

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS
A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

CLAVE: 879309

“LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARCELA RAQUEL CERVANTES GALLARDO

ASESOR:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

CELAYA, GUANAJUATO.

FEBRERO, 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL DERECHO

1.1	CONCEPTO DE DERECHO	2
1.2	CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA NORMA JURÍDICA	5
1.3	CLASIFICACIÓN DEL DERECHO	9
1.4	CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LEY	15

CAPÍTULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1	CONCEPTO DE TRABAJO	21
2.2	CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	26
2.3	EL DERECHO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS	28
2.4	NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	32
2.5	FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO	34
2.6	CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DEL DERECHOS DEL TRABAJO	35
2.7	EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA	38
2.8	EL DERECHO DEL TRABAJO COMO GARANTÍA DE LOS TRABAJADORES	40
2.9	EL DERECHO DEL TRABAJO COMO IMPULSOR DE OBLIGACIONES DE PATRONES	41

CAPÍTULO III

LA RELACIÓN LABORAL

3.1	CONCEPTO DE LA RELACIÓN LABORAL	45
3.2	INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	48
3.3	SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL	50
3.3.1	CLASIFICACIÓN DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL	52
3.3.2	CONCEPTO DE TRABAJADOR	52
3.3.3	CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA	57
3.3.4	CONCEPTO DE PATRÓN	61
3.3.5	CONCEPTO DE INTERMEDIARIO	62
3.4	DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	67
3.5	SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	72
3.6	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	75
3.7	TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	79

CAPÍTULO IV

LAS OBLIGACIONES EN GENERAL

4.1	CONCEPTO DE LAS OBLIGACIONES	83
4.2	FUENTES DE LAS OBLIGACIONES	86
4.3	MODALIDADES DE LAS OBLIGACIONES	92
4.4	TRANSMISIÓN DE LAS OBLIGACIONES	107
4.5	EFFECTOS DE LAS OBLIGACIONES	116
4.6	EXTINCIÓN DE LAS OBLIGACIONES	124

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL

5.1	CONCEPTO DE RESPONSABLE SOLIDARIO	135
5.2	CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	139
5.3	FINALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	139

5.4	SUJETOS DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	141
5.5	ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	145
5.6	LÍMITES DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	157

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

I N T R O D U C C I Ó N

Toda actividad humana que existe sobre la tierra tiende a evolucionar constantemente a través del tiempo y el espacio y dentro de esas actividades podemos enfocarnos a varios puntos, entre ellos el derecho el cual emerge cuando el hombre crea leyes que dan vida y regularizan las relaciones humanas dentro de una sociedad, ya que con la creación de normas y leyes jurídicas que deben ser observadas por todos los hombres es la manera idónea de supervivencia y convivencia en un grupo social.

Ahora la sociedad esta integrada primeramente por personas, personas que son pieza fundamental para formar un todo, para ayudar a que cada uno haga su papel y a que encaje en el para que la sociedad avancé; basada en el respeto a los derechos y a la responsabilidad de las obligaciones de cada uno, ya que todos necesitamos de todos, ya que somos una comunidad que va unida a través del tiempo y la historia, la cual nos cuenta que el hombre desde hace millones de años nos ayudamos unos con otros, primeramente por que buscamos llenar o satisfacer necesidades primarias como son las necesidades fisiológicas y después como una necesidad social.

Encargando a cada integrante de la comunidad a realizar un papel dentro de la sociedad a la cual le llamamos trabajo, y exigiendo que este papel sea realizado como debe de ser sin trampas, sin querer aprovecharse de los demás y más porque es remunerado.

En la actualidad, donde se ve claramente que mucha gente a perdido el sentido a los valores, a la ética y a la moral, podemos verlo dentro de nuestro país siendo objeto de grandes cambios tales como las fuertes pugnas de carácter político, las crisis económicas, los disturbios surgidos en varios estados de la república, etc.

En el tema a tratar dentro de este trabajo es el de la responsabilidad solidaria en materia laboral, la cual es una herramienta muchas veces olvidada por los trabajadores para poder exigir sus derechos y el pago justo a su trabajo, ya que como trabajadores que son creen que quien los contrata es el responsable de todas sus prestaciones, cuando realmente la Ley Federal del Trabajo establece una responsabilidad solidaria con las empresas beneficiarias de los trabajos realizados por los trabajadores y también en otro punto de vista muchas veces también ignora el patrón que tiene una responsabilidad solidaria, por tener trabajadores aunque no bajo su mando, ni por que los contrato, solo por el hecho de ser beneficiario del trabajo realizado.

Este trabajo de tesis pretende dar un análisis de la responsabilidad solidaria en materia laboral, ya que realmente en la Ley Federal del Trabajo no se establece un parámetro, ni un límite de esta responsabilidad solidaria.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL DERECHO

1.1. CONCEPTO DE DERECHO

1.2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA NORMA JURÍDICA

1.3. CLASIFICACIÓN DEL DERECHO

1.4. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LEY

CAPÍTULO PRIMERO

GENERALIDADES DEL DERECHO

1.1. CONCEPTO DE DERECHO

La palabra derecho viene de "directum", formado con el prefijo "Di" y el adjetivo "Rectum" el mismo adjetivo constituye la raíz ideológica del verbo "Regere" que significa gobernar y del sustantivo "Reynum" que indica reino de lo cual se concluye que el derecho denota imperio y autoridad, atributos que caracterizan a la ley; también es un vocablo latino que, en sentido figurado significa lo que esta conforme a la regla, a la norma, a la ley, es decir, lo que no se desvía a un lado ni otro, lo que es recto, lo que se dirige sin oscilaciones a su propio fin.

En las diversas lenguas modernas Germánicas y Latinas se usa indistintamente la palabra derecho y la palabra recto, para significar el derecho; así, en inglés, se dice right; en Alemán recht; en Holandés recht; en Frances Droit, etc.

El maestro Miguel Villoro Toranzo, habla de cuatro sentidos que se usa en la palabra derecho: el primero se le define al derecho como una facultad; al segundo el derecho como una ciencia; el tercero el derecho como ideal o ético o moral de justicia; y el cuarto al derecho como norma o sistema de norma.¹

Otros autores opinan que la palabra derecho se usa en dos sentidos: la primera como una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos o conjunto de leyes, en la cual se refiere a su sentido fundamental, ya que se afirma que el propietario tiene la facultad o poder, el derecho de usar y disponer de dicho bien para su propio provecho con exclusión de los demás y esta facultad esta protegida y reconocida por la ley.

¹ VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 4ª ed. Ed. Porrúa. México, 1980. P. 6

Y la segunda como un conjunto de leyes, o normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos, se refiere al conjunto de normas jurídicas, vigentes en un lugar y época determinados esto es, que es igual a un mandato o conjunto de mandatos.

También se menciona mucho al tratar de definir este concepto al derecho positivo y el derecho natural, donde el primero es un "conjunto de normas jurídicas en vigor o conjunto de reglas, en un lugar y época determinados como la constitución, leyes, decretos, etc.

El derecho positivo es un producto social y por tanto mutable, es decir, que varía en el tiempo y el espacio, es capaz de perfeccionamiento, varía en el espacio, sufre variaciones de un país a otro, reflejando en esta forma la vida social de cada lugar.

El derecho natural surge de la naturaleza misma del hombre, permanece esencialmente el mismo, puesto que la naturaleza humana es siempre la misma, lo constituye un conjunto de norma o reglas anteriores a toda ley escrita y nace de la conciencia de los individuos. Tiene un carácter general, es común a todos los hombres y a todos los pueblos es inmutable, que no cambia de un pueblo a otro, ni de una época a otra, constituye el ideal de los justo, inclina la voluntad humana a dar a cada quien lo que le pertenece, sus principios se imponen al mismo legislador, ejerciendo una influencia decisiva en la legislación positiva.

El derecho natural es un conjunto de máximas fundamentadas en la equidad, justicia y el sentido común, que se imponen al legislador mismo y nacen de las exigencias de la naturaleza biológica, racional y social del hombre." ²

² PEREZNIETO Castro, Leonel y otro. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Harla. México. 1989. pp. 7 y 9

Para Efraín Moto Salazar el derecho positivo es un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos, susceptibles de recibir una sanción política y que, inspiradas en la idea de justicia, tienden a realizar el orden social ³

También otros autores al hablar de derecho, lo hacen en dos sentidos el derecho objetivo y el subjetivo, refiriéndose al primero como un conjunto de normas, trátase de preceptos imperativos-atributos, es decir de reglas que, además de imponer deberes conceden facultades.

El derecho subjetivo es una función del objetivo, esta es la norma que permite o prohíbe; aquél, el permiso derivado de la norma. El derecho subjetivo no se concibe fuera del objetivo, pues siendo la posibilidad de hacer (o de omitir) lícitamente algo, supone lógicamente la existencia de la norma que imprime a la conducta facultada el sello positivo de la licitud.

El derecho subjetivo se apoya en el objetivo, pero sería erróneo creer que el primero es solo un aspecto o faceta del segundo.

Así tenemos que el "derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y de normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia.

Las normas jurídicas, van más allá de la voluntad individual, son obligatorias que deberán ser cumplidas, que se dirigen no a una persona especial, sino son normas generales o abstractas, que puedes ser individuales cuando generan derechos u obligaciones para personas determinadas (sentencia)" ⁴

³ MOTO Salazar, Efraín. Elementos de Derecho. 26ª ed. Ed. Porrúa. México, 1980. pp. 9 y 11

⁴ PEREZNIETO, Op cit. Supra (2). pp. 7 y 8

1.2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICA DE LA NORMA JURÍDICA

En su aspecto general la norma es una regla de conducta debida, que estatuye lo que debe ser siendo el supuesto filosófico de toda norma, la libertad de los sujetos que debe ser observada, pero puede o no llegar a realizarse, esta característica no deriva de las normas mismas, sino de los sujetos a quienes se encuentra destinada, siendo los seres humanos quienes gozan de forma volutiva el decidir si la cumplen o no, en este supuesto la proposición dictada por la norma, expresa como debe ser la conducta.

La norma es una regla de conducta debida, pero no toda regla es una norma, ya que la noción genérica de regla; es la fórmula que prescribe lo que es preciso hacer para alcanzar un fin determinado. Las normas se refieren al obrar humano en cuanto al deber ser de la conducta, exigiendo en todo momento un ordenamiento a seguir de los actos del ser humano.

Podemos decir que "Gramaticalmente la palabra Norma implica una regla que debe ser observada, un deber, se refiere a un obrar pero lleva implícita una finalidad, el alcanzar la concordia, seguridad entre todos los miembros que forman parte de una colectividad, desde dos puntos de vista lato sensu (sentido amplio) y strictu sensu (sentido estricto).

Lato Sensu o sentido amplio, implica toda regla de comportamiento obligatorio.

Strictu Sensu o sentido estricto, debe entenderse como una regla que debe ser observada por aquel sujeto a quien va dirigida en este aspecto implica el cumplimiento de un deber ser"⁵

⁵ SANTOYO Ribera, Juan Manuel. Manual de Introducción al Estudio del Derecho. 1ª ed. Ed. Universidad Lasallista Benavente. México, 1986. P. 2

De acuerdo con García Máynes, el término norma se usa en dos sentidos uno amplio “toda regla de comportamiento obligatoria o no” y en sentido estricto es la regla “que impone deberes o confiere derechos” ⁶

La palabra norma significa regla de conducta, ya que impone deberes y otorga derechos, son las directrices, los caminos que ha de seguir el hombre para el mejor desarrollo de la sociedad. Los juicios normativos se refieren a lo que debe ser, a la conducta que los hombres deben seguir.

La vida normativa esta pues variada en todas aquellas disposiciones morales, jurídicas, sociales, religiosas, que imponen o condicionan la conducta de los seres humanos.

El derecho como sistema jurídico debe tener una base que lo estructure y esta no puede ser otra que la norma jurídica ya que es la es la forma imperativa de lo que es derecho y en tanto que el derecho es lo expresado o representado por la norma siendo el derecho desde este punto de vista “una relación objetiva, entre personas, acciones y bienes, un ajustamiento o coordinación de las acciones humanas al bien común, ya que de acuerdo a la convivencia en sociedad surge la necesidad de coordinar o ajustar las acciones del hombre de acuerdo con el criterio racional, la relación jurídica no es directamente entre dos personas, sino a través de un objeto, acción e incluso una omisión que sirve como medida de la relación” ⁷

Para Fernando Flores Gómez González “las normas jurídicas son aquellas disposiciones que el poder público por medio de sus órganos legislativos señala como obligatorias a la obediencia general y en caso de inobservancia las hace cumplir de acuerdo con los órganos judiciales. El conjunto de normas jurídicas constituyen el derecho. Teniendo como meta el encauzamiento de la vida en

⁶ GARCIA Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 38ª ed. Ed. Porrúa. México. 1986. P. 9

⁷ PRECIADO Hernández, Rafael. Lecciones de Filosofía de Derecho. 9ª ed. Ed. IUS. México. 1978. P. 114

sociedad y podríamos asegurar que para llegar al feliz concierto de paz y de respeto de los unos con los otros y de estos con aquellos que exige el estado de sociedad, se necesita el conjunto de normas jurídicas o derecho".⁸

Ante lo expresado podemos definir a la norma jurídica como un mandato o imperativo que ordena una conducta como debida.

Desde este punto de vista, la norma tiene mucha importancia en la sociedad, en virtud de que sólo a través de su observancia, por todos, se alcanzará la concordia y por consiguiente habrá seguridad.

Ahora bien, la norma jurídica como toda norma es un mandato, que ordena una conducta como debida, dictada por legítimo poder para determinar la conducta humana, de tal manera que el hombre al relacionarse con sus semejantes debe observar para con ellos determinada conducta y esta conducta es precisamente regulada por las normas jurídicas las que constituyen un elemento superior de orden que evita los conflictos, fijando de antemano los límites de la conciliación de intereses contrarios.

Las normas jurídicas son reglas de conducta bilaterales o impero-atributivas, exteriores, coercibles y heterónomas.

Bilaterales.- "Significa que una obligación jurídica a cargo de una determinada persona trae aparejado un derecho a favor de otra persona para exigir el cumplimiento de la misma, en virtud de este carácter, establecen relaciones entre diversas personas, al obligado se le denomina "sujeto pasivo" de la relación; a la persona facultada para exigir de aquél el cumplimiento de la obligación se le llama "sujeto activo", facultado, derechohabiente o pretensor".⁹

⁸ FLORES Gómez González, Fernando y otro. Introducción al Estudio del Derecho. 7ª ed. Ed. Porrúa. México, 1993. pp. 41 y 42

⁹ GARCIA Maynez, Eduardo. Op. Cit. Supra (6). pp. 16 a 17

Esto es que imponen deberes correlativos de facultades o conceden derechos correlativos de obligaciones.

Exteriores.- La norma jurídica conlleva el aspecto de exterioridad ya que la conducta humana que ordenan se traduce en actos exteriores de la voluntad, a las acciones que se realizan, puesto que no se puede concebir que el poder público a cuyo cargo esta la creación y ejecución de las normas jurídicas, pudiera imponer la manera de ser interna de los hombres, siendo por ende que la norma jurídica solo califica los actos externos sin importar la causa psíquica que las produce.

“Significa que exigen una conducta fundamentalmente externa... sin embargo también es cierto que en muchos casos atribuyen consecuencias jurídicas a los aspectos íntimos del comportamiento individual”¹⁰

Coercibles.- Es coacción, ejercer presión, para que el individuo realice ciertos hechos o tener una conducta de acuerdo con la norma. Por que si no son cumplidas voluntariamente por los obligados puede el estado exigir su cumplimiento incluso por la fuerza. La coercibilidad es, pues la posibilidad de la autoridad pública de recurrir a la violencia para hacer cumplir un deber jurídico.

Heterónoma.- La norma jurídica es heterónoma, porque estas no son creadas a voluntad de quien debe cumplirlas, sino que se originan de voluntades diferentes, conforme a un proceso legislativo y estas deben ser observadas y reconocidas por todos los miembros de la colectividad a quienes va dirigida, independientemente de lo que quieran o no.

Para García Maynez “su origen no esta en el albedrío de los particulares, sino en la voluntad de un sujeto diferente, las normas jurídicas poseen una

¹⁰ Idem

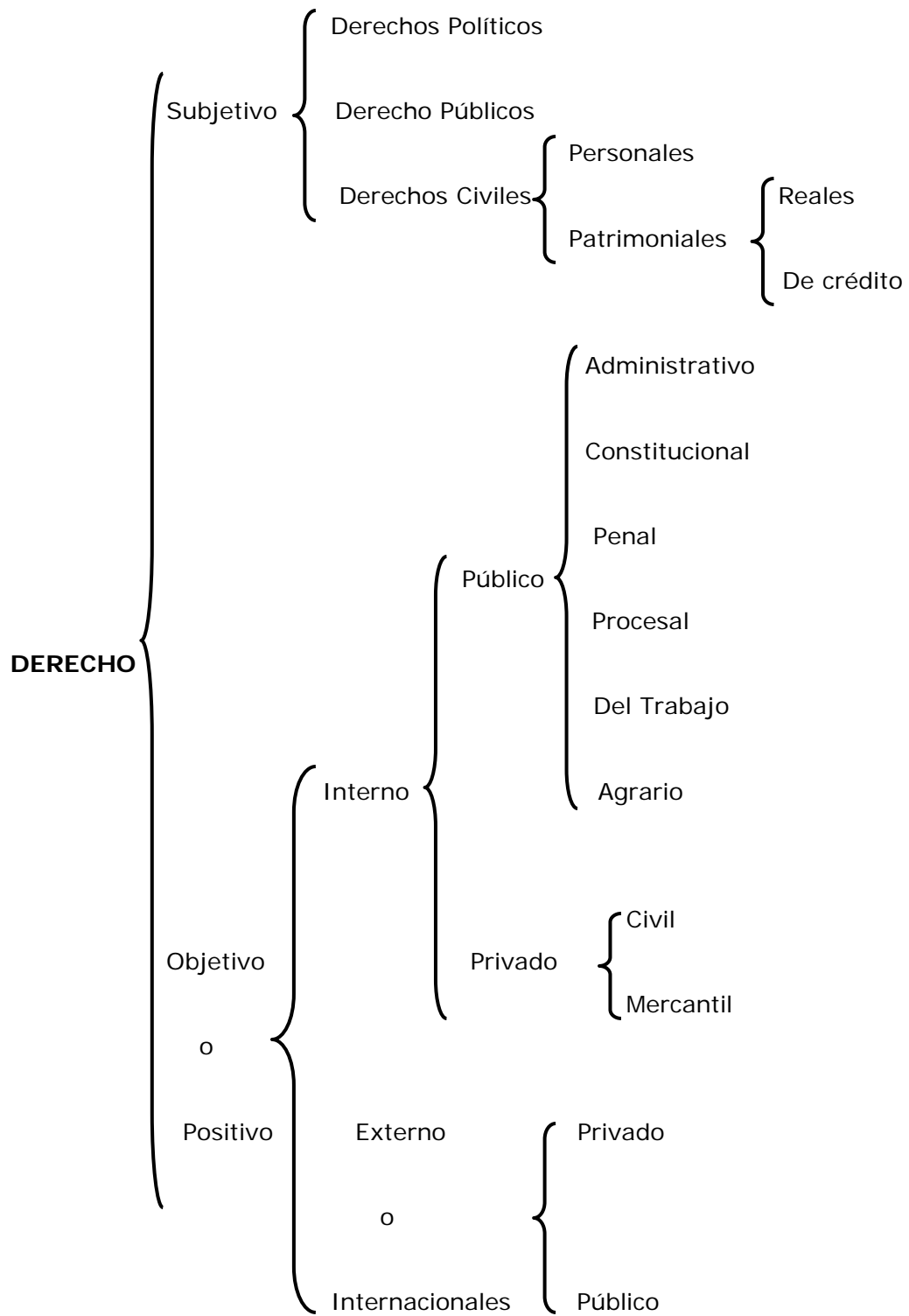
pretensión de validez absoluta, independiente de la opinión de los destinatarios".¹¹

1.3. CLASIFICACIÓN DEL DERECHO

Las normas jurídicas tienen como finalidad regir la conducta de los individuos; las normas de derecho varían, según la especie de hechos que rigen. Para facilitar su mejor conocimiento, es necesario agrupar las diversas normas jurídicas, clasificándolas según su criterio, para facilitar la mejor comprensión de esta ciencia.

Las clasificaciones del derecho resultan incompletas; ya que escapan a ellas grupos de normas y, en otras normas que por su semejanza pudieran agruparse en una misma rama, por diversas razones es necesario catalogarlas en ramas distintas.

¹¹ Ibidem. Supra (6). P. 30



DERECHO SUBJETIVO.- Se llama así ya que son facultades que pertenecen al sujeto en relación con los individuos con quienes conviven. Ahora bien, todas estas facultades le son reconocidas y protegidas al individuo por la ley.

Según Efraín Moto Salazar "Es un conjunto de facultades reconocidas a los individuos por la ley, para realizar determinados actos en satisfacción de sus propios intereses. El derecho subjetivo es un poder, porque el individuo está en posibilidad, apoyado por la ley, de ejercerlo (su derecho) sobre los demás hombres, obligándolos a respetarlo, la ley reconociendo justo dicho derecho, lo apoya prestando su garantía para que los individuos puedan realizar la finalidad que mediante él se proponen alcanzar, y que no es otra cosa que la satisfacción de sus legítimos intereses".¹²

Este es la norma que permite o prohíbe.

DERECHO OBJETIVO.- Es el conjunto de normas jurídicas, las leyes u ordenamientos que rigen la conducta de los individuos cuando establecen relaciones entre sí, o bien con el gobierno del estado. "El conjunto de leyes que rigen las relaciones de los individuos entre sí, de los individuos con el estado, de este con aquellos y de los estados entre sí".¹³

Este se presenta como una disposición o conjunto de disposiciones que garantizan la facultad. El permiso derivado de la norma.

DERECHO SUBJETIVO POLÍTICO.- Son los que tienen los individuos cuando actúan en calidad de ciudadanos, miembros de un estado. Son más restringidos que los públicos, puesto que es necesario para poseerlos ser nacional de un estado y ciudadano del mismo, lo que implica determinadas restricciones, relativas a la edad, sexo, etc.

¹² MOTO Salazar, Efraín. Op. Cit. Supra (3) P. 15

¹³ Idem.

DERECHO SUBJETIVO PÚBLICO.- Son los que tiene el hombre por el solo hecho de serlo, sin tomar en cuenta su sexo, edad o nacionalidad, basta el hecho de ser hombre para convertirse en titular de estos derechos.

DERECHO SUBJETIVO CIVIL.- Son también llamados privados, son los que tienen los individuos en sus relaciones de carácter privado.

DERECHOS PERSONALES.- Son los que se relacionan directamente con la persona misma y que le están íntimamente unidos; se llaman también personalísimos. Son inherentes al sujeto, esto quiere decir que el sujeto no puede desprenderse de ellos, que por su naturaleza están unidos a él, y que no son transmisibles. ¹⁴

DERECHOS PATRIMONIALES.- Tienen un contenido de carácter económico; es decir, estimable en dinero son enajenables y transmisibles.

DERECHOS REALES.- Son los que conceden a su titular un poder directo e inmediato sobre la cosa materia del derecho, y que dicho poder se ejerce con exclusión de todos los demás individuos que no son titulares del mismo. "son los que tienen una o varias personas sobre un bien, y que traen, para quienes no son titulares de dichos derechos, la obligación de abstenerse de perturbar al titular en el goce de los mismos". ¹⁵

DERECHOS DE CRÉDITO.- Son los que tienen como origen una relación inmediata entre dos personas. La facultad que tiene una persona llamada acreedor para exigir a otra llamada deudor el pago de una prestación o la realización de un hecho positivo o negativo.

¹⁴ Ibidem. Supra (3) P. 16

¹⁵ Idem

DERECHO INTERNO.- Son normas de derecho que se elaboran para regir los actos de los individuos, cuando aquellos se realizan dentro del territorio del Estado.

DERECHO EXTERNO.- Son normas jurídicas que rigen las relaciones de México con otros países, ya sea en tiempo de paz o de guerra.

DERECHO PÚBLICO.- Es la rama del derecho que rige la organización del estado, la constitución del gobierno, las relaciones de estado con los particulares y de estos con aquel. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones del estado, como ente soberano, con los ciudadanos o con otros estados.

DERECHO PRIVADO.- Se ocupa de regir las relaciones de los particulares entre sí. Es el conjunto de disposiciones de los particulares entre sí.

DERECHO ADMINISTRATIVO.- Es el conjunto de normas, reglas o disposiciones que rigen la organización del poder administrativo (ejecutivo) y la forma de hacer promociones ante dicho poder. Y tiene por objeto específico la administración pública.

DERECHO CONSTITUCIONAL.- Es el conjunto de normas relativas a la estructura fundamental del estado, a las funciones de sus órganos y a las relaciones de éstos entre sí y con los particulares. Rigen la organización del estado; la constitución del gobierno del mismo; las relaciones de los diversos poderes entre sí y la organización y funcionamiento del poder legislativo.

DERECHO PENAL.- Es el conjunto de disposiciones que se aplican a los delincuentes, por la comisión de algún delito. Para el criminalista Eugenio Cuello Calón lo define como el "conjunto de normas que determinan los delitos, las penas que el estado impone a los delincuentes y las medidas de seguridad que el mismo establece para la prevención de la criminalidad"

DERECHO PROCESAL.- Son las disposiciones que rigen la organización del poder judicial y la forma de hacer promociones ante el mismo poder. Es la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en su caso necesario, ordenen que se haga efectiva.

DERECHO DEL TRABAJO.- Conjunto de normas que rigen las relaciones de los particulares cuando estos actúan como patrones o trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.

DERECHO AGRARIO.- Conjunto de normas que rigen la solución de los problemas derivados del reparto e inafectabilidad de tierras y aguas y de su dotación a los núcleos de población.

DERECHO CIVIL.- Es el conjunto de disposiciones que rigen a las relaciones privadas de los particulares entre sí. Según Eduardo García Maynez “determina las consecuencias de los principales hechos y actos de la vida humana (nacimiento, matrimonio) y la situación jurídica del ser humano en relación a sus semejantes (capacidad civil, deudas y créditos) o en relación con las cosas (propiedad, usufructo, etc.)”.¹⁶

DERECHO MERCANTIL.- Es la rama del derecho que estudia los preceptos que regulan el comercio y las actividades asimiladas a él, y las relaciones jurídicas que se derivan de esas normas. Rigen a los particulares cuando estos tienen el carácter de comerciantes o celebran actos de comercio.

DERECHO CANÓNICO O ECLESIAÍSTICO.- Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la organización, las actividades y la administración de la iglesia.

¹⁶ GARCÍA Maynez, Eduardo. Op. Cit. Supra (6) P. 434

DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO.- Es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los diversos estados entre sí, en tiempo de paz o de guerra, señalando sus derechos y deberes recíprocos.

DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.- Es el conjunto de normas que indican en que forma deben resolverse, en materia privada, los problemas de aplicación que derivan de la pluralidad de legislaciones. Regulan a los particulares o sus bienes cuando, siendo nacionales de un Estado, se encuentran en territorio de otro Estado.

1.4. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA LEY

La ley es la “norma jurídica obligatoria y general dictada por legitimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines”.

