino es que el cien por ciento de ellas ofrecen sus servicios al cliente, manejando una supuesta sustitución patronal a fin de obtener el contrato de administración de nómina y de personal, circunstancia que evidentemente a fin de que produzca sus efectos deben cumplirse ciertos supuestos jurídicos previstos por la Ley Federal del Trabajo, así como los diversos criterios jurisprudenciales emitidos por los Tribunales Federal en Materia del Trabajo.

De ello partimos para nuestro estudio que la sustitución patronal es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, señala como elementos de la sustitución patronal: a) la existencia de una empresa o establecimiento; b) la

---

<sup>54</sup> Ibidem Pág. 106

existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) la transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas), y d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece la diferencia entre empresa y establecimiento al disponer que "se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, al respecto, se expresa que: La empresa es 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 no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior".

En consecuencia, y de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución patronal puede implicar la transmisión de la propiedad de una empresa en su totalidad o de uno de sus establecimientos, sucursal o agencia, es decir, de una parte de la empresa; siempre y cuando la transmisión se realice en calidad de una unidad económica independiente y vaya a funcionar como tal; esto es, que ese nuevo establecimiento sucursal o agencia, vaya a funcionar como una empresa nueva, distinta.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que la sustitución de patrón opera si se da la transmisión de la empresa o de uno de sus establecimientos, pero que no funciona la sustitución si únicamente se

efectúa la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa.

Es de gran importancia esta distinción que ha hecho el máximo tribunal, que hay que tomar en consideración siempre que se realice la transmisión de un establecimiento, sucursal o agencia de una empresa en donde se da la figura del patrón sustituto; lo que no sucede en el caso de la enajenación de maquinaria, y útiles de una empresa; éstos pasarán a ser utilizados en esa calidad, pero no seguirán funcionando como unidades técnicas para contribuir a la realización de los fines de la misma o de otra empresa.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, dadas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses. Una vez fenecido ese plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

La sustitución patronal no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo.

Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto fácilmente argumentaría que él no había adquirido antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y por lo tanto no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores. En el supuesto de que la sustitución

patronal sea maniobra para perjudicar los intereses de los trabajadores, esa conducta constituye una falta de probidad y los trabajadores podrán intentar la acción correspondiente por causa imputable al patrón, y podrán exigir el pago de la indemnización y demás prestaciones que les corresponde.

El término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los seis meses mencionados.

La sustitución de patrón, como lo dejará expresado George Scelle se basa en el principio de la responsabilidad de la economía, en el cual se sustenta la idea de que cualquiera sea el sistema económico de un pueblo, sus órganos institucionales están obligados a asegurar al hombre su existencia en el presente y para el futuro; principio dentro del cual cae la estabilidad en el trabajo por constituir la mejor garantía para el trabajador y su familia de contar con los medios económicos indispensables para la satisfacción de sus necesidades y el mantenimiento de un aceptable nivel de vida.

La sustitución patronal deberá abarcar por esta razón, no solo a la empresa matriz o principal, sino también a las sucursales que tenga establecidas, porque podría presentarse la situación de que fuera burlada la disposición legal al pretender otorgar aparente autonomía a una sucursal o agencia mercantil propiedad de la negociación principal, organizándola como negocio independiente, con el objeto de disimular compromisos contraídos, o establecer distintas condiciones de trabajo, quizás mas benignas, para abatir costos o reducir salarios, al no sujetar a éstos a la necesaria nivelación que procediese. Se estima por tanto que de ocurrir lo anterior se está frente a una auténtica sustitución de patrón y no frente al inicio de operaciones productivas o mercantiles de una nueva empresa.

