



# XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

## TEMA 2 DERECHO DEL TRABAJO (EN SUS DIMENSIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS) Y DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

### INFORME DE MÉXICO

Elaborado por **Federico Guillermo Arciniega Ávila**

[Shalomamigo@hotmail.com](mailto:Shalomamigo@hotmail.com)

[federicoarc@prodigy.net.mx](mailto:federicoarc@prodigy.net.mx)

[arciniegaabogados@prodigy.net.mx](mailto:arciniegaabogados@prodigy.net.mx)

[arciniegaabogados@yahoo.com.mx](mailto:arciniegaabogados@yahoo.com.mx)

### **CUESTIONES GENERALES**

En los Estados Unidos Mexicanos, no es una tendencia, si no una realidad, que la mayoría de las grandes empresas, corporaciones, instituciones financieras y bancarias, buen número de empresas medianas y algunas pequeñas, han escogido con la anuencia de los sindicatos el camino de la descentralización productiva, normalmente mediante la reducción de estructuras ocupacionales y la externalización de la mano de obra y también de operaciones, tanto bajo las figuras de las holdings<sup>1</sup>, el outsourcing o subcontratación, a cargo de las empresas prestadoras de servicios y de las operadoras u administradoras de personal, y el trabajo en red dependiendo de cada empresa en particular.

### **A.- ¿CUALES SON LAS FORMAS MAS COMUNES DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA DE EMPRESAS?**

Dentro de las empresas holdings y de outsourcing por regla general se encuentran los siguientes tipos de empresa:

---

<sup>1</sup> Grupo TELEVISIA y sus mas de 300 empresas

## **B.- EN LA EXPOSICIÓN DE CADA FORMA DE EMPRESA SE EJEMPLIFICA.**

### **LAS FORMAS MAS COMUNES DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA DE EMPRESAS, SON:**

**1.- EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS.** Son las que mediante contratos de naturaleza civil o mercantil prestan un tipo de servicio en particular en una área en particular a otra empresa, como por ejemplo servicios de jardinería, vigilancia y/o seguridad, trasportación, mantenimiento, limpieza, comedores, etc., empresas que constituyen realmente una entidad jurídica con personalidad y patrimonio propios, que son independientes, que prestan sus servicios a sus diferentes clientes y las que deberán de responder frente a sus trabajadores, o empleados como por ejemplo Da Clean, Mac Clean, Agencia Siv, solo por mencionar algunas de ellas.

En este tipo de empresas se pueden incluir dentro del grupo de empresas administradoras de personal en las que los trabajadores no participan de las utilidades que pudieran llegar a tener las empresas a las que son asignados.

Los tribunales de Amparo<sup>2</sup> han resuelto conforme al texto de la Ley, que una persona moral o física que cuente con los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores será considerado patrón, en caso de que no fuera así, la empresa beneficiaria de las obras o servicios será solidariamente responsable con esta, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. Al efecto se transcribe criterio de los tribunales de Amparo en el que se aborda el particular, desde el punto de vista del momento procesal oportuno para hacer valer la responsabilidad solidaria del empleador o patrón con beneficiario directo de las obras o servicios.

### **Resolución judicial**

#### **Novena Época**

---

<sup>2</sup> Las resoluciones judiciales invocadas en el presente informe fueron sustentadas por diversos tribunales colegiados, integrantes del Poder Ejecutivo Federal y si bien no integran jurisprudencia por lo que no resultan de acatamiento obligatorio por parte de la misma Suprema Corte ni de los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales, la misma si dicta un precedente que norma el criterio de los juzgadores.

De acuerdo con el Artículo 192.de la Ley de Amparo-Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las salas.

Constituyendo también jurisprudencia las resoluciones que dilucidan las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados

De tal forma en los términos tanto del anteriormente citado del Artículo 192 como del Artículo 193 de la Ley de Amparo, La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales. y La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: VII, Enero de 1998  
Tesis: XIV.2o.25 L  
Página: 1112

**INCIDENTE DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. ES IMPROCEDENTE EL QUE SE PROMUEVE DESPUÉS DE DICTADO EL LAUDO.** De acuerdo con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, 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 y, en caso contrario, dichas empresas serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. Ahora bien, es impropio el incidente que se promueve después de dictado el laudo, con la finalidad de demostrar que una negociación es responsable solidaria en términos del precepto invocado, pues en este contexto, dicho incidente se plantea con el objeto de modificar sustancialmente el laudo con el que concluyó el procedimiento laboral, que tiene el carácter de cosa juzgada, y no resolver una cuestión estrictamente incidental en etapa de ejecución, como lo sería la cuantificación de las prestaciones laudadas; en todo caso, lo que se pretende mediante el incidente debió hacerse valer y acreditar dentro del juicio reclamatorio y no cuando se ha dictado un laudo que ya ha causado ejecutoria.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.**

Amparo en revisión 461/97. Martha Ortega Domínguez. 23 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo V. Monroy Gómez. Secretario: José Guadalupe Orta Méndez.

