



**FACULTAD DE DERECHO**

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE  
A LA EMPRESA Y EL INTERMEDIARIO**

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A :  
JORGE ESPINDOLA LOPEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1974**



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.

**Madre:**

**Bendíceme y sonríe desde el cielo,  
por esta meta que deseabas que tu  
hijo alcanzara.**

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA EMPRESA Y EL  
INTERMEDIARIO.**

**INTRODUCCION**

**I.- EL TRABAJADOR Y EL PATRON**

- a) Estudio doctrinario
- b) El trabajador y el patron en la LFT.

**II.- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO**

- a) Teoria del contrato y la relación de trabajo
- b) El contrato y la relación de trabajo en la LFT.

**III.- EL INTERMEDIARIO**

- a) El intermediario en las relaciones de trabajo
- b) Estudio conforme a la LFT.
- c) El intermediario como medio de "liberación" de --  
responsabilidad para las empresas

**IV.- LA SOLIDARIDAD**

- a) La figura de la solidaridad
- b) Responsabilidad solidaria de la empresa y el in--  
termediario

**V.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

- a) Frente a las empresas
- b) Frente al intermediario

**CONCLUSIONES**

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

El presente trabajo no pretende ser novedoso en una situación tan conocida por todos, como lo es la actuación del intermediario-- en las relaciones de trabajo.

El propósito es poner de manifiesto la realidad que se presenta para los trabajadores que, al amparo de un contrato con intermediario, prestan sus servicios a una empresa con la que no los liga relación alguna. Es necesario que la Ley Federal del Trabajo establezca límites a la intervención del intermediario, en los casos en que por la naturaleza del trabajo a realizar justifiquen la participación del "enganchador" de servicios.

## I.- EL TRABAJADOR Y EL PATRON

### a) Estudio Doctrinario

### b) El Trabajador y el Patrón en la L. F. T.

#### a) Estudio Doctrinario.

En la doctrina encontramos los más diversos conceptos de estas figuras que son esenciales al hablar de el derecho del trabajo, ya que son los elementos que concurren siempre que nos refieramos a -- las relaciones de trabajo donde siempre encontraremos a dos figuras que son, por un lado a los que prestan un servicio y por el otro a los que reciben en forma directa e inmediata los beneficios de éste servicio.

Así a la figura que presta el servicio se le reconoce e identifica como el trabajador, y al que por el otro lado se beneficia con este servicio o bien recibe el servicio se le ha denominado patrón.

Estos conceptos han tenido varios significados como lo fué en sus principios, que al patrón se le consideraba como defensor, ampa rador, etc. y que a través del tiempo se desnaturalizó para enten - derse como amo y señor en la esclavitud primero, y en la servidum - bre después y llegando hasta el estado moderno que se le considera patrón al burgués que contrata los servicios de otro para obtener-- un beneficio y explotarlo. Es decir, que al patrón se le identifica=

con la persona que contrata a quien realiza un trabajo para obtener un beneficio o para satisfacer una necesidad.

En cuanto al trabajador, que en su significado mismo, lleva ya definida su posición desde que se habla de trabajo que viene de traba, es decir por si mismo, se dice que el trabajo es una traba para la satisfacción de las necesidades.

Como ya se ha dicho, en la doctrina se encuentran los más diversos conceptos de estas figuras atendiendo al lugar y época en -- que fueron concebidos, teorías que pretenden formar un juicio acerca de lo que se debe entender por trabajador y patrón.

En lo que hace al trabajador.

Ernesto Krotoschin nos dice que: <sup>(1)</sup> "Trabajador es la persona fisica que libremente presta a otra un servicio, mediante una relación de coordinación y en forma dependiente." Y agrega el propio autor: " Es trabajador dependiente quién personalmente presta trabajo a -- otro, llamado patrón, mediante una relación jurídica, por la cual-- el trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad las condiciones en que presta el servicio."

Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija dicen: <sup>(2)</sup> "Trabajado-res son las personas que libremente y en virtud de un contrato, =

--- . ---

(1) (2) A. SANCHEZ ALVARADO, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, México 1967 Tomo I Ob. Cit. Pag. 291

prestan a otra con carácter profesional, servicios a cambio de un-- salario o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena ".

Ludovico Barassi dice: <sup>(3)</sup>Trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro, sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización dominada por el empresario".

A. Ruprecht dice: <sup>(4)</sup>Por trabajador debe entenderse, a quien -- coopera en la producción de fines económicos de algún modo intere-- sante al bien social ".

A. Madrid dice: <sup>(5)</sup> " Sujeto del derecho laboral, es toda persona natural o jurídica, en cuanto a su actividad encaminada a la produc-- ción y fomento de valores económicos ".

W. Kaskel y H. Dersch. sostienen: <sup>(6)</sup> " Es trabajador quien se --- halla en una relación de trabajo dependiente de carácter privado vo luntariamente contraída con otra persona."

Los conceptos que de el trabajador dan los autores citados, -- nos lleva a suponer que para entender éstas definiciones, se debe-- tener ya con anterioridad bien precisos los elementos que conforman su definición, o mejor dicho sus definiciones nos llevan a la vez a conocer otros para comprender que se debe entender por trabajador, ya que cuando definen a éste mencionan elementos como trabajador -- dependiente, contrato, relación de trabajo etc.

--- \* ---

Esto como dice el maestro Sánchez Alvarado, lleva al error ya que como él dice aún a la fecha los autores no se ponen de acuerdo en algunos de los conceptos mencionados.

Por su parte el maestro Cabanellas dice: <sup>(7)</sup> " Qué trabajador es-- quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otros-- que con su propia, organización, cualquiera que sean sus dimensiones sabrá hacer convergir aquellas energías, hacia el logro de los fines que se proponga alcanzar.

El mismo dice: " Para que una persona pueda ser calificada de trabajador es necesario que realice la actividad bajo la dependencia de otro, recibiendo por esa prestación una remuneración que se denomina salario.

Después de ver algunos conceptos doctrinarios de el trabajador es necesario hacer referencia a los antecedentes que dieron origen al actual concepto de trabajador de nuestra L. F. T.

Algunos de estos antecedentes se encuentran en las diferentes Leyes expedidas en los Edo. Hasta antes de la federalización de la legislación laboral por lo que las definiciones dadas en éstas Leyes son a veces diferentes y varían de lugar a lugar.

Así tenemos que:

El Código del Trabajo del Edo. de Yucatán (1917)

--- • ---

(7) G. CABANELLAS, Introducción al Derecho Laboral, Buenos Aires -- 1960, Vol. II Pag. 77

Art. 1o. El contrato es todo convenio por el cuál un hombre se obliga a trabajar bajo la autoridad, dirección y vigilancia de un patrono, mediante una retribución o salario que se fija en razón -- del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra realizada o de cualquier otras bases estipuladas por los contratantes.

Art. 4o. Bajo la designación de obreros se comprenden todos los dependientes de comercio, jornaleros, empleados públicos y particula res, domésticos y artesanos, sean maestros, operarios o aprendices y por último todos los que están, al servicio directo de persona de terminada.

Ley del Trabajo del Edo. de Chihuahua (1922)

Se entiende por trabajador a todo individuo que como dependien te o subordinado preste sus servicios personales de cualquier natu raleza a cambio de un salario o retribución convenida.

Ley del Trabajo del Edo. de Querétaro (1922)

Art. 3o. Se titula trabajador a toda persona que preste sus -- servicios a otra y por la que percibe una retribución pecunaria, es tando a las ordenes y vigilancia inmediata o mediata de la que lo-- utilice.

Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional del Edo. de Hidalgo (1928)

Art. 2°. Para los efectos de la misma ley por trabajador se entiende a toda persona que celebra un contrato por el que se obliga a desempeñar una labor material o intelectual mediante una retribución en forma de sueldo o salario.

Ley Federal del Trabajo (1931)

Art. 30. Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Art. 17. Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida.

Al reflexionar acerca de los conceptos de trabajador que tanto en la doctrina como en las leyes a que se ha hecho referencia dieron origen a nuestra actual legislación laboral, vemos que la doctrina es casi uniforme en los elementos que se deben presentar para que a una persona se le considere trabajador.

Esos elementos son:

a) Que la persona que preste el servicio sea una persona física, y no lo será por tanto las asociaciones de éstos, ya que estas asociaciones lo que hacen es fijar las condiciones o bases sobre =

las cuales los trabajadores deberán prestar el servicio.

b) Que el servicio que se presta sea en forma subordinada, ya sea en menor o mayor grado, según sea el caso de el trabajo de que se trate, es decir que se presta el servicio en forma dependiente, - que se traduce en realizar el trabajo bajo la autoridad del patrón, esto claro mediante una retribución.

Respecto al Patrón:

La doctrina es uniforme al considerar al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de otro (persona física) - para obtener un beneficio. O a contrario sensu de lo que es el trabajador se puede establecer que el " Patrón és quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio y mediante retribución.

Como antecedentes de nuestra legislación tenemos:

Ley del Trabajo del Edo. de Michoacán (1921)

Art. 40. Se dá el nombre de patrón a toda persona física o moral que celebre con otra un contrato de trabajo verbal o escrito, -- en el cuál se obliga a pagar al trabajador una retribución pecuniaria y siempre que el trabajo deba desempeñarse bajo su dirección o vigilancia, ejercidas por si o por medio de representante.

Código del Trabajo de Puebla (1921)

Art. 7o. Para los efectos de este código, se entenderá como patrón a la empresa, corporación o sociedad que contrate para trabajar en su beneficio a otra persona llamada trabajador.

#### LA Ley Federal del Trabajo (1931)

Art. 4o. Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo.

Este concepto de la Ley de (1931) se ha criticado, diciendo -- que con anterioridad, se debe conocer lo que es el contrato de trabajo.