Las consideraciones formuladas nos permiten ya fijar los requisitos formales de esta figura contractual, cuya definición legal hemos reconocido y aceptado por ajustarse a las concepciones doctrinarias actualmente en boga. Para él, su existencia es una cuestión social y económica, distinta de la simple relación que en el derecho civil existe entre un acreedor y un deudor; de ahí que resulte necesario contar con los trabajadores en el caso de que por alguna circunstancia legal toda empresa o establecimiento deba pasar al dominio de otra persona física o moral. Este requisito no lo contempló la ley de 1931, al señalar únicamente como obligatorio el mantenimiento por parte del patrón sustituto de las condiciones de trabajo existentes, así como la responsabilidad del patrón sustituto durante un periodo de seis meses según fue asentado por el legislador en el artículo 35 de dicha ley.

La ley vigente otorga a los trabajadores el beneficio de hacerles conocer cualquier cambio de esta naturaleza que opere en el centro de trabajo donde prestan servicios, por lo cual el periodo de seis meses no empezará a correr a favor del patrón sustituido, sino hasta que dicho aviso sea dado por el sustituto o por el sustituido, con la finalidad de que se encuentren en posición de exigir a cualquiera de ellos la responsabilidad que les resulte de pretender una modificación en las condiciones de trabajo establecidas, o bien, el simple cumplimiento de todas las obligaciones ya contraídas.

Esta responsabilidad nos conduce a los siguientes requisitos: el segundo, el derivado de cualquier juicio pendiente en contra del patrón sustituido. Conforme al criterio civilista si el patrón sustituido no informa al sustituto de cualquier demanda pendiente de resolución, será aquel el único responsable de una condena en contra de los intereses de la empresa o negociación. Pero en materia laboral esto no opera porque tal omisión no puede causar daño al inocente y en tal caso el laudo que se pronuncie podrá ser ejecutado simplemente sobre los bienes que formen la empresa, independientemente del patrón de la misma.

El tercer requisito proviene de ejecutorias de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en el sentido de que de resultar indispensable para el trabajador iniciar una acción contra el nuevo patrón, por cuanto este pudiera considerar que carece de toda responsabilidad en una determinada reclamación, no será obligatorio para dicho trabajador formular demanda especial contra el nuevo propietario de la empresa o negociación, sino que bastará con abrir un incidente de sustitución de patrón, que desahogarán las juntas de conciliación y arbitraje en los términos del artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro De la Cueva no es partidario de esta solución porque, como se ha dicho la ejecución de un laudo condenatorio se deberá hacer sobre los bienes de la empresa, sin importar el propietario. Para él lo que debe intentarse es llamar al patrón sustituto como tercero interesado en un juicio, para que manifieste lo que a sus intereses convenga y pruebe, si con ello se libera de cualquiera obligación, que no le incumbe responsabilidad alguna por actos en que haya incurrido su antecesor. Considera el maestro que ello es 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.

Ahora bien, sobre el tema de la sustitución patronal la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las siguientes tesis jurisprudenciales que nos sirven para ampliar el conocimiento sobre este tema en comento, a la letra señalan lo siguiente:

Sexta Época  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: Quinta Parte, XI  
Página: 93

**PATRÓN, SUSTITUCIÓN DEL.** Del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden los siguientes principios: 1o. El patrón tiene la libertad para transmitir el negocio, pero, como es natural, deberá dar aviso oportuno a los trabajadores; 2o. No se requiere el consentimiento de los trabajadores. Para garantizar los intereses de éstos se establece la solidaridad entre los patrones; 3o. Los obreros están en libertad de seguir prestando sus servicios al nuevo patrón o de separarse si no están de acuerdo (principio de libertad de trabajo consagrado en el artículo 5o. constitucional). 4o. Si de las circunstancias que rodean la situación de los

trabajadores encuentran o consideran que se trata de una maniobra para perjudicar su intereses, constituyendo esto una falta de probidad, podrán intentar la acción rescisoria correspondiente por causa imputable al patrón, para ser indemnizados. Por lo que no tienen razón los quejosos que pretenden haber demostrado, con las manifestaciones de la empresa, el despido injustificado, si lo que de ellas se desprende es la notificación de parte de la misma empresa de que quedaban desligados de ella y que continuarían trabajando con las personas que eran los nuevos concesionarios de la empresa, pero no que se les hubiera separado ni que se les hubiera impedido seguir trabajando. Si los quejoso no estaban conformes con ese cambio y con esas órdenes y aun más, si consideraron que se trataba de una maniobra, demostrativa de la falta de probidad del patrón que mediante esos manejos pretendía rehuir sus responsabilidades con ellos, es claro que debieron ejercitar la acción rescisoria de sus contratos por causa imputable a aquél, mas no pretender el cumplimiento de sus contratos alegando un despido que no existió.