#### **2.- EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA.**

Son las que se dedican a suministrar mano de obra en las diversas ramas de la industria de forma eventual o por planilla. Estas empresas se dedican a proporcionar a otras personal con el carácter de eventual o para obra determinada; respondiendo de las obligaciones laborales de sus trabajadores frente a las empresas a las que asigna personal, es decir, las empresas que se benefician con el trabajo del personal que les es asignado por las prestadoras de servicios, quedan libres y a salvo de cualquier contingencia laboral que se pudiera presentar, ejemplo de estas empresas son Manpower, Perso Eventuales, etc, solo por mencionar algunas de esas empresas.

También este tipo de empresas se pueden incluir dentro del grupo de las administradoras de personal, sus trabajadores no participan de las utilidades que pudieran llegar a obtener las empresas a donde son asignados, con esta indudable simulación jurídica, resulta evidente que se realiza una operación fraudulenta en perjuicio de los trabajadores al verse éstos privados de participar en las utilidades de las empresas beneficiarias de su trabajo.

#### **3.- EMPRESAS O EMPLEADORES QUE CONSTITUYEN SUS PROPIAS PRESTADORAS DE SERVICIOS COMO ADMINISTRADORAS DE PERSONAL U OPERADORAS.**

Estas empresas, por regla general, son creadas con personalidad jurídica y patrimonio propios para proporcionar al "cliente" trabajadores para que le presten sus servicios, teniendo como característica en el caso de estas empresas en que supuestamente se crean para prestar servicios a diversos clientes o empresas, estableciéndose así en los contratos individuales de trabajo en los que se conviene en que acudirán a prestar sus servicios al cliente donde sean

asignados, lo cual como se expresó en antecedentes es una ficción jurídica porque el único cliente lo es la propia empresa creadora de la prestadora de servicios. Estas empresas prestadoras de servicio o administradoras de personal (operadoras) se subdividen en dos tipos:

- En las que todos los trabajadores de este empleador única y exclusivamente, son asignados a una sola empresa que resulta ser la empresa en donde tiene su origen y razón de ser la prestadora u administradora de personal y la que percibe las ganancias, de este tipo de empresas se pueden citar a las operadoras o administradoras de personal como MICROSOFT, OFFICEMAX, BANAMEX, INBURSA, HIPOTECARIA NACIONAL, etc.).
- LAS EMPRESAS QUE CONSTITUYEN SUS PROPIAS PRESTADORAS DE SERVICIOS COMO ADMINISTRADORAS DE PERSONAL U OPERADORAS. Estas prestadoras son creadas para proporcionar personal a su propio grupo empresarial. Los empleados de estas prestadoras conforme a los contratos individuales de trabajo, prestarán sus servicios al cliente al que sean asignados, resultando facticamente que nunca serán asignados a otro cliente fuera de los que integran el grupo empresarial. Este tipo de prestadoras dependen y se encuentran bajo la directriz del grupo empresarial que les dio origen.

En los dos supuestos anteriores al momento de ser creadas estas prestadoras, les son transferidos los trabajadores del empleador original, a efecto de evitar o eliminar cualquier responsabilidad de carácter laboral o minimizar estas y por regla general hacen lo siguiente:

**I.- Se termina la relación laboral por convenio.** Por mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores, en los términos del Artículo 53 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, con la peculiaridad de que a los trabajadores se les liquida únicamente sus prestaciones e inmediatamente son contratados por la prestadora, la que les reconoce la antigüedad. En estos casos es dable que se establezcan nuevas condiciones de trabajo a las que se tenían contratadas con el empleador original, normalmente disminuyéndolas, con lo que resultan afectados los intereses individuales de los trabajadores.

**II.- Realizan una sustitución patronal.** En los términos de lo dispuesto por el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se realiza una sustitución patronal, en la que el patrón sustituto reconoce la antigüedad generada por los empleados con el patrón sustituido, así como respetando las condiciones de trabajos que tenían con éste, sin que resulten afectadas las condiciones de trabajo, en este caso como lo prevé la propia ley tanto el patrón sustituto como el sustituido, serán solidariamente responsables de las obligaciones de trabajo nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por seis meses de la sustitución, contados a partir de la fecha en que se da aviso a los trabajadores directamente o a su sindicato. Trascurrido este término solo subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón quien se subroga en las responsabilidades hacia el trabajador por ministerio de ley .