Savigny la define como “el derecho positivo traducido por la lengua con caracteres visibles y revestidos de una autoridad absoluta”, considerándola como una de los atributos más notables del poder supremo del estado”.¹⁷

La ley constituye la igualdad, la libertad de todos aquellos que pertenecen al mismo orden jurídico y que, en consecuencia, quedan obligados a observarla, precisamente porque la ley constituye el registro de sus voluntades.

La ley es una norma racional, no arbitraria ni caprichosa; encaminada al bien general, no al provecho exclusivo de una persona o de un grupo determinado de personas, más o menos amplio; y dictada por autoridad legítima, no por un poder incompetente.

¹⁷ DE PINA, Rafael y otro. Diccionario de Derecho. 16ª ed. Ed. Porrúa. México, 1989. P. 20

La ley es el tipo de norma jurídica dictada por el poder público; tiene como finalidad el encauzamiento de la actividad social hacia el bien común, además se redacta, generalmente a manera de fórmulas o sentencias breves que facilitan su conocimiento y aplicación.

En México la ley, nace del ejercicio de la función legislativa, encomendada al poder legislativo (Congreso de la Unión). El conjunto de leyes es un país forman el derecho escrito de ese país.

El jurista Julien Bonecase; sostiene que la ley tiene dos significados uno estricto y otro amplio siendo el estricto una regla de derecho directamente emanada del poder legislativo con aprobación y sanción del poder legislativo, mediante la promulgación respectiva, y en sentido amplio es una regla abstracta y obligatoria de conducta, de naturaleza general y permanente que se refiere a un número indefinido de personas, actos o de hechos, con aplicación durante un tiempo indefinido y dotada del carácter coercitivo del derecho.

Francisco Geny define a su vez a la Ley como una regla jurídica general con carácter obligatorio, elaborada regularmente por una autoridad socialmente instituida y competente para desarrollar la función legislativa.

En los dos supuestos anteriores se puede observar que la Ley necesariamente debe ser instituida por un poder público mediante un proceso legislativo, el cual conlleva 6 etapas: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciativa de vigencia; siendo dos los poderes que intervienen en nuestro país para la elaboración de leyes federales; el poder legislativo y el poder ejecutivo.

Para Efraín Moto Salazar "la ley es la norma de derecho dictada, promulgada y sancionada por la autoridad pública, aún sin el consentimiento de los

individuos, tiene como finalidad el encauzamiento de la actividad social hacia el bien común".¹⁸

La Ley tiene los siguientes caracteres:

- a) Es una norma jurídica.- Es un mandato, una regla que rige la vida social; pero dicha regla es una parte del derecho; es el derecho mismo convertido en mandato.
- b) Emanada del poder público, quien la dicta, la promulga y la sanciona.- Es quien la establece a través del órgano adecuado que, es el poder legislativo. Es este poder quien elabora la ley y toca al poder ejecutivo promulgarla, ordenando que se le de su debido cumplimiento.

Aunque en ocasiones el poder ejecutivo, representado por el presidente de la república, en uso de facultades extraordinarias que le concede el legislativo, puede dictar la ley. Las normas emanadas del ejecutivo tiene la misma fuerza que toda ley, llamándose entonces decretos.

En México, entes políticos de menor categoría pueden dictar la ley, como ejecutivos locales o presidentes municipales.

También uno de los rasgos de la ley es la sanción, toda norma jurídica debe ser obligatoria, pues de no serlo perdería su carácter. La sanción distingue a la norma jurídica de las otras normas de carácter social que también existen. La sanción es el medio coactivo de que se vale la autoridad para imponer la norma; es decir, para hacerla obligatoria.

- c) Tiene como finalidad la realización del bien común, la ley se justifica por su fin social, dicho fin no es otro que el bien de la comunidad, o por lo menos de la mayoría.

¹⁸ MOTO Salazar, Efraín. Op. Cit. Supra (3). pp. 12 y 43.

También existen otros caracteres que los tratadistas atribuyen a la ley:

- a) La Generalidad.- Equivale a aplicabilidad a cuantas personas se encuentren en un supuesto determinado. La ley no mira al individuo sino a la comunidad, ya que el objeto de la ley es regir la conducta humana, pero no considerándola como una actividad aislada, sino como una conexión con otras, de modo general.. Ya que sus disposiciones aplicables no se refieren a determinadas personas o actos en particular, sino a un número indeterminado e indefinido de actos y de personas, puesto que todo sujeto al caer dentro del supuesto jurídico queda sujeto al orden general de la ley.

- b) Obligatoriedad.- La ley debe ser obligatoria y sancionada por la fuerza que administra el estado ya que sino lo fueran perderían su naturaleza coercitiva y pasarían hacer simples enunciados y como la sanción hace obligatoria la norma legal esta no puede existir sin aquella, en este sentido el derecho llama a la autoridad respectiva para obligar el cumplimiento de la norma y castigar en caso contrario al infractor con la sanción establecida. El carácter obligatorio de la ley se deriva del interés social que existe en su acatamiento.

- c) La Irretroactividad.- El pasado no es objeto de la actividad del legislador, sino del historiador, este principio es admitido como general; pero tiene sus excepciones. El código Civil para el D.F. en su artículo 5 dispone de acuerdo con el artículo 14 constitucional, que a ninguna, ni disposición gubernativa se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. La interpretación de este precepto permite concluir que la retroactividad puede tener efecto cuando no exista perjuicio para persona alguna.

d) La Abstracción.- La ley es abstracta; ya que una vez expedida la ley, podrán o no presentarse casos que realicen el supuesto de la misma, pero se podrá aplicar la consecuencia en el momento en que se opere o realice, es decir la ley debe expresarse en términos abstractos, para aplicarse a caso concretos, de los cuales, el número, el legislador no puede prever, lo cual le obliga a hacer abstracciones de ellos.

CAPÍTULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE TRABAJO

2.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

2.3. EL DERECHO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS

2.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.5. FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.6. CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DEL DERECHOS DEL TRABAJO

2.7. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA

2.8. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO GARANTÍA DE LOS TRABAJADORES

2.9. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO IMPULSOR DE OBLIGACIONES DE PATRONES.

CAPÍTULO SEGUNDO

EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE TRABAJO

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, se afirma y no sin razón, que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, no obstante es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

En la época antigua fue objeto de desprecio de la sociedad, ya que se consideraba como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como bestias o cosas.

Durante el régimen corporativo en la edad media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y se transmitía a los hijos, haciéndose acreedor en muchas ocasiones a enérgicas sanciones cuando intentaba romper el vínculo heredado.

El 12 de marzo de 1776 con el edicto de Turgot, que pone fin al sistema corporativo en Francia se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre. Posteriormente en las declaraciones francesas y mexicanas (Apatzingan 1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía y que se le mide con el reloj. Para este autor el trabajo enajena al hombre; este no puede hacer lo que

quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la "explotación del hombre por el mismo hombre".

En la declaración de los derechos sociales del tratado de Versalles (1919) se afirma que "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la carta de la organización de los estados americanos, aprobada en la novena conferencia internacional americana celebrada en Bogotá en 1948.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo tercero consagra este mismo principio al establecer "el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Al hacer análisis de este precepto encontramos:

1.- El trabajo es un derecho y un deber social, esto es, el hombre en la sociedad le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad espera de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber, pero en el reverso de una obligación, el hombre tiene derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar; de ahí que el artículo 123 constitucional nos habla del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

2.- El trabajo no es artículo de comercio. El hombre es un instrumento para acumular riqueza, esta idea ataca a su dignidad. Ya que el hombre es mucho más importante que las herramientas y que las máquinas, que están puestas a su servicio, para que este les de creación y pueda realizarse efectivamente.

3.- El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Esta idea se consagra en el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo que dice "no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la industria o comercio que se le acomode siendo lícito".

Cada hombre tiene libertad para seleccionar el trabajo que quiera, que le satisfaga, ya que es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo ninguno por y durante la prestación de su trabajo; tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para sí. El artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, impone al patrón como obligación la de "guardar al trabajador la debida consideración".

4.- El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, este es el objetivo para todo hombre, lograr un nivel decoroso para él y su familia.

Así se puede definir al trabajo como "actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado".

Ahora bien, el origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín Trabs, Trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos por que siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo, otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

El diccionario de la real academia española en una de sus acepciones define el trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8vo. Conceptúa al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

De lo anterior se desprende:

- a) Todo trabajo requiere un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene la finalidad de creador de satisfactores.
- b) El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes a la actividad de estos relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo, solamente el hombre es capaz de trabajar, el trabajo esta adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre.

También de este artículo se pueden distinguir los siguientes elementos:

- a) Actividad Humana.- Comprende no solo el dinamismo o movimiento sino también la pasividad o la inmovilidad.
- b) Trabajo Material o Intelectual.- Ya que es su aspecto intelectual es una actividad de carácter psíquico que es un sentir de pensar o un querer y una material que es un aspecto físico, con movimientos o actos del sentir o pensar.
- c) El Trabajo debe ser libre.- El autor Roberto Muñoz Ramón dice que “la libertad en el ejercicio de la actividad laboral se manifiesta en 3 dimensiones: Libertad del hombre para escoger el trabajo, la libertad durante la prestación del servicio y la libertad para dejar de seguir prestando el servicio en cualquier momento.”¹

¹ MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. t. II. Ed. Porrúa. México. 1976. P. 6

- d) El trabajo debe ser por cuenta ajena.- Esto es que "los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta de quien la ejecuta y por otra parte en que los riesgos de esa actividad laboral recaen sobre las personas beneficiarias de esos productos". ² Esto es que el patrón se beneficia de los servicios de la actividad se atribuyen a una persona distinta y en lo que se refiere a los riesgos quiere decir que la Ley Federal del Trabajo dice que recae sobre aquel que se trabaja, conforme a los artículo 58, 106 y 473 de la LFT.
- e) El Trabajo es subordinado.- Este elemento es muy importante, ya que la Ley Federal del Trabajo se refería anteriormente como una dirección y dependencia, siendo estos durante muchos años conceptos distintos, en 1944 se empezó a considerar como sinónimos con el significado de subordinación y dicen que para encontrarnos con la subordinación jurídica no es necesaria la subordinación técnica ni económica, ni que es necesario que se desarrolle el trabajo dentro del local de la empresa, en un horario determinado, ya que todos estos son indicios de que estamos frente a un trabajo prestado de forma subordinada.
- f) El trabajo produce beneficio.- Se refiere a un profundo sentido de producir bienes y servicios que satisfagan necesidades de los seres humanos y este es el motivo del cual se trabaja.
- g) Personal.- La Ley Federal del Trabajo dice que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, esto es, que el trabajo debe ser prestado por la persona misma que es el trabajador.
- h) Lícito.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 4 dispone que no se podrá impedir a ninguna persona que se dedique al trabajo que se

² MUÑOZ Ramón, Roberto. Op. Cit. Supra (19) P. 6

acomode siendo lícito, esto es que no es contrario a derecho o a las leyes.

- i) El trabajo debe ser remunerado.- es decir que el trabajador debe de recibir a cambio una remuneración, un pago.

2.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para algunos el derecho al trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico, para otros, es consecuencia del origen de la sociedad y de las formas más sutiles de explotación.

El derecho al trabajo ha estado marcado por la historia como en todas nuestras constituciones, a partir de 1824, consigna en las garantías individuales este derecho. La constitución de 1857 reproduce la fórmula de Francia 1789 que consagra el derecho de todo individuo para dedicarse a la actividad y oficio, profesión o comercio que le acomode, sin más limite que su licitud. En 1978 el Ejecutivo Federal propuso al constituyente permanente, la modificación del primer párrafo al artículo 123, para reconocer que "todas persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia, es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con mira a la actuación de la justicia social, en las relaciones laborales, como ciencia articulada en un sistema de conocimiento orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

También se puede definir como un conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y objetivas destinadas a regular tres aspectos:

1.- Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero-patronales.

2.- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

3.- Los órganos de clase, obreros y patronales sus características, requisitos y personalidad.

Para algunos autores el derecho del trabajo "es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".

Para Roberto Muñoz Ramón la desventaja de denominar al derecho del trabajo "reside en que el termino trabajo es muy amplio y que por lo tanto abarca cualquier forma de su desarrollo" ³

Esto es que abarca al trabajo subordinado y al libre o independiente y que solamente el trabajo subordinado queda bajo la regulación de esta rama jurídica ya que dice que el derecho del trabajo no es la suma completa de normas jurídicas que regula el trabajo humano y si las normas jurídicas que regulan el trabajo subordinado o dependiente.

Jesús Castoreña define: "conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición del asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".

Para Trueba Urbina el "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana".

³ Idem.

Para Néstor de Buen “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.

Para Mario de la Cueva dice que el Derecho del Trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”, naturalmente para entender este concepto se hace preciso conocer con exactitud que es la justicia social y la fórmula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción.

El derecho del trabajo es un derecho imperativo es decir que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones imponiendo sanciones por sus violaciones.

Considero, sin desconocer el carácter que señala el maestro de la Cueva que su alcance es más extenso, que va más allá del trabajador, al no normar también los derechos y garantías patronales, organismos jurisdiccionales e incluso protege intereses y derechos de la sociedad en su conjunto.

2.3. EL DERECHO DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS

En una forma u otra el derecho del trabajo se relaciona con diversos ordenamientos legales.

Se vincula en primer término con el **Derecho Constitucional** de la cual deriva, pues tiene su origen es el artículo 123 apartado “A”. Existe en esta disciplina con el laboral una íntima vinculación, al grado que de la Cueva denomina ocasionalmente a la disciplina como “Garantías Sociales” y agrega que el derecho del trabajo es un género que se integra con dos especies de

garantías: “las específicas de la clase trabajadora como unidad, asociación profesional, derecho de huelga, contrato colectivo, etc. Y las que corresponden propiamente al trabajador como ser humano además juega entonces a la inversa de cómo suele jugar en otras disciplinas, o sea, no como meta sino como punto de arranque”.

Se relaciona con el **Derecho Civil** con esta el derecho del trabajo precisa del apoyo de la doctrina y de la ley civil para subsistir. Para Juan Menéndez-Pidal “primeramente puede vérselo íntimamente relacionado con el derecho civil, del cual hubieron de desprenderse muchas, pero no todas de sus instituciones así como en cuanto éste pueda ser supletorio del derecho social”

Para Cavazos Flores “Efectivamente el derecho del trabajo nació del seno del derecho civil y por mucho tiempo el “contrato” de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común” “con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el derecho civil que lo regía quedó únicamente como supletorio”⁴

El Derecho civil tiene una protección hacia las clases económicamente débiles, tiene que ver con los contratos individuales y colectivos de trabajo; con la capacidad de las partes; consentimiento, objeto y causa; actos jurídicos en general, capacidad de mujeres y menores; contratos especiales: servicio doméstico, profesionales, al orden sucesorio, etc.

Aunque hay que aclarar, que lo que es común son los temas, pero no necesariamente el tratamiento que se les da.

Con el **Derecho Mercantil** régimen jurídico del trabajo a través de la historia (esclavitud, servidumbre, etc.). La extensión del derecho del trabajo es siempre, en perjuicio de las relaciones civiles o mercantiles, que vino a cerrar

⁴ CAVAZOS Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. 1ª ed. Ed. IUS. México. 1972. P. 28

una fórmula perniciosa de fraude a la ley, en la cual se intentaba eludir las responsabilidades laborales.

Hoy en día el derecho del trabajo esta superando las disposiciones mercantiles del sujeto dador de trabajo, para entender que éste, la empresa puede estar constituido por la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios a que se refiere el artículo 16 y que después, al tratar de los sujetos de la relación laboral.

Esta relacionado con esta disciplina en cuanto a instituciones y figuras jurídicas como empresa, empresario, comisionista, agentes de comercio y otras figuras reguladas por dicha legislación, aunque con diversa connotación.

Con el **Derecho Internacional Público** con las convenciones internacionales plurilaterales y tratados bilaterales sobre el trabajo. El OIT, constituye la consagración de la preocupación de los pueblos por dar a las relaciones laborales, un nivel universal adecuado, algunas de las reformas más importantes introducidas en la legislación laboral mexicana son con respecto al trabajo de las mujeres y menores que han sido el resultado de compromisos internacionales asumidos por México. El artículo 3 que atribuye al trabajo la condición de un derecho y un deber social, deriva de la carta de Bogotá de 1948, que México suscribió. El artículo 133 constitucional constituye un acceso para las fuentes del derecho laboral de origen internacional.

Con el **Derecho Internacional Privado** en cuanto a los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboran en el territorio nacional.

Con el **Derecho Administrativo** que incluso ha propiciado lo que se conoce con el nombre de derecho administrativo del trabajo. Además reglamenta ciertas clases de trabajo como los trabajadores al servicio del estado,

organismos administrativos del trabajo, organismos de previsión y seguros sociales.

Esta relación es estrecha ya que en otra épocas se llegó a concebir el derecho del trabajo como una parte del derecho administrativo su relación deriva, ya que todos los órganos de control creados por la ley eran para vigilar el cumplimiento de las normas laborales tienen el carácter administrativo e inclusive así ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos en que la ley les atribuye la facultad de registrar a los sindicatos o para recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

Con el **Derecho Fiscal** en todo lo relacionado en impuestos, derechos y contribuciones de carácter fiscal en relación con el trabajo.

Con el **Derecho Penal** por las sanciones por faltas cometidas en el trabajo, derecho penal laboral, delitos laborales, además el derecho laboral contiene normas penales denominado “responsabilidades y sanciones”.

Con el **Derecho Procesal** por los conflictos individuales de trabajo, conflictos colectivos, jurisdicción laboral, etc.

Con el **Procesal Civil y Administrativo** hay vinculación importante, aun cuando se trate de sistemas con diferencias notables, lo cierto es que esto es necesario para la supletoriedad, con las salvedades necesarias.

Con la **Política Social** donde Heyde dice que es “conjunto de tendencias y medidas sistemáticas, cuyo objeto es regular las relaciones de las clases y estamentos entre sí, y respecto a los poderes públicos, según ciertas ideas estimativas, especialmente la equidad”⁵

⁵ DE BUEN Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. t. I. 14ª ed. Ed. Porrúa. México. 2001 P. 45

Con la **Psicología** ya que tiene por fin la aplicación conjunta de algunas determinadas ciencias biológicas y de la ingeniería para lograr la adaptación del hombre a su trabajo y viceversa, con el propósito de aumentar el rendimiento del trabajador y contribuir a su bienestar personal.

Con las **Ciencias Sociales y Económicas** pues no puede ser ajeno el derecho laboral a la situación social y económica del lugar donde rige.

Con la **Ciencia Médica** en todo lo referente a la salud de los trabajadores, las referentes a la higiene de los centros de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes del trabajo.

Con otras ciencias como la Economía Política, Economía Social o ciencia de la Justicia Social, con la Previsión Social, Sociología, con la Seguridad Social, etc.

2.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Se le llama naturaleza jurídica del derecho del trabajo a la labor de ubicar a la materia dentro de la clasificación del derecho y en particular, podemos decir, que el derecho del trabajo pertenece a un tercer género que es el derecho social.

Los autores Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega opinan: "Determinar la naturaleza Jurídica es establecer los conocimientos preliminares de una determinada disciplina y de ubicar su naturaleza a la materia jurídica que la inquieta. Determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es un problema de clasificación y por tanto, compete a la ciencia del derecho. La naturaleza jurídica del derecho del trabajo se encuentra inmersa en la garantía social del artículo 123 apartado A de la Constitución" ⁶.

⁶ RAMOS, Eusebio y otra. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1ª ed. Ed. Pac. México, 1986 pp. 15 y 16

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

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

El derecho Mexicano del trabajo y de la previsión social, lo hemos expresado repetidamente, no existió entre nosotros antes de la revolución constitucionalista de 1913, nació en los campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán. Por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia como derecho constitucional, como una nueva decisión jurídica fundamental de un pueblo en lucha por un mínimo de justicia social; y de ahí también que desde su origen fuera un estatuto socialmente diverso del derecho privado, pues en tanto este se ocupa de las relaciones patrimoniales, los derechos del trabajo y de la previsión social se proponen a asegurar una existencia decorosa al trabajador y a su familia.

Como principio fundamental de nuestro orden jurídico la declaración de derechos sociales representan en la constitución uno de los mayores anhelos del pueblo, o con mejor expresión, la base de todos los ideales y de todas las ilusiones humanas, porque solo aquél que tienen asegurada su existencia

presente y futura, puede hacer uso pleno de su libertad y determinar la ruta que asegura en la historia”⁷.

Y sigue diciendo el mismo autor que “la naturaleza del derecho del trabajo, la conclusión general de lo expuesto, el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como un estatuto que la clase trabajadora impuso en la constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios, un estatuto de y para el trabajador”⁸.

2.5. FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo ha nacido como una necesidad impuesta por las condiciones imperantes en los centros industriales en los que los hombres, mujeres y niños eran sometidos a condiciones de trabajo inhumanas, con jornadas agotadoras y salarios insuficientes. La posibilidad de trabajo depende de la voluntad del patrono que contrata sus servicios de ahí la intervención del legislador para garantizar una relativa estabilidad de empleo, protección contra enfermedades, etc. Teniendo como finalidad la organización y funcionamiento de las corporaciones de trabajadores, y con ello, intervenir en la formación y complemento de las relaciones tanto individuales, como colectivas del trabajo, así como la regulación de las condiciones del trabajo acorde a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Mario De La Cueva nos habla de dos puntos:

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. II 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1991. pp. 29 y 30

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Supra (25) P. 85

- a) "Una finalidad inmediata, dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezca un vivir que se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores, jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas mínimas.

- b) Una Finalidad mediata, pertenece al mañana, a la utopía, pero ninguna puede realizarse por sí sola, sino que esta vez de los hombres, el pueblo que influya en la legislación." ⁹

También nos dice que "el fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social" ¹⁰ esto es porque todo ordenamiento jurídico tiene como fin la justicia social, es decir, la armonía de las relaciones obrero-patronales y la proporcional distribución de los bienes producidos por estas relaciones, esto es, alcanzar los principios de preeminencia, dignidad, vitalidad, libertad, dotación, igualdad, nivelación, producción, protección y participación. Proporcionar al trabajador la protección necesaria para su desarrollo laboral, es decir, que lleva un equilibrio e igualdad entre patrón-trabajador, protegiendo a este último. Protege la tutela de los trabajadores.

2.6. CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con el nacimiento de la nueva Ley Federal del Trabajo se han presentado diversos criterios, que afirman que la Ley es proteccionista de la clase trabajadora, esto es que es un derecho de clase; si bien es cierto que protege al trabajador otorgándoles derechos, pero también lo obliga a regirse por lo

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. I 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1991. pp. 85 a 87

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Supra (27). P. 108.

dispuesto en dicha ley, así como también dispone deberes y obligaciones que hasta cierto punto son garantías para el patrón, circunstancia que da la ley laboral.

Fue creada por una necesidad apremiante de las relaciones humanas que existían anteriormente, donde se realizaba un trabajo, inhumano y sin remuneración debida. Por esto existe la ley laboral, para regular la relación entre la parte patronal y la trabajadora como mera necesidad social y de armonía humana.

Así podemos agregar que el respeto mutuo de derecho, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos constituyen los elementos indispensables de un moderno derecho del trabajo que debe buscar sobre todas las cosas la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción.

Es importante saber las características del derecho del trabajo, ya que son conocimientos básicos que nos hacen entender la esencia de esta materia del derecho del trabajo. En México estas, atienden a toda historia y evolución del derecho del trabajo y Néstor de Buen señala:

- “1.- El Derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora.
- 2.- El Derecho del trabajo como un derecho en expansión.
- 3.- El Derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.
- 4.- El Derecho del trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores.
- 5.- El Derecho del trabajo; derecho irrenunciable e imperativo.
- 6.- La teoría de que el derecho del trabajo es derecho reivindicatorio del proletariado.
- 7.- Como un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas.

8.- El Derecho del trabajo es un derecho unitario compuesto por varias partes.

9.- El Derecho del trabajo es derecho inconcluso.

10.- Carácter humanista.

11.- Carácter Prospectico.

12.- Carácter Sociográfico.

13.- Carácter Dinámico”.

De todo esto se puede decir que el derecho del trabajo debe ser contemplado en relación a cada sistema jurídico determinado, ya que el derecho del trabajo México es un derecho tutelar de los trabajadores a nivel individual y no en carácter colectivo ni procesal, que funciona sobre la base de un mínimo de Garantías susceptibles de ser mejoradas por los contratos pero también limitados a su máximo.

La importancia radica en el hombre y su actividad productiva que causa relaciones humanas cotidianas, regulares, indispensables y siempre difíciles, ya que hasta incluso la historia del trabajo humano como actividad aplicada a la utilidad y su formación como sistema normativo.

Es importante este por que refleja a la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige.

Defender el derecho del trabajo es sostener los derechos de los trabajadores y esta defensa constituye la esperanza de las mayorías.

El derecho laboral contiene su propio dinamismo, para su modificación, debe adecuarse a la realidad sin vulnerar su esencia o su núcleo y con las mismas expresiones de su envoltura, ya que plantea en los últimos años importantes y profundos cuestionamientos cuyas respuestas no pueden apoyarse en caprichos o exigencia de interés de minorías.

El derecho del trabajo debe atender y remediar no solo a normar los requerimientos esenciales de la mayoría social pues en todos los países del mundo los trabajadores constituye las grandes mayorías sociales, salvo los niños, incapaces y retirados, todos somos en una forma u otra trabajadores y patronos e incluso ambos.

Mientras mayor sea la comprensión armónica y solidaridad entre los dos factores de la producción en un país este lograra mayores niveles de avance y justicia social e institucional. También es importante si tomamos en cuenta que cada año en México cerca de un millón de personas se incorporaron a la fuerza del trabajo mientras que la otra parte crece el índice de desempleo.

Actualmente es un época y una era con toda clase de contradicciones, y el trabajo del hombre no puede estar aislado, si es parte de un todo que es el derecho y este no puede ser inmóvil, ya que la inmovilidad es el enemigo principal para exterminar al mundo jurídico al volverlo obsoleto, sin razón de ser.

El derecho del trabajo debe conservar su razón histórica y su esencia humanista, elementos para sobrevivir y proyectarse, pero debe programar su futuro normativo antes de que las circunstancias lo absorban o se adelanten provocando el desfase entre la realidad y el derecho positivo.

2.7. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA

El maestro Trueba Urbina señala que “en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 constitucional son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar

cierto bienestar social, en función niveladora”¹¹ en contra de este comentario, surgen otras que afirman que aceptar esta tesis proteccionista es negar la fuerza de los trabajadores, que es admitir que tales normas del derecho laboral han sido dación graciosa del estado.

Tanto Mario de la Cueva afirma que el derecho laboral en cambio, dice que el derecho colectivo del trabajo no es un regalo, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital y que aceptar la tesis proteccionista, es intentar imponer una tutela a los trabajadores que no necesitan, ya que tienen la fuerza suficiente para enfrentarse en igualdad con el capital, afirmando que el capital es quien necesita la ayuda del estado, siguiendo a Marx..

En si la norma protectora será suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que esta en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente.