Al respecto el maestro Sánchez Alvarado, dice que se trata de una definición legal, y que como tal debe estar dirigida, y además el contrato de trabajo constituye la piedra angular de la legislación de trabajo.

A esto debemos agregar como algunos tratadistas lo dicen, no es indispensable que el contrato sea expreso; ya que en materia laboral aún cuando no se llegue a comprobar la existencia de un contrato escrito o laboral, puede demostrarse en cambio la presencia de una situación contractual como lo dice Eugenio Pérez Botija, quien agrega que el contrato puede inferirse de la conducta de los sujetos.

Sánchez Alvarado dice: " Patrón es la persona física o jurídica=

colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada, agrega que se rá condición para que se considere como patrón al que recibe el ser vicio, en los términos del derecho del trabajo, que el que lo presta esté subordinado al patrón.

b) El Trabajador y el Patrón en la L. F. T.

La legislación actual protege y reglamenta al trabajo, entendi do éste en su aspecto económico y que beneficia a una persona.

Así podemos entender que la dirección o indicaciones sobre el desarrollo del mismo trabajo queda a cargo de un sujeto, quien conserva el derecho de disponer las formas por medio de las cuales va a realizarse, entonces se presenta un nexo de subordinación entre-- el trabajador y el patrón.

La subordinación se traduce en que el trabajador produce, no en beneficio propio, el interés principal de él es el de recibir el salario y otras prestaciones.

El beneficio mayor lo recibe el patrón para quien el interés-- indirecto es la producción de objetos o servicios que permite la -- realización del interés directo: Lucrar.

La subordinación en el trabajo ha ampliado su significado y ca si se conserva para distinguir al trabajo autónomo, aún no regulado=

por el derecho laboral.

Los sujetos de la relación laboral son las personas que interviene en ella, ya sea como patrón o como trabajador. El patrón puede ser persona física o jurídica. El trabajador solo puede ser persona física por que el trabajo es personal, lo cual impide pensar-- que el sindicato sea trabajador. Este es una asociación de trabajadores o patrones, que constituyen una persona jurídica, así el sindicato puede ser de trabajadores pero nunca será trabajador, ya que como sindicato su actuación se limita a la forma en que han de prestar el servicio los trabajadores.

El patrón. Es una de las partes, generalmente la más fuerte que dirige y que posee la facultad de mando, es la que tiene el capital y quien lo maneja, este puede ser un individuo, una sociedad, una a asociación, és por esto que se presenta con frecuencia confusión respecto a la identidad del patrón, ya que puede serlo el propietario o bien el grupo de ellos bajo la personalidad de una persona jurídica, también puede serlo el representante.

En estos casos puede ocurrir que quien posee la facultad de dirección no es quien cumple con las obligaciones laborales, en la -- práctica es factible que por la magnitud de algunas empresas o por otros motivos, el trabajador no conozca a su patrón, identificandolo con frecuencia con el representante, un intermediario o con la-- empresa misma.

Art. 10. " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Art. 11. "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Art. 16. " Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

El Trabajador. Con base en el concepto que de trabajo da la ley, el Art. 80..Define al trabajador con cierto desapego a la definición de la antigua ley que basaba su concepto en la figura contractual.

Art. 80. " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

La subordinación en el trabajo no significa sumisión total o--

absoluta, sino que referida la palabra a dos términos: Dirección y dependencia, se interpreta comunmente como la situación incondicional del trabajador respecto del patrón, lo cual es falso, por que-- el término expresa la necesaria disciplina que cualquier actividad requiere, y se utiliza para distinguir al trabajador del patrón que emplea sus energías en beneficio propio y directo.

La dirección se entiende bajo un sentido técnico ya que los -- trabajadores deben desempeñar sus labores según lo indicado por el patrón. La dirección técnica no siempre es indispensable, cuando el patrón no puede abarcar la totalidad de los conocimientos emplea -- personal preparado que puede tomar decisiones propias, aunque limitadas, así como también puede negarse a realizar lo que considere-- peligroso. La dirección técnica se agudiza en ciertas relaciones, -- pero es apenas perceptible en otras.

La dependencia surge en el sentido de que la vida de el trabajador y de los suyos, depende de su salario.

La L. F. T. habla solo de subordinación como una consecuencia de la relación laboral por la cual existe un poder jurídico de mando para el patrón y en deber jurídico de obediencia para el trabajador, el poder y el deber se delimitan conforme a la naturaleza del servicio que se presta, así la ley limita la subordinación, y de -- esta situación se derivan los derechos y obligaciones de las partes.=

## II.- CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

- a) Teoría del Contrato y de la Relación de Trabajo
- b) El Contrato y la Relación de Trabajo en la L. F. T.

### a) Teoría del Contrato y de la Relación de Trabajo.

Frente a la situación de libertad y autonomía sobre los contratos de trabajo, realizádos por quienes no gozaban de una situación económica para discutir frente al patrón las condiciones que impo - nia. Tanto la doctrina como la legislación influenciadas por distin tos intereses, comenzó a reaccionar imponiendo ciertas condiciones de trabajo con carácter obligatorio e irrenunciable por las partes a quienes favorecían, así el principio de autonomía de la voluntad quedó restringido cada vez más, al punto que algunos autores llegan a sostener la inexistencia del contrato de trabajo, pensando que ju rídicamente debía considerarse una relación de trabajo creada por-- el hecho de que un trabajador pusiese su actividad al servicio de-- un patrón, para aplicar a ésta relación la regulación legal.

En la doctrina surgen dos posiciones:

- 1) La que considera que a pesar de las condiciones de trabajo impuestas por la ley a las partes, la relación siempre en su esen - cia es de carácter contractual.
- 2) La tesis que sostiene que el nacimiento de las obligaciones=

entre el trabajador y el patrón surgen de la relación de trabajo, - caracterizado por el hecho de la efectiva prestación de servicios. Aún cuando por lo general dicha relación tiene como antecedente un contrato, la ausencia de éste no incide en la existencia de obligaciones entre las partes, que se originan por el simple hecho de la incorporación del trabajador al trabajo.

Muchos autores son partidarios de la tesis contractualista, pero se divide en cuanto a la naturaleza del contrato de trabajo. Para unos el contrato de trabajo debe ser asimilado a alguno de los ya existentes en el Derecho Civil, en cambio otros sostienen la -- existencia de un nuevo contrato que presenta carácter específico.

Entre los que consideran que el contrato de trabajo debe ser a simlilado por uno de los ya existentes en el Derecho Civil, está Pla niol que considera que el llamado contrato de trabajo es una figura de la locación, y afirma que <sup>(8)</sup> El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, pero siempre la cosa locada es la fuerza de trabajo que puede ser utilizada por otra parte, como la de una máquina o de un animal.

Tambien Barassi afirma que el contrato de trabajo pertenece a la locación, afirmando que la doctrina que niega su inclusión dentro del cuadro locativo comete el error de considerar al contrato actual con lo que fué históricamente su primera manifestación, o -- sea la locación de cosas.

--- • ---  
(8) POZZO, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, 1967 Pag. 165

Carnelutti equipará el contrato de trabajo a una compraventa, partiendo del contrato de suministro de energía eléctrica. Así afirma que el objeto del contrato no es la fuente de la energía, sino-- la energía misma, por lo tanto rechaza la idea de que se trata de una Locación, ya que en ésta debe devolverse la cosa recibida, lo -- cual no puede ocurrir cuando se proporciona energía.

Autores que pretenden asimilarlo al contrato de Sociedad, parten de la idea de Empresa que se caracteriza por la combinación de elementos y actividades coordinándose para la obtención de un resultado común, situación que se presenta según ellos en las relaciones entre trabajadores y patrón. Esto es objetable ya que el patrón es el único dueño de la producción, y la parte que reciben los trabajadores es fijada de antemano, pero en calidad de pago al servicio -- que haya prestado, y además el trabajador no corre riesgo de que no se le pague en caso de no haber utilidades, como sucede en la Sociedad.

Otros autores encuentran semejanza entre el contrato de trabajo y el mandato, ya que en éste último el mandatario, obra conforme a las instrucciones del mandato. El mandato es un contrato de representación cuyo objeto es permitir a una persona la realización de-- actos jurídicos a nombre de otra. En cambio el contrato de trabajo tiene por fin la prestación de la actividad en favor de otro.

Aunque el contrato de trabajo tiene ciertas semejanzas con - =

figuras del derecho civil, a la vez es diferente en muchos aspectos, por lo que no es posible aplicarle las reglas de otros contratos, - ya que si bien en el contrato de trabajo existe un contenido patrimonial en las prestaciones, también existe el elemento personal, y el objeto de la prestación o sea la fuerza de trabajo, no es algo-- que pertenece al patrimonio del trabajador.

(9)

Por lo tanto " El contrato de trabajo se revela como un contrato autónomo que regula las relaciones entre quien se obliga a prestar su actividad bajo la dirección de la otra parte que debe pagar la remuneración correspondiente."

(10)

" Durand define al contrato de trabajo como una convención, -- por la cual una persona calificada de trabajador, asalariado o em - pleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente en-- materia profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrón, colocandose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero llamado salario."

Por lo expuesto, se debe entender que el contrato de trabajo-- es aquel que regula las relaciones entre quien se obliga a prestar su actividad de trabajo, bajo la dependencia y subordinación de la otra parte mediante el pago de remuneración, cumpliendo por lo me - nos las condiciones de trabajo impuestas por la ley.

Para aquellos que defienden la teoría contractual, el contrato es la piedra angular alrededor del cual se ha desarrollado el dere--

(9) POZZO, Ob. Cit. Pag. 169

(10) POZZO, Ob. Cit. Pag. 171

del trabajo, tal es el caso que algunos autores consideran que todo el contenido de esta disciplina es precisamente el contrato de trabajo, aunque dicen no es indispensable que el contrato sea expreso; en materia laboral aún cuando no se llegue a comprobar la existencia de un contrato escrito o verbal, puede demostrarse en cambio la presencia de una "situación contractual" que en el contrato puede inferirse de la conducta de los sujetos.