Amparo directo 5331/57. Reyes Tinoco Plata y coagraviados. 8 de mayo de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Junio de 1991

Página: 444

**SUSTITUCIÓN PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA.** La sustitución patronal opera cuando se transmite total, o parcialmente la entidad jurídica económica que dio origen a la relación laboral y si se continúa explotando el trabajo que se realizaba para el patrón original. En consecuencia, si el comprador adquirió en su totalidad una negociación o unidad económica, propiedad de una persona moral y la siguió explotando, resulta claro que para los efectos de las normas del trabajo y de la sustitución patronal, no era necesario que hubiese adquirido en su totalidad a la persona moral, sino que bastaba para ello, que se hubiese apropiado en su totalidad de la sucursal o de la empresa respectiva, en la que se generó la relación de trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 60/91. Mercedes Zamora López de Torija. 22 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echeagaray Cabrera.

Los requisitos para la sustitución patronal, de conformidad con el artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo y que textualmente dice, son los siguientes:

La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con

el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, 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 sustitución al sindicato o a los trabajadores. Es decir, para que opere la sustitución patronal se requiere:

1. Que se haga una transmisión por cualquier título de los bienes esenciales del establecimiento, ya que si la transmisión es de objetos accesorios, no opera la sustitución.
2. Debe darse necesariamente una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que si no se da tal unidad en la continuidad, sólo resulta obligado al antiguo patrón.

Por tanto, si un patrón compra una empresa, pero no continúa trabajando, no puede hablarse de sustitución patronal.

#### **4.3 Elementos de la responsabilidad solidaria.**

En materia del trabajo, la figura jurídica de la responsabilidad es inherente tanto al trabajador como al patrón y para el caso de nuestra tesis, implica incluso al intermediario.

Ante todo, es la propia Ley, la cual impone a los patrones y trabajadores, disposiciones de observancia general y por lo mismo, estará prohibido realizar contratos contrarios a lo dispuesto por la misma. Es obligatorio para los patrones cumplir con las normas de trabajo, de no hacerlo, incurrirá en responsabilidad patronal.

Por otro lado, es indudable que la responsabilidad del patrón es mayor a la de los trabajadores, pues, en determinadas circunstancias estará obligado a

responder ante sus propios trabajadores, trabajadores de terceros, terceros dependientes de los trabajadores y respecto al Estado. Son varios los tipos de responsabilidades que podría en un momento dado cometer el patrón.

#### Respecto de sus Trabajadores.

El incumplimiento por parte del patrón sobre obligaciones impuestas en la relación laboral, trae como consecuencia un perjuicio o daño, en el cual, los afectados son los trabajadores.

Como primer término, la responsabilidad puede originarse de una relación laboral directa. En este supuesto, existe la rescisión injustificada donde el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador sobre la fecha y causa de la disolución contractual; en caso de incumplimiento a la formalidad exigida por la Ley, (artículo 47) y de aprobarse el despido sin causa justificada estará obligado a reinstalarlo o indemnizarlo a elección del trabajador.

Asimismo, tenemos la terminación de la relación laboral, en la que si el patrón da por terminada la relación de trabajo sin fundarla en alguna de las causas que se indican en el artículo 53 de la Ley del Trabajo, (mutuo consentimiento de las partes; muerte del trabajador; terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, conforme a los artículos 36, 37 y 38; incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que imposibilite la prestación del trabajo; y casos establecidos en el artículo 434), incurre en responsabilidad y por lo tanto los trabajadores pueden ejercitar las acciones señaladas en el artículo 48, es decir, solicitar su reinstalación en el trabajo que desempeñaba antes del despido, o su indemnización con el importe de tres meses de salario que deberá realizar dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha del despido o separación, de lo contrario, prescribirá su acción.