Aunque no cabe duda en que la mayoría de los casos el trabajador enfrenta sus fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo, es más sino existiera esta protección, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios bajísimos, sin descanso, ni nada y es por eso que las normas del trabajo, partiendo de estas enormes diferencias entre las partes, crea un sistema de mínimos y máximos siempre favorables al trabajador, llevando su espíritu protector.

El proteccionismo ha creado un equilibrio, aunque han sufrido las normas del trabajo ya que suelen ser el resultado de luchas sociales.

¹¹ TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª ed. Ed. Porrúa. México, 1977. P. 118

Aunque autores afirman que no necesitan esta protección, ni un tutor sino que por sí mismos pueden imponer sus condiciones tal y como lo han venido haciendo.

2.8 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO GARANTÍA DE LOS TRABAJADORES

Es importante señalar que este no está muy claro dentro del artículo 123 constitucional, ya que en sí el derecho del trabajo en este artículo representa y constituye un mínimo de garantías para los trabajadores.

El derecho del trabajo son los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizarán a los trabajadores en la constitución política y en la ley del trabajo.

Partiendo de esto se puede decir que la parte nuclear de la ley del trabajo es el mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores y se podría decir que es un segundo mínimo constitucional porque la constitución es la norma suprema que es intocable para las restantes fuentes del país por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emerjan de ellas.

Así que este artículo y la ley reglamentaria tan solo son la base, el punto de partida, lo mínimo a contener dentro de las prestaciones, este ha sido merecido por su importancia en la nueva ley en su artículo 56 donde menciona que "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley.."

Aunque también existen beneficios a favor de los trabajadores que no podrán ser objeto de mejora, como en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de la aportación para la vivienda.

Por ser garantía de los trabajadores en realidad en el artículo 123 constitucional se encuentran consignadas a los trabajadores, pero que deban ser tomados en cuenta en esta caracterización del derecho laboral, como derecho patronal para constituir sindicatos y asociaciones profesionales y para realizar paros.

La conclusión es que el derecho del trabajo es una garantía de los trabajadores, pues contiene en su artículo 123 constitucional y subsecuentemente en la Ley Federal del Trabajo las condiciones mínimas y máximas que el patrón debe ofrecer y dar a sus trabajadores, y aunque a veces pueda llegar a ser este limitante para la parte obrera, en realidad es un beneficio, ya que si este no existiera el patrón al ver la necesidad del trabajador, se aprovecharía en todo sentido de este dejándolo en las peores condiciones.

2.9. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO IMPULSOR DE OBLIGACIONES DE PATRONES.

El derecho del trabajo tiene por objeto establecer beneficios para los trabajadores, ya que la burguesía tiene reconocido sus derechos económicos a través de otros cuerpos jurídicos, como la protección del derecho de propiedad, las leyes mercantiles, etc., es por eso que el derecho del trabajo nace en favor de los trabajadores, que tiene por objeto fundamental la protección, para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción situando en un plano de igualdad a patrones y trabajadores.

Aunque también encontramos derechos para el capital, como el derecho patronal para organizar sindicatos y el derecho patronal al paro, y a nivel de Ley Reglamentaria hay disposiciones también favorecedoras de la clase empresarial, como las obligaciones de trabajadores, así como también en el reglamento interior del trabajo, donde las empresas pueden por que así lo

establece la Ley formular unilateralmente las normas de orden técnico y administrativo para la ejecución de los trabajos.

“La función del derecho es mantener la paz social, para ello debe poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligará sólo a la otra”¹²

Al hablar de fines del derecho del trabajo uno de ellos es la protección del hombre que trabaja, que consiste en la regulación de las condiciones de trabajo, acorde a las necesidades actuales y a sus aspiraciones.

Se dice que el fin supremo es el equilibrio de las partes, que hagan posible la convivencia humana. Ahora bien, ante los fenómenos sociales el derecho no vino a coordinar intereses sino a imponerse imperativamente y coactivamente, a la clase detentadora de los medio de producción, esto es, a la burguesía, para impedirle que siguiera explotando sin misericordia a los trabajadores y sus familias, y esto se logra imponiéndole obligaciones al capital.

Claro esta que el capital, cuenta con instrumentos; además de tener capacidad de asimilación y de adaptación a las nuevas circunstancias y a sus necesidades ha logrado participar en la creación de normas de trabajo. En el cual su fin no es obtener derechos mutuos, sino de obtener del patrón mejores prestaciones de trabajo.

El derecho mexicano del trabajo, su función es disminuir las diferencias entre patrón y trabajador, y esto se logrará mediante exigencias periódicas de los trabajadores a los patrones por la vía de la huelga y del contrato colectivo de trabajo.

¹² DE BUEN Lozano, Nestor. Op. Cit. Supra. (23) P. 64

La Ley del trabajo esta dirigida a la defensa de la energía del trabajo, considerada como el valor más alto en la escala social, así que las normas laborales consisten en el deber impuesto a los trabajadores de exigir respeto de sus derechos, siendo la única manera, exigiendo por parte del patrón el cumplimiento de sus obligaciones, para así lograr el tan anhelado equilibrio.

Es impulsor de obligaciones patronales, ya que el derecho laboral también tiene una función de vigilancia, donde se le impuso al Estado una intervención activa y permanente para vigilar y hacer cumplir incluso coactivamente, las normas sindicales por medio de la inspección del trabajo (artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo), sin contar que también hay sanciones del trabajo, que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas del trabajo.

La Ley Federal Del Trabajo faculta a trabajadores, patrones y a sus organizaciones para denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones de que tengan noticia.

Así tenemos que el derecho del trabajo es un impulsor de las obligaciones patronales, debido a que en primer lugar la ley protege al trabajador y la mejor manera para protegerlo es vigilando exhaustivamente y coactivamente la relación obrero-patronal haciendo cumplir con las obligaciones establecidas en la ley al patrón.

CAPÍTULO III

LA RELACIÓN LABORAL

3.1. CONCEPTO DE LA RELACIÓN LABORAL

3.2. INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

3.3.1. CLASIFICACIÓN DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

3.3.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

3.3.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

3.3.4. CONCEPTO DE PATRÓN

3.3.5. CONCEPTO DE INTERMEDIARIO

3.4. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.5. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.6. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.7. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO TERCERO

LA RELACIÓN LABORAL

3.1. CONCEPTO DE LA RELACIÓN LABORAL

Un punto de partida, es el acto o la causa que le dio origen, que es tal vez el más hondo, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo, ya que en sí el trabajador es el hombre que entrega su energía física e intelectual a la economía, y por lo tanto necesita su manto protector sobre el trabajo, que asegure su salud, su vida y le proporcione una existencia decorosa, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen, por tanto la relación de trabajo tuvo como propósito elevar el trabajo a la categoría de un valor en sí mismo independiente, y del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

Otra cuestión es que debe haber un acuerdo previo de voluntades, ya que sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o patrón no existiera esta, como ejemplo el artículo 5 constitucional que nos habla de la libertad de todo hombre al trabajo en donde el hombre como trabajador la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

Hoy en día el ajetreo de la sociedad ha crecido, y va creciendo, por lo que es necesario regular la conducta del ser humano en sus diversas conductas ante la sociedad. Mediante diversas legislaciones se ha regulado diversos aspectos de la conducta humana, es aquí donde nos damos cuenta que mediante la legislación laboral, se ha logrado regular aunque de manera precaria, las relaciones de trabajo que existen entre los trabajadores y patronos.

Unos autores opinan que esta es una cuestión fundamental y por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, y se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen.

La relación de trabajo puede ser colectiva o individual y puede estar supeditada a la celebración de un contrato de trabajo o supeditada dicha relación a la voluntad de las partes consistente en la aceptación recíproca de realizar el trabajo (por parte del trabajador), y de aceptar el trabajo realizado (por parte del patrón) y en general, la satisfacción con las condiciones de trabajo pactados.

La contemplación de nuestra realidad es una muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con el:

- a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer.
- b) No son mandatarios jurídicos especiales quienes se dedican a la selección personal, sino empleados subalternos.
- c) Es frecuente que el ingreso de los trabajadores en una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo.
- d) Pero la llamada "cláusula sindical de ingreso", en virtud de la cual, según el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo nos habla "en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", la que suprimió en forma radical la existencia de la voluntad del empresario para la relación de trabajo.

Por lo tanto es imposible hablar de una relación contractual entre trabajador y el empresario. Esto es, que al iniciarse la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral

Dicha relación de trabajo creará una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estatuto que la rige, esto lo impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social.

La relación individual de trabajo, es la que puede establecerse o existir en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario.

Por lo que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo habla de 3 elementos esenciales que son:

- a) La prestación de un trabajo personal.
- b) Que se preste mediante el pago de un salario y
- c) Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

Este último es el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador. Sino existe este elemento, no habrá relación laboral.

Así se tiene declarado la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, sino que se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral.

De lo que la relación de trabajo es una situación de hechos, reconocido y regulada por el derecho del trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

El maestro Baltasar Cavazos señala que la relación laboral es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los contratos, con lo cual estamos totalmente de acuerdo.

Podemos definir que la relación de trabajo es el vínculo constituido por el congoje de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación de trabajo subordinado recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a esos entre sí.

También dicen que "la relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el estado, que forman unidades" ¹

3.2. INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Constituye un principio universalmente aceptado que se requiere la manifestación de voluntad, el consentimiento para que las personas adquieran derechos y obligaciones. No puede entenderse que una parte resulte obligada con relación a la otra, si no ha consentido la realización de la operación. Las personas quedan sujetas a su determinación, a su libre albedrío, a la libre manifestación que han efectuado al estar de acuerdo las dos personas, de ahí nace una relación y surgen derechos y obligaciones recíprocas, quienes defienden este principio, consideran que el consentimiento tiene por objeto producir los efectos de derechos consistentes en la prestación de servicios y en el pago del salario.

¹ BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985. P. 117

El origen de la relación jurídica de trabajo esta en la unión de la materia social-trabajo por cuenta ajena. A partir de este momento entran en juego para el derecho un conjunto de intereses que el ordenamiento jurídico toma en cuenta, reconociéndoles unas determinadas consecuencias y fijando sobre ellos la posibilidad de un orden de poderes y vínculos recíprocos que se constituyen, se modifican o se extinguen entre los sujetos a quienes afectan y con base precisamente en el trabajo que se presta por cuenta de otra persona.

Cuando en virtud de un principio un sector determinado de la realidad social adquiere significado jurídico, la relación básica ha nacido como relación de derecho; es decir, y en nuestro supuesto, se ha originado la relación jurídico-laboral.

Esto es que la iniciación de la relación laboral no es contractual y que, en consecuencia, en ocasiones no existe, en rigor, una voluntad patronal para establecerlas, es decir, que para dar nacimiento a la relación de trabajo no es necesario que exista una voluntad empresaria, ya que esta más aparente que real. Aunque también puede nacer de un contrato, pero este no ha de pensarse como un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una concepción parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, pues su significado estiba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar un salario.

El hecho constitutivo de la relación de trabajo consiste en la prestación de un servicio subordinado pero siempre, como antecedente existirá un acto jurídico.

Aunque algunos opinan que en sí la relación laboral se inicia no siempre de un acto de voluntad sino por regla general, nace de un estado de necesidad.

Así mismo se dice que la relación tiene su origen o nace en el preciso momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios de forma personal subordinada mediante el pago de un salario al que recibe la prestación o se ve beneficiado con esos servicios, exista el contrato de trabajo o no.

Para Baltasar Cavazos Flores "la relación laboral, como ya se ha dicho, nace en el preciso momento en que empieza a prestar los servicios....

A nuestro entender la relación laboral inicia cuando las partes se ponen de acuerdo, es decir cuando existe un acuerdo de voluntades, pues hay un consentimiento, en el cual las partes acuerdan, uno trabajar y el otro pagar un salario, es decir, que no es necesario un contrato, sino solo el acuerdo de una relación laboral, es ahí precisamente cuando nace e inicia ésta.

3.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Los sujetos de la relación laboral son las personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y posibles deberes jurídicos de índole laboral, pero que en un país y tiempo determinado, el legislador les da la categoría de sujetos de la relación de trabajo.

La relación laboral se establece por regla general, entre dos personas. La persona llamada trabajador, a la cual se le da una atención preferente, quien queda garantizado en sus derechos, por lo que exista cierta disparidad, desigualdad en el trato jurídico y la figura llamada patrón.

La ley tiene como preocupación central al trabajador, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social: Elevar al trabajador a efecto de evitar que sea objeto de presiones e imposiciones de condiciones injustas.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 8 define "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para Mario de la Cueva indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones:

- a) Que el trabajador pertenezca a la clase trabajadora y
- b) La condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

El primer criterio ha sido desechado por ser un concepto político-económico que no es apto para explicar la categoría de jurídica de trabajador.

Como conclusión la condición de trabajador podrá depender de dos factores:

- a) Resulta del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada, así que no importará el espíritu con que el "trabajador" participe de la relación y solo se tendrá en cuenta la prestación de servicios, en realidad este es el concepto en que descansa la ley.
- b) Dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia del patrón determinado.

Aunque parece que puede aceptarse que existen trabajadores libres y subordinados, pero sólo respecto de estos operará la legislación laboral.

La otra persona sujeto de la relación laboral es la figura del patrón el cual es la persona que recibe el servicio (artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo). En el que Briceño Ruiz dice que no se establece algún supuesto que derive del consentimiento; se parte de un hecho, del "recibir", no de "querer".²

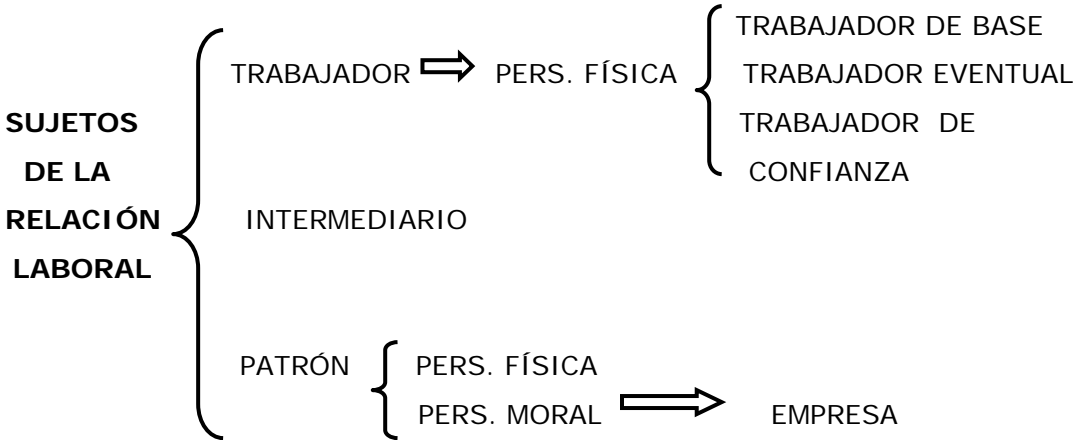
² BRICEÑO Ruiz, Alberto. Op. Cit. Supra (31) P. 118

El patrón constituye un concepto jurídico, aunque pueda tener también otras implicaciones, lo que interesa es su doble condición de acreedor y deudor de una relación laboral.

Para Cesario Junior autor mencionado en la obra de Néstor de Buen Lozano “hoy se considera empleador, no a la persona física del propietario de la empresa, sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa”³

En realidad alrededor del concepto de patrón hay otros conceptos como intermediarios, patrones sustitutos y sustituidos, estos son conceptos que se manejan con poco rigor técnico.

3.3.1. CLASIFICACIÓN DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL



3.3.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

En el derecho del trabajo, existe una figura esencial, sin la cual no existiría este derecho, el cual era su bajado a la calidad de esclavo, el cual solo se le

³ DE BUEN Lozano, Nestor. Op. Cit. Supra. (23) P. 64

alimentaba, y comercializaba como si fuera un objeto, quien no era nadie, no tenía voz, ni derechos, ni prestaciones solo la obligación de servir a un amo que hacia con el lo que quisiera, e incluso el cual era dueño de su propia existencia, pero a través de los años esta figura fue tomando importancia, voz, nombre, dignidad, derechos... tanto fue su justificada e inevitable evolución que hoy en día la figura llamada trabajador, es una parte esencial, en el derecho laboral, además de que el sistema normativo le ha dado la protección a sus derechos, la importancia y relevancia que siempre debió tener.

Así es como actualmente se le ha dado a esta figura el lugar que le corresponde; Hoy nuestra legislación adopta el término de trabajador como persona física descartando la posibilidad de darle ese carácter a una persona jurídica colectiva, ya que esto traería como consecuencia una serie de explotaciones al trabajador, pues se llegaría a formar lo que los tratadistas llaman subpatrón y además que presentarían bastantes conflictos con la figura sindicato.

Aunque también este mismo termino de trabajador se le puede llamar al "operario", "prestador de trabajo", "deudor de trabajo", "acreedor de salario", "productor", pero en realidad la expresión "trabajador" es la que tiene mayor aceptación.

Ahora bien, dentro de la historia esta figura fue definida en la ley de 1931 en su artículo 3 diciendo que "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Lo que quiso decir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebran el contrato de equipo, así que la ley vieja no preciso si solo la persona física o la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo.

Además este precepto a nuestro entender fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores.

“Esto es que afirmaba que un trabajador era “toda persona”, y las personas pueden ser, jurídicamente hablando físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral, siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque estableció que el servicio prestado podía ser “material, intelectual o de ambos géneros” y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual, sostener lo contrario equivale a comprar al trabajador con una máquina. Por lo demás el término empleado se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la Ley laboral, que al termino de trabajador”.⁴

Además antes esta ley hablaba de que la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y se substituyo por un pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es trabajador quien se subordina al patrón, sino que en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo.

Siguiendo con este concepto, el trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo:

La que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicados y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes de la empresa.

Ahora, el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo “trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”

⁴ CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit. Supra (22) pp. 81 y 82

Para Mario de la Cueva "la legislación se apartó de su predecesora (ley 1931) en tres aspectos:

- a) el de 1931 exigía que la prestación de trabajo se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, en cambio la ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación de trabajo para que se aplique automáticamente e imperativamente este estatuto laboral.
- b) La anterior ley habla de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrón en cambio la nueva, se refiere a un trabajo subordinado.
- c) En la nueva ley se establece que no es el trabajador quien se subordina al patrón sino que es la pluralidad de las formas de prestación del trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana".⁵

Nuestra ley vigente ya contempla al trabajador como persona física, lo cual descarta la posibilidad de que se le pueda considerar una persona moral.

Pero esto no ha de ser pensar que todas las personas físicas son trabajadores, de ahí que el derecho del trabajo señala los requisitos que deben satisfacerse para llegar a esta categoría, es decir, que en la nueva ley solo basta el hecho de la prestación de trabajo, para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral. Además esta definición está construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Supra (25). pp. 153 y 154.

Otro elemento consiste en que la persona física solo se considera trabajador si presta el trabajo a otra persona física o moral.

Y el último elemento de esta definición es que el trabajo lo preste en forma subordinada, esto es bajo el mando de otra persona. Esta característica es la que hace a una persona como trabajador y es regulado por el derecho del trabajo.

Rafael de Pina define al trabajador como persona física que presta a otros, física o moral, un trabajo personal subordinado; es decir apoya la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8.

Según Alberto Briceño Ruiz esta figura del trabajador contiene tres elementos:

- a) sujeto obligado: persona física
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicios
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

El autor Baltasar Cavazos Flores dice "al referirnos al concepto de trabajador lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos "trabajadores" que nunca han trabajado y también hay muchos que, sin ser considerado propiamente como "trabajadores", han trabajado toda su vida.

Para Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenzca a la clase trabajadora". Néstor de Buen no nos da ningún concepto de trabajador, diciéndonos, únicamente, que la definición legal tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica.

De lo que acabamos de decir se puede desprender que podríamos definir al trabajador como la persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado, estos elementos no los pone la ley pero unos autores los incluyen en su definición.

3.3.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

La antigua ley de 1931, fue la primera en utilizar el término empleado de confianza, consecuentemente la nueva ley adopta este mismo concepto y lo cambia por trabajador de confianza, exponiendo a los legisladores que no tenía mayor importancia el cambio de concepto, ya que empleado y trabajador era lo mismo.

Aunque en la Ley de 1931, no contenía un concepto preciso de la que es empleado de confianza, vagamente lo mencionaba en el artículo 48 y 136 fracción X, diciendo el primero que serían las personas encargadas de ejecutar trabajos personales del patrono dentro de la empresa. La fracción X del artículo 136 igualaba a los trabajadores de confianza con las personas encargadas de desempeñar puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Esto trajo como consecuencia que en el apéndice del semanario judicial de la federación, apareciera como ejecutoria, señalando que los trabajadores de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo sustituyen al patrón en una de las obligaciones de este.

Así que los legisladores ampliaron años después el concepto de trabajador de confianza diciendo que "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización" cuando tengan carácter general y se relacionen con trabajos personales del patrón o dentro de la empresa o establecimiento.

Finalmente el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo define a este diciendo “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto”.

Con relación al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo se desprende de ambos preceptos dos elementos esenciales:

- a) Señala que esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador contra simulaciones, de tal manera si sus servicios no corresponden a este carácter, no deben ser considerados como de confianza aún cuando se les denomine como tales.

- b) El segundo se refiere al concepto de representante del patrón.

Ahora, el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de trabajadores de confianza:

- 1) El que tiene funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, cuando tengan caracteres generales, esto es, excluyéndose de esta categoría las funciones que abarcan aspectos parciales de la empresa y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

- 2) Un trabajador que se deriva del carácter confianza o seguridad, que no implica un alto nivel en sus funciones ni en la retribución de las mismas.

Aunque esto es injusto e incongruente considerarlo, ya que en la misma regla de excepción, a estas dos clases de trabajadores de menor ingresos deben tener una protección especial y distinta de los altos empleados.

También este mismo artículo limita las funciones de éste, que caen en la categoría de confianza, dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en:

- a) La enciclopedia universal ilustrada, espesa calpe, define dirigir como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un terminal, etc.

El criterio aplicado a la materia laboral sería: establecer los lineamientos necesarios, las reglas, para la prestación de los servicios de los trabajadores.

- b) Fiscalización deriva de fiscalizar, criticar, vigilar, inspeccionar.
- c) Vigilancia que es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno, es velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.
- d) Inspección es la acción y efecto de inspeccionar, examinar, cuidar de que se cumpla, que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados por la prestación de servicios de uno o más trabajadores, en consecuencia, fiscalización, vigilancia e inspección son términos sinónimos.

“Esta categoría de trabajador de confianza no esta contemplada en la declaración de derechos sociales, pero estos trabajadores disfrutan de todos los beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones”.⁶

⁶ Idem

Es procedente señalar que las obligaciones del trabajo dentro de una relación individual de trabajo, se encuentra contenida en el artículo 134 en sus diferentes fracciones.

No importan los atributos personales del trabajador ni sus condiciones sociales para la prestación de su trabajo; tampoco importa el lugar donde se encuentre laborando; lo importante es que como trabajador, pero sobre todo como persona humana tiene derecho a todos y cada uno de las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo señala a su favor.

Para Guillermo Cabanellas “son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir...”.⁷

De acuerdo a esto:

- 1) Son trabajadores.
- 2) Se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan o por la honradez con que se realizan.
- 3) Cuentan con fe y apoyo especiales del patrón.

Para Néstor “los trabajadores de confianza son trabajadores es decir, que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza”.

Para Mario de la Cueva “los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad

⁷ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. t. I. Ed. Omeba. México, 1968 p.305

de la misma, a si seguridad y al orden esencial que debe reunir entre los trabajadores”.

3.3.4. CONCEPTO DE PATRÓN

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos.

La raíz etimológicamente parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de mas trabajadores, el patrón de aquél lo será también de este, Esto esta contenido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que mejora la ley de 1931, ya que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo.

J.D. Pozzo dice que “el empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quines trabajan a su servicio; En otros términos el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Pueden ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario del inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra”.

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario “aquella parte que en la relación laboral, reciba la prestación ajena, con fines de lucro, la que

contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo”.

La ley vigente utiliza la palabra “utilizar” esto es la idea de usar con beneficio, lo que permitiría entender que la relación laboral depende del aspecto económico directo que reporte, interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

Sánchez Alvarado dice “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.

Manuel Alonso García dice “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.

Para nosotros la opinión de Néstor es la definición más completa dando la observación de que el término dependencia resulta falso, por lo que preferimos eliminarlo, por lo que se propone que “el patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

3.3.5. CONCEPTO DE INTERMEDIARIO

Dada la complejidad de administrar y dirigir la empresa y para la facilidad de conseguir mano de obra el patrón recurre a intermediarios para contratar trabajadores ya que el patrón no lo puede hacer en todos los casos.

Rafael Caldera hace una distinción entre representante del patrón e intermediario. “Donde representante del patrón es el que obra de acuerdo con las reglas generales que rigen la figura jurídica de la representación, esto es,

la persona o funcionario que actúa en nombre y por cuenta del patrón, dentro de los límites del mandato.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo dice: "intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón".

Para Alberto y Jorge Trueba Urbina de acuerdo a su comentario al artículo 12, el intermediario representa una figura laboral compleja "intermediario siempre será la persona que no se beneficia con los trabajos que se le prestan a otra por quien se contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechan del trabajo por intermediarios"⁸

La ley nos dice que: no serán considerados intermediarios sino patronos las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables solidarios de las obligaciones que deriven de la Ley Federal del Trabajo y de los servicios que prestaron.

Y el intermediario, no actúa en nombre del beneficiario de la obra, o sea del patrón, sino que actúa en su propio nombre, por, lo que queda obligado el mismo con los trabajadores contratados, pero a su vez extiende esa responsabilidad al beneficiario de la obra por cuenta de la cual se realiza la misma.

Así que el intermediario tiene la doble condición de su calidad de tal, como agente del beneficiario de la obra, y además el de ser también el patrón al

⁸ TRUEBA Urbina y otro. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario y Jurisprudencia. 54ª ed. Ed. Porrúa. México, 1986 p. 28.

que los trabajadores pueden exigirle las responsabilidades laborales directamente, ya que los contrata en su propio nombre.

Así que intermediario es, pues, aquella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o en beneficio de otra, y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste haya autorizado expresamente al intermediario, o recibiera la obra ejecutada." ⁹

De todo esto podemos decir que intermediario es:

- a) Cuando se trate de empresa establecida que cuente con elementos propios suficientes para asumir las obligaciones patronales, entonces no se considera intermediario sino patrón, según el artículo 13 de la Ley federal del Trabajo; o sea, que también la ley contempla la hipótesis de que el falso intermediario pretenda eludir sus responsabilidades patronales.
- b) Otro, cuando la empresa que se ostenta como patrón, pero que actúa como intermediario, sino cuenta con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones laborales con los trabajadores, hará extensiva solidariamente la responsabilidad de las mismas a los beneficiarios directos de las obras o servicios.
- c) Además el artículo 14 fracción I de la Ley Federal del Trabajo prescribe una nivelación de condiciones de trabajos similares en la empresa o establecimiento que constituya el verdadero patrón; con lo que se procura evitar que las empresas utilicen la intermediación para otorgar prestaciones laborales inferiores a las que rijan en sus contratos colectivos.

⁹ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo t. I. 2ª ed. Ed. El Ateneo. Argentina, 1972. pp. 240 y 242

- d) La fracción II, dispone que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, para evitar que se convierta en actividad de lucro mercantil la contratación de los mismos.