En cambio los autores que defienden la relación de trabajo como generadora de obligaciones laborales, estiman que la simple circunstancia de hecho de hallarse una persona trabajando bajo la dependencia de otra, crea independientemente del vínculo contractual, una relación laboral que es regulada por el derecho del trabajo.

Esta tesis que tiende a sustituir al que considera que solo el contrato genera derechos y obligaciones en las relaciones que se presentan entre el trabajador y el patrón, tiene un aspecto más positivo, que atribuye al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear aún en contra de la voluntad de los patrones derechos y obligaciones, una doctrina que postula la aparición de un derecho nuevo.

La nueva concepción del derecho, termina con lo que pueda establecer el Derecho Civil, que en lugar de proteger un acuerdo de voluntades; que nunca fue realidad, ya que la voluntad del patrón fue la que se impuso, protegerá al trabajo y al trabajador.

Será entonces un acto condición para que el trabajador con el simple hecho de ingresar a trabajar adquiera sus derechos como tal, derechos que como mínimo serán los que establezcan las leyes.

El maestro Mario de la Cueva afirmando su posición hacia la relación de trabajo, cita el pensamiento de <sup>(11)</sup> Georges Scelle: Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, por que se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se le puede separar de la persona física."

Erich Molitor se interesó por determinar el momento en que al trabajador se le empieza aplicar el Derecho del Trabajo, para lo cual se precisa distinguir, el contrato de la relación de trabajo; Estableciendose que el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación efectiva de un trabajo.

Esto es que el Derecho del Trabajo funcionará en el acto de iniciación del trabajo, que da lugar al hecho que establece imperatividad para aplicar el ordenamiento laboral.

(12)

" El contrato dice Erich Molitor vive dentro del Derecho Civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo Derecho."

Como ya se ha dicho la doctrina y la jurisprudencia discuten =

--- • ---

(11) MARIO DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México 1974, Pag. 181

(12) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. Pag. 182

desde hace mucho tiempo, la relación que se establece entre el trabajador y el patrón en la prestación de servicios. La teoría tradicional cuyas raíces se remontan al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe confirmarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el Derecho del Trabajo-- se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurar le un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

En México la defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídico-objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro Derecho del Trabajo nació -- del congreso constituyente sin conexión alguna con la concepción -- del Derecho Civil.

(13)  
" En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta ésta tradición Civilista, -- ya que con claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionando, de carácter social, en el -- que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la -- =

--- . ---  
(13) A. TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, México 1970, ---  
Pag. 277

autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas-- por la legislación laboral." En consecuencia la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho Social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en la ley suplen la autonomía de la voluntad.

(14) En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social.

El maestro Trueba Urbina aunque destaca la importancia del contrato laboral establece un cambio radical, y nos habla de un contrato evolucionado que en el fondo ya no es precisamente un contrato-- en el que imperen los principios civilistas, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Como hemos visto son dos las corrientes que explican los nexos que se establecen entre trabajador y patrón: La contractual y la -- anticontractual.

La contractual que tiene su origen en el Derecho Civil y que =

-----  
(14) A. TRUEBA URBINA, Ob. Cit. Pag. 278

considera al acuerdo de voluntades entre las partes para establecer un régimen de condiciones de trabajo, cuyo fundamento es de carácter individualista, que a la vez nos lleva al campo de lo puramente patrimonial; corriente que sirvió de base a nuestra legislación laboral de 1931.

Por el otro lado tenemos la corriente anticontractual, que se presenta como una reacción a la tradición individualista, y aunque un grupo niega a todas luces la existencia de un contrato laboral, otro grupo lo admite, más no como la figura central o principal, -- sino como fuente colateral de la relación laboral, es decir como -- una figura por la cual puede nacer la relación laboral sin que sea indispensable o la única.

En conclusión podemos decir que la teoría de la relación de -- trabajo considera que toda prestación de servicios bajo subordinación debe reglamentarse conforme a un mínimo legalmente establecido, no siendo necesario un contrato o un acuerdo de voluntades, con lo cual se permite un mayor desarrollo de la expansividad del derecho del trabajo.

#### b) El Contrato y la Relación de Trabajo en la L. F. T.

La ley Federal del Trabajo establece en su contenido una con li aci ón entre la teoría del contrato y de la relación del trabajo, -- traduciendo esto en que la teoría de la relación no viene a susti t uir a la del contrato, sino, por el contrario la complementa.

El artículo 20 considera tanto a la relación como al contrato, a los que reconoce idénticos efectos.

Artículo 20.- "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

El acto incorporativo que dá vida a la relación de trabajo, no implica el aniquilamiento de voluntades, ni mucho menos, ya que la voluntad puede manifestarse por un comportamiento de hecho sin que sea necesaria su declaración. Esto es que la voluntad es necesaria tanto en el contrato como en la relación de trabajo, ya que situaciones contrarias marcharían en contra de la libertad de trabajo y de las garantías individuales, así vemos que el Art. 21 presume la voluntad de las partes.

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

Como vemos la L. F. T. se refiere tanto al contrato como a la relación de trabajo, sin embargo, las normas contenidas a lo largo de su texto denotan más bien cierta preferencia a la relación de -- trabajo, etendiendo a que en la realidad son muchos los casos de -- trabajadores que están laborando sin tener como fuente en sus relaciones con el patrón, ningún contrato de trabajo, el legislador consideró más benéfico para éstos trabajadores, fijar la atención de-- la ley a situaciones como la anterior en la que de no ser así, el-- trabajador se encontraría fuera de la protección de la ley laboral, y por lo tanto no se cumpliría con la finalidad proteccionista que caracteriza al derecho del trabajo.

Es importante señalar que la teoría de la relación de trabajo se rige por la idea de que la empresa forma una comunidad organizada a la cual se incorpore el trabajador, no como un factor más, --- equiparable a los demás, sino el más importante, el que contiene -- trabajo humano y que requiere mayor protección y consideraciones.

Habiendo aceptado la ley, la teoría de la relación de trabajo, importa saber ahora como es que se presenta o se origina. La justificación más acertada considera suficiente la ocupación efectiva -- del trabajador, esto es, su inserción en la empresa, y el hecho de que las relaciones que se establecen entre trabajador y patrón no-- provengan de un contrato que es figura clásica del Derecho Civil, - éste no implica que no intervengan las voluntades de éstos; al- =

contrario la voluntad es necesaria tanto en el contrato como en la relación de trabajo, pero acaso sea más tangible en el contrato.

La voluntad del trabajador para prestar sus servicios es indispensable, como lo es la voluntad del patrón, aunque toma causas distintas al existir la posibilidad de que se cree una relación sin su consentimiento y sin que se atente a sus derechos, esto si recordamos la cláusula de exclusión por ingreso, por medio de la cual un sindicato titular de un contrato colectivo pacta con el patrón que reciba en las vacantes que se produzcan, exclusivamente a miembros del sindicato.

Por otro lado el Artículo 24 nos dice que " Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.... " El escrito a que se refiere el artículo 24 debe contener las condiciones de trabajo (Art. 25), el artículo 26 dice " La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Así la ley exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito, y tal falta solo es imputable al patrón, de manera que aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección de las leyes, esto como consecuencia de que la ley reconoce

a la relación de trabajo fuerza suficiente para que de la misma se deriven los derechos y obligaciones entre trabajador y patrón, es-- por ello que la propia ley dispone que se presume la existencia del contrato o de la relación de trabajo, en todos los casos en que --- exista en una prestación de servicios los elementos que configuran la relación de trabajo, ésto sin tomar en cuenta el acto que dio origen a la prestación.

Para el maestro Trueba Urbina; el concepto de subordinación -- que se introduce en la Ley Federal del Trabajo siguió el criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el Derecho del Trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, considerando él que el Derecho Mexicano del Trabajo tiene una amplitud mayor, ya que el Derecho de el Trabajo es aplicable no solo en el caso de los trabajadores subordinados, sino de los trabajadores, ya-- que comprende toda relación de trabajo subordinado o no subordinado, es decir a todo prestador de servicios hasta aquellos que trabajan por cuenta propia, considerando el maestro Trueba Urbina que tal -- concepción se debe a la falta de estudio del proceso de formación-- del artículo 123 de la constitución.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se-- estableció que no correspondía a la ley decidir las controversias-- doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de=

un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, - independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó tam - bién la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indis - pensables que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo in - cluyen el término de subordinación, que distingue las relaciones re - gidas por el Derecho del Trabajo, de los que se encuentran regula - dos por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende de una manera general, la rela - ción jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en vir - tud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus -- servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades.

Es importante reconocer que la nulidad en materia laboral, ope - ra en forma distinta a la civil, dada la naturaleza de la materia , la nulidad de una condición de trabajo o de una parte de un contra - to, e incluso la de todas las condiciones debe ser cambiada confor - me a las normas mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

### III.- EL INTERMEDIARIO

- a) El Intermediario en las Relaciones de Trabajo.
- b) Estudio Conforme a la L. F. T.
- c) El Intermediario como medio de Liberación de Responsabilidad para las Empresas.

#### a) El Intermediario en las Relaciones de Trabajo.

Antes de la aparición de la gran Industria y de la empresa, -- las relaciones entre el trabajador y el patrón eran de tipo perso - nal, en virtud de existir un trato directo y estrecho entre trabaja dor y patrón, pero a medida que se va formando la gran Industria y se consolidan las empresas, las relaciones se despersonalizan, que - dando en tal forma que en un momento dado, los trabajadores confun - den a la persona que los contrata, con el verdadero patrón.