En ambos casos, los trabajadores o empleados de las administradoras de personal, no participan de las utilidades que pudieren llegar a obtener los empleadores de origen después que se produce la sustitución. Con esta simulación jurídica, es claro que se realiza una operación fraudulenta en perjuicio de los trabajadores al verse privados de participar en las utilidades de las empresas beneficiarias de su trabajo.

**4.- EMPRESAS QUE CONSTITUYEN HOLDINGS.** Estas son aquellas en las que una empresa matriz tiene la dirección y el establecimiento de las políticas sobre las demás empresas que integran el grupo, normalmente se constituyen para una mejor administración de sus recursos humanos, especialización de tareas, evitando duplicidad de funciones. Cada una de estas empresas, por regla general, tiene personalidad jurídica y patrimonio propios, así como contrato colectivo de trabajo, aunque a veces opera un solo contrato colectivo de trabajo para todas las empresas que conforman el grupo. Dentro de este tipo de empresas se pueden mencionar la empresa más grande de México Petróleos Mexicanos y sus 4 empresas subsidiarias Pemex Petroquímica, Pemex Gas y Petroquímica Básica, Pemex Refinación y Pemex Exploración y Producción, a bancos como Banrural en liquidación y sus diversas sucursales Banco del Sureste, Banco del Norte y Banco del Bajío.

**C. ¿SE PODRÍA EVALUAR EL IMPACTO DE DICHA ESTRATEGIA EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO?**

De lo anteriormente expuesto se puede concluir que existe un verdadero impacto negativo en las relaciones individuales de trabajo, por que al producirse una reducción de estructuras, ello trae aparejado no solo la pérdida de empleos sino también un cambio desfavorable en las condiciones de trabajo y consecuentemente una disminución en las prestaciones laborales, de esta manera se pierde también una retribución que se obtiene en función del servicio prestado independientemente de la integración del trabajador a la empresa, como es que los trabajadores o empleados se vean privados de participar en las utilidades (PTU) de las empresas por ficciones jurídicas. Sobre el particular es oportuno citar la primera resolución de la Comisión Nacional que dice “La institución del reparto de utilidades reconoce que tanto el capital invertido, como la fuerza de trabajo empleada en la producción, son los dos factores esenciales que, combinados: producen las utilidades”.(Publicado en Diario Oficial el 13 de diciembre de 1963).

**D.- ¿PODRÍA EVALUAR DICHO IMPACTO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO?**

Estas figuras pueden originar el debilitamiento de los sindicatos y de la contratación colectiva, al verse privados los sindicatos de posibles miembros que podrían aumentar su fuerza de presión dentro de las empresas, como órgano representativo de los trabajadores, es de mencionar que también existen sindicatos como STPRM que es el titular del contrato colectivo de trabajo en Petróleos Mexicanos y empresas subsidiarias, que lucha por sus agremiados, por todos los medios que tiene a su alcance para que siempre subsista la materia de trabajo, evitando que sus agremiados sean substituidos a través de las empresas prestadoras de servicio o por medio de los contratos de servicios múltiples en los que particulares intervienen substituyendo a los trabajadores sindicalizados de la empresa petrolera paraestatal o de sus subsidiarias.

Es importante hacer notar que en la mayoría de los casos en los que surge esta figura de la externalización de la mano de obra, la operación se debe a la coexistencia de un sindicalismo corrupto que se coaliga con el patrón para la creación de estas empresas o para la contratación de prestadoras de servicios a cambio del pago de una cantidad de dinero que otorga la empresa a los sindicatos en forma mensual o anual, a la que se le denomina “igualada”, obviamente, sin tomar en cuenta a sus agremiados. Esta clase de sindicatos son los llamados “sindicatos blancos”.

Otra figura similar a las anteriores de **outsourcing** es el de las empresas contratistas las que el único nexo que tienen con la empresa que las contrata es precisamente la materia para la que

fueron contratadas, construcción, exploración, trasportación, auditoria. Etc. y en la que obviamente los trabajadores no se benefician de las prestaciones que tienen o gozan los empleados de las empresas que contratan con su patrón o empleador y en cambio si debilitan a la fuerza sindical de las empresas a las que son asignados para la prestación de un servicio ya sea por tiempo u obra determinada, etc.