Para Mario de la Cueva la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia 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 actividad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene en una fácil y elevada plusvalía

Néstor coincide, ya que a través de la experiencia profesional nos enseña que el intermediario ha sido y sigue siendo, pese alas medidas legislativas tomadas para evitarlo, una figura preferida de quienes procuran el fraude legal. La Ley de 1931 contemplaba sólo la hipótesis de la persona que contrataba los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón.

No estamos de acuerdo con la opinión de Mario de la Cueva, ya que no habla del intermediario que se encuentra regulado en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que sí estamos de acuerdo es en su concepto de intermediación "Intermediación es la actividad de una persona que se encuentra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona" ¹⁰

Aunque es acertada a nuestro ver, esta definición tuene un error, ya que se considera al intermediario como un mandatario o gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona, se entiende entonces que el intermediario no se beneficiará con el trabajo realizado por el trabajador.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Supra. (25) pp. 160 y 161

En realidad la figura del intermediario se puede producirse en cuatro distintas hipótesis:

- 1) Un tercero ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que esté se establezca en forma directa entre dos personas. Este es el caso de las agencias de colocación del artículo 123 fracción XXV inciso A que dice “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular”.

Jurídicamente esta figura no participa en la relación de trabajo; simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

- 2) Actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, con el ánimo generalmente de evitar a la empresa principal y las responsabilidades derivadas de la ley.
- 3) La ley contempla una tercera figura los llamados “contratistas” estos no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de mano, sino que aportan los materiales y el equipo necesarios para la realización de la obra, aunque su condición queda sujeta al hecho de que sea laboralmente solvente ya que si no las responsabilidades quedarían a cargo de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del “contratista” devenido intermediario.

De igual manera en la industria de la construcción el IMSS exige la inscripción de cada obra a nombre del dueño y de cada una de las empresas contratistas o subcontratistas para excluir la responsabilidad del pago de cuotas, pero la insolvencia de cualquiera de ellos hace recaer la responsabilidad sobre los demás y, en última instancia sobre el propio dueño de la obra.

Estas medidas laborales y de seguridad social, son razonables, ya que existe el permanente intento por parte de los patrones de eludir sus responsabilidades laborales.

4) Esta cuarta presupone a dos empresas, aunque este concepto de empresa excluye que pueda pensarse en un simple intermediario, sin embargo la ley contempla la posibilidad de que una no sea solvente. El supuesto normativo se integra, además, con el hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, según el artículo 15. Aunque esta hipótesis nace a cargo de la empresa beneficiaria de las obras o servicios, una responsabilidad solidaria.

3.4. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El artículo 5 de la constitucional, párrafo séptimo, consigna que “el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año, en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, aunque en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Esto hace suponer que hay una obligación constitucional; hacer que los trabajadores tengan la obligación constitucional de trabajar un año... haciendo una diferencia entre duración de un contrato y duración de una obligación.

Los trabajadores podrán firmar un contrato por un año de plazo, pero no será ese año la duración de su obligación; el trabajador puede ir a trabajar, pero

en todo caso será responsable nada más de los daños y perjuicios, pero no es posible obligarlo a que vaya por la fuerza a trabajar por tiempo que se haya contratado.

La Ley Federal del Trabajador de 1931, artículo 37, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5 de la constitución, determino que “el contrato de trabajo sólo obligará por el término propiamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador”.

El artículo 38 consignaba la responsabilidad civil del trabajador por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, sin que en caso alguno pudiera hacerse coacción sobre su persona.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 40: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”

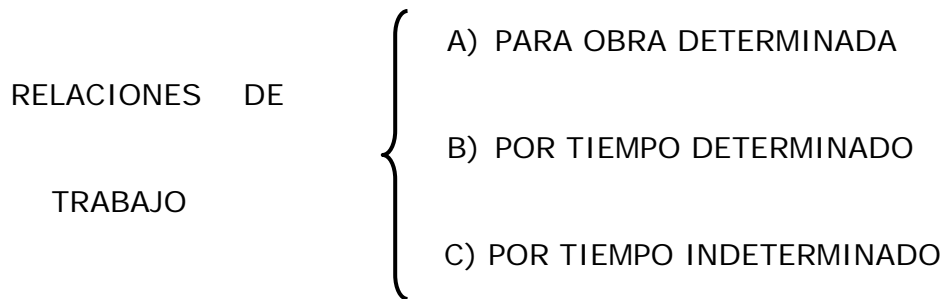
Conforme al artículo 32 de la misma ley establece “El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

En esta forma, tanto la ley de 1931, como la vigente de 1970, garantizaron el principio constituyente de 1917, sobre la duración de los contratos de trabajo.

En la práctica, el trabajador es libre para determinar la relación laboral.

El trabajador debe contar con estabilidad en el empleo que sólo equivale a una permanencia indeterminada, e impide sea eliminado del trabajo por el simple transcurso del tiempo y hace posible obtener una pensión decorosa por cesación voluntaria en edad avanzada o por vejez.

Así tenemos que las relaciones de trabajo son de tres formas:



El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado, solo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.

A) PARA OBRA DETERMINADA.- La ley de 1931, en su artículo 25 contenía el supuesto de los contratos que estipulaban salarios por unidad de obra; además de especificar su naturaleza, se haría constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta, los útiles que el patrón proporcionara para la ejecución de la obra, el tiempo en que estarían a disposición del trabajador y la retribución correspondiente, sin que pudiera exigirse cantidad alguna por el desgaste de la herramienta.

El artículo 39, distinguía, en el contrato de trabajo el que se celebraba por tiempo "indefinido", por tiempo fijo o para obra determinada. Si vencido el término del contrato, subsistían las causas que le dieron origen y la materia al trabajo se prorrogaría éste por tiempo que perdería dichas circunstancias.

La ley de 1970 en el artículo 35 consigna la relación de trabajo para obra determinada. El artículo 36 establece que el señalamiento de una obra puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, no dejándolo al arbitrio de las partes.

El artículo 37 en su fracción I, manifiesta la exigencia de la naturaleza del trabajo. Esto tiene trascendencia, ya que, si vencido el término subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo necesario para terminar la obra.

Para Baltasar Cavazos cuando se trata de una obra determinada, debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra, que por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso debe de precisarse el mismo, la fecha probable de entrega, etc.

Cuando se trata de este tipo de contrato, se debe especificar las características de la misma y los servicios que este obligado a prestar el trabajador para su realización, donde su duración será el de la terminación de la obra, serán solo mientras se realiza la obra.

B) TIEMPO DETERMINADO.- Esta forma de contrato obedece a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no sólo su inicio, sino el momento en que habrá de desaparecer.

Los patrones lucharon por establecer esta limitación. Los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración.

En el artículo 37 la determinación del tiempo a la exigencia de la naturaleza del trabajo que se va a prestar, esto es cuando lo exija la

naturaleza del trabajo que se va prestar, podrá señalarse el tiempo de duración.

Si se celebran sucesivamente varios contratos en los que se señala tiempo de duración, pero no se indica el motivo por el que se limita dicho término, y la prestación de servicios se hace por un lapso largo e interrumpido, tal circunstancia constituye una necesidad permanente de la empresa por lo que hay una presunción de contrato permanente.

Para Cavazos Flores: cuando se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación; pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdura dicha circunstancia.

También dice que en la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas.

La justificación de estos es que se calculan de antemano todas las consecuencias e inclusive, se trasladan a otros lugares, por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se le causen si son despedidos injustificadamente.

B) TIEMPO INDETERMINADO.- Es aquella a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Lo expresado solo puede entenderse por escrito, en caso de no haber documento que señale el tiempo o precise la obra, se tratará de una relación por tiempo indeterminado.

Baltasar Cavazos Flores señala “que la duración de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, será siempre por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa”.

3.5. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Lo característico de la Suspensión de la relación de trabajo, radica en el cese de la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón. Esto es una regla general susceptible de aceptar variaciones diversas.

Alberto J. Carro Igelno, dice que la suspensión es el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas por contrato.¹¹

José V. Soria, señala que la suspensión es una situación anormal, por la que el mismo atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.¹²

La Suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus afectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.¹³

La Institución, Suspensión de la Relación Individual de Trabajo, es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de

¹¹ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (25). P. 247

¹² Idem.

¹³ Ibidem. Supra (25). P. 234

las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y, de los efectos que se producen.

La Suspensión parte de la estabilidad en el empleo; protege al trabajador, al permitirle que pueda regresar a laborar. Durante la suspensión, el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el lapso para vacaciones o para generar antigüedad.

Las Causas de Suspensión de las Relaciones de Trabajo, son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su servicios o trabajo y lo liberan de responsabilidad.¹⁴

Las causas de suspensión de las relaciones de trabajo son:

1.- Involuntarias, en la que encontramos;

1.1 Fortuitas, que son: por enfermedad general, por riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador y maternidad.

1.2 Por cumplimiento de obligaciones legales, que son: servicio de filas, o sea, Guardia Nacional y designación de un trabajador como Representante ante un Organismo Tripartita.

1.3 Por cumplimiento de deberes Políticos – Sociales, que son: jurados y cargos consejiles.

2.- Imputables al trabajador, en la que encontramos;

2.1 La falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio.

2.2 Castigo reglamentario.

3.- Voluntarias, en las que encontramos;

3.1 Causas previstas en el contrato individual.

¹⁴ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (25). P. 234

3.2 Causas previstas en el contrato colectivo.

3.3 Causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo, como la licencia del trabajador.

3.4 El desempeño de puestos de elección popular.

4.- Huelga.¹⁵

No obstante la misma Ley Federal del Trabajo nos establece en su artículo 42, las Causas de Suspensión temporal de las Obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

Dichas causas de suspensión son:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 Constitucional, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de la empresa y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

¹⁵ DE BUEN. Op cit. Supra (23). P. 565

3.6. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La Rescisión es un procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratante o a sus acreedores.¹⁶

La relación de trabajo puede cesar definitivamente por rescisión. Algunos autores prefieren hablar de Disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo, y en virtud de que la rescisión pone fin definitivamente a la relación de trabajo, lo mas acertado seria llamarle "extinción".¹⁷

La Rescisión de la relación de trabajo que contempla la Ley Federal del Trabajo, esta bajo 2 aspectos:

A).- Que existe una causa concreta establecida por la Ley, así que solo cuando se tipifique la conducta debidamente descrita en la Ley, se podrá realizar la rescisión.

B).- Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo, por lo que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable.

La Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones.¹⁸

En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión, el Acto, a virtud del cual, uno de sus sujetos de la relación laboral da por terminada esta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.¹⁹

¹⁶ DE PINA. Op Cit. Supra (17). P. 426

¹⁷ BRICEÑO. Op Cit. Supra (31). P. 214

¹⁸ DE LA CUEVA. Op Cit. Supra (25). P. 241

¹⁹ DE BUEN. Op Cit. Supra (23). P. 593

La Rescisión se da por una causa grave y con base en esta, el patrón o el trabajador podrá hacer valer su derecho rescisorio, sin incurrir en responsabilidad, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo. En el Artículo 40 de dicho ordenamiento, brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo puede decidir la rescisión, ya que uno u otro, puede incurrir en incumplimiento de las obligaciones de la relación.

La Rescisión es el resultado de un hecho o la realización de un ataque por parte del patrón o del trabajador, y que por dicha conducta o hecho considerado como grave por la Ley Federal del Trabajo o por una Autoridad Laboral.

Se sabe que cualquier contrato, de cualquier naturaleza, por cualquiera que sea el tiempo señalado, puede ser objeto de rescisión, ya sea cuando exista una causa concreta establecida por la Ley, pues esta no se deja a la libertad de las partes ni a la contratación, sino al señalamiento de la causa o cuando la causa o motivo de la rescisión sea imputable a algunos de los sujetos de la relación de trabajo, con lo que se establece que el trabajador puede ser el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias para el patrón, de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo; o bien, que el patrón por su conducta sea quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador, señalado en el artículo 51 de la Ley en comento.

La Rescisión puede ser: 1.- Por causa del Trabajador.

2.- Por causa del Patrón.

Las Causas de Rescisión Sin Responsabilidad para el Patrón son:

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con Certificados Falsos o Referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de

rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

2.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medio provocación o que obre en defensa propia.

3.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajador.

4.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

5.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relaciones con el trabajo.

6.- Ocasionar el trabajador perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia, tal que ella sea la causa única del perjuicio.

7.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

8.- Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

9.- Revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

10.- Tener el trabajador, mas de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

11.- Desobedecer el trabajador, al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

12.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

13.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciare su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

14.- La Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

15.- Las Análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

Ahora las Causas de Rescisión Sin Responsabilidad para el Trabajador:

1.- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

2.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

3.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

5.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrados.

6.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

7.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

8.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

9.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

3.7. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El Término es un momento en que un acto jurídico debe de comenzar a producir o deja de comenzar a producir sus efectos característicos, en algunos casos también denominado Plazo.²⁰

Al igual que la rescisión, la Terminación es una forma diversa de extinguir definitivamente la relación de trabajo.

La Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores y de los patrones, las cuales hacen imposible su continuación.²¹

La Terminación de la Relación de Trabajo es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, lo que significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas aquellas obligaciones secundarias que hayan surgido por la relación de trabajo.²²

La Terminación puede obedecer a varias causas, algunas previsibles y otras naturales, por lo que tiene los siguientes elementos:

A).- La existencia de una causa específicamente determinada en la Ley Federal del Trabajo. En el artículo 53 precisa los motivos para la terminación individual y en el artículo 434, las causas de terminación colectiva.

B).- No existe sujeto responsable a que pueda imputársele la causa.²³

²⁰ DE PINA. Op Cit. Supra (17). P. 456

²¹ DE LA CUEVA. Op Cit. Supra (25). P. 242

²² DE BUEN. Op Cit. Supra (23). pp. 596 - 597

²³ BRICEÑO. Op Cit. Supra (31). P. 214

Como ya quedo anotado, la terminación procede cuando no hay sujeto al que imputar la causa; esto es, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral.

Los supuestos de terminación son:

1.- El mutuo consentimiento de las partes; que ambas partes, patrón y trabajador sean acordes para dar fin a la relación de trabajo.

2.- La muerte del trabajador; extingue la relación, esto es porque uno de los elementos de la definición de trabajador, es que debe de prestar sus servicios en forma o con carácter personal, esto es intransferible, por lo que no es posible que alguien mas continúe la relación.

3.- La terminación de la obra, vencimiento del termino o inversión del capital; los dos primeros supuestos quedan acorde a la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado, así que en el momento en el que termine la obra o venza el termino, salvo que los trabajadores inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable, dan fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

4.- La incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; aplicando los principios de interpretación, la relación primero se suspende hasta que la Ley del Seguro Social concediera pensión de inhabilitación al trabajador, en ese momento el patrón podrá dar por terminada la relación, realizando la correspondencia indemnización, y

5.- Los casos que refiere el artículo 434; consigna de manera absurda las causas de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.²⁴

²⁴ Idem.

CAPÍTULO IV

LAS OBLIGACIONES EN GENERAL

4.1. CONCEPTO DE LAS OBLIGACIONES

4.2. FUENTES DE LAS OBLIGACIONES

4.3. MODALIDADES DE LAS OBLIGACIONES

4.4. TRANSMISIÓN DE LAS OBLIGACIONES

4.5. EFECTOS DE LAS OBLIGACIONES

4.6. EXTINCIÓN DE LAS OBLIGACIONES.

CAPÍTULO CUARTO

LAS OBLIGACIONES EN GENERAL

4.1. CONCEPTO DE LAS OBLIGACIONES

Se ha definido tradicionalmente como un vínculo jurídico del cual una persona denominada deudor, se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo a favor de otra persona, llamada acreedor.

Esto es, una relación entre personas, sancionada por el derecho objetivo, que somete, a una de ellas a la necesidad de observar cierta conducta a favor de la otra, quien está autorizada a exigirla. Así, la persona tiene la facultad o el derecho de exigir se llama acreedor y la que está en la necesidad de cumplir, la obligada, se llama deudor.

Otros autores consideran, que es una necesidad de cumplir. La necesidad de proporcionar al acreedor una prestación.

Las definiciones modernas sobre la obligación han partido del concepto romano, pero substituyendo el término vínculo jurídico, por el de relación jurídica. Hay una gran variedad de definiciones en donde encontramos siempre como elementos constantes, primero: la relación jurídica, los sujetos, acreedor y deudor y, por ultimo, el objeto de esta relación jurídica , consiste en dar, hacer o no hacer.

Algunos autores franceses opinan que: "la obligación se define como la necesidad jurídica por cuya virtud una persona se haya constreñida, con relación a otra, a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa"

Semejante es el concepto de Planiol para quien la obligación es un vínculo de derecho por virtud del cual una persona se encuentra constreñida hacia otra, a hacer, o no hacer alguna cosa

Los tratadistas modernos definen la obligación como una relación jurídica por virtud del cual un sujeto llamado acreedor, está facultado para exigir de otro sujeto denominado deudor, una prestación o una abstención.

Para Borja Soriano la obligación es "la relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas, llamada deudor, queda sujeta para con otra, llamada acreedor, a una prestación o una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigir al deudor" ¹

ELEMENTOS:

A) SUJETOS.- Los sujetos son elementos de la relación y también de la obligación.

El sujeto pasivo, parece que siempre debe ser determinado, porque toda obligación debe ser a cargo de alguien, y este alguien lógicamente debe ser definido por el derecho.

El sujeto activo o el sujeto pasivo pueden ser determinados o simplemente determinables en la obligación; pero siempre deberán determinarse en el momento en que se exija el derecho o se cumpla el deber jurídico, porque el hecho del ejercicio o el del cumplimiento suponen, respectivamente, un pretensor o un obligado determinados.

Los sujetos son las personas aptas para ser titulares de derechos y resultar obligadas. Así que pueden ser personas físicas o personas morales, también

¹ SORIANO Borja, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. t.1. 7ª ed. Ed. Porrúa. México. 1974. P. 100

llamadas personas jurídicas colectivas, como son las asociaciones y sociedades civiles, las sociedades mercantiles, las corporaciones públicas, etc.

Asimismo lo son los gremios y las organizaciones laborales, los sindicatos patronales, etc, que actúan y expresan su voluntad a través de sus representantes y son sujetos de imputación de deberes y derechos.

B) OBJETO.- Esta se caracteriza como prestación o como abstención, es decir, como forma de conducta positiva o negativa.

El objeto de la obligación tiene que ser la conducta del deudor, pero esta conducta materia de la prestación o de la abstención puede referirse a cosas y entonces éstas serán objetos indirectos de las prestaciones de dar o de hacer, cuando los hechos, a su vez, recaigan sobre cosas, por ejemplo, contrato de obra que tiene por objeto unos hechos, construir, pero habrá de referirse a la fabricación de alguna cosa mueble o inmueble.

Pueden ser los hechos formas puras de conducta, sin referencia a las cosas, como ocurre en la prestación de servicios profesionales.

Ahora, el objeto directo de la obligación, es la conducta del deudor, bajo las formas de prestación o de abstención. Las prestaciones pueden referirse a las cosas, tanto en las obligaciones de dar como en ciertas obligaciones de hacer.

El contenido de la prestación del deudor, cualquiera que éste sea, debe ser de realización posible para constituir una obligación eficaz, existente. Las prestaciones que no es factible efectuar por impedimentos naturales o jurídicos no pueden constituir un vínculo de derecho que exista y produzca efectos.

También el contenido de la conducta exigida al deudor debe estar en armonía con el ordenamiento jurídico. Las obligaciones no deben tener por objeto comportamientos reprobados por la norma de derecho; si lo que se solicita del

deudor es la realización de un hecho o el aporte de una cosa que estén prohibidos por la ley, la obligación no debe producir sus efectos, es ilícita y por ello mismo está afectada de invalidez.

El acreedor tiene una doble facultad:

- a) La de exigir
- b) La de recibir u obtener el pago

C) LA RELACION JURÍDICA.- Esta es el vínculo que ata al deudor con su acreedor. En la obligación, el acreedor y el deudor están conectados por la norma de derecho: los ata una relación jurídica que impone a éste conceder a aquél la prestación o abstención determinada que es su objeto.

4.2. FUENTES DE LAS OBLIGACIONES

CLASIFICACIÓN DUALISTA DE PLANIOL

En la clasificación dualista de Planiol, este autor parte de la base de que las obligaciones sólo pueden ser creadas por la ley o por el contrato, consideró que cuando las partes no crean libremente sus derechos y obligaciones mediante el contrato, es la ley la que interviene, tomando en cuenta un hecho jurídico determinado, para crear distintas consecuencias de derecho.

En el contrato la voluntad de las partes crea la obligación, es ella su fuerza creadora y la que determina, a la vez, su objeto y extensión, el legislador solamente interviene para sancionar la obra de las partes, concediéndoles una acción, o para vigilarla, estableciendo límites a su libertad, por medio de prohibiciones y nulidades.

Y cuando tenemos la ausencia de un contrato, la única causa de nacimiento de las obligaciones es la ley, así tenemos que la fuente de todas las obligaciones no convencionales es la ley, son obligaciones legales.

De acuerdo a esto podemos decir que los hechos jurídicos en general, son simples acontecimientos cuya función se concreta a realizar la hipótesis normativa para que se produzcan las consecuencias de derecho. Ahora bien, tanto el hecho como el acto jurídico cumplen exactamente el mismo papel, pues los supuestos de derecho se realizan precisamente a través de hechos o actos jurídicos. El contrato es uno de tantos actos jurídicos.

El error en opinión del autor Rafael Rojina Villegas "se debe a que en el contrato la ley ha reconocido una mayor libertad de acción que en los otros actos jurídicos, pero no debe olvidarse que no es el contrato por sí mismo, sino la ley la que permita esa mayor autonomía. No es que los contratantes estén dotados de una autonomía originaria para poder crear libremente derechos y obligaciones por su exclusiva voluntad. Los contratantes gozan de una autonomía delegada por la ley, que encuentra Planiol para considerar que las demás fuentes pueden reducirse a la ley, tendría que involucrarse para incluir también el contrato".²

CLASIFICACIÓN DE BONNECASE

Este jurista considera que las dos únicas fuentes de las obligaciones son respectivamente:

- a) El hecho jurídico y la ley
- b) El acto jurídico y la ley

Expresando "que el acto y el hecho jurídico tienen sólo una función: poner en movimiento una regla de derecho o una institución jurídica, es una función inmediata e invariable además de otras funciones que tienen como las mediatas y contingentes que se traducen por el nacimiento de diversas situaciones jurídicas".

² ROJINA Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. t. III. 15ª ed. Ed. Porrúa. México. 1987. pp. 46 y 47

“Al mismo tiempo, estamos obligados a declarar que las obligaciones, ya se deriven de actos o de hechos jurídicos, encuentran su origen en la ley, erigida por tanto en fuente suprema de las obligaciones”.

“Se hace bien al considerar la cuestión en todos sus aspectos, siempre se encontrará la ley, en el sentido amplio del término, como origen de los efectos del acto y del hecho jurídicos. Por tanto, el mecanismo jurídico constituido por estas dos nociones técnicas, tiene por objeto inmediato la aplicación de la ley, sin que pueda tener otro. Las situaciones jurídicas que de ella se derivan son sus consecuencias mediatas, ya se trate de obligaciones o de derechos reales”³

CLASIFICACIÓN DE DISTINTOS AUTORES

Para Baudry-Lacantinerie distingue en su Précis de Droit Civil como fuentes de las obligaciones, las siguientes:

- 1) El contrato
- 2) La declaración unilateral de voluntad
- 3) La ley

Para Colin y Capitant distinguen las siguientes fuentes de las obligaciones:

- 1) Contrato
- 2) Promesa Unilateral
- 3) Actos ilícitos
- 4) Enriquecimiento injusto
- 5) Gestión de negocios

Los códigos de 1870 y 1884 distinguieron las siguientes fuentes:

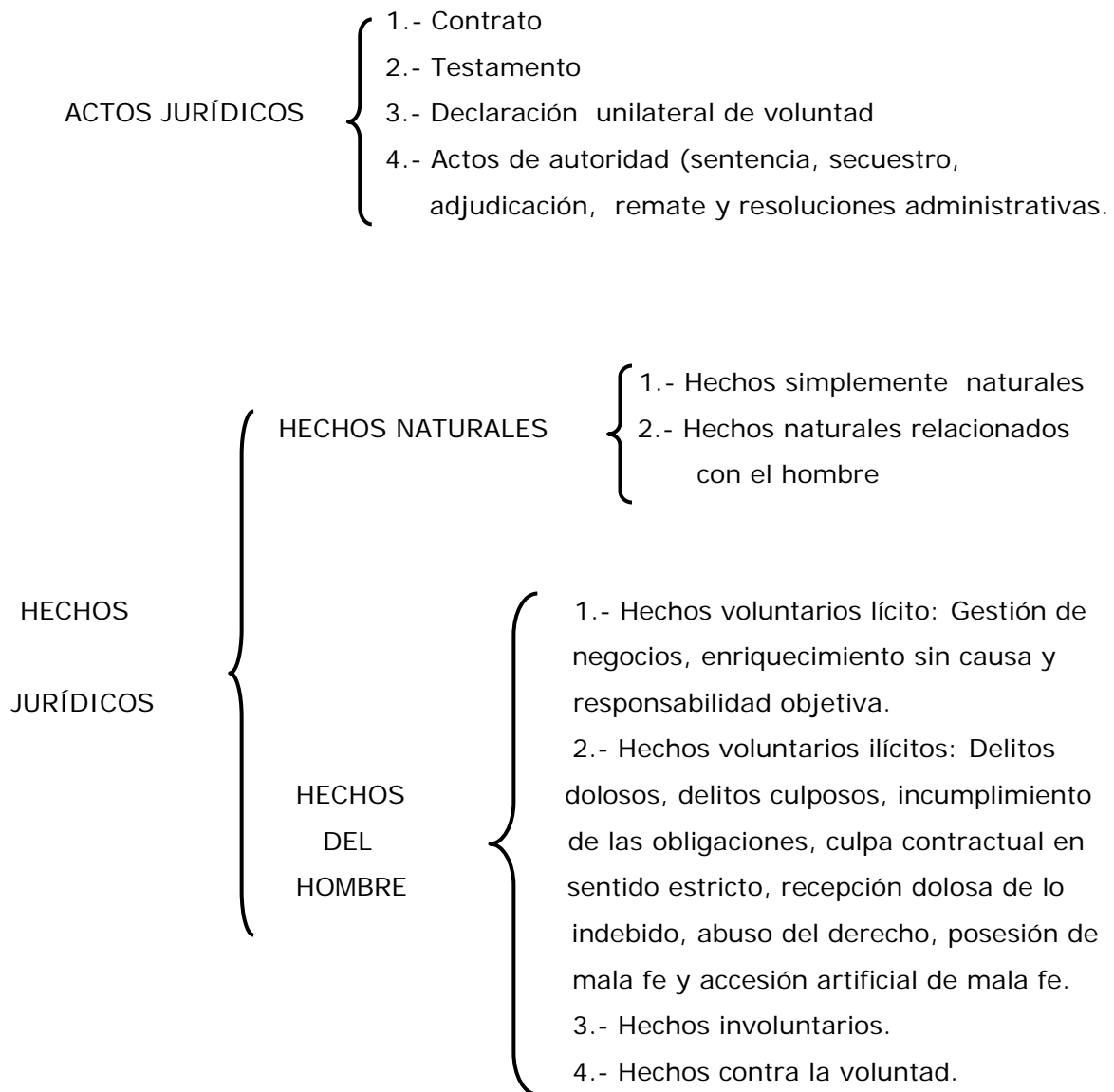
³ BONNECASE, Julien. Elementos de Derecho Civil, Derecho de las Obligaciones, de los Contratos y del Credito. México, 1945. pp. 399 y 401.