Presentandose varias situaciones, que el maestro Cabanellas -- las concibe de la siguiente manera:

(15)

1) "Por representante del patrón mediante una persona inter - puesta, un patrón contrata los servicios de un trabajador, el cual le presta sus servicios directamente.

2) Por intermediario de contratista o seudo empresario, el tra - bajador no tiene en cuenta la persona beneficiada con sus servicios=

--- . ---

y si aquella que lo contrata, intermediario con el patrón verdadero, agente que no suele constituir empresa, pues solo especula con la diferencia de la producción de la mano de obra.

3) Por empresa: No hay realmente un intermediario, sino un verdadero patrón que asume, en la contratación y en las prestaciones, los derechos y las obligaciones correspondientes a quien contrata-- los servicios ajenos.

4) Por un tercero que actúe como bolsa de trabajo u oficina de colocación".

De las cuatro situaciones consideradas, se aprecia una grada -- ción en los vínculos personales con el empresario principal, que -- disminuyen conforme aumenta la importancia del intermediario; Y en los que se configuran vínculos jurídicos de muy distinta naturaleza.

De tal manera que el intermediario contratista es sujeto del-- contrato de trabajo como patrón, como dador de trabajo; El interme-- diario representante no es sujeto del contrato de trabajo, ya que se limita a actuar en nombre de un patrón y en representación de éste; El representante del patrón es generalmente un trabajador que desempeña un alto empleo, pero que se encuentra a su vez unido por un contrato de trabajo, del cual constituye sujeto.

La práctica del intermediario, con frecuencia ha sido atacada con suma dureza, no solo por cuanto tiende a empobrecer el salario,=

sino por permitir que el patrón descargue sus obligaciones en otra persona, generalmente sin responsabilidad.

"Capitant y Cucho" definen el contrato por intermediario: Como una convención de sub-empresa habitual en ciertas profesiones,-- principalmente en la industria de la construcción y en las industrias a domicilio, por lo cual un subcontratista de acuerdo con intermediario principal, sobre la mano de obra y los trabajos, ejecutan las tareas mediante obreros pagados por el tiempo o por unidad, con garantía del contratista principal o sin ella." Dice Cabanellas <sup>(16)</sup> que ésta definición contiene los dos elementos característicos del contrato convención de sub-empresa, que recae exclusivamente sobre la mano de obra. En principio entra en la categoría de sub-empresa por pactarse entre un contratista encargado de la ejecución de un trabajo y un tercero al cual le confía parte de su actividad. En segundo lugar el subcontratista se limita exclusivamente a la mano de obra necesaria para la ejecución del trabajo, del cual se encarga, los materiales necesarios los suministra el contratista principal.

Es una aspiración que en el contrato de trabajo, las relaciones entre la empresa y el trabajador sean en forma directa, y que la producción se verifique sin intermediario en cuanto a la prestación de servicios, se busca así la responsabilidad directa de quien resulta beneficiado del trabajo prestado.

Por lo que hace en México, en las leyes de los Estados anteriores=

(16) G. CABANELLAS, Ob. Cit. Sum. 309

a la **Federalización** en materia laboral, los representantes del patrón fueron previstos en toda su magnitud, situación atinada ya que el patrón o el empresario se ven en la imposibilidad de tratar directamente con los trabajadores, ante el gran número de personal-- con que cuentan muchas empresas, apareciendo los representantes del patrón o sea las personas que a nombre del patrón realizan diversos actos con los trabajadores, llámense jefes de personal, gerentes, directores, etc. ; personas que no requieren de un mandato jurídico expreso y que sin embargo con sus actos obligan al patrón. De tal manera que todo aquel que ejerza funciones de dirección o de administración, será representante del patrón, sin importar en la práctica el nombre con que se le identifique, de modo que la personalidad -- del patrón se prolonga a través de sus representantes.

Este representante del patrón no requiere de un acto previo -- que le otorgue poder general o especial para actuar en nombre y representación de aquel, simplemente basta el nombramiento del patrón con tal o cual categoría, o que el representante actúe con la tolerancia del patrón para que se conceptúe como tal, situación que se confirma cuando el trabajador tiene el deber de acatar las ordenes en cuanto al trabajo pactado, ya provengan del patrón o de alguno-- de sus representantes, bajo la pena de considerar el desacato como una desobediencia, que puede motivar la rescisión del contrato de-- trabajo.

En consecuencia el trabajador está sometido a la autoridad del=

representante del patrón, como si fuera el patrón mismo, bajo los a percibimientos ya precisados. Pero al imponer al trabajador la obli gación de obedecer en todo lo concerniente al trabajo, las ordenes, ya provengan del patrón o bien de su representante, se garantiza en cierta forma al trabajador, ya que obligan al patrón como si el per sonalmente los hubiera realizado, sin que pudiera protestarse poste riormente que faltó autorización para que el representante observa ra tal o cual conducta; De modo que cualquier acto del representan te sea en beneficio o en perjuicio del patrón, le es imputable como si el los hubiera realizado.

**INTERMEDIARIO.**- Mientras la prestación de servicios estuvo re gida por el Derecho Civil, la intermediación fué otra de las causas que acentuaron más los males del trabajador, ya que solo podia admi tirse la relación jurídica entre los contratantes y nunca entre el prestador de servicios y el beneficiario de éstos, situación que -- fué determinante en la aparición del intermediario, que era el indi viduo que contrataba directamente a los trabajadores, persona gene ralmente insolvente que se ostentaba como patrón único de los traba jadores, y que más aún obtenia un porcentaje del ya pobre e insufi ciente salario del trabajador, producto de su intermediación cuya • carga siempre pesó sobre el trabajador; Siendo ésta una figura crea da por el patrón para eludir su responsabilidad.

En el Artículo 123 Constitucional, según se establece en sus =

fracciones XIV y XV, se fijó por una parte la responsabilidad del patrón al sobrevenir un riesgo profesional, aún cuando hubiera sido contratado por un intermediario; con el fin de evitar que el patrón, quien se beneficia con el trabajo, trate de eludir la responsabilidad con el pretexto de que personalmente no haya celebrado el contrato de trabajo.

Al mismo tiempo se consignó que el servicio de colocación sería gratuito, se efectuase por bolsas de trabajo o por cualquier institución oficial o particular.

En la legislación que sobre trabajo estuvo en vigor entre los años 1917 a 1928, se encuentran disposiciones que son un antecedente directo de lo que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1931.

#### Código del Trabajo de Yucatán.

Artículo 3.- decía; La persona que se encarga en nombre de un patrón, de buscar y contratar trabajadores, no es más que un simple intermediario del primero. En consecuencia los derechos y obligaciones entre el patrón y los trabajadores serán directos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Artículo 5.- establecía: Intermediario es toda persona que contrate el servicio de otros, para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón.

Con esta definición de la Ley Federal del Trabajo (1931), quedó aclarada cualquier duda al respecto, ya que "Será patrón aquel que se beneficia con los servicios de otro, a pesar de que directamente no intervenga en la contratación y ésto se efectue por persona determinada o intermediario." Derivando hacia el patrón todas las obligaciones y consecuencias de la ley laboral o del contrato por el que el primero, es decir, el intermediario releve de cualquier responsabilidad al segundo.

Sin embargo, en la práctica se pueden presentar situaciones diversas que alcanzó a prever el legislador de 1931 en la segunda -- parte del mismo artículo 5.- al establecer que: No serán considerados como intermediarios, sino como patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

Es decir no hablo de considerarse la posibilidad de que una empresa debidamente establecida y con elementos propios, contrate los servicios de trabajadores para ejecutar trabajos que en última instancia pudieran beneficiar a un tercero.

Aunque en este caso la amenaza de la insolvencia, si bien no desaparece, por lo menos se atenúa, ya que se trata de una empresa establecida, que actúa con elementos propios, elementos que constituyen el patrimonio de aquella con los cuales responderá en cualquier momento, lo que hace pensar que el legislador mexicano tuvo la visión suficiente para establecer cierta protección a los trabajadores.

b) Estudio Conforme a la L. F. T.

Los representantes del patrón, como su nombre lo indica, no son sujetos de la relación de trabajo, aunque con sus actos obligue al patrón, ya que su función consiste en representar a éste ante los trabajadores.

Lo cual establece el artículo 11.- de la Ley Federal del Trabajo, que toma como base el concepto que se daba en la ley de 1931, y que únicamente se cambió la redacción, a fin de ponerla acorde con la nueva legislación.

Por otra parte, la interpretación nació dentro de la vigencia de la ley anterior, el concepto de representante del patrón no coincide con el de mandatario jurídico.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Esta disposición no contiene la exigencia un mandato jurídico, lo que en cualquier forma sería necesario, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, lo que dicho en otros términos el artículo 11 rompe una vez más los principios del Derecho Civil, dentro del - =

proposito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo.

Cabe hacer notar que la enumeración que de representante del patrón hace el artículo 11.- es bastante relativa, ya que se entiende con amplitud al emplear la frase "y demás personas" , lo que nos --- hace reflexionar que al citar a tres personas por las funciones que desempeñan ante el patrón, es meramente ejemplificativa. Lo que tiene sus raíces en la costumbre practicada en las relaciones de trabajo, y su finalidad consiste en evitar que violen, los derechos de -- los trabajadores. Es constante en las empresas, que personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que en el trato con ellos dan causa, por su conducta, para que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa, o que inclusive despidan a los trabajadores.

Independientemente el Derecho del Trabajo, del Derecho Civil, no puede admitir que el empresario pretenda librarse de su responsabilidad argumentando que la persona no tenía la categoría de mandatario y por lo tanto, que no pueda obligarlo; ya que el artículo 11.- es bien claro, al señalar que los representantes del patrón obligan a--- éste, en sus relaciones con los trabajadores, de modo que la interpretación del precepto debe ser amplia, tanto por tratarse de un principio que tiende a asegurar la posición del trabajador en la empresa, como por que reproduce una costumbre que posee gran amplitud.