Por otra parte, no puede dejar de considerarse, que desde el punto de vista legal no, pero si desde el punto de vista de la realidad, el sindicalismo mexicano se puede clasificar en: a).- Los sindicatos que se encuentran afiliados a las centrales obreras, tales como los afiliados al CONGRESO DEL TRABAJO por sus siglas CROM, CTM, CROC, etc., que aglutinan a un sin numero de sindicatos. Estos organismos han estado ligados al poder del Estado Mexicano por mas de 60 años y aún actualmente se considera que son mas fácilmente controlables y manejables por los patrones como por el Estado; y b).- Los llamados sindicatos independientes que no pertenecen al CONGRESO DEL TRABAJO, y cuya característica es que “no son manejables por el estado ni controlados por los patrones” se consideran de verdadera lucha como el SUTERM, EL SINDICATO DEL SEGURO SOCIAL, DE LA UNAM, ETC., organizaciones sindicales con las que es poco probable se den este tipo de situaciones.

1.-Sindicatos blancos o de protección a los que se les ha venido denominando así porque con ellos se ha perdido la lucha de clases, manteniendo los contratos colectivos de trabajo casi con los mínimos o con los mínimos de derechos que establece la ley a cambio de recibir de los patrones una iguala (\$) mensual o anual o sea una cantidad de dinero, dejando obviamente de considerar a sus agremiados a quienes supuestamente representan, perdiéndose el concepto de sindicato establecido en el artículo 356 de la ley Federal del Trabajo que dice: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

2.- Sindicatos activos son los que hacen uso de su derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, por lo tanto, se encuentran y están más al tanto de los problemas de sus agremiados, sin que ello quiera decir que sean democráticos, aplican diversas métodos para su desempeño bien sea que apuesten por el conflicto y la lucha de clases o elijan la política de ganar, ganar, llegando al extremo de la intransigencia. En otras ocasiones se adecuan a las circunstancias de la empresa y del mercado a efecto de cuidar y mejorar sus fuentes de trabajo con políticas flexibles y buscando la polivalencia en las funciones de sus agremiados no para reducir estructuras sino para dar mas estabilidad en el empleo, buscando la real capacitación en virtud de que entre mas sabe un trabajador y mas invierte el patrón en la preparación mas seguro será el empleo.

## **2.- GRUPOS DE EMPRESAS Y UNIDAD DE EMPRESA**

El trabajo en sí es una cuestión de hecho regulada por el derecho, así tenemos que **los artículos 20 y el 21 de la ley Federal del Trabajo** establecen, respectivamente, lo siguiente:

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

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

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

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

**EMPRESAS QUE CONSTITUYEN SUS PROPIAS PRESTADORAS DE SERVICIOS, COMO ADMINISTRADORAS DE PERSONAL U OPERADORAS.** Estas administradoras u operadoras de personal, como ya se expresó en antecedentes, asignan a sus empleados a una sola empresa la que al final resulta ser la operadora de las ganancias o pérdidas del negocio y son precisamente estas en donde tiene su origen la prestadora u administradora de personal, configurándose de esta manera la ficción jurídica que utilizan las empresas para evadir el reparto de las utilidades. Sin embargo, se puede considerar que aún en tales condiciones se da de hecho, aunque no de derecho, la hipótesis contenida en el transcrito artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, como el derecho del trabajo es un derecho dinámico y por lo tanto tiene que ir adaptándose a la realidad, en un futuro no lejano se llegará a considerar, no sólo la responsabilidad solidaria de una empresa que se beneficia con los trabajos del personal de otra, si no también “ que una empresa matriz, principal y sus subsidiarias, operadoras, administradoras, se consideren como una sola entidad para los efectos de la aplicación de la ley laboral”, lo que redundaría en beneficio de la clase trabajadora.

Reiterando que las empresas en este tipo de operaciones ha sido con el beneplácito de los sindicatos denominados blancos o de protección.

Existen resoluciones de los tribunales colegiados de nuestro país, que constituyen un principio de lo que debe estar legislado desde el punto de vista que ha tratado en antecedentes, que han determinado la responsabilidad solidaria de una empresa que se beneficia con los trabajos del personal de otra.

## **Resoluciones judiciales**

### **Séptima Época**

**Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 103-108 Sexta Parte**

**Página: 269**

**PATRON, EMPRESA QUE DEBE SER CONSIDERADA COMO SOLIDARIA DE LAS OBLIGACIONES DEL.** Si una empresa se beneficia con los trabajos del personal de otra, del hecho de que exista contrato mercantil entre ambas, estipulando que la primera no tiene

responsabilidad en los conflictos laborales que pudiera surgir con el personal de la otra, no se sigue que aquélla no deba ser considerada solidaria en la responsabilidad que les puede caber con carácter de patrones, ya que, es claro, que en la especie, se surten los requisitos que exigen los artículos 13 y 15, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y por tanto lo pactado en contrario en el contrato mercantil carece de eficacia jurídica.