- 1) El contrato
- 2) El pago de lo indebido
- 3) La gestión de negocios
- 4) Los hechos ilícitos
- 5) Otros hechos jurídicos que se encuentran reconocidos en el articulado de dichos códigos.

El código civil vigente comprende:

- 1) Contrato
- 2) Declaración unilateral de voluntad
- 3) Enriquecimiento ilegítimo
- 4) Gestión de negocios
- 5) Hechos ilícitos
- 6) Riesgo profesional

Siguiendo a Bonnecase, consideramos que las únicas fuentes de las obligaciones son respectivamente el hecho jurídico y la ley y el acto jurídico y la ley. Comprendemos dentro de la noción general de los hechos jurídicos, los estados jurídicos, como situaciones permanentes que vienen a condicionar un estatuto legal, para producir múltiples consecuencias de derechos, entre las que pueden encontrarse, en ocasiones, las relativas a la creación de obligaciones.



CONTRATO.- Es un acto jurídico creador de obligaciones. Es un acuerdo de dos o más voluntades que tiene por objeto producir o transferir derechos y obligaciones.

DECLARACIÓN UNILATERAL DE LA VOLUNTAD.- Es una forma de auto obligarse . Pueden ser la promesa de recompensa, oferta pública, estipulación a favor de tercero y la expedición de documentos civiles a la orden o al portador.

TESTAMENTO.- Consiste en operar una transmisión a título universal o particular, según sea herederos o legatarios. Produce actos jurídicos de crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

SENTENCIA.- Es cuando el juez determina una situación, en un litigio.

GESTIÓN DE NEGOCIOS.- Es asumir la administración de un negocio ajeno sin que preceda encargo o sin que constriña a ello una obligación legal. Es cumplida sin mandato ni obligación legal.

Es una intromisión voluntaria y espontánea de una persona que carece de mandato y de obligación legal, en la esfera jurídica-económica ajena, con el propósito altruista de evitarle daños o de producirle beneficios.

ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA.- Es cuando hay un aumento injustificado en el patrimonio de una persona y que exista el empobrecimiento en el patrimonio de otra persona.

El Código Civil establece: "El que sin causa se enriquece en detrimento de otro, está obligado a indemnizarlo de su empobrecimiento en la medida que él se ha enriquecido"

RESPONSABILIDAD OBJETIVA.- Se presenta en aquel que hace uso de cosas peligrosas, que debe reparar los daños que cause, aún cuando haya procedido lícitamente.

Es la Utilización de un objeto peligroso que crea riesgo de daños y realización del siniestro.

HECHOS VOLUNTARIOS ILÍCITOS.- El Hecho Jurídico es una conducta antijurídica culpable y dañosa, que impone a su autor la obligación de reparar los daños. También se dice que el hecho ilícito es la violación culpable de un

deber jurídico que causa daño a otro y que responsabiliza . El derecho mexicano distingue clases de estos:

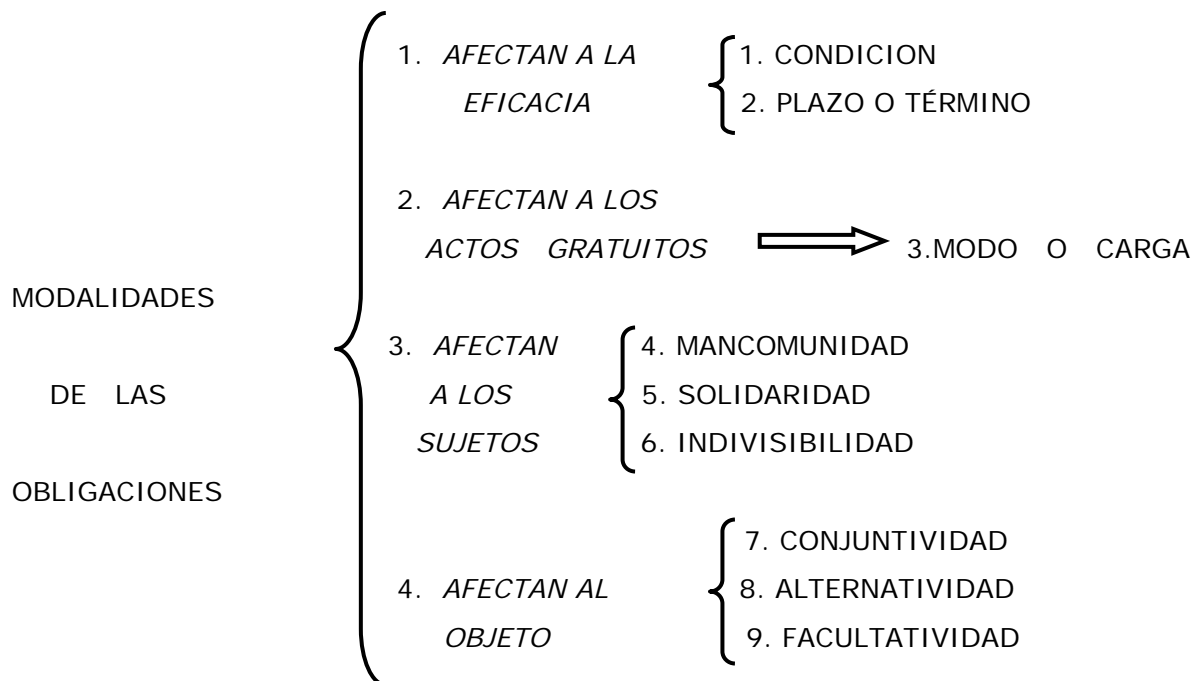
- 1) Delito Penal.- Tiene una pena, hecho doloso que causa daño.
- 2) Delito Civil.- Hecho doloso que causa daño, como consecuencias es la reparación del daño.
- 3) Cuasidelito Penal.- Hecho doloso que causa daño, sancionado.
- 4) Cuasidelito Civil.- Hecho culposo que causa daño.
- 5) Hechos ilícitos que no son delitos penales, ni civiles, porque no tienen sanción pública y porque no originan daño de carácter patrimonial o moral, no son fuente de obligaciones desde el punto de vista civil.

4.3. MODALIDADES DE LAS OBLIGACIONES

Las modalidades en las obligaciones son un hecho que puede afectarlas, en cuanto a su existencia, exigibilidad, sujetos u objetos; es decir, que afecta la existencia misma de las obligaciones por medio de la condición suspensiva o resolutoria, su exigibilidad a través de un término, o bien hace compleja la naturaleza del vínculo, estableciendo una pluralidad de sujetos en las obligaciones mancomunadas y en las solidarias, o de objetos en las conjuntivas y alternativas.

El autor Gutiérrez y González afirma que sólo alcanzan la categoría de modalidades aquellas "circunstancias, calidades o requisitos que, en forma genérica, pueden ir unidos a la sustancia, sin modificarla, de cualquier hecho o acto jurídico" y considera que sólo poseen esa característica de generalidad las mencionadas: condición plazo y modo o carga".

Podemos hacer una clasificación de las modalidades de las obligaciones que son:



Tenemos que definir en un principio a la obligación pura y simple, ya que esta existe y es exigible y se constituye entre un sujetos activo y un sujeto pasivo, versando sobre un solo objeto.

1) CONDICIÓN

Es la forma más radical de afectar a la obligación, es por lo que atañe a su existencia misma. La obligación condicional lleva en sí un elemento que impide su existencia, como acontece en condición suspensiva, o provoca su extinción, como ocurre en la condición suspensiva.

Podemos definir la condición como un acontecimiento futuro e incierto, de cuya realización depende el nacimiento de una obligación o su extinción. O podemos decir que la obligación es condicional cuando su existencia o su resolución dependen de un acontecimiento futuro e incierto.

En tal virtud, existen condiciones:

1. CONDICIÓN SUSPENSIVA
2. CONDICIÓN RESOLUTORIA
3. CONDICIÓN IMPOSIBLE
4. CONDICIÓN ILÍCITA
5. CONDICIÓN POTESTATIVA

CONDICIÓN SUSPENSIVA.- Es cuando de su verificación depende el nacimiento de la obligación. O cuando de su cumplimiento depende la existencia de la obligación.

CONDICIÓN RESOLUTORIA.- Es cuando de su cumplimiento deriva la extinción de la misma. O también podemos definirla cuando cumplida esta resuelve la obligación, volviendo las cosas al estado que tenían, como si esa obligación no hubiere existido.

En la condición suspensiva y la resolutoria existen tres momentos:

- 1) Antes de que se cumpla la condición.

Si es suspensiva, la obligación no nace, hay una obligación en germen.

Contrario a esto se ha afirmado que no existe un derecho en germen; que propiamente la obligación no nace y hay sólo una expectativa, pero como tal no puede engendrar derechos definitivos; ya que por esto también solo son transmisibles por herencia, porque no se sabe si se realizará el acontecimiento, y si éste se cumple surtirá sus efectos retroactivamente y entonces el derecho se tiene como nacido desde la fecha de otorgamiento del acto o contrato.

Por lo tanto no es que exista en germen, es que hay una expectativa y ante esa posibilidad debe permitirse al acreedor que ejecute los actos conservatorios, ya que si se realizara la condición, su derecho se vería

afectado o parcialmente perjudicado, al no tomar en cuenta las medidas necesarias para su existencia misma.

Nuestro Código Civil permite, para las obligaciones sujetas a condición suspensiva, ejecutar actos conservatorios del derecho y transmitirlo hereditariamente.

En la condición resolutoria, la obligación nace pura y simple, ya que antes de que se cumpla, surte todos los efectos legales como si fuera pura y simple.

2) Una vez que se realiza.

Cuando se trata de obligaciones sujetas a condición suspensiva, se origina el nacimiento de la relación jurídica, pero con efectos retroactivos. El derecho se tiene como nacido desde que la obligación se otorgó en forma condicional

Cuando se trata de obligaciones sujetas a condición resolutoria se destruyen todos los efectos de la obligación, de tal manera que se considera que no llegó a existir la relación jurídica.

En nuestro Código se dice que cuando no hay convenio de las partes, la retroactividad absoluta se admite, pero permite modificar los efectos de la misma ante un pacto expreso, en el que se refieran esos efectos a una fecha diferente. Además el silencio de las partes significa retroactividad completa, sólo vendrá a modificar los efectos de esa retroactividad para referirla a fecha diferente.

3) Cuando existe certeza de que ya la condición no podrá efectuarse.

Si es suspensiva, la obligación no llegó a nacer; se dice que el vínculo obligatorio no tuvo vida jurídica.

Si se trata de una condición resolutoria, se transforma la obligación condicional en pura y simple, de tal manera que ya los efectos realizados quedan definitivamente consumados, y para lo futuro la obligación seguirá surtiendo sus consecuencias como si fuera pura y simple, puesto que la condición que pudo haberla extinguido, no tendrá verificativo.

CONDICIONES IMPOSIBLES.- Esta puede ser imposible desde el punto de vista físico o jurídico.

Hay imposibilidad física cuando existe un obstáculo insuperable, por virtud de una ley natural, para que se realice el acontecimiento futuro e incierto; hay imposibilidad legal, cuando existe un obstáculo insuperable por virtud de una norma de derecho, para que se cumpla dicho acontecimiento.

CONDICIONES ILÍCITAS.- Son aquellas contrarias a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. Cuando es ilícito el objeto, cuando es contrario a las normas de interés público o a las buenas costumbres.

CONDICIONES POTESTATIVAS.- Es potestativa cuando dependen en parte de la voluntad del obligado y en parte de un hecho ajeno a él, que puede ser causal o de tercero.

El Autor Rojina Villegas también menciona "a las condiciones casuales, que son aquellas cuya realización se deja exclusivamente al acaso; las mixtas, en las que su cumplimiento se subordina en parte a la voluntad del acreedor o del deudor, y en parte a un hecho ajeno a esa voluntad que puede ser hecho del hombre o natural. Las condiciones positivas que son aquellas en las que el acontecimiento futuro e incierto consiste en la realización de un hecho natural o del hombre; y las negativas que implican siempre la no realización de un hecho o una abstención".⁴

⁴ ROJINA Villegas, Rafael. Op. Cit. Supra (56) p. 508

2) TÉRMINO

Es otra modalidad de menor importancia ya que no hiere a la existencia misma de la obligación, sino tan sólo a su exigibilidad; la obligación constituye con todos sus elementos esenciales, nace a la vida jurídica y sólo se diferencian sus efectos, es decir se aplazan de tal manera que hay una circunstancia que impide su exigibilidad.

Podemos definirla como un acontecimiento futuro de realización cierta, de cuyo cumplimiento depende únicamente la exigibilidad de la obligación, bien sea aplazando sus efectos a partir de cierta fecha o dando término a la relación jurídica; pero sin efectos retroactivos. Tenemos:

1. TÉRMINO SUSPENSIVO
2. TÉRMINO EXTINTIVO

TÉRMINO SUSPENSIVO.- El término simplemente se aplazan o diferencian sus efectos. Es aquel acontecimiento futuro de realización cierta (necesaria), que difiere o aplaza los efectos de una obligación o de un acto jurídico.

TÉRMINO EXTINTIVO.- Es aquel hecho futuro de realización cierta (necesaria), que extingue los efectos de una obligación o de un acto jurídico.

Hay formas en que se caduca el término y son:

- 1) Ante la insolvencia del deudor.
- 2) Cuando el deudor disminuye las garantías especiales que hubiere otorgado.
- 3) Cuando no se otorgan las garantías prometidas.

El término se distingue de la condición por las siguientes circunstancias:

- 1) En un acontecimiento de realización cierta; la condición es de realización incierta.
- 2) El término no afecta a la existencia de la obligación, sino sólo a su exigibilidad.
- 3) En el término suspensivo se diferencian o aplazan los efectos; en el extintivo se termina la relación jurídica, pero sin efectos retroactivos.

3) CARGA O MODO

Es otra modalidad que no altera ni la existencia, ni la exigibilidad de la obligación, y que sólo implica una carga o gravamen.

Según Rojina Villegas "la carga o modo no es una modalidad en sentido estricto. Se dice que hay carga en la obligación cuando al constituirse, una de las partes impone a la otra cierta prestación o gravamen"⁵

En realidad este tipo de modalidad implica un derecho sujeto a un gravamen; por esto es discutible esta nueva categoría que viene a modificar en forma diferente la naturaleza de la relación jurídica.

4) MANCOMUNIDAD

OBLIGACIONES MANCOMUNADAS.- Este tipo de obligaciones son más complejas ya que existe una pluralidad de sujetos, en los que el vínculo jurídico es más complejo al crear relaciones entre diversos activos o pasivos, dando a la mancomunidad o solidaridad en su caso.

La simple mancomunidad es aquella en la que diversos acreedores pueden exigir a prorrata el pago de la prestación a un solo deudor o bien, un solo acreedor puede exigir a prorrata a diversos deudores el pago de una sola obligación.

⁵ Idem

En este tipo de obligación existe siempre la división de la deuda y por esto se considera que el crédito o la deuda se consideran divididos en tantas partes como deudores o acreedores haya y cada parte constituye una deuda distintos unos de otros.

5) SOLIDARIAS.

En este tipo de obligación no existe la división respecto al crédito o la deuda, sino que por lo contrario la prestación debe ser íntegramente pagada por el único deudor o cualesquiera de los acreedores (solidaridad activa), o por alguno de los deudores al único acreedor (solidaridad pasiva).

El rasgo característico de la obligación solidaria consiste en que todos los codeudores se obligan a la misma cosa. El acreedor tiene ante sí varios deudores, pero en cierta forma, la obligación de cada uno de ellos es independiente de la de los demás.

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

En la solidaridad según la doctrina francesa puede presentar algunas características:

- a) *Hay una unidad en el objeto.* Debido a que en la solidaridad activa, cualquier acreedor puede exigir al deudor el cumplimiento total de la prestación y en la solidaridad pasiva, el acreedor puede exigir de alguno de los deudores el pago íntegro.

- b) *Hay pluralidad de vínculos.* Significa que la pluralidad existe, aunque los acreedores y deudores no estén ligados del propio

modo y por unos mismos plazos y condiciones. Así que los distintos sujetos de la obligación solidaria podrán obligarse de distinta manera y hacer depender sus derechos y obligaciones de distintas modalidades.

SOLIDARIDAD ACTIVA. Esta existe cuando en una misma obligación tiene dos o más acreedores, quienes pueden exigir independientemente el pago total al deudor.

Encontramos dentro de la solidaridad activa las siguientes reglas:

“1.- El pago hecho a favor de uno de los acreedores solidarios extingue totalmente la deuda.

2.- El acreedor que recibe el pago queda obligado respecto a los otros acreedores en la parte que a éstos corresponda, a cuyo efecto se hará una división del crédito por partes iguales, salvo convenio en contrario.

3.- Cualquier acreedor puede declarar extinguida la deuda haciendo remisión de ella, o liberar parte de la misma mediante la quita, pero será responsable con los demás en las partes que a éstos corresponden, a cuyo efecto se hará la división del crédito.

4.- El deudor de varios acreedores solidarios se libra pagando a cualquiera de éstos, a no ser que haya sido requerido judicialmente por alguno de ellos, en cuyo caso deberá hacer el pago al demandante.

5.- para el caso de muerte de algún acreedor solidario dejando más de un heredero, cada uno de los coherederos sólo podrá exigir o recibir la parte del crédito que le corresponda según su porción hereditaria, a no ser que la obligación sea indivisible”⁶

SOLIDARIDAD PASIVA.- Es cuando existiendo dos o más deudores, éstos reportan totalmente la obligación, de tal manera que el acreedor puede exigir el pago a cualquiera de ellos .

⁶ Ibidem. Supra. (56). p. 514

En este tipo de obligación el objeto es único, pero los vínculos jurídicos en realidad son múltiples. La obligación en sí se considera también como única.

Según el concepto de Gual Vidal, sostiene que la solidaridad sólo existe una obligación, esto se infiere en que la unidad de objeto o prestación crea también la unidad en la obligación o relación jurídica.

Por lo tanto también se dice que en la novación, compensación, confusión o remisión que se lleven a cabo en relación con cualesquiera de los acreedores o de los deudores, extingue la obligación, y este efecto sólo puede explicarse considerando que la obligación es única.

Para otros autores basta la unidad en el objeto, es decir, en la prestación a efecto de estimar que sólo existe una obligación, pues el pago de alguno de los deudores extingue la obligación de los demás y a su vez, el pago de los acreedores extingue el derecho de los otros.

Las reglas de la solidaridad pasiva son:

“1.- El deudor solidario es responsable para con sus coobligados si no hace valer las excepciones que son comunes a todos.

2.- Los casos de imposibilidad en el cumplimiento de la obligación o de perecimiento de la cosa originan la extinción de la deuda, si no existe culpa en ninguno de los deudores solidarios; pero bastará que alguno de ellos hubiese incurrido en culpa para que la responsabilidad se extienda a todos tanto por el valor de la cosa como pro el pago de daños y perjuicios.

3.- En este caso los no culpables tienen derecho a exigir al negligente, el pago a prorrata que hubiesen efectuado.

4.- La muerte de un deudor solidario, dejando varios herederos, origina la división de la deuda entre los mismos en la proporción que les corresponda

según su cuota hereditaria excepto en casos en que la obligación sea indivisible.

5.- El deudor solidario que paga por entero la deuda, tiene derecho de exigir de los otros codeudores la parte que en ella les corresponda. Salvo convenio en contrario, los deudores solidarios están obligados entre sí por partes iguales. Si la parte que incumbe a un deudor solidario no puede obtenerse de él, el déficit debe ser repartido entre los demás deudores solidarios.

6.- La responsabilidad por incumplimiento de la obligación, tanto en lo que se refiere a la indemnización compensatoria cuanto a la indemnización moratoria, es exigible íntegramente a cualesquiera de los deudores solidarios".⁷

6) OBLIGACIONES INDIVISIBLES

Estas son las prestaciones que sólo sean susceptibles de cumplirse por entero, y a contrario sensu, serán divisibles cuando tengan por objeto prestaciones cuya realización pueda ejecutarse parcialmente.

De lo anterior se desprende que la indivisibilidad se define en función del objeto y no de los sujetos. Así que puede referirse al caso en que sólo exista un deudor o haya varios, bastando con que la prestación no sea susceptible de cumplirse parcialmente, sino que por su naturaleza deba realizarse por entero.

Así que la indivisibilidad no es una modalidad del elemento subjetivo de la obligación, sino que lo es del objeto en la relación jurídica, al requerir que la prestación por su naturaleza sea de aquellas que sólo pueda realizarse o cumplirse en forma integral, siendo imposible o inútil su ejecución parcial.

Ahora, nuestro código vigente declara que la solidaridad estipulada no hace indivisible a la obligación, ni la indivisibilidad le da el carácter de solidaria.

⁷ Ibidem. Supra (56) p. 515

En esta modalidad, no se admiten pagos parciales, sino que deben solventarse por entero, pues ya que la prestación es indivisible, aunque el acreedor quisiera admitir un pago parcial, la naturaleza misma de la prestación impediría que se hiciera la división.

La indivisibilidad puede ser:

- 1.- Indivisibilidad con pluralidad de deudores
- 2.- Indivisibilidad con pluralidad de acreedores
- 3.- Indivisibilidad Absoluta
- 4.- Indivisibilidad Relativa
- 5.- Indivisibilidad Convencional

1.- INDIVISIBILIDAD CON PLURALIDAD DE DEUDORES.- Cuando se trata de la indivisibilidad con pluralidad de deudores, todos estos están obligados por la totalidad de la prestación, aún cuando no se hayan estipulado solidaridad.

Si muere un deudor, sus herederos están obligados respecto a la totalidad de la prestación, aun cuando existan otros deudores además del difunto.

2.- INDIVISIBILIDAD CON PLURALIDAD DE ACREEDORES.- Cuando se trata de la indivisibilidad de acreedores, cada uno de los herederos del acreedor puede exigir la completa ejecución indivisible, obligándose a dar suficiente garantía para la indemnización de los demás coherederos, pero no puede por sí solo perdonar el débito total, ni recibir el valor en lugar de la cosa.

Si uno de los herederos ha perdonado la deuda o recibido el valor de la cosa, el coheredero no puede pedir la cosa indivisible sino devolviendo la porción del heredero que haya perdonado o que haya recibido el valor.

Sólo por el consentimiento de todos los acreedores puede remitirse la obligación indivisible o hacerse una quita de ella.

Tenemos que hacer una *comparación entre la indivisibilidad y la solidaridad*, primeramente se parecen en su efecto principal, consistente en impedir la división de la obligación. Cada deudor está obligado por el total, en vez de estarlo simplemente por una parte. Sus diferencias son en que su causa no es la misma. La solidaridad es una especie de garantía para el acreedor. La indivisibilidad simplemente es un obstáculo natural que impide la división de la deuda, pero que surge de hecho y que no tiene fin. Por esto la solidaridad siempre es arbitraria y se deriva de la voluntad de las partes o de la ley, y la indivisibilidad se funda en la naturaleza de las cosas.

3.- INDIVISIBILIDAD ABSOLUTA.- Ahora, esto se refiere a que en la indivisibilidad absoluta, el objeto es indivisible desde todos los puntos de vista, de tal manera que jamás podrá cumplirse en forma parcial la prestación.

4.- INDIVISIBILIDAD RELATIVA.- Cuando existe la indivisibilidad relativa, cuando las cosas consideradas en su forma natural, son indivisibles, pero existe la posibilidad de que se ejecuten sucesivamente y por partes.

5.- INDIVISIBILIDAD CONVENCIONAL.- Esta existe cuando la cosa objeto de la obligación es divisible en todos sentidos, pero las partes han estipulado que la prestación sea ejecutada como si fuese indivisible.

7) OBLIGACIONES CONJUNTIVAS

Las obligaciones conjuntivas, son aquellas llamadas también complejas por comprender varias prestaciones conjuntamente, de tal manera que el deudor queda obligado a ejecutar diversas cosas o hechos, en tal forma y manera que sólo se libera dando todas las cosas o prestando todos los hechos.

En este tipo de obligaciones el deudor sólo puede liberarse ejecutando conjuntamente todas las prestaciones de dar o de hacer a que se hubiere obligado.

Ahora, los contratos engendran obligaciones complejas, es decir reporta diversas obligaciones de dar, hacer o no hacer que debe ejecutar conjuntamente para cumplir en todas sus partes en la operación que ha celebrado.

Así que en la mayoría de los contratos encontramos que la relación jurídica fundamental, encierra un conjunto de prestaciones de dar o hacer, o de abstenerse, de tal manera que las obligaciones nacidas de los mismos se caracterizan como conjuntos o complejas, aun cuando sólo tiene una prestación única.

8) OBLIGACIONES ALTERNATIVAS

La obligación alternativa es aquella cuyo objeto consiste en dos o más prestaciones debidas, en forma tal, que el deudor se libera totalmente cumpliendo una de ellas.

La elección corresponde al deudor, a no ser que expresamente se haya estipulado lo contrario. Solo el deudor perderá el derecho de la elección si sólo una fuere realizable.

Podemos tener en este tipo de obligaciones los siguientes principios fundamentales:

- a) Cuando las dos cosas objeto de una obligación alternativa se pierden por caso fortuito, el deudor queda libre de la obligación.

- b) Si una de las cosas se pierde por caso fortuito y la otra por culpa del deudor, éste debe pagar el precio de la última que se perdió.
- c) Si una cosa se pierde sin culpa del deudor, el acreedor está obligado a recibir la que haya quedado.
- d) Si ambas cosas se perdieren por culpa del deudor, podrá el acreedor exigir el valor de cualquiera de ellas, con los daños y perjuicios, o la rescisión del contrato.
- e) Cuando las cosas se perdieren sin culpa del deudor, estando hecha la elección, la pérdida será por cuenta del acreedor; si la elección no se hubiere hecho, quedará el contrato sin efecto.
- f) Cuando se pierdan las cosas por culpa del acreedor siendo de este la elección, quedará a su arbitrio devolver el precio que quiera respecto a alguna de ellas; si la elección corresponde al deudor, éste designará la cosa cuyo precio debe pagar.

Cuando en la obligación alternativa recaiga sobre una cosa o hecho, y el obligado se rehusare a cumplir entregando la cosa o ejecutando el hecho, si la elección es del acreedor, éste podrá exigir cualquier prestación; pero si la elección es del deudor, éste cumple entregando la cosa.

Cuando la cosa se pierde por culpa del deudor, correspondiendo la elección al acreedor, éste podrá exigir su precio, la ejecución del hecho o la rescisión del contrato; pero si la pérdida ocurre sin culpa del deudor, el acreedor estará obligado a recibir la prestación del hecho.

9) OBLIGACIONES FACULTATIVAS

La obligación facultativa es cuando el deudor debe una prestación única, pero con facultad de liberarse cumpliendo otra prestación determinada, en lugar de la debida.