El mismo precepto tiene una segunda acepción, por lo que si una=

persona actúa como representante del patrón, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que de él reciba, situación que se confirma por lo establecido en el artículo 134 que habla de las obligaciones de los trabajadores III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Respecto al intermediario, diremos que ha sido una de las figuras que con su intervención ha dado lugar a la aparición de muchos--  
(17)  
males para la clase trabajadora, "por que es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus valía."

La comisión vió la conveniencia de suprimir la figura, pero le a salto el temor de que por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en lo futuro como patrones a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiados.

Aunque la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía en su definición de éste, que se encuentra en el fondo del artículo 12.- de la actual legislación: intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. De donde se desprende el termino de contrato lo que carece de relevancia, pues la intermediación es un acto anterior a la-

--- \* ---

formación de la relación de trabajo; ya que la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras, para convenir con ellos en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona. Pero la ley anterior se quedó en la simple definición, en tanto que la actual considera el unico de la prestación del trabajo, como punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creo. De ahí la razón del artículo 14.-, del que se desprenden las siguientes situaciones.

1) En su parte introductora establece, y esta es una de las finalidades esenciales de la reglamentación, que las personas que se valgan de intermediarios, serán responsables ante los trabajadores, por las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados.

2) La frac.I del precepto contiene la misma fuerza que la introducción, y es ella la que determina la aplicación imperativa de las normas de trabajo: Los trabajadores que llegan a la empresa a través de un intermediario; "Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo, y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento," regla destinada a evitar la desigualdad de tratamiento,-- por lo tanto, los trabajadores tienen derecho a que se les aplique =

el contrato colectivo y demás principios vigentes en la empresa.

3) La frac II nos dice que "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores" , lo que constituye una extensión del mandato constitucional que previene que el servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos.

De tal forma que el artículo 12.- nos define ahora lo que debemos entender en materia laboral como intermediario.

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

En los términos que la Ley Federal del Trabajo, da sobre el patrón se consigna complementariamente los conceptos de empresa y establecimiento en los términos del artículo 16.-.

Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

De tal manera que los artículos 12 al 15 consideran el problema que tantas dificultades ha suscitado en las relaciones entre los trabajadores y los patrones, de los intermediarios.

Después de lo que establece el artículo 12, el 13 dispone que-- serán considerados intermediarios las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona, si no disponen de elementos-- propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Cuando se de esta circunstancia, el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsa- ble con la empresa contratante por las obligaciones contraídas con- los trabajadores.

Esto como consecuencia que la economía contemporánea ha impues- to como una necesidad técnica la especialización de las empresas, pe- ro es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para o- tra. Circunstancia que ha redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto sus condiciones de trabajo son inferiores a las de la em- presa principal y por que las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan-- de las relaciones de trabajo, el artículo 15 establece la responsabi- lidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de -- los trabajadores que prestan sus servicios en la filial deben ser i- guales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad de la-- filial.

El crecimiento de la industria moderna ha obligado a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes =

independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Lo que ha creado la necesidad de distinguir entre empresas y establecimiento. Ideas plasmadas en el artículo 16,-- que previene 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 el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u-- otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa considerada como la unidad superior.

Frente a esta organización donde el poder de dirección se diversifica entre las distintas figuras que intervienen, la persona del-- patrón como titular de la relación de trabajo pierde su importancia para el trabajador aún cuando se trate de una persona física, ya -- que por lo general no es quien lo toma directamente a su servicio, sino que se vale para ello de sus jefes de personal. De lo que resulta una despersonalización del patrón, en el sentido de que la relación de trabajo liga al trabajador no tanto con la persona del pa-- trón, sino con la unidad económica donde presta sus servicios, es-- decir con la empresa.

c) El Intermediario como medio de Liberación de Responsabilidad para las Empresas.

Con la inclusión de esta figura en la Ley Federal del Trabajo, si bien se garantiza en cierto modo al trabajador, al prever su actuación en las relaciones de trabajo, que de no existir, su falta podría dar lugar a que actuara libremente en perjuicio de los trabajadores. También lo es, que la forma en que está reglamentado, permite a las empresas liberarse de la responsabilidad frente a los trabajadores que le prestan un servicio.

En la práctica vemos como los patrones hacen uso de esta reglamentación del intermediario, reglamentación que les permite liberarse de su responsabilidad frente al trabajador, ya que dentro de la forma en que se fija la actuación del intermediario, da lugar a la creación de empresas que ejecutan obras o servicios que benefician a una empresa diferente.

El artículo 12, al establecer que el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten servicios a un patrón. Da una clara definición de lo que se debe entender por intermediario; Pero al establecer el artículo 13, que no serán considerados intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. Lo que hace es dar lugar=

a la creación de empresas que al amparo de este precepto y ajustando se a las situaciones que marcan los artículos relativos, se establecen para prestar servicios o ejecutar obras a otras empresas que lo requieran; situación que desfavorece solo al trabajador de la empresa intermediaria, por cuanto que sus condiciones de trabajo son inferiores a las de los trabajadores de la empresa que se beneficia con sus servicios.

Por que al establecer el artículo 15, que las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no disponga de elementos propios suficientes de conformidad con lo que establece el artículo 13, lo que hace es establecer los requisitos que debe llenar una empresa intermediaria para que se le considere patrón, y por lo tanto responda de sus obligaciones como tal ante el trabajador. Esto es, que al permitir la ley la existencia de este tipo de empresas, lo que hace es dar cabida a la creación de empresas, que permiten a su vez a otras empresas, liberarse de la responsabilidad que pudieran tener frente a los trabajadores. Ya que estas empresas que ejecutan obras o servicios, lo que en realidad hacen es liberar de su responsabilidad al beneficiado con los servicios.

De tal forma, los únicos beneficiados son tanto la empresa que recibe los servicios, como la que contrata a los trabajadores para que presten dichos servicios; y por tanto quien resulta afectado por la intervención del intermediario es el trabajador, que como consecuencia=

de la intermediación no goza de los derechos que pudieran corresponderle por prestar sus servicios al beneficiado por éstos, ya que dicho trabajador se sujeta a las condiciones de trabajo del intermediario, que como tal no produce utilidades como las produce la empresa beneficiada quedando el trabajador en la situación de que sus derechos son mínimos ante una situación como ésta, ya que generalmente-- éste tipo de empresas acostumbran pagar solo el salario mínimo y demás prestaciones mínimas que la ley establece, quedando el trabajador al margen de los derechos que le corresponderían si no interviniera el intermediario, y la empresa beneficiada lo contratara directamente.

En la práctica, son muchos los casos de empresas que se dedican a cierta actividad, teniendo para lo cual un número determinado de trabajadores, pero que sin embargo al tener necesidad de ciertos servicios, algunos en forma permanente y otros solo en forma eventual, no contratan directamente los trabajadores que han de prestar tales servicios, sino que tratan con un intermediario que es quien contrata a los trabajadores, que como tal se ostenta único patrón, y por lo tanto libera al otro de la responsabilidad.

Esto desde el punto de vista del trabajador, sería de mayor beneficio, si los contrata directamente quien se beneficia con el trabajo, ya que de esta forma obtendría las prestaciones que le son propias a los trabajadores de la empresa principal, que en la práctica--

en ningún momento se equiparan a las de los trabajadores que están-- sujetos a contrato con intermediario, ya que éstas aunque dentro de la ley, son las mínimas.

La Ley Federal del Trabajo al establecer el concepto de interme-- diario, así como cuando no se les considerara como tal, y posterior-- mente al señalar las obligaciones tanto de éste como de la empresa-- principal; Lo que hace es aprobar la intermediación limitada a cier-- tos casos, pero escapandose otros que tal vez no previó, y que se -- presentan para desfavorecer al trabajador; Siendo el caso de los tra-- bajadores que por mucho tiempo laboran para la empresa principal, sin recibir las prestaciones de ésta, por estar bajo un contrato con in-- termediario.

#### IV.- LA SOLIDARIDAD

a) La Figura de la Solidaridad

b) Responsabilidad Solidaria de la Empresa y el Intermediario

a) La Figura de la Solidaridad

El Código Civil establece un criterio firme que permite diferenciar las obligaciones que atienden a la pluralidad de sujetos activos o pasivos, de tal forma que el artículo 1984, establece: Cuando hay pluralidad de deudores o de acreedores, tratándose de una misma obligación, existe la mancomunidad. La simple mancomunidad de deudores, o de acreedores, no hace que cada uno de los primeros deba cumplir íntegramente la obligación, ni da derecho a cada uno de los segundos para exigir el total cumplimiento de la misma. Siendo el caso que la obligación se considera dividida en tantas partes como deudores o acreedores haya y cada parte constituye una deuda o un crédito distintos unos de otros (Art. 1958).

(18)

" Mancomún, Mancomunar, significa la coincidencia y el acuerdo de muchos en una cosa; Pluralidad de personas que concurren a un fin común. Aplicado a las obligaciones, significa la concurrencia de varios sujetos en una obligación, bien como acreedores, bien como deudores; Deber lo mismo varios deudores y tener derecho a lo mismo varios acreedores. Pluralidad de sujetos con unidad de obligaciones, dé-

--- • ---

(18) F. CLEMENTE DE DIEGO, Instituciones de Derecho Civil Español, Madrid 1959, Tomo II, Pág. 60

ahí la nota común y genérica de esta especie de obligaciones. Si --- siendo varios los que coinciden en la obligación como acreedores o deudores, les resulta atribuido el derecho y el deber respectivo, -- por partes divididas, tenemos la mancomunidad simple o a prorrata; si íntegra y totalmente a cada uno de los acreedores o deudores, de tal modo que uno de aquellos pueda pedir y uno de éstos pagar el todo de la obligación, entonces la mancomunidad es solidaria".