#### **TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

**Amparo directo 128/77. Embotelladora Moderna de Tabasco, S.A. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda. Secretario: Leonardo Rodríguez Bastar.**

**Séptima Época, Sexta Parte:**

**Volúmenes 91-96, página 161. Amparo directo 46/76. Unión de Camioneros de Yucatán, S.C. de C.E. 23 de julio de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira.**

**Nota: En el Informe de 1977, la tesis aparece bajo el rubro "EMPRESAS. CUANDO SON CONSIDERADAS SOLIDARIAS DE LA RESPONSABILIDAD QUE TIENEN CON EL CARACTER DE PATRONALES."**

#### **Séptima Época**

**Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: 91-96 Sexta Parte**

**Página: 161**

**PATRON, EMPRESA QUE DEBE SER CONSIDERADA COMO, Y NO INTERMEDIARIA.** Si una empresa ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, pues ésta, por conducto de sus socios, contrata con aquélla trabajos para ejecutarlos en vehículos de su propiedad, es claro que se surten los requisitos que exigen los artículos 13 y 15, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, para considerar a la empresa beneficiaria como empresa patrona y no como intermediaria, resultando solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con sus trabajadores por la empresa que realiza las labores.

#### **TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

**Amparo directo 46/76. "Unión de Camioneros de Yucatán", S.C. de C.E. 23 de julio de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira.**

**Nota: En el Informe de 1976, la tesis aparece bajo el rubro "EMPRESAS. CUANDO SON CONSIDERADAS PATRONES Y NO INTERMEDIARIOS."**

Hasta ahora, esta cuestión se resuelve con resoluciones aisladas de los tribunales de Amparo, aplicables, por la formula Otero, únicamente al caso concreto en el que se dictó la sentencia del juicio de Amparo. Resoluciones en las que se ha determinado que los trabajadores, que sean asignados únicamente a las empresas que integran un grupo, dependen y se encuentran bajo la directriz del empleador original y con un objetivo común, son considerados como patrón único.



Las normas relativas a la responsabilidad solidaria se encuentran contenidas en Los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, las que establecen lo siguiente:

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

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

**“Artículo 15.-** 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 en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.”

Las disposiciones legales anteriormente transcritas tienen como finalidad la de proteger a los trabajadores desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo, mediante la responsabilidad solidaria entre la empresa principal y las subsidiarias y así evitar que los patrones o empleadores a fin de evadir responsabilidades laborales, contraten con una persona física o moral que no tengan los elementos propios para prestar el trabajo o los recursos económicos suficientes para responder de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, reiterándose que el sindicalismo corrupto, hace caso omiso de las maniobras fraudulentas de los patrones o empleadores y lo que es peor cuenta con su anuencia para que se viole flagrantemente la Ley Laboral Mexicana y los derechos de los operarios o trabajadores.

Sobre este punto se citan las siguientes resoluciones emitidas de los tribunales colegiados de nuestro país.

### **Resolución judicial**

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Febrero de 1994

Página: 408

**RELACION DE TRABAJO, BENEFICIARIO DIRECTO DE LA. NO LO CONSTITUYE EL PATRON.** Si el trabajador afirma en su demanda laboral que sus servicios los prestaba bajo las órdenes de los administradores de la empresa demandada y además les atribuye el despido,

con ello les está atribuyendo el carácter de representantes del patrón, lo que excluye la posibilidad de que sean considerados responsables solidarios de las obligaciones derivadas de la relación laboral en términos del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, pues de acuerdo con este precepto legal las calidades de patrón y beneficiario directo de los servicios deben recaer en personas distintas y no en una sola, y el laudo que considere lo contrario es violatorio de garantías individuales.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 789/93. Francisco J. Rodríguez Martínez. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 790/93. Manuel Leal Saldívar y coagraviados. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 791/93. Francisco J. Rodríguez López. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

### **3.-TRASFERENCIA DE EMPRESAS Y OTRAS MODIFICACIONES EN LA SITUACIÓN JURÍDICA DE UNA EMPRESA O PARTES DE ELLA.**

**A.- MARIO DE LA CUEVA** en su **NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**<sup>3</sup> Expresa el principio de que la trasmisión 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

**A.B,C,D.E.-** La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 41 establece que **“la sustitución de patrón no afectara 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 termino de seis meses, concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.”**