En realidad este tipo de obligación sólo tiene un objeto. Lo que puede pagarse en lugar del objeto es únicamente un medio de liberación, y no el cumplimiento de la obligación.

Hay *diferencia entre la obligación facultativa y la alternativa* y es que en la alternativa, el acreedor debe exigir una u otra de las cosas debidas, a fin de dejar elección al deudor, a no ser que a él le corresponda elegir. En cambio, en la obligación facultativa, sólo puede exigir la cosa debida.

4.4. TRANSMISIÓN DE LAS OBLIGACIONES

Son tres las formas de transmisión de las obligaciones:

- 1) Cesión de derechos.
- 2) Cesión de deudas.
- 3) Subrogación

Las tres formas se caracterizan por implicar un cambio en el sujeto activo (cesión de derechos y subrogación) o en el pasivo (cesión de deudas), dejando subsistente la misma relación jurídica, continuando con las obligaciones principales y accesorias.

En cuanto a su naturaleza y modalidades no sufre alteración esencial; pero el cambio del sujeto activo o pasivo, necesariamente implica una modificación en el aspecto subjetivo.

1) CESIÓN DE DERECHOS

Es la transmisión de créditos por la cual un acreedor cede voluntariamente sus derechos contra el deudor, a un tercero, quien llega a ser acreedor en lugar de aquél. El enajenante se llama cedente; el adquirente del crédito, cesionario, el deudor contra quien existe el crédito objeto de la cesión, cedido.

En la cesión de derechos implica un cambio en el acreedor o sujeto activo, que es reemplazado por otro, subsistiendo la misma relación jurídica, sin que se opere por tanto una novación subjetiva y sin que se requiera el consentimiento del deudor, incluyéndose en esta transmisión todos los derechos y obligaciones implicados, tanto principales como accesorios. Por tanto los créditos garantizados con hipoteca, prenda o fianza, el cesionario conserva esas garantías. Esta transmisión puede ser a título oneroso o gratuito..

Ahora, podemos distinguir la cesión de derechos de la novación subjetiva, por cambio de acreedor, ya que en esta última opera una extinción de la relación jurídica primitiva, que es substituida necesariamente por otra nueva y esencialmente distinta. Es decir, existe una extinción de las obligaciones principales y accesorias. Por esto la fianza, prenda e hipoteca no pueden conservarse en la novación.

Las formalidades para su validez, constan, en que debe ser en documento privado que firmarán cedente y cesionario ante dos testigos, y solo cuando la ley lo exija el título de crédito debe constar en escritura pública, esto es cuando su objeto sean derechos, como en la hipoteca.

En esta forma de transmisión de las obligaciones el acreedor puede ceder su derecho a un tercero sin el consentimiento del deudor, a menos que esté prohibida por la ley, se haya convenido no hacerla o no la permita la naturaleza del derecho, por que van unidos en forma indisolubles a la persona del acreedor.

También la ley nos habla de tres límites, a la posibilidad de ceder derechos y son:

1. Que la ley lo prohíba
2. Que no lo permita la naturaleza del derecho que deba ser objeto de transferencia y
3. Que haya convenio entre las partes.

Con respecto a la naturaleza, es cuando en el mismo se ha constituido en algunos contratos intuitu personae, ya que el acto que lo originó ha creado vínculos estrictamente personales.

2) CESIÓN DE DEUDAS

La cesión de deudas es una institución del derecho moderno, que se origina propiamente en la jurisprudencia y legislación alemana. Fueron necesidades de orden práctico las que en un principio las introdujeron. Después pasa al suizo, tomando el nuestro de esas legislaciones, estos fueron los datos principales para reglamentar esta forma de transmisión de las obligaciones.

La cesión de deudas es una forma de transferencia de la obligación por cambio de deudor, pero sin alterar la relación jurídica, la cual queda subsistente.

Se distingue de la novación en que ésta implica una forma de extinción de las obligaciones, en tanto que la cesión de deudas sólo es una manera de transmisión de las mismas.

Podemos definir la cesión de deudas como un contrato entre el deudor y asuntor (tercero que asume la deuda ajena), por virtud del cual éste acepta hacerse cargo de la obligación del primero, y cuyo contrato es admitido expresa o tácitamente por el acreedor.

No es necesario que en esta operación concorra desde un principio el acreedor, ya que basta que posteriormente acepte el cambio de sujeto pasivo, ya sea mediante una manifestación expresa de voluntad o en forma tácita.

En este tipo de transmisión de obligaciones se presume que el acreedor consiente en la sustitución del deudor, cuando permite que el sustituto ejecute actos que debían ejecutar el deudor, como pago de réditos, pagos parciales o periódicos, siempre que lo haga en nombre propio y no por cuenta del deudor primitivo. Aunque la voluntad del acreedor, es importante, ya que sin la cual no puede concebirse lógicamente la sustitución del deudor, en atención al interés que tiene en la seguridad de su crédito que depende de la solvencia, responsabilidad y honorabilidad del deudor, o de la eficiencia con que sea cumplida la prestación cuando la obligación es *intuitu personae*.

Según Ruggiero “en la asunción simple, el asuntor asume el papel principal, continuando el deudor primitivo como un obligado subsidiario, pero sin que el convenio que celebren necesite ser aceptado por el acreedor, quien simplemente podrá accionar, si así lo prefiere, en contra del primitivo deudor”

“En la asunción acumulativa tanto el deudor como el asuntor quedan obligados solidariamente, para cuyo efecto será menester que así pacten, pues dicha solidaridad no podría presumirse”

“La asunción novatoria se distingue substancialmente de la cesión de deudas en que, la primitiva obligación se extingue, creándose una nueva entre el acreedor y el asuntor, para cuyo efecto es necesario que aquél consienta en la liberación y exista además el *animus novandi* en las tres partes: deudor, asuntor y acreedor. Sólo de esta suerte se cumplirían los requisitos de la novación por cambio de deudor, en fin de que haya alteración substancial, sustituyendo una obligación nueva a la antigua. Además, tal novación nunca se presume, sino que debe constar expresamente. En consecuencia, se extinguirán las obligaciones accesorias a no ser que por una reserva expresa

se pacte entre el acreedor y el que constituyo la garantía, que ésta subsista respecto del nuevo deudor".⁸

Algunos de los efectos de esta son que el deudor original sale de la relación jurídica y queda exonerado de la deuda. Como el vínculo jurídico no cambia, sino que sólo se sustituye el deudor, la deuda pasa al asuntor con sus garantías, salvo las proporcionadas por tercero.

Ahora bien, podemos estableces algunas consecuencias jurídicas de la cesión de deudas que son:

- 1) El deudor sustituto queda obligado en los términos en que lo estaba el primitivo; es un efecto natural de la transmisión de la relación jurídica.
- 2) Una vez operada la cesión, el acreedor no puede repetir contra el deudor primitivo, si el sustituto se encuentra insolvente, salvo pacto en contrario. Esto implica la substitución del deudor primitivo y por tanto la exoneración de éste, aun cuando el sustituto resulte insolvente. Es decir, no está en la naturaleza de la cesión aumentar un nuevo deudor a la deuda, en consecuencia se libera inmediatamente al deudor primitivo de su obligación. Sin embargo, puede alterarse por un pacto expreso esta consecuencia.
- 3) El deudor sustituto puede oponer al acreedor las excepciones que se originen de la naturaleza de la deuda, y las que les sean personales, pero no puede oponer las que sean personales del deudor primitivo.
- 4) Cuando se declara nula la substitución del deudor, la antigua deuda renace con todos sus accesorios, pero con la reserva de derechos que pertenecen a tercero de buena fe.

⁸ RUGGIERO. Roberto. Instituciones de Derecho Civil. V. II 4ª ed. Madrid. 1931 pp. 195 a 197

Por último, en la cesión de derechos, cuando un tercero haya constituido garantías a favor del deudor primitivo, al operarse la sustitución de éste, dichas garantías se extinguen, es decir, no hay transmisión de las obligaciones accesorias.

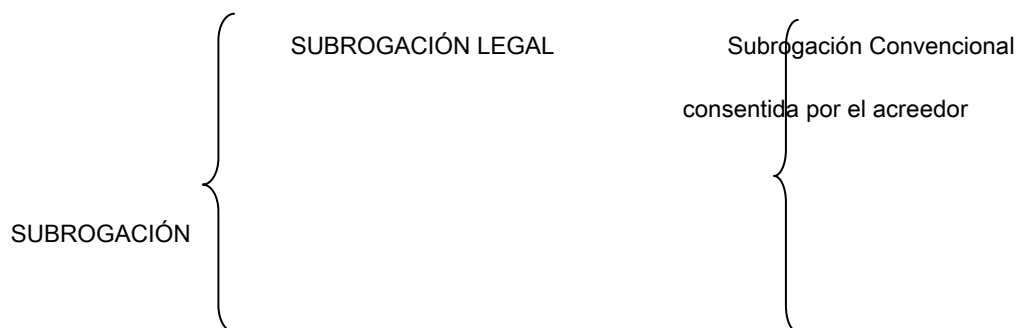
3) SUBROGACIÓN

La subrogación es una forma de transmitir de las obligaciones por cambio de acreedor, que se opera por ministerio de ley en los casos en que un tercero paga al acreedor cuando tiene interés jurídico en el cumplimiento de la deuda, o bien, cuando por un convenio entre el acreedor y un tercero, aquél transmite a éste, por virtud de un pago que recibe, todos los derechos que tienen contra su deudor.

Subrogar, quiere decir sustituir. Hay subrogación real cuando se sustituyen unos bienes por otros, y subrogación personal por pago, cuando el acreedor es sustituido por un tercero interesado que paga la deuda o presta dinero para tal fin.

No todo pago efectuado por tercero es subrogatorio; ya que el efecto normal del pago efectuado es extinguir la obligación, no transmitirla. Sólo en un caso particular existe subrogación. Es un pago que produce efectos muy particulares, pues la obligación, en vez de extinguirse, es transmitida al tercero que toma el sitio del acreedor en una relación jurídica que no se modifica.

Así el autor Rojina Villegas distinguen dos formas de subrogación:



1.- SUBROGACIÓN LEGAL.- Que es una forma de transmisión de las obligaciones que se opera por ministerio de ley, cuando un tercero que tiene interés jurídico en el cumplimiento de la deuda, paga al acreedor, substituyéndose de pleno derecho en sus acciones, facultades y privilegios.

Así que este tipo de subrogación es un acto jurídico unilateral que sólo implica la manifestación de voluntad del tercero, con el fin de substituirse en los derechos del acreedor.

Esta instituida en la ley y produce sus efectos por el mismo derecho sin necesidad de que las partes lo declaren. No hay un contrato, o un acto jurídico bilateral, ya que el tercero no requiere ni el consentimiento del acreedor, ni el del deudor, y basta con que tenga interés jurídico en el cumplimiento de la obligación, para que al efectuar el pago reemplace al acreedor, aun contra la voluntad de éste.

En este tipo de subrogación se dan los siguientes casos:

- a) Cuando el que es acreedor paga a otro acreedor preferente
- b) Cuando el que paga tiene interés jurídico en el cumplimiento de la obligación.
- c) Cuando un heredero paga con sus bienes propios alguna deuda de la herencia
- d) Cuando el que adquiere un inmueble paga a un acreedor que tiene sobre él un crédito hipotecario anterior a la adquisición

- e) Cuando el que paga es deudor solidario, mancomunado o de obligación indivisible, o bien, ha constituido garantía personal o real para el cumplimiento de la deuda.

2.- SUBROGACIÓN CONVENCIONAL.- Es una forma de transmisión de las obligaciones por un acuerdo celebrado entre el acreedor y un tercero, por virtud del cual éste adquiere de aquél, mediante un pago que le hace, las acciones y privilegios existentes contra el deudor.

Esto implica un acto jurídico bilateral, un contrato entre acreedor y tercero para la transmisión de la obligación. La legislación dice que el acreedor está obligado a aceptar el pago hecho por un tercero, pero no está obligado a subrogarle en sus derechos, fuera de los casos que señala la ley.

2.1. Subrogación Convencional consentida por el acreedor.- Es un contrato que se realiza entre el acreedor y un tercero, se opera la transmisión de la obligación.

La subrogación convencional consentida por el acreedor, a la que hace referencia Rojina Villegas "se distingue de la cesión de créditos, en que en la subrogación, el tercero únicamente adquiere derechos contra el deudor en la cantidad que paga, pero no por la totalidad del crédito cuando el acreedor consiente en recibir una cantidad inferior. En cambio, en la cesión de créditos, aunque el deudor venda su derecho en una cantidad inferior, el cesionario puede reclamar la totalidad de la deuda. Además, la subrogación convencional sólo tiene como fuente o causa eficiente un pago, en tanto que la cesión de derechos, tiene distintas causas: venta, permuta, donación, etc., etc." ⁹

2.2. Subrogación Convencional consentida por el deudor.- Se opera la transmisión del crédito debido a un acuerdo entre el deudor y un tercero para que aquél pague con dinero que le entregue este último, siempre y cuando se

⁹ ROJINA Villegas, Rafael. Op. Cit. Supra (56) p. 478

haga constar en forma auténtica, en el documento correspondiente, al efectuarse el pago, que éste se verificó con dinero del tercero entregado para ese efecto.

En este tipo de subrogación existe más que un acto jurídico bilateral por acuerdo entre tercero y deudor, un reconocimiento que hace la ley para que de pleno derecho se transmita el crédito al tercero, independientemente de la voluntad del acreedor.

Ahora, los tratadistas dicen que en el pago con subrogación el tercero interviene con una función de amistad a favor del deudor; hace un pago únicamente para favorecer al deudor y substituirse en su lugar del acreedor, pero si éste acepta una cantidad inferior, al tercero subrogado no puede exigir la totalidad de la deuda, porque su función no es la de comprar un crédito para reclamar después el pago total.

Además se *distingue la subrogación de la cesión de derechos*, en que, en la primera no existen las formalidades de la segunda, ya que en la ley no requiere la notificación al deudor que deben existir en todo caso de cesión de derechos, para que surta efectos con relación al mismo y a terceros. Basta en la subrogación con que se está en los casos previstos por la ley, sin necesidad de notificación al deudor, para que se opere la transmisión del crédito con respecto a éste y a terceros.

La cesión de derechos es forzosamente un contrato. La subrogación no salvo los casos de subrogación convencional. En la cesión de derechos el acreedor siempre transmite voluntariamente su crédito al cesionario, mientras que en la subrogación legal el acreedor se ve desplazado, aun contra su voluntad. En la cesión de derechos no existe forzosamente un pago (gratuita) en la subrogación media forzosamente un pago.

4.5. EFECTOS DE LAS OBLIGACIONES

- 1.- Efectos comunes a todas las obligaciones.
- 2.- Efectos protectores del acreedor quirografario
- 3.- Efectos generales de las obligaciones recíprocas
- 4.- Efectos de obligaciones traslativas a título oneroso

1) EFECTOS COMUNES A TODAS LAS OBLIGACIONES

Estas son el pago o cumplimiento y sus efectos extintivos de la deuda; el derecho del deudor a pagar mediante la consignación o depósito en pago; el derecho del acreedor a obtener un cumplimiento coactivo; la ejecución forzada.

CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES: PAGO

Puede ocurrir:

- a) Si es realizado voluntariamente por el deudor y recibido voluntariamente por el acreedor, con lo cual existe propiamente un pago;
- b) Si es efectuado contra la voluntad del acreedor se presenta la consignación en pago, y
- c) Si se lleva a cabo contra la voluntad del deudor, entonces nos encontramos frente a la ejecución forzada.

PAGO: Es el cumplimiento de la obligación, cualquiera que sea el objeto de ésta. Se paga dando una cosa, prestando un servicio u observando la abstención objeto de una obligación, trátese de obligaciones de dar, hacer o de no hacer.

El pago es el efecto normal de toda obligación y, además, la forma natural de extinguirla: la relación jurídica fenece y se agota con su cumplimiento.

Según el Código Civil Vigente: "El pago puede ser hecho por el mismo deudor por sus representantes o por cualquier otra persona que tenga interés jurídico en el cumplimiento de la obligación".

OFRECIMIENTO DE PAGO EN CONSIGNACIÓN: Es una facultad que tiene el deudor para liberarse de la deuda, mediante la entrega de la prestación debida o el depósito de ella en poder de un tercero, para dejar a salvo su responsabilidad.

Esto sucede cuando el deudor no puede pagar o, cuando menos, no puede hacerlo de manera segura y liberatoria ante un acreedor.

Sucede en casos de:

- a) Que se niega a recibir la cosa o servicio debidos, que se resiste a entregar un justificante del pago
- b) Que es desconocido
- c) Que se encuentra fuera de la localidad
- d) Que tiene un derecho dudoso o incierto
- e) Que es incapaz y el deudor no quiere correr los riesgos de un pago anulable.

EJECUCIÓN FORZOSA: Si el deudor cumple voluntariamente su obligación, ésta se extingue por pago; pero cuando no se aviene a respetar su

compromiso, el acreedor puede lograr que sea forzado a ello contando con el auxilio de la fuerza pública.

2) EFECTOS PROTECTORES DEL ACREEDOR QUIROGRAFARIO

El acreedor quirografario, es aquel que no tiene asegurado su crédito con una garantía real sobre un bien específico del deudor o de un tercero.

Como el acreedor quirografario es sumamente vulnerable a las maniobras de un deudor resistente a pagar, hay efectos protectores que se le conceden, como la acción pauliana, la acción contra la simulación, la acción oblicua y el derecho de retención.

ACCIÓN PAULIANA

Concertar actos jurídicos reales de enajenación de bienes o de renuncia de derechos que tiendan a disminuir su patrimonio o a sustituir cosas que son localizables y embargables con facilidad, por otras que puedan ser disimuladas u ocultadas quedando el deudor insolvente: contra tales argucias se concede esta acción.

Es creada en Roma. Hacia fines de la República, creada por un pretor de nombre Paulus, como remedio contra los actos reales de enajenación, gravamen o renuncia de bienes, efectuados por el deudor con el propósito de eludir el pago de sus obligaciones.

Así que la acción pauliana que ha sido declarada procedente origina como efecto fundamental una invalidez muy peculiar, que sólo alcanza al deudor y al acreedor demandante- un efecto relativo a su persona y hasta el monto de interés en juego – que no anula el acto en sí. Este continúa válido y eficaz, produciendo sus consecuencias de derecho.

Para todas las demás personas, es oponible a todos, salvo a aquel que lo ha combatido con éxito: es una acción de inoponibilidad en relación con el acreedor que la ejercitó y limitada al monto de su crédito.

ACCIÓN DECLARATORIA DE SIMULACIÓN

Esta es que en vez de celebrar un acto real, el deudor puede aparentar que efectúa ciertos actos jurídicos que disminuyen su activo patrimonial o aumentan su pasivo, a fin de dar una imagen de insolvencia que le permita rehuir el cumplimiento de sus obligaciones.

Hay simulación cuando se declara una cosa distinta de lo que se quiere, en forma consciente y con el acuerdo de la persona a quien está dirigida esa declaración.

Hay dos clases: la absoluta y la relativa. Es absoluta cuando el acto ficticio, no existe ningún acto jurídico en realidad; es relativa cuando el acto simulado encubre a otro acto jurídico que las partes quisieron ocultar bajo el ropaje de aquél.

La sentencia judicial que declare la simulación absoluta privará totalmente de efectos al acto ficticio y pondrá objetivamente de nuevo, en el patrimonio del deudor enajenante, los bienes que aparentemente habían salido del mismo.

Tiene esta diferencias con la acción pauliana, como en el que esta última combate actos efectuados y en la acción declarativa de simulación combate actos ficticios. En la acción pauliana está reservada a los acreedores y en la simulación puede ser intentada por cualquier tercero interesado. En la pauliana el deudor se encuentra en estado de insolvencia y el crédito es anterior al acto fraudulento y en la simulación no exige tales requisitos. La acción pauliana no anula en acto combatido, solo lo hace inoponible al acreedor demandante y en

la simulación priva totalmente de efectos al acto combatido mientras no se perjudique a tercero de buena fe. En la acción pauliana no trae los bienes de nuevo al patrimonio del deudor y en la simulación e declara que los bienes permanecen en el patrimonio del deudor.

LA ACCIÓN OBLICUA

El deudor asume una actitud pasiva y se abstiene de ejercitar sus derechos, dejándolos caducar o prescribir, sea por tratarse de un sujeto descuidado, sea por haber perdido interés en preservar su patrimonio ante el acoso de los acreedores, éstos pueden sustituirlo y hacer valer por él esas facultades jurídicas.

También se le conoce como acción subrogatoria porque produce el efecto de subrogar, sustituir al deudor por el acreedor que va a ejercitar los derechos de éste frente a un tercero.

La finalidad es preservar los derechos del deudor, propiciar el ingreso de nuevos bienes en su patrimonio. La utilidad de esta acción es limitada, en razón de la exigencia del título ejecutivo para poder ejercitarla.

EL DERECHO DE RETENCIÓN

Esta es la facultad que tiene el acreedor de no devolver una cosa propiedad de su deudor, mientras éste no le pague lo que le debe en relación con esa misma cosa.

Las ventajas son que ejerce presión sobre el deudor, quien está privado de la cosa retenida y de los beneficios o provechos que le puede proporcionar ésta, mientras no pague la deuda y la posesión de ella da al acreedor mayor seguridad de facilitarle su embargo y remate.

Aunque en no esta regulado sistemáticamente, encontramos disposiciones que hacen mención, solo en casos expresos, por lo tanto en opinión de Manuel Bejarano Sánchez dice "se trata de un principio de equidad que debe ser mantenido en todos los casos en que medie la misma razón jurídica. Si se analizan las hipótesis en que le legislador lo ha instituido, se puede ver que se concede ordinariamente para facilitar el cobro de un crédito por la cosa misma retenida, por los gastos hechos en ella o por sus mejoras, o por los daños causados por la cosa.

En vista de que donde existe la misma razón debe existir la misma disposición, el derecho de retención debe ser concedido a todo acreedor que posea una cosa de su deudor, mientras no le pague lo que le debe en relación con esa cosa".¹⁰

El retenedor no podrá usarla ni obtener ningún provecho de la misma.

3) EFECTOS GENERALES DE LAS OBLIGACIONES RECIPROCAS

Trata de tres consecuencias que se dan en las obligaciones recíprocas que son: La teoría de los riesgos, Resolución por incumplimiento culpable (rescisión) y la excepción del contrato no cumplido.

TEORÍA DE LOS RIESGOS

Es cuando hay un incumplimiento por causa de fuerza mayor, de una imposibilidad de ejecución por caso fortuito y el contrato se extingue sin responsabilidad para ninguna de las partes, perdiendo cada una sus propios gastos.

¹⁰ BEJARANO Sánchez, Manuel. Obligaciones Civiles. 5ª ed. Ed. Oxford. México 1999 p. 292

Se aplica a todos los contratos excepto a los traslativos de dominio. En los contratos recíprocos se exime de toda responsabilidad a las partes, queda exonerada de cumplir la otra parte y el contrato queda extinguido.

TEORÍA DE LA RESCISION

Trata de la extinción de un contrato por cualquier incumplimiento. El juez que declare la rescisión debe tener el poder de decisión si el incumplimiento del obligado es suficientemente grave para provocar el efecto extintivo de la rescisión, y no limitar su función a constatar la violación del contrato y aplicar el efecto resolutorio.

El contrato se resuelve automáticamente por el solo efecto del incumplimiento y puede ser sin intervención de tribunales.

Así que la rescisión debe ser pronunciada por el juez a menos que se hubiere estipulado expresamente por las partes la cláusula rescisoria. El efecto de la rescisión de un contrato entre las partes es la extinción retroactiva del acto cuando se trata de obligaciones de dar.

LA EXCEPCION DE CONTRATO NO CUMPLIDO

Es cuando en una obligación, nacida de un contrato bilateral, en donde se acordó que será cumplidas simultáneamente, cuando una de las partes, sin haber proporcionado su prestación, demanda a la otra el pago, ésta podrá resistirse a darlo mientras el demandante no entregue el suyo o se allane a hacerlo.

Cuando una parte no cumpla por su culpa, también la otra puede desligarse.

Se trata de la excepción dilatoria de contrato no cumplido. El contratante no pretende extinguir el contrato, sino el cumplimiento simultáneo.

4) EFECTOS DE OBLIGACIONES TRASLATIVAS A TÍTULO ONEROSO

Las obligaciones que transmitan cosas a título oneroso, producen efectos particulares a cargo del deudor de ellas, ya que el que transfiere una cosa no cumple su obligación con el solo hecho de entregarla, sino que debe proporcionar al adquirente de ella una posesión útil y pacífica.

Si, en vez de ello, sufre la pérdida de la cosa, ya sea por orden judicial o que no sirve para el fin o destino, tiene derecho a ser indemnizado de los daños emergentes. El que transmitió debe reparar los daños causados, porque la transferencia de una cosa inservible o ajena, sin derecho, es un hecho ilícito que compromete su responsabilidad civil y puede ser de dos clases: saneamiento por evicción y el saneamiento por vicios ocultos.

SANEAMIENTO POR EVICCIÓN

Es cuando el enajenante no transmitió una posesión útil. Habrá evicción cuando el que adquirió alguna cosa fuere privado del todo o parte de ella por sentencia que cause ejecutoria, en razón de algún derecho anterior a la adquisición. El vencimiento en juicio constituye evicción.

El adquirente debe ser saneado o indemnizado por el enajenante, quien deviene obligado a reparar los daños y puede ser obligado a hacerlo por el juicio de saneamiento si no accede a cumplir voluntariamente su obligación.

SANEAMIENTO POR VICIOS OCULTOS

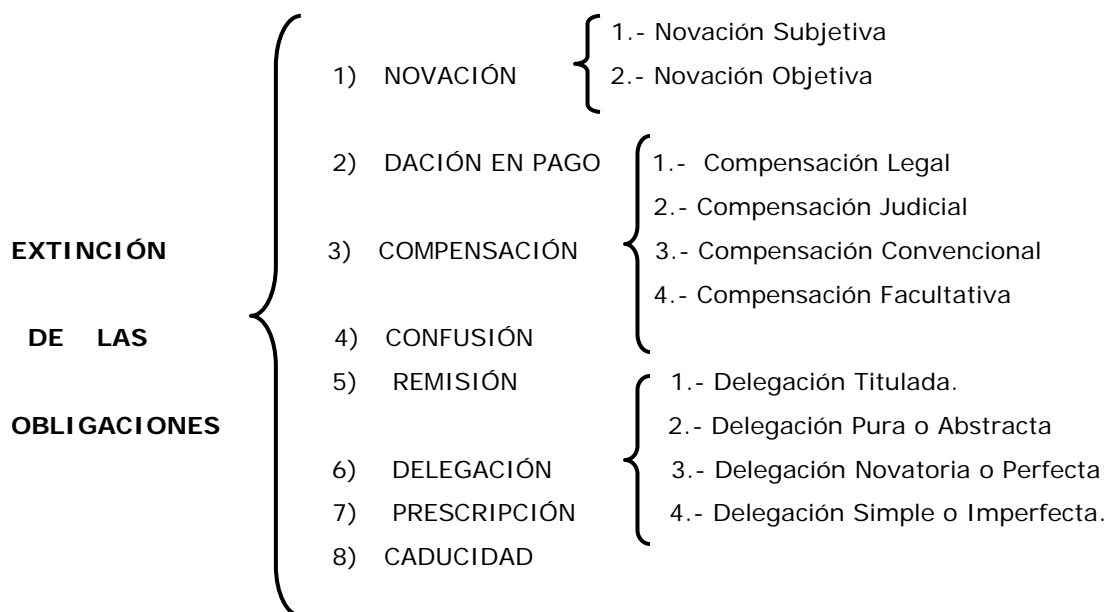
Es cuando un bien que adquirimos tiene defectos o imperfecciones indetectables de inmediato y que disminuyen o eliminan su utilidad.