La mancomunidad simple es aquella existente entre varias personas, ya como acreedores, ya como deudores, o en ambos conceptos, entre las cuales se divide el beneficio o el peso de la prestación.

Hay solidaridad cuando una misma prestación puede ser exigida-- en su totalidad por diversos acreedores a un solo deudor o debe ser pagada en su totalidad por cualesquiera de los deudores a un solo acreedor. En el primer caso, se denomina solidaridad activa, cuando-- cualesquiera de los acreedores puede exigir totalmente al deudor el pago de la prestación; en el segundo se denomina solidaridad pasiva, cuando el acreedor puede exigir a cualesquiera de los deudores en su totalidad, el cumplimiento de la obligación; o bien, puede constituirse la solidaridad activa y pasiva a la vez, por que haya diversos -- acreedores y diversos deudores, y en esta relación cualquiera de -- los acreedores pueda exigir de cualquiera de los deudores el pago total de la obligación.

"La solidaridad, denominada también correalidad y solidez por los =

antiguos autores Franceses, opone un obstáculo a la división de los créditos y de las deudas. La solidaridad activa permite a cualquiera de los acreedores reclamar al deudor la totalidad del crédito; la solidaridad pasiva permite al acreedor pedir a cualquiera de los deudores el pago de la totalidad de la deuda. Pero el derecho de cada uno de los acreedores o de cada uno de los deudores no se modifica en -- nada: En definitiva, cada acreedor no tiene derecho sino a su parte; cada deudor no debe sino su parte".

La solidaridad constituye pues, una excepción importante a la regla de que el acreedor no puede exigir más que lo debido a él, y de que el deudor solo debe pagar su deuda. Se advierte así cómo se disonocian dos nociones que suelen coincidir: De una parte el crédito o la deuda, y de otra el cumplimiento, o sea aquello por lo que puede ser demandado el deudor: El acreedor solidario tiene el derecho de reclamar más de lo que se debe, y el deudor solidario está obligado a cumplir con más de lo que debe.

Por haber reclamado más de lo debido a él, el acreedor deberá -- rembolsar su parte a los restantes acreedores, asimismo el deudor solidario que haya pagado más de lo que deba, podrá volverse contra -- sus codeudores para exigir de ellos el pago de su parte.

La obligación solidaria está dividida entre acreedores y deudores, pero es cumplida indivisiblemente en favor de uno de los acreedores=

--- . ---

o por uno solo de los deudores, en cuanto cada acreedor está autorizado para pedir el todo de la obligación, y cada deudor puede ser requerido a pagar por completo toda la obligación también.

Los caracteres esenciales de esta clase de obligaciones son: 1) Unidad en el objeto de la obligación, puesto que el derecho de los acreedores y el compromiso de los deudores recae sobre la misma cosa, y si así no fuera, habría tantas obligaciones separadas e independientes como acreedores y deudores; 2) Pluralidad de sujetos que concurren en el derecho de reclamar ese objeto o en el compromiso de deberle, bajo cuyo respecto existen muchas relaciones jurídicas en la obligación solidaria.

La obligación solidaria activa es aquella que divisiblemente pertenece a varios acreedores, y no obstante esto puede ser indivisiblemente cobrada por uno.

La solidaridad pasiva afecta a los deudores y existe en la obligación dividida en cuanto al contenido, pero indivisible en el pago; de modo que, mientras cada deudor solidario frente a sus compañeros es deudor por su parte, frente al acreedor común es como si fuera el único deudor, y se le puede exigir el entero pago de la prestación. Es por lo que el acreedor puede dirigirse contra cualquiera de los deudores, al acreedor le corresponde el derecho de elección, es decir que puede demandar a cualquiera de ellos o a todos juntos.

Respecto a la solidaridad, dice el Código Civil en su artículo, 1987. Además de la mancomunidad, habrá solidaridad activa, cuando dos o más acreedores tienen derecho para exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación; y solidaridad pasiva cuando dos o más deudores reporten la obligación de prestar, cada uno de -- por sí, en su totalidad la prestación debida.

Por lo que podemos considerar que conforme al Código Civil, hay simple mancomunidad, cuando la prestación es exigida a prorrota por diversos acreedores a un solo deudor, o es sufrida a prorrota por diversos deudores en favor de un acreedor.

De esta manera podemos considerar que el género en las obligaciones complejas por pluralidad de acreedores o de deudores se llama mancomunidad, y que esta a su vez comprende dos especies: La simple mancomunidad y la solidaridad.

La simple mancomunidad se encuentra definida en el artículo 1985 en la que diversos acreedores pueden exigir a prorrota el pago de la prestación a un solo deudor, o bien un solo acreedor puede exigir a prorrota a diversos deudores el pago de una sola obligación de tal suerte que el crédito o la deuda se dividen en tantas partes como acreedores o deudores haya.

Siendo otra de las especies de la mancomunidad en general, la solidaridad, que se presenta cuando una misma obligación tiene dos--

o más acreedores, quienes pueden exigir independientemente el pago-- total al deudor, o cuando existiendo dos o más deudores, éstos repor- tan totalmente la obligación, de manera que el acreedor puede exigir el pago a cualquiera de ellos. De lo anterior se observa con clari- dad la diferencia radical entre la simple mancomunidad y la solida- ridad.

En la solidaridad no existe la división respecto al crédito o-- la deuda, sino que por el contrario la prestación debe ser integra - mente pagada por el único deudor a alguno de los acreedores, o por-- alguno de los deudores al único acreedor. Siendo factible el caso de pluralidad de deudores y acreedores con solidaridad, en cuyo caso -- cualquier acreedor puede exigir a cualquier deudor el pago total de la obligación.

La solidaridad no se presume, resulta de la ley o de la volun - tad de las partes (Art. 1988), el pago que se haga por el deudor úni- co, o por alguno de los deudores en las tres formas posibles, ya sea solidaridad activa, pasiva o mixta, extingue totalmente la obliga - ción, según lo establece el artículo 1990.

(20)  
"El acreedor de una prestación a la que están obligados solida- riamente varios deudores, puede exigirla de todos a prorrata, o toda de alguno de ellos, a su elección, sin que el requerido pueda implo- rar el beneficio de división; disposición que contiene las caracte- rísticas--

del fenómeno jurídico establecido por la solidaridad, ya que lo esencial en ésta clase de obligaciones, es que cada uno de los deudores responda de la totalidad de la obligación, sin que por ello los demás se liberen de ella, toda vez que puede exigirseles su cumplimiento, conjuntamente, y cuando esto sucede, la sentencia que se pronuncie en el juicio correspondiente, debe declarar que los deudores mancomunados tienen obligación de cubrir conjuntamente la prestación de manda, sin que ello implique repetición en el pago, por que es en el momento de ejecutar la sentencia, cuando el acreedor usando de las prerrogativas concedidas por la solidaridad, puede asegurar bienes-- de uno, de varios, o de todos los deudores mancomunados, quienes tienen expeditos sus derechos para excepcionarse de la obligación de -- condena, haciendo valer en su caso, el pago parcial o total de la obligación exigida". (Sociedad Antonio Díaz de León e Hijos, tomo XLVII, quinta época, página 4948, 24 de marzo de 1936).

b) Responsabilidad Solidaria de la Empresa y el Intermediario.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, que recoge el término de -- contratista, usado por lo general en la industria de la construcción al que se le puede definir como la persona que utiliza los servicios de varios trabajadores, para ejecutar por su cuenta y riesgo, determinados trabajos en la construcción; Definición que va acorde con la que dá el diccionario de la Real Academia de la Lengua, que dice que=

es la persona que por contrato ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno, para una corporación o para un particular. Con base en esta idea, y con el propósito de evitar-- la burla a los derechos de los trabajadores, estableció en su artículo 5.- que no serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contratar trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

Se ha comprobado que en realidad, la figura del contratista ocultaba a la del intermediario, solución que servía no solo para liberar de responsabilidad a los empresarios, sino también para abatir las condiciones de trabajo. De tal forma que la ley daba facilidad a la explotación del trabajo, pues al hablar de elementos propios, permitió que los supuestos contratistas exhibieran algunos útiles de -- trabajo para justificar que disponían de elementos propios.

La ley actual suprime el término de contratista, que no tenía-- razón de ser, pues o bien era un representante del patrón, o un intermediario, o un patrón verdadero. Y sin ignorar el problema, el artículo 13, establece: 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. Del que se-- deducen las siguientes consecuencias: 1) Las empresas que contraten=

una obra material para ejecutarla con elementos propios suficientes en beneficio de una persona, serán los patrones de los trabajadores que utilicen en la construcción de la obra; 2) El término de empresa se entiende como lo establece el artículo 16; debe ser una unidad económica para la producción de bienes o servicios; 3) El precepto -- conservó la solución de la ley de 1931, según la cual, debe tratarse de una empresa establecida, de una unidad en actividad, se traduce, que haya estado actuando con anterioridad al momento en que va a intervenir en la nueva construcción; 4) Las consideraciones anteriores y el propósito de la ley actual, de evitar la violación de los derechos del trabajador, atienden a la exigencia de que la empresa, cuente con elementos propios y suficientes.

Si la empresa no dispone de esos elementos, lo cual se manifestará en el momento en que se le exija el cumplimiento de las obligaciones que hubiese contraído, caerá en la categoría del intermedio, lo que producirá la responsabilidad del beneficiario de la obra.

En la iniciativa presidencial, el párrafo segundo del artículo 13, decía: " El beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores". Lo que la Cámara de Diputados cambió a como está actualmente-- en la ley: En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. Expresando la cámara en su-

(21)  
dictamen : "El artículo 13, es objeto de una modificación sustancial, que precisa la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores, que sin éste nuevo concepto, podrían quedar desprotegidos. Estimamos que de esta manera se respeta la intención de la iniciativa, dejando a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no solo son insolventes, sino además irresponsables."