Del mismo modo se establece que, sí el patrón en el juicio, no comprueba la causa de rescisión o terminación, el trabajador podrá exigir el pago de

los salarios vencidos y demás prestaciones, desde la fecha del despido o separación hasta que se cumplimente el laudo.

En segundo término, tenemos cuando se trata de una relación de solidaridad con otro patrón o un intermediario, también se genera un compromiso de carácter solidario por el incumplimiento de la empresa ejecutora principal o del intermediario. “La responsabilidad se extiende a la totalidad de las obligaciones incumplidas por el intermediario o por la empresa ejecutora principal o exclusiva de obras o servicios.”<sup>55</sup>

Respecto a trabajadores de terceros.

Anteriormente se había señalado que la Ley de 1931, regulaba en el artículo 35 la sustitución patronal, así la responsabilidad del patrón frente a los trabajadores de un tercero, estaba a cargo del empresario. Es decir, el patrón sustituido era solidariamente responsable con el nuevo patrón por un término de seis meses contados a partir de la fecha de la sustitución y comprendía la totalidad de las obligaciones legales y contractuales nacidas antes de la fecha de la sustitución.

Ahora, la Ley dispone que los patrones serán responsables frente a los trabajadores de un tercero, cuando una empresa ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y no cuenta con los elementos o recursos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones. De Tal forma, que el beneficio directo de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa ejecutadota para acatar las obligaciones laborales.

Los artículos 13 y 14 de la Ley laboral, son hipótesis de la responsabilidad frente a trabajadores propios. “... la participación de un intermediario no crea dos relaciones diversas, sino una sola.”

Dichos artículos a la letra señalan lo siguiente:

---

<sup>55</sup> De Buen, Néstor. Op. Cit. p. 606

“Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsable con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargos los salarios de los trabajadores.”

En cambio, el artículo 15, sí contempla la responsabilidad frente a trabajadores ajenos, ya que impone al beneficiario de las obras o servicios, el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empresario ejecutor hacia sus trabajadores. Además, establece el principio de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores de distintas empresas, es decir, nivelación laboral entre dos empresas.

En el supuesto del artículo 41, el único deudor es el empresario ejecutor y el patrón sustituto. Ante un incumplimiento por parte de alguno, nacerá la responsabilidad solidaria.

Respecto al Estado.

Nuestra legislación laboral reglamenta en el Título Décimo Sexto lo relativo a las responsabilidades y sanciones, para el caso de que el patrón incurra en responsabilidad frente al Estado por incumplimiento de obligaciones laborales. Los preceptos abarcan del 922 al 1010 y establecen sanciones pecuniarias (multas) y prisión a los patrones, las cuales son impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Gobernadores de los Estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, a través de los inspectores del trabajo.

Algunas de las causas de responsabilidad frente al Estado son, cuando no cumple con los porcentajes o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en empresas o establecimientos (artículo 993).

Igualmente, está la violación de normas rectoras del trabajo de las mujeres y menores; transgresión a las condiciones de trabajo, tales como la jornada máxima de trabajo, días de descanso, vacaciones, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; obligaciones patronales de proporcionar establecimientos seguros e higiénicos; expedición de constancias escritas del número de días trabajados y salario percibido, constancias de servicios, concesión de permisos para cumplir funciones electorales, entre otros.

Como se puede apreciar, la Ley Federal del Trabajo, no contiene una disposición específica o una sanción para los casos de responsabilidad de tipo "solidario", dirigida al patrón que incumple sus obligaciones laborales con respecto a trabajadores contratados a través de intermediarios.