El Código Civil dice que en los contratos conmutativos, el enajenante está obligado al saneamiento por defectos ocultos de la cosa enajenada que la hagan impropia para los usos a que se la destina, o que disminuyan de tal

modo este uso, que al haberla conocido el adquirente no hubiere hecho la adquisición o habrá dado menos precio por la cosa.

Puede ser saneado, ya sea con la resolución del contrato, es decir con la rescisión o reducción del precio.

4.6. EXTINCIÓN DE LAS OBLIGACIONES.



1) NOVACIÓN

Hay novación de contrato cuando las partes en él interesadas lo alteran substancialmente sustituyendo una obligación nueva a la antigua.

Es cuando la obligación primitiva queda extinguida y en su lugar surge una nueva que produce los efectos legales. También cuando las partes deciden extinguir una obligación preexistente, mediante la creación de una nueva que la sustituye y difiere de ella en algún aspecto esencial. Sus efectos de extinguir y crear así lo caracterizan.

Los elementos de la novación son:

- a) Preexistencia de una obligación.-Es necesaria la existencia de un vínculo jurídico entre las partes, el vinculo que va a ser extinguido y sustituido.

Es requisito indispensable que exista la obligación primitiva, ya que si la misma es inexistente o está afectada de nulidad absoluta, la novación no producirá efectos.

- b) Creación de una nueva obligación.- Esta nueva obligación es el contenido sustancial del acto novatorio y también debe ser existente y exenta de vicios que pudiera anularla, pues si esta es inexistente no habrá novación.

Si la nueva obligación resulta inexistente, tampoco puede existir la novación, ya que la relación jurídica primitiva no puede quedar sustituida por una que no tienen vida o existencia legal.

- c) Que haya una modificación substancial entre ambas obligaciones.- Se manifiesta desde diferentes puntos de vista:

1.- En cuanto a los sujetos. (novación subjetiva)

2.- En cuanto al objeto.

3.- En el vínculo jurídico

4.- En su causa o fuente

} novación objetiva

La novación en cuanto al objeto se presenta cuando se substituye la prestación de dar, hacer o no hacer por otra distinta. Como la novación objetiva, el cambio de objeto en la relación jurídica es esencial y, por lo tanto, hay una extinción del primer vínculo para dar nacimiento a uno nuevo.

Cuando hay novación por cambio en la fuente, se refiere cuando nosotros debemos el precio de una cosa que compramos (la fuente de nuestra

obligación fue el contrato de compraventa), nuestro acreedor conviene con nosotros en darnos un préstamo la suma adeudada, en dejarla en nuestro poder. En esta nueva obligación nosotros debemos una suma mutuada, dada en préstamo. (la fuente de nuestra nueva obligación fue el contrato de mutuo).

Cuando se refiere a novación por cambio de vínculo, nos referimos a la relación jurídica, establecida entre los sujetos, donde el acreedor tenía la facultad de exigir al deudor una conducta a éste y en la nueva obligación se convino que sería sin la condición, o sea, pura y simple.

d) Que exista la intervención de novar.- Se refiere a que la novación nunca se presume, sino que debe ser expresa, de donde se deduce que el consentimiento nunca debe manifestarse tácitamente en los casos de novación, y que además debe ser escrito o verbal, pero en forma expresa.

NOVACIÓN SUBJETIVA.- Esta es por cambio de acreedor, por cambio de deudor y por cambio de ambos.

Cuando es por cambio de acreedor, se extingue una obligación precedente, en la que el acreedor es una persona determinada, por la creación de otra obligación con diverso acreedor.

Cuando es por cambio de deudor, se extingue una obligación, con un determinado deudor, por la creación de una nueva con un deudor diverso.

Cuando es por cambio de ambos, tenemos una delegación novatoria perfecta, que veremos más adelante.

NOVACIÓN OBJETIVA.- Cuando es por cambio de objeto ya que en la primera obligación, la conducta del deudor era una. En la segunda la conducta exigida es diversa. Así que cambia el objeto y la obligación.

2) DACIÓN EN PAGO

La dación en pago es otra forma de extinguir las obligaciones, y se presenta cuando el deudor, con el consentimiento del acreedor, le entrega a éste una cosa distinta de la debida, quien la acepta con todos los efectos legales del pago.

En esta figura, por convenio de las partes, el deudor entrega una cosa distinta de la debida, y el acreedor consiente en que con dicha entrega quede extinguida la obligación.

3) COMPENSACIÓN

Esta tiene lugar cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho.

La compensación es un medio de extinguir obligaciones recíprocas para evitar un desplazamiento inútil de dinero o bienes fungibles. Esta figura se justifica por una razón de equidad.

Existen diversas clases de compensación según Rojina Villegas que son:

1.- COMPENSACIÓN LEGAL.- Existe cuando dos sujetos reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente, y por su propio derecho, respecto de deudas líquidas, exigibles y homogéneas.

Y deben tener los siguientes requisitos:

1.- La existencia recíproca de dos deudas, en las que los deudores y acreedores actúen en su propio nombre.

2.- Homogeneidad.- Que las prestaciones objeto de compensación tengan por objeto cosas que puedan substituirse recíprocamente.

3.- Los créditos deben ser líquidos .- Se llama deuda líquida aquella cuya cuantía se haya determinado o puede determinarse dentro del plazo de nueve días.

4.- Exigibilidad. Los créditos deber ser exigibles, llamándose exigible aquella deuda cuyo pago no puede rehusarse conforme a derecho, es decir los créditos sujetos a condición, a término, o afectados de nulidad o inexistencia no son exigibles conforme a derecho.

5.- Los créditos deben ser embargables.- Esto es debe tratarse de créditos afectables que puedan ser gravados por los acreedores para garantizar el pago.

2.- COMPENSACIÓN JUDICIAL.- Judicial es la compensación, cuando faltando alguno de los requisitos que la producirán de pleno derecho, la pronuncia el juez acogiendo la excepción o reconvención que contra la demanda del actor opone el demandado.

En este tipo de compensación judicial no se cumplen los requisitos de la compensación legal para que opere de pleno derecho así que el juez puede declararla procedente si durante el curso del procedimiento se hace líquido el crédito que no lo era al contestar la demanda, o bien se convierte en exigible la obligación que estaba sujeta a plazo y que al iniciarse el juicio no era compensable.

3.- COMPENSACIÓN CONVENCIONAL.- Esta es cuando las partes de común acuerdo, declaran compensable los dos créditos que no lo eran en virtud de que no satisfacían los requisitos legales necesarios. Sucede por convenio de las partes.

4.- COMPENSACIÓN FACULTATIVA.- Tiene lugar cuando por declaración unilateral de una de las partes a quien no se puede oponer la compensación por la otra, acepta que opere, bien sea para que reconozca como exigible el crédito que no lo es, o lo estime como líquido a pesar de su indeterminación.

Se distingue la compensación facultativa de la convencional, en que en esta última se requiere acuerdo de ambas partes, para que sin cumplirse los requisitos legales pueda operarse la extinción recíproca de los créditos. En cambio la facultativa basta la declaración unilateral de aquel a quien no se pueda oponer la compensación, para que sin el consentimiento de la otra parte, ésta se produzca.

4) CONFUSIÓN

Existe confusión cuando las calidades de acreedor y de deudor se reúnen en una misma persona. La obligación renace si la confusión cesa.

Es importante destacar que la reunión del crédito y la deuda en una misma persona elimina la relación jurídica obligacional, pues el vínculo de derecho enlaza dos extremos, el acreedor y el deudor, y cuando ambos quedan en uno mismo, el vínculo desaparece.

Las causas que motivan la confusión son:

- a) por sucesión a título universal, en los casos de herencia, cuando el acreedor hereda al deudor o viceversa, después de haberse hecho la partición hereditaria en los términos que después se indicarán.

Esto sucede cuando el deudor hereda el crédito que existe en su contra, o bien cuando el acreedor sucede al deudor en todos sus derechos y obligaciones, como consecuencia de la transmisión total de su patrimonio.

- b) Por sucesión a título particular, cuando el deudor adquiere en forma onerosa o gratuita el crédito que existe en su contra.

5) REMISIÓN

Implica un acto jurídico unilateral o bilateral, por virtud del cual el acreedor libera al deudor de su obligación.

Ahora, puede llegar a confundirse con el perdón, pero este es una manifestación unilateral de la voluntad. Y en nuestro derecho la remisión es un acto jurídico bilateral, en el perdón de la deuda, este podría revocarse entre tanto las partes no celebraran el convenio respectivo, por tanto en la remisión, que se considera que opera por simple declaración unilateral de voluntad, desde el momento en que se haga tiene el carácter irrevocable y extingue la deuda.

La remisión puede confundirse también con la renuncia, pero no es así ya que la remisión es bilateral y la renuncia puede ser unilateral o bilateral. La remisión favorece siempre al deudor, la renuncia puede beneficiar a cualquier persona..

También la remisión puede ser total o parcial. A este último se le llama quita.

La remisión extingue la obligación principal y todas las accesorias. La remisión de las obligaciones accesorias no implica la extinción de la principal.

6) DELEGACIÓN

La delegación es una orden dada por una persona a otra para que esta última realice una prestación o haga una promesa a un tercero, en forma a que la prestación o la promesa se sobrentiende hecha por cuenta de la primera.

Es siempre necesaria la relación de tres personas:

- a) Delegante.- Que da la orden de pagar o prometer.
- b) Delegado.- Que es la persona a quien se da la orden.
- c) Delegatario.- Que es la persona a quien se hace la prestación o la promesa.

Además existe una doble relación jurídica entre el delegante y el delegado por una parte y el delegante y el delegatario por la otra.

La delegación tiene por objeto evitar inútilmente pagos sucesivos con el desplazamiento correspondiente de moneda o bienes fungibles, toda vez que en un solo pago pueden quedar extinguidas las dos relaciones jurídicas de que se trata. Hay diferentes clases de delegación:

- a) **DELEGACIÓN TITULADA.**- Que es aquella en la que el delegado conviene con el delegante en que pagará lo que éste adeuda al delegatario. Es decir se trata de una delegación convencional.
- b) **DELEGACIÓN PURA O ABSTRACTA.**- Esta tiene lugar cuando sin mediar las dos obligaciones previas el delegado paga al delegatario, cumpliendo una orden del delegante.
- c) **DELEGACIÓN NOVATORIA O PERFECTA.**- Tiene lugar cuando por un convenio al cual concurren las tres partes, expresamente se estipula que la relación jurídica existente entre delegatario y el delegante, y la que exista entre éste y el delegado quedarán extinguidas, para dar nacimiento a una nueva relación que directamente se establece entre el

delegatario como acreedor y el delegado como deudor, quedando eliminado el delegante.

- d) **DELEGACIÓN SIMPLE O IMPERFECTA.**- Es aquella en que falta la novación. Si un nuevo deudor es delegado para pagar la deuda del delegante y el acreedor lo acepta, pero no libera al primero, el efecto es que un segundo deudor se añade al primitivo.

7) PRESCRIPCIÓN

La prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley.

Puede definirse como una institución de orden público que extingue la facultad de un acreedor que se ha abstenido de reclamar su derecho durante determinado plazo legal, a ejercer coacción legítima contra un deudor que se opone al cobro extemporáneo o exige la declaratoria de prescripción.

Elementos:

1. Que haya transcurrido determinado plazo.- Lo ley señala un plazo de 10 años desde que una obligación pudo exigirse a excepción de algunos casos.
2. Que el acreedor hubiere observado una actitud pasiva, absteniéndose de reclamar su derecho en la forma legal durante todo el plazo, y
3. Que el deudor no se oponga oportunamente al cobro judicial extemporáneo u omita ejercer una acción para obtener la

declaración correspondiente.- aquí la prescripción supone que un juez declare el deudor ha opuesto la excepción dentro de la oportunidad legal o que el deudor intentó una acción demandando su declaración, ya que el juez no puede decretarla oficiosamente.

8) CADUCIDAD

La palabra caducidad proviene del verbo latino cadere que significa "caer", y la institución consiste en la decadencia o pérdida de un derecho porque el titular del mismo ha dejado de observar, dentro de determinado plazo, la conducta que la norma jurídica imponía como necesaria para preservarlo. Esto implica que:

- a. Puede afectar derechos ya nacidos o expectativas de derecho;
- b. Puede extinguir derechos sustantivos o adjetivos;
- c. Puede provenir de un hecho no realizado o de una abstención no observada en el plazo, y
- d. Puede ser de origen legal, judicial o convencional.

Podemos decir que la caducidad es cuando no se observa determinada conducta en un plazo. Y se distingue de la prescripción por que la prescripción no extingue los derechos y la caducidad si. La prescripción siempre es legal y la caducidad puede ser también convencional. La prescripción sólo afecta a derechos ya nacidos y la caducidad también suprime derechos en gestación. La prescripción puede interrumpir y suspender, y la caducidad no; es fatal.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL

5.1. CONCEPTO DE RESPONSABLE SOLIDARIO

5.2. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

5.3. FINALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

5.4. SUJETOS DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

5.5. ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

5.6. LÍMITES DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

CAPÍTULO QUINTO

ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL

5.1. CONCEPTO DE RESPONSABLE SOLIDARIO

Primeramente necesitamos definir el concepto de responsabilidad, este ha sido objeto de muchas controversias entre los juristas, a la vez existen un sin número de teorías que explican su fundamento y alcance; donde algunos autores afirman que para que exista responsabilidad civil se requiere un daño, un perjuicio; en consecuencia, una persona que sufre, una víctima.

La gran mayoría de los teóricos del derecho coinciden en señalar que el significado de la palabra "responsabilidad" constituye un concepto jurídico fundamental, sin embargo, tiene otros alcances, por lo tanto no sólo es exclusiva del ámbito jurídico sino que se liga a todos los dominios de la vida social.

La voz responsabilidad proviene del latín griego "respondere" que significa inter alia: prometer, merecer, pagar, (así responsabilidad significa que responde). En sentido más amplio "responsum" (responsable) significa el obligado de responder de algo o de alguien, "respondere" se encuentra estrechamente relacionado con "spondere", la expresión solemne en la forma de stipulatio, por la cual alguien asumirá una obligación así como sponsio, palabra que designa la prueba más antigua de obligación.

Existen diferentes sentidos de la responsabilidad encaminados a una determinada conducta, la doctrina distingue los siguientes:

1.- Como deberes de un cargo, en cuanto que el cargo a determinada actividad confiere un deber y la sumisión de la responsabilidad a ese deber.

2.- Como causa de un acontecimiento que genere responsabilidad .

3.- Como merecimiento, reacción, respuesta. En este sentido la responsabilidad significa verse expuesto a..., merecer, responder de... pagar por, el que causa un daño es responsable de..., este sentido es el que más se acerca al significado originario de la responsabilidad.

El término responsabilidad sirve en el derecho civil para designar una manera general, la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra; y la doctrina de la responsabilidad determina que personas y en qué circunstancias están obligadas a la reparación, es una definición individualista y subjetivista, ya que parte de que únicamente el hombre podía ser declarado responsable y porque la fuente de la responsabilidad era la culpa del sujeto autor del acto dañoso.

Así podemos decir de las exposiciones de los maestros de derecho civil las posiciones siguientes:

- a) El primer elemento de la responsabilidad es un hecho del hombre, palabra esta que no fue un obstáculo para que la responsabilidad se extendiera al hecho de las personas jurídicas, un hecho del hombre en sus aspectos positivos y negativos, un acto o una abstención.
- b) El segundo elemento de la responsabilidad es el daño o perjuicio causado, pues si faltan no hay nada que reparar, en un principio se sostuvo que el daño o perjuicio debía recaer sobre el patrimonio de las personas, pero en los últimos tiempos se hablo también de daño moral.
- c) El tercer elemento es la violación de un derecho ajeno, ya que quien actúa dentro de los límites de su derecho no puede incurrir en responsabilidad.

- d) El cuarto elemento es la noción de culpa, se es responsable por los actos culposos, por el incumplimiento culposo de una obligación, tesis que condujo inevitablemente a la irresponsabilidad por los daños causados por caso fortuito o fuerza mayor.

- e) El quinto elemento son las fuentes de la responsabilidad, la doctrina en armonía con la concepción individualista y subjetivista del derecho civil, llevo a concluir que hay dos fuentes generales: la ley y el contrato.

Ahora bien, se puede estudiar la responsabilidad proveniente especialmente de la culpa que puede reducirse a dos: el acto dañoso que es el elemento objetivo, y la culpa que es el elemento subjetivo.

En la responsabilidad proveniente de la culpa, las consecuencias de la sanción se aplican sólo cuando el autor del hecho ilícito tuvo la intención de cometerlo obrando dolosamente o bien habiéndolo previsto no lo impidió.

La responsabilidad objetiva por el contrario es aquella en la que hasta que el hecho ilícito se realice independientemente de la culpa como del autor, para que se apliquen las consecuencias de la sanción al individuo considerado como responsable (por lo general ocurre en los accidentes de trabajo).

Si se analizará el principio de la doctrina de la responsabilidad y sus consecuencias, se observará que además de su sentido individualista, según el cual, ni el hombre, ni la sociedad tenían que responder, ni siquiera contribuir a la reparación de un daño sufrido por alguna persona, era una concepción patrimonial, pues solo le preocupaban las cosas que estaban en el comercio, pero a la que no le interesaba los valores de la persona humana.

La responsabilidad, presupone un acto jurídico o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios.

Así que cuando la responsabilidad tiene su fuente en un negocio jurídico, necesariamente es el resultado del incumplimiento de una deuda. Pero también puede derivar de un acto jurídico o de un acontecimiento fortuito.

En el derecho laboral no se define, se toma la responsabilidad de acuerdo al artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora según los diccionarios jurídicos podemos definir a la solidaridad como el modo de derecho u obligación en común, es la adhesión a la causa de otros.

También podemos decir que la solidaridad es la expresión afectiva o emocional de nuestra condición sociable.

Así podemos decir que **responsable solidario** es una figura jurídica, es un deudor, en conjunto con otros deudores o con otro, ya sea persona física o moral, los cuales se obligan a responder de la totalidad de la deuda ante uno de los acreedores, pudiendo luego reclamar la parte correspondiente a los demás.

Otros autores opinan que responsable solidario es la persona ligada a otras por una comunidad de intereses o responsabilidades, adherido o asociado a la causa, empresa u opinión de otro. Es el que participa de los deberes o intereses de otro.

5.2. CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

La responsabilidad supone la mera capacidad abstracta de responder incluso, sin que exista un hecho que motive su realización concreta; basta que exista la posibilidad de que se de. Así que la responsabilidad solidaria es la obligación de responder de una cosa.

Por lo que la responsabilidad supone la obligación de responder pecuniariamente de los actos realizados personalmente o por otra persona, indemnizando por los daños y perjuicios causados a un tercero, ya sea individuo o colectividad.

Por lo tanto podemos decir que la responsabilidad solidaria es aquella en que ocurre una pluralidad de sujetos responsables cada uno de los cuales debe responder totalmente del daño causado, quedando a salvo la acción para repetirla contra los demás.

5.3. FINALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Analizaremos el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo donde anteriormente en la Ley de 1931 se mencionaba el término de contratista, que ocultaba la figura del intermediario, una solución que servía no solamente para liberar de responsabilidad a los empresarios, sino también para abatir las condiciones de trabajado.

La Ley Federal del Trabajo suprimió el término contratista, que no tenía razón de ser, pues o bien era un representante del patrono, o un intermediario o un patrono verdadero. Pero no podía ignorarse el problema, por lo que se dice en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo “no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten

trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”¹

De esto podemos ver que:

- a) Las empresas que contraten una obra material para ejecutarla con elementos propios suficientes... en beneficio de una persona, serán los patronos de los trabajadores que utilicen en la construcción de obra;

- b) Si la empresa no dispone de elementos propios suficientes, lo cual resaltaré en el momento en que se le exija el cumplimiento de las obligaciones que hubiese contraído, la consecuencia consistirá en que, por no satisfacer los requisitos legales, caerá en la categoría del intermediario, lo que a su vez producirá la responsabilidad del beneficiario de la obra;

La razón de ser de este juego de responsabilidades es evidente, se trata de evitar el fraude legal que consiste en constituir como empresa autónoma, de escasa o nula solvencia y, por lo tanto, inmune a responsabilidades laborales lo que; en rigor, habría de ser una sección o departamento de otra, la Ley, al crear la responsabilidad solidaria del artículo 15 ha puesto un freno a la creación de estas empresas “escudo”.

Por lo tanto podemos decir que la finalidad de la Responsabilidad solidaria es dejar a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no sólo son insolventes, sino además irresponsables.

¹ TRUEBA Urbina, Alberto y otro. Op. Cit. Supra (38). P. 29

5.4. SUJETOS DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Los sujetos son importantes ya que en ellos se centra el proceso, así que estos son las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal. La Ley Federal del Trabajo indica que son partes en el proceso del Trabajo las personas físicas y morales que acrediten sus intereses jurídicos en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Primeramente tendríamos que citar los artículos para poder delimitar cuales son los sujetos dentro de la responsabilidad solidaria:

Según el Artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo dice: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."²

El Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo dice. "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios..."³

Y el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo dice: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

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

² TRUEBA Urbina, Alberto y Otro. Op. Cit. Supra (38) P. 29

³ Idem

- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares⁴

Según estos artículos tenemos tres figuras jurídicas que son los sujetos de la responsabilidad solidaria que son:

- 1) Trabajador
- 2) Intermediario
- 3) Empresa beneficiaria

1) TRABAJADOR: Según el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".⁵ Cuya definición ya la explicamos claramente en el Capítulo Tercero, en el Punto 3.3.2.

2) INTERMEDIARIO: La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; esto es el intermediario es un mandatario que obra por cuenta de otra persona.

Según el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo: "Intermediarios es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".⁶ Cuya definición ya la explicamos claramente en el Capítulo Tercero, punto 3.3.5.

⁴ Ibidem, Supra (38) pp. 29 y 30

⁵ Ibidem Supra (38) P. 26

⁶ TRUEBA Urbina, alberto. Op. Cit. Supra (38) P.28

3) EMPRESA BENEFICIARIA: Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 dice que se entiende por empresa “ la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”.⁷

Entonces, tenemos que la empresa beneficiaria dentro de la responsabilidad solidaria es la empresa que se beneficia con la prestación de servicios de los trabajadores.

Ahora por otra parte, cuando se trata de la sustitución del patrón, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 nos dice: “La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.⁸

Este artículo nos habla de la responsabilidad solidaria, pero en otro caso o asunto, siendo los sujetos:

- 1) El trabajador
- 2) El patrón sustituto
- 3) El patrón sustituido

1) TRABAJADOR: Definición que ya explicamos en el Capítulo Tercero punto 3.3.2.

2) PATRÓN SUBSTITUTO: Primeramente patrón según la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 10 diciendo: “Patrón es la persona física o

⁷ Idem. P. 30

⁸ Ibidem. P. 42

moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".⁹ Esta definición ya la explicamos más ampliamente en el Capítulo Tercero punto 3.3.4.

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la institución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustitución asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

La sustitución patronal supone los siguientes elementos:

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

En realidad la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación sino fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Así que patrón sustituto es el patrón nuevo, el patrón que asume las responsabilidades que tenía el patrón anterior con los trabajadores de este, sea cualquier causa que origino la sustitución de los patrones.

⁹ TRUEBA Urbina, Alberto. Op. Cit. Supra (38) P. 28

3) PATRÓN SUBSTITUIDO: Es el patrón al cual se le sustituyó de sus actividades patronales, es decir, que anteriormente tenía a su cargo, el mando de dirigir a sus trabajadores, pero que por unas nuevas circunstancias ya no lo es, se ve en la necesidad de que lo substituyan, siendo el anterior patrón de los trabajadores.

5.5. ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Como hemos estado viendo podemos tomar la responsabilidad solidaria dentro de dos casos o asuntos que nos maneja la Ley Federal del Trabajo y son:

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA FRENTE LA INTERMEDIACIÓN

La ley laboral ha cubierto circunstancias de modo alguno que el trabajador tenga asegurado sus derechos laborales mediante la figura de la responsabilidad solidaria, de aquellos que reciban los beneficios de los trabajos prestados.

La figura de la responsabilidad solidaria esta primeramente prevista en el artículo 13 y 14 de la Ley Federal del Trabajo que no deben entenderse como supuestos de responsabilidad frente a trabajadores ajenos, sino frente a trabajadores propios ya que la participación de un intermediario no crea dos relaciones diferentes, sino una sola.

Es así que surge la figura jurídica del intermediario que puede ser un empleado del patrón o una persona ajena a la fuente de trabajo.

Así que este artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquella.

Para evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera, de que el patrón (intermediario) no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene el alcance los medios necesarios para demostrar esa insolvencia por parte de su patrón directo, no puede tener acceso a los documentos o elementos que revelan la administración y balance pecuniario del sujeto que integran con el la relación de trabajo.; de esto es a cargo del beneficiario directo de las obras, demostrar la solvencia económica de su codemandada, para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria.

La intermediación se da, cuente o no con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con su trabajador.

Así se deduce que el obligado solidario será patrón indirecto de los trabajadores de la empresa supuestamente contratada o contratista, que sea insolvente y no actúe con elementos propios.

En este tipo de responsabilidad tenemos, para una visión más clara como ejemplo al patrón que de manera genérica se le puede tener en dos naturalezas la de ser patrón persona física y moral; en el segundo caso, el patrón como un ente colectivo formado por un grupo de individuos que al reunir los requisitos establecidos, en la ley de sociedad colectivas e inclusive en la legislación civil, el derecho les reconoce una personalidad jurídica propia, lo cual quiere decir que esta sujeta a derecho que adquiere obligaciones, como se le reconocen derechos.

Esta persona jurídico colectiva al pretender realizar las actividades por las que fue creada necesita contratar gente o personal apto para trabajar, aquí es cuando se le reconoce su carácter de patrón, ahora bien si dicha sociedad,

persona jurídico colectiva contratara en forma directa a un trabajador esta misma se constituye como patrón directo, pero ¿que pasa si para contratar a trabajadores utiliza a un intermediario?, aquí se presenta la figura de la responsabilidad, pues a pesar de que la persona moral no contrato directamente al trabajador, la misma resulta ser la beneficiaria directa del trabajo realizado por el trabajador a quien se le reconocen derechos por la Ley Federal del Trabajo para poder reclamar a la persona moral sobre el cumplimiento de pago de prestaciones laborales cuando así proceda, como lo establece el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 13.