La iniciativa consignaba la responsabilidad solidaria del beneficiario con la empresa carente de elementos propios suficientes, en tanto el dictamen de la cámara dice que la empresa en cuestión será solidariamente responsable con el beneficiario de la obra, por lo que, en las dos hipótesis se decreta la responsabilidad solidaria.

En el lapso en que se recibieron observaciones y se discutía el anteproyecto, la comisión recibió diversos documentos en los que se hablaba de la existencia de empresas, que solo eran organizaciones creadas por una empresa poderosa para elaborar determinados productos que necesitaba, o bien servicios en su caso; Personas jurídicas más aparentes que reales, que disponían de escasos recursos y cuyas actividades se basaban en la utilización de mano de obra más barata, con la agravante de que frecuentemente suspendían o daban por concluidas sus actividades sin que los trabajadores pudieran obtener las indemnizaciones correspondientes.

--- • ---

Considerando sobre la diferencia tan grande en las condiciones de trabajo, era urgente evitar que se siguiera usando la personalidad jurídica mercantil para burlar a los trabajadores; Y como ya se había establecido la solidaridad, en la exposición de motivos de la iniciativa presidencial se dijo: <sup>(22)</sup> "La economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, pero es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. Como esta circunstancia ha redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto sus condiciones de trabajo son inferiores a las de la empresa principal y porque las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo, el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de las empresas que aprovecha la actividad de la filial".

Como consecuencia, la introducción del artículo 15 quedó en los siguientes términos: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, se observarán las normas siguientes"..... La fracción primera decretaba la responsabilidad solidaria de la empresa servidora y beneficiaria; Y la segunda declaraba que los trabajadores de la empresa servidora tendrían derecho =

--- • ---

(22) MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. Pag. 171

a disfrutar de las mismas condiciones de que gocen los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

La Cámara de Diputados al introducir dos modificaciones deja al artículo 15, en la forma actual en la ley, explicando éstos en su --  
(23)  
dictamen: "Se propone una reforma sustancial al artículo 15, de la iniciativa, para que quede en la forma como se presenta en el dictamen: La razón de la modificación que se propone consiste en que las exigencias de la industria obligan a la diversificación de los trabajos, de tal manera que es frecuente que se formen empresas especializadas en un producto que va a ser utilizado en otra u otras. Cuando estas empresas disponen de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, no existe -- razón alguna para que se establezca una responsabilidad solidaria -- de la empresa que adquiere una parte o todos sus productos. En cambio, cuando la empresa que se constituye para la producción de un -- objeto determinado no dispone de elementos propios, tal como lo dice el artículo que se propone, surge la responsabilidad solidaria.

Ahora bien, tomando en cuenta la intención del régimen de la revolución para realizar la justicia geográfica, procurando que la industria cubra todo el país y no se concentre tan solo en las principales ciudades, se establece en la nueva redacción de la fracción -- segunda que los trabajadores disfrutarán de condiciones de trabajo -- proporcionadas a las de aquellos que presten sus servicios en la --

empresa beneficiaria. Para determinar la proporción habrán de tomarse en cuenta las diferencias económicas de las regiones y los salarios mínimos que rigen en ellas".

Esta modificación comprende dos partes, independientemente una de la otra, la primera introdujo una limitación en el principio de la solidaridad, que consiste en que no bastará la relación entre las dos empresas, sino que será indispensable que la servidora carezca de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con los trabajadores; La segunda modificación, es consecuencia de la distinción entre empresa y establecimiento, una de cuyas finalidades es, la diversificación de las condiciones de trabajo cuando se muestre necesaria; Donde también se señalan los elementos que se consideran para la igualdad o diferencia de las condiciones de trabajo.

V.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

a) Frente a las Empresas

b) Frente al Intermediario

a) Frente a las Empresas

Para establecer los derechos que les corresponden a los trabajadores al presentarse un intermediario, es necesario que consideremos los dos supuestos que la ley establece: 1) Cuando el intermediario cuenta con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores 2) O por el contrario cuando éste no cuenta con los elementos necesarios para cumplir al trabajador las obligaciones que surjan de la relación de trabajo.

En el primer caso, la ley es clara al establecer que si el intermediario tiene los elementos necesarios para cumplir con sus obligaciones frente al trabajador, derivadas de la relación de trabajo, no se le considera como lo que es, sino que por disposición de la ley, se le considerará como único patrón. Por lo consiguiente la empresa beneficiada, no tiene ninguna responsabilidad ante el trabajador, responsabilidad que se podría derivar, por ser el beneficiario directo de los servicios del trabajador. En este caso los trabajadores no tienen ningún derecho frente a la empresa, ni se les --

considera trabajadores de ésta por disposición de la ley; siendo en tónces, que al no considerar la ley que sean trabajadores de la empresa, el intermediario es situado como único patrón, y solo ante-- éste los trabajadores podran exigir sus derechos derivados de la relación de trabajo.

En el segundo caso, al establecer la ley la responsabilidad solidaria del intermediario y la empresa beneficiada, el problema se-- presenta al no establecer la ley una forma que permita saber si el intermediario, cuenta o no con los elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones como patrón. Al respecto, encontramos que en la doctrina se dice que ésta imposibilidad para cumplir, por parte del intermediario, se manifiesta en el momento en que el trabajador demanda el cumplimiento de sus derechos a éste, y no se los cumple por no contar con los elementos necesarios.

Presentandose esta situación, será cuando surja la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiada. Trayendo como consecuencia, que el trabajador pueda exigir a ésta el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. Consecuentemente-- el papel del intermediario se puede limitar a lo previsto por el artículo 12, entendiendose que solo contrata a los trabajadores para que presten sus servicios a la empresa beneficiada, y por tanto a-- elección del trabajador, desde ese momento responderá como único patrón.

El trabajador, al contratarse con un intermediario, ostentando se éste como único patrón, al no saber el trabajador si cuenta con los elementos para cumplir sus obligaciones; ante la empresa beneficiada no cuenta con ningún derecho, ya que será hasta que se manifieste la imposibilidad del intermediario, el momento en que se le demande el cumplimiento de las obligaciones, es decir, que ante esta situación surge para el trabajador la posibilidad de demandar a la empresa beneficiada, le cumpla sus derechos solidariamente, quedando a elección del trabajador el considerar como patrón desde ese momento a la empresa beneficiada, para que sea ya trabajador de ésta, y no del intermediario.

Tratándose de una empresa en la que haya trabajadores, que realicen trabajos similares a los del intermediario, los trabajadores, en el supuesto de la insolvencia del intermediario, podrán exigir a la beneficiada los incorpore a su empresa en las mismas condiciones de los demás trabajadores similares, esto es que alcanzarán las prestaciones propias de los trabajadores de la empresa, ya que propiamente lo serán de ésta, en virtud de lo establecido por el artículo 12, que dice : Que el intermediario solo contrata o interviene en la contratación, pero no para que le presten el servicio a él sino a un patrón, que en éste caso es la empresa.

Esto es que como consecuencia de la insolvencia del intermediario, y por disposición de la ley si no se le satisfacen sus derechos=

éstos los adquiere frente a la empresa beneficiada pudiendo exigir solo a ésta todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, ya que en verdad solo ante ésta se configura la relación de trabajo, es por ésta circunstancia que debemos considerar que la función del intermediario se circunscribe a lo que establece el artículo 12 y por tanto adquiera la cualidad de trabajador de la empresa y goza de los derechos que les corresponda a los demás trabajadores similares, lo que no sería posible si faltara esta disposición que establece la responsabilidad solidaria, ya que en virtud de la misma se considera si el trabajador así lo elige, como único patrón, y a la persona que lo contrata se estima que lo hace en nombre del patrón (Art.12).

Es importante señalar la imposibilidad del trabajador, de saber si la persona que lo emplea es intermediario o patrón en los términos que la ley establece, ya que ante la necesidad de allegarse medios que le permitan subsistir, no repara en la situación ante la ley, de quien lo emplea.

Como por lo general en la práctica el intermediario se crea para liberar en cierta forma a las empresas, las prestaciones que establece con sus trabajadores son mínimas, esto es que sus prestaciones son inferiores en la mayoría de los casos a las de los trabajadores de la empresa beneficiada, y al establecer la ley la responsabilidad solidaria, implica seguridad para el trabajador en cuanto a

que se le garantiza el cumplimiento de sus derechos.

Ante ésta situación que se presenta, aplicando con rigor el -- precepto, quizá para el trabajador sea de más conveniencia el que-- el intermediario no cuente con los elementos suficientes para cum-- plir las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, ya que-- de esta forma sería más factible que el trabajador, de acuerdo a lo que establece el artículo 14, prestara sus servicios en las mismas condiciones de trabajo, y tendría los mismos derechos que correspon-- den a los trabajadores que realicen actividades similares de la em-- presa beneficiada.

Podemos decir que atendiendo a la definición que de intermedia-- rio, nos dá la Ley Federal del Trabajo, si éste no reúne los requi-- sitos que la misma le marca para considerarlo patrón, aunque el se-- ostente como tal, no será sino solo intermediario, y por tanto res-- ponderá como patrón la empresa beneficiada, siendo entonces que los trabajadores serán de ésta y no del intermediario. Para que de ésta forma todos los derechos que se deriven de la relación de trabajo-- sean exigidos ante él, por ser el único patrón, sin importar que -- los trabajadores hayan sido contratados por un intermediario, en ra-- zón de que la actuación de éste se limita a la contratación de tra-- bajadores para que presten sus servicios a un patrón que es ante el que se crea la relación de trabajo.