Los motivos por los que considero conveniente la creación de un precepto legal especial, que regule la responsabilidad solidaria entre patrón e intermediario son dos fundamentalmente:

1. No permitir al patrón defraudar a los trabajadores, con empresas insolventes económicamente o con una vida efímera. Asimismo, limitarlo en cuanto a

la utilización de intermediarios para la celebración de contratos laborales, sin una medida que proteja los derechos obreros.

2. Impedir al intermediario rehusar a sus responsabilidades con argumentos tales como, el de no formar parte de la relación laboral y/o resguardarse en el hecho de que él no recibe directamente los beneficios de las obras o servicios prestados por los trabajadores. De igual forma, sancionarlo en el caso de recibir retribución alguna con cargo al salario del trabajador.

Primeramente, proponemos que dicha disposición jurídica, quede incluida en el Título Dieciséis denominado "Responsabilidades y Sanciones", porque considero que se debe seguir con el orden establecido en el índice general de la Ley Federal del Trabajo. El precepto se enfocará a la responsabilidad solidaria impuesta entre patrón e intermediario y al mismo tiempo, establecerá una sanción pecuniaria para ambos.

Título Dieciséis

## RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

"Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajos cometidos por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

"Artículo 993. Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos ...".

A continuación del artículo 993, debe quedar comprendido el numeral propuesto, en los siguientes términos:

"Artículo 993 Bis. El patrón que utilice intermediarios para la contratación de trabajadores, será responsable solidariamente de las obligaciones contractuales contraídas hacia estos últimos, de acuerdo a lo precisado en el artículo 992."

#### **4.4 Cláusulas contractuales cliente/empresa de servicios.**

Es importante señalar que las empresas administradoras de nómina y personal cuando ofrecen sus servicios lo hacen por medio de un contrato, mismo que a continuación se menciona el contenido de las principales cláusulas que contiene un contrato de esta naturaleza.

Los servicios de Administración de Nómina y Personal que la empresa presta a el "El Cliente", que se pueden señalar las siguientes cláusulas:

##### **1.1. Administración de Nómina y Personal.**

El servicio de administración de personal comprenderá la contratación por parte de la empresa prestadora del servicio, tenga celebrado un Contrato de Prestación de Servicios profesionales, del personal que "El Cliente" señale por escrito a la empresa de contratación de personal, que consiste en realizar los siguientes servicios:

1.1.1. Trámites de alta, bajas y cambios ante las diferentes dependencias de gobierno como son: Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Sistema de Ahorro para el Retiro.

1.1.2. Control de Expedientes.

- 1.1.3. Control personalizado de un ejecutivo de la empresa contratadora del personal.
- 1.1.4. Elaboración y proceso para el pago de la nómina puntual y exacta, ya sea semanal, quincenal, por honorarios o jornada, según lo requiere el "El Cliente".
- 1.1.5. Pago de impuestos, incluyendo el pago al Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Sistema de Ahorro para el Retiro.
- 1.1.6. Pago de nómina anticipada al día de la quincena o de la semana laborada.
- 1.1.7. Cálculo y pago del finiquito al término del contrato de los empleados.

El Cliente que contrata este tipo de servicios se obliga a pagar como contraprestación, por la administración de nómina y personal objeto del presente contrato, la cantidad de dinero que lleguen a pactar las partes por empleado asignado.

La empresa por lo regular entrega al cliente a más tardar dentro de los cinco primeros días de haber sido realizado el pago el recibo correspondiente, mismo que deberá cumplir con todos los requisitos fiscales.

En este tipo de contratos se especifica que cada parte será responsable de los impuestos que le correspondan de conformidad con la legislación en vigencia; esto es, en la medida de sus obligaciones fiscales, tales como retenciones y pagos ante los Institutos del Fondo a la Vivienda y Seguridad Social, así también los impuestos que se generen en materia local.

Todos los gastos tales como son: viáticos y cobros por mensajería, señalados de manera enunciativa más no limitativa no forman parte de contraprestación por los servicios de la empresa, los mismos se cobraran de manera independiente al cliente mediante la entrega de la factura correspondiente.