Situación muy distinta a cuando la persona moral solicita contar con los servicios de otra empresa o persona y este a su vez pueda contar con elementos propios para la realización de las actividades solicitadas, en este caso los trabajadores de la empresa o persona contratada se constituirán como únicos trabajadores de la misma o sea del contratista, situación en la que el trabajador de dicho contratista no pueda ni se le reconocerán los derechos laborales para reclamar las prestaciones al beneficiario directo de las obras realizadas, pero para dado el caso de que se pretenda figurar un supuesto contratista y este sea insolvente para responder careciendo de bienes propios para no dejar desprotegido al trabajador se creo el artículo 13 ya mencionado.

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

También se consideró que en el país existen diferencias económicas por razón geográfica, por lo que la responsabilidad en estos casos, se refiere a que los

trabajadores de las empresas disfruten de las condiciones de trabajo proporcionadas a la de aquellos que prestan sus servicios en la empresa beneficiaria.

La proporción se determina tomando en cuenta las diferencias económicas de las regiones con los diversos salarios mínimos que rijan en ellas. Así el artículo 15 de la Ley dispone: en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Destacando todo lo mencionada la Ley Federal del Trabajo solo quiere establecer la manera de determinar la proporción en caso de que existan diferencias en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica, de aplicación en que se ubiquen las empresas y demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo, esto quiere decir que sí las labores de trabajo realizadas por un trabajador contratado por intermediario, se realizan

en zona, económica distinta a la de la empresa beneficiaria, en la que rigen distintos salarios mínimos, deberá tomarse en cuenta para sacar la proporción respectiva, equivalente para el trabajador contratado por intermediario, la diferencia que exista entre los salarios mínimos que rijan en un lugar y otro.

Por lo tanto la responsabilidad prevista en el artículo 15 de la Ley Federal del trabajo se manifiesta en dos direcciones:

El primero impone al empresario beneficiario de las obras o servicios, un gravamen personal con relación a las obligaciones contraídas por el empresario ejecutor hacia sus trabajadores.

En segundo lugar establece un principio de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores de distintas empresas, obliga a otorgar a los del patrón ejecutor condiciones proporcionadas a las que disfruten los trabajadores del patrón beneficiario.

En rigor se produce un fenómeno que integra una nivelación de condiciones entre dos empresas y, al mismo tiempo, da lugar a una responsabilidad solidaria respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por último dentro de este tema de responsabilidad solidaria podemos también contar al contratista, este si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo expresamente no se refiere al término contratista, pero hay que tomarlo en cuenta para un posible deslinde de responsabilidades laborales, ya que si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario y dispone de elementos propios suficientes para el desempeño del servicio, tendrá el carácter de patrón o contratista.

Según el autor Baltasar Cavazos Flores en su obra El Derecho Laboral en Iberoamérica al tenor del artículo 34 del CST. (Código Sustantivo del Trabajo) de Colombia, son contratistas independientes, y, por tanto, verdaderos

patrones y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, a menos de que se trate de labores extrañas o las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de salarios... también el beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable, de las obligaciones subcontratistas, aún en el caso de que los contratista no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA FRENTE A LA SUBSTITUCIÓN DE PATRÓN

Desde la Ley de 1931 sólo se reconocía como responsabilidad laboral, la derivada a cargo del antiguo empresario, de los casos de sustitución patronal.

Esta responsabilidad se extendía por un término de seis meses contados a partir de la fecha de la sustitución y comprendían la totalidad de las obligaciones legales y contractuales nacidas antes de la fecha de la sustitución.

Los trabajadores dejaban de ser sus trabajadores para convertirse en trabajadores ajenos, su responsabilidad nacería del hecho de que el patrón sustituto incumpliera sus antiguas obligaciones.

Ahora la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 41 nos habla de la sustitución patronal, la cual genera una responsabilidad laboral.

El proceso de la responsabilidad solidaria del patrón sustituido opera mediante el desplazamiento del primer patrón de la relación laboral y el ingreso a ella del segundo patrón así que el primero, sustituido, quedaba convertido en un tercero ajeno a la relación.

Podemos decir que no obstante que un patrón debe de serlo por ser substituido por otro deberá seguir latiendo y en vigencia intacta la relación de trabajo y además conservar sus características propias inherentes como es la antigüedad, derecho de aguinaldo, derecho a la prima de antigüedad, etc., el hecho de que una persona tenga una empresa, la venda y la venda con herramientas y demás elementos necesarios para el funcionamiento, también se deberá integrar a este el traslado de dominio, las obligaciones que existan con los trabajadores sujetos de la relación laboral, hasta el término de 6 meses contados a partir del aviso que se le de a los trabajadores, respecto a la substitución patronal.

En el caso en que solo se transmita o venda parte de la maquinaria, útiles y herramientas, no se podrá dar la substitución patronal con los trabajadores que utilizaban dicha maquinaria o útiles, ya que es necesaria la transmisión de una unidad económica.

Ahora bien, en el supuesto que el patrón substituto cumpla cabalmente con las obligaciones patronales para con sus trabajadores, entonces el patrón substituido y/o el anterior patrón, ya no tiene por que responder del pago de las prestaciones, derivadas de la relación de trabajo y de la Ley, que señala el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

También se puede dar el caso de que una persona física o moral solamente adquiera, por algún medio legal, tales bienes y que tal adquiriente no continúe con las labores propias de la fuente laboral relativa, en tal supuesto, no hay jurídicamente la substitución patronal, ya que para que se de, se necesita que la persona a la que se le atribuye el carácter de patrón substituto, prosiga con las actividades atenuantes a la fuente laboral adquirida, cuando tal substitución es negada.

Para Baltasar Cavazos Flores en su obra el Derecho Laboral de IberoAmérica. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por seis meses, para que tenga lugar la sustitución basta con que el patrón venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo en parte importante de los servicios, o que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón, así los adquirentes, son patrones sustitutos.

Ahora es importante hacer notar la obligación del patrón dar aviso a los trabajadores respecto de la sustitución patronal para que estos en el término de 6 meses puedan ejercitar sus acciones que tuvieran en contra del anterior patrón o del nuevo, quienes serán solidariamente responsables.

El patrón sustituido debe dar aviso al sindicato y al trabajador de la sustitución real y efectiva de la empresa para fincar responsabilidad del patrón sustituto y para que tenga conocimiento de la sustitución de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona para fincarle la responsabilidad solidaria.

Para Mario de la Cueva: "La sustitución del patrono arroja la pregunta acerca de la condición de los Laudos pendientes ante las juntas de Conciliación y arbitraje al momento de efectuarse la sustitución: ¿ Deben seguirse y ejecutarse la sustitución ? ¿ Pueden o deben seguirse o ejecutarse en contra del patrono sustituto ? Si se acepta esta segunda posibilidad ¿ Que procedimiento debe seguirse para que el patrono sustituto adquiera noticia de la existencia del juicio o del Laudo y pueda defender sus derechos ?.

A) Si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución los juicios pueden seguirse y los laudos ejecutarse en contra del patrono sustituto y sobre los bienes que formen la empresa,

aunque esta teoría dicen los maestros de derecho civil, paso a ser propiedad de otra persona, la que quizá no supo de la existencia de los juicios y laudos, viola la garantía de audiencia del artículo 14 Constitucional, pero respondemos que el patrono sustituto incumplió la obligación de informar a los trabajadores de la sustitución, omisión que no puede causar daño al inocente.

B) Otra cuestión es colocar al adquirente en la condición del vendedor, con todos los derechos y obligaciones que le correspondían. Ahora la responsabilidad no puede desaparecer por el hecho de ya se hubieren ejercitado las acciones ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, pues para que así ocurriera sería indispensable una disposición de la Ley que la decretara; y resultaría monstruoso que el laudo que ordena la reinstalación de un trabajador no pudiera ejecutarse.

C) Partimos de hipótesis de que los trabajadores recibieron el aviso de la sustitución del patrono; en la ejecutoria de 5 de noviembre de 1936 la cuarta sala cambió el rumbo de la jurisprudencia y estableció que la controversia debía resolverse en un incidente, al que la doctrina denominó incidente de sustitución de patrono.

Ahora, el artículo 690 de la ley Federal del Trabajo señala que " Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncié en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta",

Este precepto otorga al patrono sustituto la facultad de acudir ante la junta a comprobar su interés en el juicio y si no lo hace, no puede hacer valer su inhibición en perjuicio del trabajador.

Por otra parte, ni el artículo 690, ni norma alguna, impone al trabajador la obligación de promover el incidente o de llamar al juicio al nuevo patrono, ni existe razón o motivo para que no pueda ejecutarse un laudo sobre los bienes que forman la empresa, nada puede retener la ejecución del laudo.

Podemos decir por ejemplo en la reinstalación, ya que consiste en reintegrar al trabajador en un derecho que nunca debió desconocerse, esto es una consecuencia obligada de la teoría general de la relación, concebida como una situación jurídica objetiva, sobre la que no ejerce ni puede ejercer efecto alguno el cambio de titular de la empresa.

D) La intervención del patrono sustituto en el juicio no modifica la condición que guarde el procedimiento por lo tanto, substituye al patrono o colaborador con él en las etapas sucesivas del juicio." ¹⁰

Para Roberto Muñoz Ramos en su obra Derecho del Trabajo, dice que al operarse la substitución del patrón. Es frecuente que se encuentren tramitando en contra del patrón substituido algún juicio por responsabilidad laboral, la cuestión es si se debe empezar de nuevo el juicio o solo continuar el juicio hasta la ejecución del laudo sin llamar al patrón substituto.

En este primer caso sería en perjuicio del trabajador por que evitaría la ejecución de un lado y el segundo es el perjuicio del patrón substituto al privarle el derecho de audiencia, así que para no violar la garantía 14 Constitucional, ni perjudicar al trabajador:

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Supra (25) pp. 231 y 233

En la norma legal esta regida por un principio de protección del trabajador y conforme a la teoría general de las obligaciones, el fenómeno queda comprendido en el de la sustitución del deudor, en la cual el deudor sustituto, queda obligado en los términos en que lo estaba el deudor primitivo, de manera que, ante el acreedor sólo hay un cambio de persona que no se traduce en una modificación ni extinción de las obligaciones.

La interpretación jurídica de la norma aludida, lleva a la conclusión que el patrón sustituto toma para sí la responsabilidad del patrón sustituido, nacidas antes de la sustitución, las prestaciones de trabajo, laudos condenatorios pendientes, para ejecutar y dar fallo, dado que entre ambos patronos existe una solidaridad legal de seis meses.

Por lo que el trabajador actor en un juicio, al tener conocimiento de la sustitución y antes de la ejecución del laudo debe promover un Incidente de declaración de patrón sustituto, en esta, la junta debe oír razones y recibir pruebas del trabajador actor y el patrón sustituto.

Si con esto, se comprueba la sustitución de patrón la Junta deberá dictar resolución incidental de declaración de patrón sustituto. Así este tiene derecho a comparecer para que, colitigando con el patrón sustituido, continúe el juicio hasta su terminación.

Pero si solo se encuentra pendiente de ejecutar el laudo condenatorio, el patrón sustituto, responde solidariamente con el sustituido, con los bienes de la empresa que adquirió.

Hay criterios que señalan, que la sustitución del patrón no acarrea una sustitución procesal automática, sino que por medio del incidente la Junta declare la sustitución o mande llamar a juicio al patrón sustituto, que no ha comparecido, para que asuma los derechos y cargas procesales que le corresponden.

Porque solo de esta manera se legitima la intervención del nuevo sujeto de la relación jurídica procesal y se cumple con la garantía de audiencia de que debe gozar dicho patrón sustituto.

El patrón sustituto, en caso de que hubiere adquirido la empresa libre de responsabilidades laborales, puede repetir civil, y aún penalmente contra el sustituido. El patrón sustituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan con la facultad de repetir contra el vendedor.

Por lo que estamos de acuerdo con lo que dice el autor Mario de la Cueva: “El término sustitución de patrón expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La institución una bella reglamentación de la Ley de 1931, que paso a la legislación vigente, con el único cambio de la noción de contrato por el de relación de trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el patrón sustituido deja de ser solidariamente responsable con el sustituto”.¹¹

Los que adquieren la empresa en estas condiciones o por cualquiera otra causa, son patronos sustitutos. Por otra parte, esto se complementa con la obligación que tiene el patrón de dar aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución real y efectiva de la empresa o establecimiento, sólo para fincar la responsabilidad de patrón sustituto, sino también para que los trabajadores tengan conocimiento de la sustitución o de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la consiguiente responsabilidad solidaria si fuera el caso.

¹¹ Idem P. 228

5.6. LÍMITES DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

En la responsabilidad solidaria se ha pretendido dar solución a un problema que ha provocado muchas dificultades, pues en ocasiones algunos patronos, indebidamente, se han valido de interpósitas personas simulando que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y para negarles las prestaciones adicionales correspondientes.

Pero ahora la ley dispone que, si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios se entiende que en realidad es intermediario; pero a contrario sensu si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el carácter de intermediario sino de contratista.

Esta última disposición legal, en que se ordena que el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, cuando el supuesto contratista carezca de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, creemos que delimita la responsabilidad de un verdadero intermediario.

Ya que es normal que una empresa se dedique al fin para el que fue creada, como hacer zapatos, dulces, etc; pero para realizar su cometido necesita contar con otros bienes o servicios como construir edificios para sus talleres u oficinas; necesita transportar materiales de un lugar a otro; necesita trabajos de pintura, etc, trabajos de especialistas, por lo que sería absurdo suponer que la empresa puede realizar todos estos trabajos con sus propios elementos, pues para ello necesitaría contar con maquinaria y trabajadores calificados, ajenos, a su actividad básica.

Precisamente la división del trabajo ha permitido, en el transcurso del tiempo, crear especialidades para mejorar y satisfacer las diversas necesidades del hombre. Por lo que fácilmente se comprende la imposibilidad de su materialización. Por eso autoriza la Ley que se contraten los servicios de empresas establecidas, que se dedican a construir o al montaje de máquinas, o a la transportación o a la imprenta o a la construcción de muebles. Pero sin que entre los trabajadores de unos y la otra exista alguna relación civil ni laboral.

Por lo que la Ley nos hable de empresas establecidas, para evitar la desobligación del patrón, de realizar un trabajo propio con la finalidad de su negocio con elementos contratados eventualmente, dizque a través de un contratista; pero, a quienes pretenden negar la calidad de trabajadores.

Por lo que el Legislador protegió a los trabajadores de una posible insolvencia del contratista y por ello atribuyó responsabilidad solidaria al patrón que se hubiera beneficiado con el trabajo.

La solidaridad, que es un fenómeno de atribución total de una obligación a cada una de varias personas, no debe entenderse, en la hipótesis del artículo 15 de la ley Federal del Trabajo ni la del artículo 41, como un intento de constituir dos obligados principales.

En realidad los únicos deudores son el empresario ejecutor y el patrón sustituto. Lo que ocurre es que ante la hipótesis de su incumplimiento se da el nacimiento al "debe de ser", que integra la responsabilidad solidaria.

Es decir, producido el incumplimiento, automáticamente se integra el concepto de solidaridad. En términos contables diríamos que hay una obligación directa y otra contingente, o sea, condicionada.

La razón de ser de este juego de responsabilidades es evidente. Se trata de evitar el fraude legal que consiste en constituir como empresa autónoma, de escasa o nula solvencia y por lo tanto, inmune a responsabilidades laborales lo que, en rigor habría de ser una sección o departamento de otra.

Con estas empresas ficticias se ha tratado de evitar dos cosas: en primer término, las posibles demandas frente a una unidad económica debidamente integrada; en segundo lugar, la necesidad de hacer extensivos a otros trabajadores los beneficios de una contratación colectiva que el patrón estima onerosa.

La ley, al crear la responsabilidad solidaria del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo ha puesto un freno formidable a la creación de estas empresas "escudo". Claro está que con ello, en algunos casos, habrá dado margen a que empresas pequeñas, verdaderamente autónomas, pierdan la oportunidad de servir a grandes empresas que trataran de evitar el nacimiento de estas responsabilidades solidarias.

Además en este artículo tiene otra limitación 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; esto es adecuado, pues si la empresa servidora dispone de elementos pecuniarios suficientes, no existe peligro para los trabajadores, pero tan pronto se presente la situación opuesta, nacerá la responsabilidad.

Ahora, si se da el caso de que el beneficiario directo o la empresa beneficiaria por los servicios prestados por los trabajadores quiere liberarse de toda responsabilidad deberá estar a su cargo demostrar la solvencia económica de su codemandada. Para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria.

Aún cuando el codemandado, en forma expresa acepta ser el patrón pretendiendo absorber las consecuencias de la relación laboral con el actor, tal manifestación es insuficiente para absolver a la otra demandada del pago de las prestaciones que le fueron exigidas en la controversia, ya que para que se decrete la absolución del codemandado, debe acreditar que cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral con el actor o su solvencia económica, esto es que tal manifestación es insuficiente para exonerar de su responsabilidad solidaria a la demandada que es la beneficiaria directa de los servicios del trabajador.

También tenemos en la responsabilidad del patrón substituido que tiene una limitante esto es, que solo responderá de las obligaciones que se hubiesen dado hasta antes de la substitución y no a las posteriores, previo aviso que se les haya dado a los trabajadores de la substitución y en tanto no lo hagan el patrón substituido será responsable en forma indefinida, pues no podrá correrá el termino de prescripción.

Por lo que el patrón substituido sólo responderá de las obligaciones faltantes, si existieran a partir de los seis meses que se dio aviso de tal substitución, ya que posteriormente el único responsable sería el patrón substituto.

CONCLUSIONES

Al estudiar la figura de la responsabilidad solidaria debemos primeramente definir la responsabilidad.

El concepto de responsabilidad, es de gran amplitud, pues tiene un contenido de orden moral, social, político y jurídico a la vez. Por ello la renovación moral de la sociedad se presenta con una carga política o a la inversa, a la política no se le puede concebir en un recto sentido, sin un fuerte contenido ético, además de ello, la noción jurídica de responsabilidad presenta dos vertientes al ser considerada para su estudio, desde la perspectiva del derecho civil y del derecho laboral.

Esta consideración previa, sobre la amplitud del concepto, torna difícil el tratamiento de este tema. La cuestión de la responsabilidad en sus distintos aspectos del problema, que no puede ser resuelta en forma aislada, ni de manera abstracta, porque es un integrante social y moral de la conducta del hombre, de la persona, en tanto miembro de la sociedad.

Es un problema en que todos los elementos deben ser tomados en cuenta en mayor o menor grado por el jurista, por el sociólogo, por el político, para penetrar en la raíz de la cuestión cuando se proponen partir de un conocimiento realista y adecuar el análisis a la compleja materia objeto de conocimiento, a fin de acercarse a una solución que sea, conforme a la vida humana, a las circunstancias que en esta se desarrolla y no una simple disquisición ideal o abstracta.

La responsabilidad como vimos dentro de este análisis en el Derecho Civil es prometer, la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra.

Y la responsabilidad en el Derecho Laboral podríamos decir que es el pagar el daño causado o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra.

Ahora bien, en materia laboral se menciona un tipo de responsabilidad, siendo esta la responsabilidad solidaria objeto de esta tesis la cual podemos concluir que es la obligación de responder por hechos o actos causados por uno mismo o por otra persona.

En este trabajo de tesis se da un análisis del problema que se tiene en la Ley Federal del Trabajo con respecto a la responsabilidad solidaria ya que el alcance de esta figura en muchas ocasiones no lo sabemos, en primer lugar, porque la Ley Federal del Trabajo solo lo menciona en algunos artículos y por otro lado por desconocimiento al analizar a profundidad este problema encontré dos problemáticas las cuales son:

El primero mencionado en el artículo 13 y 14 en la Ley Federal del Trabajo el cual nos habla de una relación jurídica entre tres sujetos que son:

1. Intermediario
2. Trabajador
3. Empresa y/o Patrón beneficiario

En esta situación como ya se ha visto, la ley trata de proteger al trabajador del posible fraude del intermediario, ya que esta figura no cuenta con elementos suficientes para responder frente al trabajador, por lo que la esencia de la responsabilidad solidaria existe cuando el intermediario no responde y tiene que salir a responder la empresa beneficiaria.

Por lo que a fin de concluir los puntos de vista de cada figura, vamos a comprender los alcances de la responsabilidad solidaria en ellas.

El punto de vista del trabajador, este es la persona que presta el servicio, tratando de buscar y llevar lo necesario para sobrevivir, pues como sabemos la situación actual del país a llevado a que día con día suba el precio de los alimentos básicos y con eso el trabajador solo busca encontrar a través de su trabajo la manera de sobrevivir y llevar el pan a su casa, por lo que muchas veces acepta cualquier tipo de condición a fin de trabajar y por tanto cuando ocurre esta situación de que el intermediario desaparece o no tiene los elementos suficientes para responder, cuando el trabajador ya cumplió con el servicio que prestó, este es el más perjudicado ya que es el que más necesita, de una manera rápida y eficaz se le resuelva su situación a fin de poder llevar sustento a su casa.

Ahora, desde el punto de vista del patrón o empresa beneficiaria, tendríamos que decir que una persona no puede estar al pendiente de todo, por lo que delega funciones a sus empleados o contrata a personal que trae a sus propios trabajadores para realizar un trabajo en específico en la empresa o negocio del que se trate. Sin nosotros saber que tipo de relación tiene con sus trabajadores.

También puede suceder que dentro de nuestro negocio o empresa solo seamos especialistas en una rama, por lo que nos es indispensable contratar a otras empresas a fin de que suplan áreas en las cuales no somos especialistas y esta empresa tiene trabajadores, los cuales son dirigidos por sus patrones directos, sin tener nosotros nada que ver con estos trabajadores, pues solo nos interesa que la empresa como tal cumpla para lo que fue contratada y ya, y por supuesto nosotros cumpliendo con su pago, pero la mayoría de las veces o todas no sabemos si esta empresa cumple con sus obligaciones como patrón y le paguen a sus trabajadores que hicieron en nuestra empresa un beneficio.

Por lo que la responsabilidad solidaria es muchas veces sorpresiva la que nosotros como dueños cumplidos y pagamos un trabajo a una empresa pero no sabemos si esta les paga sus prestaciones y salario a sus trabajadores solo

creemos que si y en el caso de que no, nos enteramos cuando aparece esta figura, generando un doble pago injusto para esta empresa beneficiaria que cumplió y pago, y por esta responsabilidad solidaria tiene que volver a pagar a los trabajadores de esta, porque aquella no tiene los elementos para que cumpla.

Y en el segundo asunto caso intervienen:

1. El trabajador
2. El Patrón sustituido
3. El patrón sustituto

En este caso la figura de la responsabilidad solidaria aparece en caso de que se de la sustitución patronal, es decir, cuando el patrón sustituto no cumpla con sus obligaciones para con los trabajadores, en tal caso el responsable es el patrón sustituto, ya que este le transfiere todas las obligaciones de los trabajadores al nuevo patrón más sin embargo con la responsabilidad solidaria se pretende proteger al trabajador con respecto a los patrones irresponsables, por lo que lo fundamenta en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora, es importante hacer notar que es importante el aviso a los trabajadores de la sustitución de su patrón a fin de poderle fincar responsabilidad pendiente, a parte de que corre el termino de los 6 meses que es la duración que tiene para fincarle alguna responsabilidad al patrón sustituto.

Los patrones pueden ser responsables solidarios ya que el patrón sustituto entiende que cuando toma el nuevo puesto como patrón lo toma consciente de sus responsabilidades incluyendo las contraídas antes de que el estuviera, por lo que es valido fincarle responsabilidades del patrón anterior y el patrón sustituto, es responsable, por que en muchas ocasiones los patrones sustitutos son insolventes para responder a las prestaciones de los trabajadores y lo que

se trata es de proteger a los trabajadores, por lo que se debe fincar esta responsabilidad al patrón sustituido.

Solo puede responder el patrón sustituido hasta por un término de 6 meses, esto es porque se supone que este patrón ya sea que haya sido removido de su puesto o talvez ya ni siquiera trabaje en esa empresa o la causa que sea no puede fincarle la responsabilidad solidaria por mucho tiempo esto debido a que esta responsabilidad no puede durar siempre y por tanto esta duración es de 6 meses a partir en que se le dio aviso a los trabajadores o al sindicato.

En la responsabilidad solidaria tenemos que su problemática nace de la insolvencia o de la ficción o teatro que esta figura tiene así se presenta el cuadro de la obligación de responder, de ¿ quien va a responder ?, por lo que dependiendo el caso podemos buscar que tenemos ya sea a la empresa beneficiaria o al patrón sustituto.

Al tratar de concluir la responsabilidad solidaria, realmente tenemos que volver a su finalidad que es el dejar a salvo los derechos de los trabajadores frente a las empresas, patrones e intermediarios carentes de recursos que de hecho no solo son insolventes, sino también irresponsable. Por lo que la responsabilidad solidaria nace y se desarrolla sobre su finalidad que es el salvaguardar los derechos de los que más necesitan, los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

BEJARANO Sánchez, Manuel. Obligaciones Civiles. 5ª ed. Ed. Oxford. México, 1999. pp. 461

BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985. pp. 627

BONNECASE, Julien. Elementos de Derecho Civil, Derecho de las Obligaciones, de los Contratos y del Crédito. Ed. Porrúa México, 1945. pp. 435

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. t.I. 2ª ed. Ed. El Ateneo. Argentina, 1972. pp. 323

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. t.I. Ed. Omeba. México, 1968 pp. 356

CAVAZOS Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. 1ª ed. Ed. IUS. México, 1972. pp. 767

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. t.I. 14ª ed. Ed. Porrúa. México, 2001. pp. 641

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. t.II. 14ª ed. Ed. Porrúa. México, 2001. pp. 871

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t.I. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1991. pp. 682

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t.II. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1991. pp. 744.

FLORES Gómez González, Fernando y otro. Introducción al Estudio del Derecho. 7ª ed. Ed. Porrúa. México, 1993. pp. 386

GARCÍA Máynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 38ª ed. Ed. Porrúa. México, 1986. pp. 444

MOTO Salazar, Efraín. Elementos de Derecho. 26ª ed. Ed. Porrúa. México, 1980. pp. 452

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. t.II. Ed. Porrúa. México, 1976. pp. 587

PEREZNIETO Castro, Leonel y otro. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Harla. México, 1989. pp. 42

PRECIADO Hernández, Rafael. Lecciones de Filosofía de Derecho. 9ª ed. Ed. IUS. México, 1978. pp. 285

RAMOS, Eusebio y otra. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1ª ed. Ed. Pac. México, 1986. pp. 642

ROJINA Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. t.III. 15ª ed. Ed. Porrúa. México, 1987. pp. 559

RUGGIERO, Roberto. Instituciones de Derecho Civil. v. II. 4ª ed. Madrid. 1931. pp. 223

SANTOYO Ribera, Juan Manuel. Manual de Introducción al Estudio del Derecho. 1ª ed. Ed. Universidad Lasallista Benavente. México, 1986. pp. 155

SORIANO Borja, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. t. I. 7ª ed. Ed. Porrúa. México, 1974. pp. 415

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª ed. Ed. Porrúa. México, 1977. pp. 687

VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 4ª ed. Ed. Porrúa. México, 1980. pp. 486

LEGISLACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TRUEBA Urbina y Otro. Comentarios, Prontuario y Jurisprudencia. 54ª ed. Ed. Porrúa. México, 1986.

OTRAS FUENTES:

DE PINA, Rafael y otro. Diccionario de Derecho. 16ª ed. Ed. Porrúa. México, 1989. pp. 509