Bien queda establecido por lo tanto, que si un intermediario =

no satisface integralmente los supuestos que la ley marca para considerarlo patrón, el trabajador hará efectivos todos sus derechos ante la empresa beneficiada con sus servicios, atendiendo a lo que establece el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Frente al Intermediario

También aquí es necesario considerar los dos supuestos que la ley establece, y que son: 1) Cuando cuenta con los elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones de trabajo, y 2) Cuando el intermediario no cuenta con los elementos mencionados.

Esto atendiendo a que la ley en los dos casos nos habla de intermediario, pero estableciendo cuando se le considera como patrón y cuándo no.

Si es el caso en que el intermediario contrata trabajadores para que presten sus servicios, y al exigir éstos el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, no cuenta con los elementos suficientes para cumplirlos, la ley establece que habrá responsabilidad solidaria de éste y la empresa beneficiada, quedando pues el trabajador en la situación de poder exigir al beneficiario de los servicios, el cumplimiento de éstos en su totalidad, ya que es ésa la forma en que opera la solidaridad, de que como es el caso, en que el trabajador como acreedor de los derechos, tiene=

acción para exigir de cualquiera de entre la empresa o el intermediario el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de la relación de trabajo. Por lo tanto los derechos a que haya lugar con el intermediario, puede demandar los cumpla la empresa beneficiada. Esto de acuerdo a lo que establece el 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 ..."

Ahora que el trabajador solo se dará cuenta que quien lo contrata no tiene elementos propios para responder de sus obligaciones, hasta el momento en que le exija éstos, y a su vez el intermediario no pueda cumplirlas, será entonces cuando se considere patrón a la empresa, y como lo que en realidad es responda ante el trabajador.

En el segundo supuesto, tratandose de empresas intermediarias que cuentan con elementos propios y suficientes para cumplir con -- las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, la ley establece que solo éstas en su carácter de patrón, responderán como =

tales ante los trabajadores, esto es que los intermediarios que llenen los requisitos mencionados, la ley les dá un trato diferente al no considerarlos como lo que en realidad son, sino que por disposición son tomados como patrones y en tal virtud liberan al beneficiario de los servicios, de la responsabilidad que pudieran tener por utilizar trabajadores que le prestan un servicio o ejecutan una obra en su provecho.

Como ya se ha dicho lo más frecuente es que las empresas intermediarias establezcan para sus trabajadores derechos mínimos, es decir que las prestaciones que otorgan son las mínimas establecidas por la ley sin conceder algo adicional o superior a éstas, como sería tabuladores, créditos, etc. por lo que un trabajador de éstos en la mayoría de los casos aún contando con antigüedad, no alcanza a superarse mucho más allá de la situación en que ingresa, por no contar con las condiciones de trabajo adecuadas que le permitan elevar su nivel, por lo que para adquirir derecho a una prestación superior es necesario transcurra mucho tiempo (Mas frecuente en las empresas de servicios)

A diferencia de las empresas que no son intermediarias, que por lo general establecen para sus trabajadores condiciones superiores a las de la ley, esto es que el trabajador tiene la posibilidad de progreso en una forma más factible, ya que puede estar bajo un-

contrato colectivo o ley según sea el caso, siendo palpable la diferencia que existe en las prestaciones a que tiene derecho un trabajador de éstos, de las que goza uno que está sujeto a contrato con intermediario, y la situación en que se encuentran al laborar en -- una empresa por medio de intermediario, que no son alcanzados en su caso por el contrato colectivo o las demás prestaciones, de la empresa, manifestandose entonces la desproporción en las prestaciones de esto dos tipos de trabajadores.

En lo que hace a la actuación del intermediario, que en algunos casos es justificable su intervención, como lo es tratandose de empresas que por la característica propia de su actividad, requieren en forma accidental los servicios de trabajadores que realicen un servicio en su provecho, como sería el caso que necesitara ampliar sus instalaciones, y por el fin al que esté dedicada ésta no cuenta con trabajadores propios que puedan desempeñar esa actividad, siendo el caso más frecuente el de los trabajadores de la construcción, que por el carácter propio del trabajo se requiere de personas capacitadas, en ésta especialidad, personal con el que no cuentan las empresas no dedicadas a estas actividades. Siendo entonces que al necesitar este tipo de servicios se ven obligados a contratar con una empresa dedicada a realizar estos trabajos.

Consecuentemente estas empresas que si cuentan con personas para la clase de trabajo, envían a esa empresa a trabajadores de ellos

quienes ejecutaran la obra; siendo este el ejemplo clásico en que--  
interviene el intermediario, es plenamente justificado, ya que si no  
fuera de esta manera y la empresa que requiere este tipo de servi -  
cios contratara directamente a los trabajadores, estaría en una si-  
tuación difícil al no tener conocimiento sobre el trabajo a reali -  
zar, y aunque se crea la relación de trabajo respecto de una activi -  
dad que la empresa desconoce crearía problemas en éste aspecto al--  
no saber dirigir la actividad de estos trabajadores.

Situación que no se presenta si la empresa trata directamente  
con otra que precisamente se dedica a las actividades requeridas y  
que por tanto cuenta con trabajadores especializados para ese fin,  
de los que será patrón reuniendo los requisitos marcados por la ley  
y como estas empresas por sus características ejecuten obras a mu -  
chas otras, la fuente de trabajo no se agota, pero tampoco el traba -  
jador esta fijo en un lugar ya que los beneficiados con sus servi -  
cios directamente son varios patrones, es decir que no es en exclu -  
siva una empresa la beneficiada, siendo temporal el beneficio que  
recibe una empresa en estas condiciones.

Tratandose de empresas establecidas dedicadas a una actividad  
determinada, para lo cual cuentan con trabajadores que realicen los  
trabajos propios de ésta, pero que al requerir de otros servicios--  
aunque no propios de su actividad, pero con la característica de --  
que en forma permanente e indefinida requerirá los servicios de una-

persona que realice éstos. Aunque la ley no establece nada al respecto, no se justifica la actuación del intermediario, ya que esta situación solo perjudica al trabajador que en forma permanente sus servicios benefician a un patrón, sin establecerse entre estos relación de trabajo alguna, en virtud de estar el trabajador mediante-- contrato con intermediario.

Así aunque la ley no establece nada al respecto, pero considerando que el Derecho del Trabajo es tutelar del trabajador, y que busca su protección y bienestar, cabe señalar cuando se justifica-- la intervención del intermediario, ya que como se ha dicho es justificativo que las empresas traten con intermediario cuando los servicios que requieren sea en forma esporádica, justificación que se manifiesta al no serle útil tener a un trabajador que solo al presentarse determinadas circunstancias tuvieran en que emplearlo.

Pero no sucede lo mismo cuando se trata de trabajadores que--- desempeñan un servicio que en forma permanente va ha necesitar la empresa, siendo éste el caso en que no se justifica la actuación -- del intermediario, por que éste solo priva al trabajador de adquirir sus derechos frente a la empresa beneficiada.

Si en el constituyente de 1917 se habló que se debía buscar -- protección al trabajador, la mejor forma de hacerlo en éste caso,-- sería que la empresa que requiera de un servicio que por su naturaleza--

sea constante y permanente, contrate directamente al trabajador, sin que para ello se valga de la intermediación, ya que de ser así este tipo de trabajadores que por muchos años prestan sus servicios a un patrón, resulta que ante él no adquieren ningún derecho que les pudiera corresponder por antigüedad, en virtud que el intermediario-- en cualquier momento puede removerlo de ese lugar y enviarlo a otra empresa con la que también tenga establecido contrato.

Siendo entonces que el trabajador se ve privado en sus derechos que le corresponden ante quien se establece la relación de trabajo, pero que en virtud de lo establecido en la ley no se le considera-- patrón, esto claro está tratándose de intermediario que reuniendo-- los requisitos que la ley marca, es considerado patrón.

## CONCLUSIONES .

1.- El servicio personal a otro tiene la protección que le da la Constitución y la Ley. El trabajador está facultado para exigir al patrón las obligaciones derivadas de los servicios prestados.

2.- La intervención del intermediario se justifica cuando por la naturaleza del trabajo a realizar, el contrato es de carácter eventual o por obra determinada.

3.- No se justifica la figura del intermediario cuando el trabajo a realizar, por su naturaleza, sea normal, necesario y permanente.

4.- Siendo el Derecho del Trabajo proteccionista, tutelar y reivindicador del trabajador, la ley debe establecer reglas que regulen la actuación del intermediario.

5.- La actuación del intermediario, generalmente perjudica al trabajador, pues cuenta con precarias limitaciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

6.- Limitando la actuación del intermediario a los casos en que por la naturaleza del trabajo a realizar lo justifique, los trabajadores de aquel igualarían sus derechos a los que rigen para los demás trabajadores de la empresa.

7.- Los Derechos de los Trabajadores son frente al que se beneficia con sus servicios, o frente al intermediario si reúne los requisitos que la ley marca.

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

LUDOVICO BARASSI, Tratado de Derecho del Trabajo, Trad. Buenos Aires 1953, Tomo I

G. CABANELLAS, Introducción al Derecho Laboral, Buenos Aires 1960, Vol. I

J. JESUS CASTORENA, Manual de Derecho Obrero, México 1973.

F. CLEMENTE DE DIEGO, Instituciones de Derecho Civil Español, Madrid 1959, Tomo II

MARIO DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México 1974

MAZEAUD, Lecciones de Derecho Civil Trad. Buenos Aires 1960, Vol.III

POZZO, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, 1967, Vol. I

RAFAEL ROJINA VILLEGAS, Derecho Civil Mexicano, México 1965, Vol.III

ALFREDO SANCHEZ ALVARADO, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, México 1967, Vol. I

ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, México 1970

ALBERTO TRUEBA URBINA, El Nuevo Artículo 123, México 1962

ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, Nueva Ley Federal del Trabajo, México 1974.