La empresa deberá emplear en el desempeño del servicio objeto del contrato, toda su diligencia y experiencia. Deberá así mismo informar a el cliente el avance de los servicios correspondientes.

La empresa se obliga a guardar estrictamente el Secreto Profesional de los asuntos que le encomiende el cliente así como a poner su mejor esfuerzo en la resolución de los asuntos que se le encomienden con motivo de la prestación de los servicios objeto de este Contrato, y a destinar el tiempo que sea necesario para su atención, debiendo indemnizar a “El Cliente”, en caso de daños y perjuicios ocasionados por violación al Secreto Profesional.

En la cuestión de la relación laboral la empresa administradora de nómina y personal, propiamente el personal que utilice para la realización de los servicios pactados en el Contrato, ésta será el único obligado a cubrir sus cuotas obrero patronales ante el IMSS, SAR, y/o cualquier acción legal en contra de el cliente, se obliga a sacar en paz y a salvo a el cliente respecto de dichas acciones; esto es, que la administradora o prestadora del servicio será la única responsable de las obligaciones patronales en caso de cualesquier contingencia de carácter legal que se llegase a dar. Muy particularmente, se ha dado en la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que las prestadoras del servicio, absorben la relación de trabajo como únicas y exclusivas patronas del quejoso, deslindándose de cualesquier responsabilidad a el cliente, manifestando que los supuestos de la relación de trabajo se actualizaban únicamente con la prestadora, es decir, la dependencia económica y la subordinación, sin que el juzgador estime a conciencia y verdad sabida, que el servicio que prestaba el trabajador era ejecutado en el domicilio de el cliente, haciendo palpable un beneficio directo por los servicios prestados por la administradora a el cliente. Un caso palpable a fin de ejemplificar lo

anterior, es lo que sucede con las empresas constituidas para prestar créditos para la obtención de ciertos bienes, y que a través de sus departamentos de *telemarketing* es necesario la contratación de personal, mismo que es contratado a través de las empresas administradoras, de un análisis a conciencia, la ejecución del trabajo es en el domicilio de el cliente y con recursos del mismo, estando sujeto el trabajador a ordenes y una jornada establecida por la empresa contratadora del servicio. Estas circunstancias no son susceptibles de una interpretación legal, sino de sentido común, dado que la prestadora del servicio funciona como una intermediaria en la ejecución del objeto social primordial de el cliente.

Sobre la responsabilidad que se da con el personal, cuando por cualquier circunstancia el cliente decida que alguno de los empleados o trabajadores que presentan sus servicios subordinados y personales para la empresa en las instalaciones del cliente y no exista causa justificada para rescindirlo o no se acredite a la empresa fehacientemente y en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el motivo para rescindir de manera justificada la relación laboral, el cliente será el responsable de pago del finiquito o liquidación que se deba cubrir al trabajador.

Este tipo de supuestos se prevén en el contrato signado por las empresas a fin de delimitar ciertas obligaciones, para el caso de no prever las políticas establecidas para la baja de personal.

#### **4.5 La administración de nomina sustitución patronal o responsabilidad solidaria.**

En la actualidad debido a la globalización económica que se ha presentado en nuestro país, han ingresado muchas empresas transnacionales que traen consigo nuevas formas de contratación de personal, las relaciones laborales son distintas a las que se manejan en las empresas mexicanas.

Una de estas es la administración de la nómina como hemos venido acotando, que consiste en que un tercero contrata el personal y se encarga de pagar, es decir, una empresa que ofrece un servicio en este caso es la fuerza de trabajo, para las empresas resulta muy beneficioso, toda vez que ya no contratan ellas directamente el personal y por lo tanto las responsabilidades laborales hacia los trabajadores no existen.

Con ello se deslindan del pago de ciertas prestaciones, como son las utilidades, toda vez que al no haber sido contratados directamente por la empresa, no tienen derecho a éstas, y la empresa que los contrató no genera utilidades no les da. Otra situación es que al ser despedidos la empresa en la que prestaron sus servicios no les reconoce su antigüedad.