**“El termino de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores”.**

De la anterior disposición legal no desprende que haga diferencia sobre la transmisión total o la transmisión parcial de la empresa y siguiendo el principio general de derecho que dice: “donde la ley no distingue, no tenemos porque distinguir”. A mayor razón, si se considera que los utensilios o enseres que utiliza un empresa para operar, en sí no constituyen una unidad económica de producción. Sin embargo, su traspaso o venta si puede llegar a lesionar a la fuente de trabajo, cuando éstos enseres, utensilios, etc., son necesarios para la continuación de las actividades propias de la empresa. Como ocurriría con una orquesta sinfónica que traspasara todos los instrumentos musicales sin sustituirlos por otros, o que operara la

<sup>3</sup> Tercera edición, editorial Porrúa México,1975,pp228 y sig

sustitución únicamente con los músicos de los instrumentos de percusión. En ambos casos no se podría responder para la continuidad de las actividades y consecuentemente con la estabilidad en el empleo.

La jurisprudencia y los criterios de la autoridad de Amparo han establecido que:

“Sustitución patronal en caso de transmisión parcial de la empresa. La sustitución patronal opera no solo cuando se transmite la totalidad de la entidad económica jurídica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, si no que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.”

Amparo directo 7742/81 Francisco Rodríguez Hueca y otros, 11 de agosto de 1982, unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

#### **4.- SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS EMPLEADOS DE EMPRESAS CONTRATISTAS /ASOCIADAS /SUBSIDIARIAS, CON RESPECTO A LA EMPRESA MATRIZ.**

a.- Las empresas matrices pueden resultar responsables de las obligaciones laborales de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no disponen de elementos propios y suficientes<sup>4</sup>; pero, para efecto de las prestaciones que otorga el IMSS y las cotizaciones al mismo, no existe esa obligación en virtud de que bastará con acreditar ante el Instituto que son empleados de otra empresa con la que se contrató ciertos servicios o el desempeño de ciertas labores, para quedar relevados de cualquier obligación de esta naturaleza, siendo la responsable de la seguridad social la empresa que los contrató y no la que recibe el beneficio del trabajo.

Sobre este punto existen las siguientes resoluciones de los tribunales colegiados de nuestro país.

#### **Resoluciones judiciales**

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Octubre de 1991

Página: 263

**RESPONSABILIDAD LABORAL, LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE COMISION MERCANTIL NO EXIME AL COMITENTE DE LA.** Aun cuando desde el punto de vista mercantil se acepte la existencia del contrato de comisión entre los patrones codemandados, de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, y que en dicho contrato el comisionista se haya obligado bajo su responsabilidad a poner a disposición del comitente tanto el local comercial y el equipo necesario para la prestación de los servicios que se le encomendaron, así como los trabajadores necesarios para el buen funcionamiento de la

<sup>4</sup> cosa diversa ocurre en el supuesto de que la empresa subsidiaria cuente con los elementos para prestar sus servicios y para responder frente a sus trabajadores, donde será más difícil establecer una responsabilidad en este supuesto están empresas como las integrantes del grupo TELEVISIA

fuelle de trabajo, de cualquier forma su condición de comisionista-patrón frente a las responsabilidades laborales queda sujeta al hecho de que sea laboralmente solvente, pues de resultar insolvente hace recaer la responsabilidad en forma solidaria sobre el comitente si es éste quien se beneficia directamente con los servicios, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del comisionista, que en tales casos, se equipara a un intermediario, precisamente por no contar con los elementos propios para el desempeño de la comisión contratada y por su insolvencia económica para cumplir con las obligaciones laborales que contrae.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 2/91. Eugenio Aguilar Mada y otros. 12 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Angel Morales Hernández. Secretario: Miguel Avalos Mendoza.

Séptima Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 145-150 Sexta Parte

Página: 253

**SEGURO SOCIAL. TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS.** Conforme al artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social, son sujetos del régimen las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen. Por otra parte, conforme al artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, trabajador es toda persona física que preste a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, intelectual o material. Y conforme al artículo 13 de este último ordenamiento, no serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En las condiciones apuntadas, si una empresa mexicana, filial de una empresa extranjera en alguna forma, contrata con ésta la prestación de servicios técnicos, el uso de patentes y marcas, o arrendamiento de tecnología, etcétera, y además, en un momento dado puede solicitar que la empresa extranjera le proporcione personal que venga a la empresa mexicana a prestarle sus servicios para auxiliarla en la producción, este personal que indudablemente estará prestando servicios a la empresa mexicana tendrá con ella relación de trabajo, si es esta empresa la que le paga sus salarios directamente, y la que directamente les da las instrucciones sobre lo que se debe producir, aunque ese personal tenga entrenamiento en la empresa extranjera y aplique tecnología derivada de ésta. Pero si la empresa extranjera proporciona personal del suyo propio a la empresa mexicana, y la propia empresa extranjera les paga sus salarios y le da las instrucciones de trabajar o no, aunque la empresa mexicana les indique sus necesidades, es claro que es la empresa extranjera la patrona de ese personal y que la empresa mexicana sólo ha contratado con esa empresa extranjera, independientemente de que en los servicios u honorarios que le pague directamente a la empresa extranjera se incluyan los salarios relativos, en forma explícita o implícita, que esto último es irrelevante. O sea, que si la empresa extranjera con su propio personal ejecuta trabajos con elementos propios para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, ella será la patrona. Aunque la empresa mexicana será responsable solidaria con la empresa extranjera si ésta no cuenta en el país con los medios para responder de sus obligaciones laborales por el servicio que sus trabajadores van a prestar en México a la empresa mexicana, conforme al mencionado artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo. Luego en este último caso, como responsable solidaria sí puede estimarse que la empresa mexicana