Esta práctica de contratar personal por un tercero se ha ido generalizado sobre todo en las medianas y las grandes empresas, ya que les resulta muy beneficioso, se evitan problemas laborales, pueden recortar personal de una manera muy fácil.

Las empresas que ofrecen este tipo de servicios, lo han generalizado bajo la figura de una sustitución patronal, dado que la administración de la nómina o de personal, se hace con la transmisión de la plantilla de trabajadores ya existente con el cliente, respetándoseles las condiciones generales de trabajo y los derechos ya adquiridos con anterioridad.

Esta circunstancia en la práctica, se da sólo con la comunicación de la supuesta sustitución patronal por escrito, en donde se especifica que a partir de determinada fecha operara como patrón sustituto la empresa administradora respetándose en todo momento la antigüedad de los trabajadores y los derechos que con motivo de la relación de trabajo se han adquirido, sin que se den de pleno derecho uno los supuestos de la sustitución patronal, como lo es la transmisión de la propiedad de la empresa o de uno de sus establecimientos.

Otra de las prácticas que se dan con motivo de las administradoras de personal, es la emanada de la constitución de las mismas en forma paralela con el patrón originario. Donde, su finalidad es transmitir el personal del patrón a la nueva empresa, utilizando la figura del patrón sustituto, sin que se den los supuestos de dicha figura de pleno derecho con el único objetivo de evadir las responsabilidades derivadas de la relación de trabajo, pues el trabajo material o intelectual que prestan los trabajadores sigue ejecutándose en el domicilio del primer patrón, lo que conlleva a una responsabilidad solidaria.

La figura de la administración de nómina, en el presente trabajo, la podemos encuadrar en una responsabilidad solidaria, del prestador de servicios y del el cliente frente a los trabajadores, dado que el trabajo material o intelectual se ejecuta en la instalación de el cliente y este se ve beneficiado con el mismo.

Como se mencionó anteriormente para las empresas resulta muy benéfico pero para los trabajadores no, toda vez que ven menoscabados sus derechos laborales, no tienen estabilidad en su empleo, pueden ser removidos fácilmente de una empresa a otra, esto lo llegan a hacer con frecuencia con el fin de que no demanden en la empresa donde trabajan solidariamente.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La responsabilidad es una figura jurídica de suma importancia para el Derecho en general y especialmente en materia laboral involucra hoy día a dos o más sujetos: "trabajador" y "patrón", y las empresas que funcionan como intermediarios en la contratación o administración del personal.

**SEGUNDA.-** A pesar de las medidas legales (artículo 12, 13, 14) establecidas en la Ley Federal del Trabajo vigente, el problema de la "intermediación laboral" subiste y lejos de ser una actividad lícita, generalmente es utilizada para evadir obligaciones, responsabilidades e incluso para la obtención de lucro, en perjuicio de la clase trabajadora.

**TERCERA.-** Las administradoras de personal o nómina al actuar a nombre propio crea una relación directa entre él y los trabajadores, por lo tanto, comprometerá al patrón o beneficiario directo de las obras o servicios para responder de forma solidaria ante las obligaciones y responsabilidades laborales.

**CUARTA.-** Para que existan relaciones jurídicas derivadas de un contrato de trabajo, no es indispensable que el convenio relativo lo celebre personalmente el patrón, sino que también puede realizarse por conducto de intermediario.

**QUINTA.-** En el caso de que una empresa contrate a una persona para la ejecución de determinadas labores propias de la empresa y esta última contrate a otra, pero no cuenta con los elementos propios suficientes, se trata de un intermediario y por lo mismo, éste y la empresa serán responsables solidariamente de obligaciones que deriven de las relaciones laborales.

**SEXTA.-** Tratándose de responsabilidad solidaria entre empresas (artículo 15) y de responsabilidad solidaria del patrón sustituido y sustituto (artículo 41), aún y cuando no estén directamente relacionados con la "intermediación laboral", se debe otorgar efectos similares al declarar que las empresas principales y subsidiarias son

solidariamente responsables de obligaciones laborales contraídas y de igual forma será para el patrón sustituto y el patrón sustituido.

**SÉPTIMA.-** Aunque la figura jurídica del intermediario sea catalogada hoy en día como insolvente por no contar con los elementos propios necesarios para cumplir con sus obligaciones laborales y sea el patrón quien tenga que cumplir con ellas, deben ser considerados ambos como “responsables solidarios” con base en la existencia de un contrato individual de trabajo por escrito, en el cual se incluya una cláusula o cláusulas que impongan el cumplimiento forzoso y solidario de responsabilidades laborales a fin de garantizar los derechos de la clase trabajadora.

**OCTAVA.-** Independientemente de que la Ley Federal del Trabajo, establece que la inexistencia de un contrato por escrito en el que consten las condiciones de trabajo, no impide el cumplimiento de las obligaciones patronales, debe existir un contrato individual de trabajo por escrito para hacer más exigible la responsabilidad solidaria del patrón y prestadoras de servicios.

**NOVENA.-** Por lo regular existe un contrato en donde la empresa prestadora del servicio de administración de nómina, se compromete a responder por las acciones legales que un trabajador demande a la empresa donde estaba laborando, lo que conlleva a una responsabilidad solidaria inminente pues se acredita el beneficio obtenido por los servicios prestados del trabajador.

**DÉCIMA.-** Hoy en día ya es común que las grandes empresas contraten al personal por medio de este sistema, porque con ello evaden varias prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, como por ejemplo el reparto de utilidades, toda vez que la empresa que los contrató no genera ganancias, por lo tanto tienen derecho a ello.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALVARADO LARIO, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Pearson, México. 2000.
2. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1996.
3. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Mundo Jurídico, México, 1992.
4. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral: Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas. Mundo Jurídico, México, 1993.
5. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano. McGraw Hill, México. 1999.
6. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press, México. 1998.
7. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. T. I, Edit. Trillas, México, 1991.
8. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1999.
9. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Pac, México, 1989.
10. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa, México, 2003.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Trillas, Segunda Edición., México, 1998.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 2000.
13. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989.
14. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición., Porrúa, México, 1997.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Décimo Segunda Edición, Porrúa, México, 1988.

16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II, Porrúa, México, 1999.
17. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décimo Sexta Edición, Porrúa, México, 2004.
18. DRUCKER, F. Peter. La Administración. La organización basada en la información. La economía. La sociedad. Grupo Norma, 1995.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo Primer Edición, Porrúa, México, 2000.
20. KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Tercera Edición, Themis, México, 2002.
21. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II, Porrúa, México, 1983.
22. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo., Porrúa, México, 2001.
23. REYES PONCE, Agustín, Administración de Empresas Teoría y Práctica. Primera Parte, Cúa trigésima Edición, Limusa, México, 1994.
24. SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Trillas, México, 2001.
25. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1994.
26. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Trillas, México, 2003.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Reformada y Comentada. Trigésima segunda ed. Edit. Porrúa, México, 1960.
28. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición, Porrúa, México 1981.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa, México, 2004.

Ley del Seguro Social. Alfaro, México, 2005

Ley Federal del Trabajo. Alfaro, México, 2004.

## OTRAS FUENTES

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, P-Z*, Porrúa-Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Tomo II, J-Z. Porrúa, México, 2000.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima Cuarta Edición, Porrúa, México. 1999.

PINA, Rafael de y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Trigésima Edición, Porrúa, México, 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Tomo 7. Vigésima Edición, Espasa, España, 2001.

## PÁGINAS ELECTRÓNICAS

<http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/cgi-bin/>. 6/10/2004. 09:54 a.m.

<http://www.rae.es/>. 17/02/2005. 13:00 p.m.