responde de las obligaciones patronales de la empresa extranjera, entre las que estará el pago de las cuotas obrero patronales al Seguro Social, ya que los trabajadores de la empresa extranjera, al prestar sus servicios en México, estarán sujetos a la ley laboral mexicana y al régimen del seguro obligatorio y correctamente podrá el Instituto Mexicano del Seguro Social afiliar a esos trabajadores asignándoles como patrón a la empresa mexicana, que como se dijo, será solidariamente responsable de la extranjera. O sea, en resumen, que si una empresa mexicana solicita de una empresa extranjera que le proporcione trabajadores para que la ayuden en su producción, en la que ha contratado tecnología de la empresa extranjera, esos trabajadores, al prestar sus servicios personales a la empresa mexicana para ayudar a su producción, quedan definidos como trabajadores. Y como la empresa extranjera no tiene establecidos en el país medios propios para responder de las obligaciones laborales patronales frente a esos trabajadores, derivados de la legislación de este país, es claro que no puede aceptarse a dicha empresa extranjera como el patrono responsable de tales trabajadores, y será la empresa mexicana, a la que están prestando sus servicios en el país, la que deba responder de esas obligaciones patronales. Y si la ley mexicana estima que esos trabajadores están sujetos al régimen del seguro obligatorio, es claro que es la empresa mexicana la que debe responder de la contraprestación patronal de los servicios que el Instituto Mexicano del Seguro Social queda obligado a otorgar a esos trabajadores. Y el que dichos trabajadores pudiesen preferir una atención diversa a la del Instituto, no los coloca en situación diferente de la de otros trabajadores nacionales con sueldos semejantes.

#### **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 177/79. Proclain Mexicana, S.A. 13 de mayo de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

**b.-** No es obligatorio informar a los trabajadores de la contratista, asociada o subsidiaria, esto es el empleador, el nombre o la identidad de la empresa matriz con la que celebra el contrato de prestación de servicios.

**C.-** Un importante precedente de resoluciones judiciales en las que se ha determinado la existencia de relación laboral directa entre los empleados de una subsidiaria y una empresa matriz, es el caso de trabajadores temporales o eventuales de Petróleos Mexicanos y de sus empresas subsidiarias, a las que trabajadores o empleados proporcionados por una contratista les demandan el otorgamiento de un puesto definitivo con el carácter de planta, llegando a obtener un puesto definitivo en alguna de las empresas de la industria petrolera.

**Sobre estos aspectos existen las siguientes resoluciones de los tribunales colegiados del país.**

#### **Resoluciones judiciales**

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Agosto de 1996

Tesis: XIX.2o.11 L

Página: 706

**PATRON SOLIDARIO. ES LA EMPRESA NACIONAL FILIAL DE UNA EMPRESA EXTRANJERA.** Con independencia de la relación que pudiera unir a una empresa extranjera con otra mexicana, en términos de lo que dispone el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, esta última debe responder al trabajador de las prestaciones laborales insatisfechas, pues el artículo mencionado señala: "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." Del texto transcrito se desprenden dos hipótesis a saber: a) Será considerada como patrona directa y no como intermediaria, la empresa que contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios; b) Cuando no cuente con elementos propios y suficientes, de cualquier forma se considerará patrona solidaria respecto de la empresa que se beneficie con los trabajos realizados. Así las cosas, si la empresa mexicana es autosuficiente deberá considerársele como patrona directa del empleado y si es filial de la compañía extranjera se constituirá en patrona solidaria; todo lo anterior se explica porque el artículo citado tiene como objetivo fundamental proteger a los trabajadores en casos en que pudiera evadirse la responsabilidad del patrón, ante la multiplicidad de las relaciones que se establecen entre las empresas, algunas desconocidas para los empleados.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.**

Amparo directo 571/95. Gary M. Winters Musser. 20 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Rubén González Zamora.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: I.9o.T.131 L

Página: 1162

**INTERMEDIARIOS, TRABAJADORES CONTRATADOS POR LOS. DEBE APLICARSE LA PRESUNCIÓN DERIVADA DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN AL BENEFICIARIO REAL DEL TRABAJO, POR MAYORÍA DE RAZÓN.** El objetivo de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, es proteger a los trabajadores de las posibles maniobras que los patrones pudieran realizar para evitar sus responsabilidades derivadas del cumplimiento de la referida ley laboral. Por tanto, si los trabajadores que son directamente contratados gozan de la presunción legal del vínculo laboral con su patrón en términos del artículo 21 de la ley de la materia, por mayoría de razón debe aplicarse esa presunción a los trabajadores que son contratados por intermediarios, ya que su situación es más expuesta a diversas maniobras tendientes a burlar sus derechos.

#### **NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 1659/2001. María del Rosario Díaz Jiménez. 28 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXI, página 5029, tesis de rubro: "INTERMEDIARIOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO."

## **5.- PRESTAMOS DE MANO DE OBRA Y OTRAS FORMAS DE SUMINISTRO DE TRABAJADORES.**

**a.- Existen** empresas o empleadores que celebran contratos de naturaleza civil para la realización de ciertas labores o actividades en forma particular dentro de una empresa o en sus instalaciones, resultando una de ellas la beneficiaria final de los trabajos realizados, los empleados o trabajadores de la prestadora de servicios no tienen derecho de los beneficios que gozan los trabajadores o empleados de la empresa a la que son asignados para la prestación de sus servicios.

También es común que trabajadores de empresas jurídicamente distintas sean comisionados para prestar sus servicios en una filial o subsidiaria. Igualmente en estos casos los trabajadores o empleados comisionados no tienen derecho de los beneficios que gozan los trabajadores o empleados de la subsidiaria o filial a la que son comisionados. La responsabilidad laboral es de su empleador, dentro de estas empresas, se encuentran:

**EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS (DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA) QUE SE DEDICAN A SUMINISTRAR MANO DE OBRA EN DIVERSAS RAMAS DE FORMA EVENTUAL O POR PLANILLA, ( MANPOWER, PERSONO EVENTUALES, etc.).** Con este tipo de contratación se evita el pago de las utilidades que pudiera llegar a obtener la empresa beneficiaria de los trabajos recibidos en perjuicio de los trabajadores.

**EMPRESAS O EMPLEADORES QUE CONSTITUYEN SUS PROPIAS PRESTADORAS DE SERVICIOS COMO ADMINISTRADORAS DE PERSONAL U OPERADORAS,** las que se subdividen en:

1.- En las que todos los trabajadores de este empleador única y exclusivamente, son asignados a una sola empresa

**2.- EMPRESAS QUE CONSTITUYEN SUS PROPIAS PRESTADORAS DE SERVICIOS COMO ADMINISTRADORAS DE PERSONAL U OPERADORAS** para un grupo empresarial en el que estas conforman, empresas prestadoras de servicios, que se encuentran bajo la directriz del empleador original.

Las anteriores formas de empresas prestadoras de personal asumen las obligaciones patronales y la relación laboral con los trabajadores que asigna a las diversas empresas, sin que los empleados o trabajadores gocen o disfruten de los beneficios de los trabajadores o empleados de las empresas a los que son asignados.

### **Resolución judicial**

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI, Mayo de 1993

Página: 389

**RELACION DE TRABAJO, LAS LABORES EFECTUADAS POR VIRTUD DE UN CONTRATO DE ASISTENCIA TECNICA POR CUENTA DE TERCERO NO IMPLICAN QUE LA EMPRESA CONTRATANTE DEL SERVICIO TENGA CON EL TRABAJADOR UNA.** El solo hecho de que un trabajador se encuentre laborando en determinado centro de trabajo, no basta para tener por acreditada la existencia de la relación laboral con dicha empresa, sino en todo caso constituye una presunción que **puede ser desvirtuada con prueba irrefutable de que el trabajador se desempeñaba en ese centro de trabajo por cuenta de una contratista, quien tenía con la empresa celebrado un contrato de asistencia técnica, por virtud del cual trabajaba físicamente en la misma**, pero lo hacía por cuenta de aquélla con quien se tenía una relación laboral porque realizaba un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario, pero en distinta fuente de trabajo.

## **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.**

Amparo directo 575/92. Sociedad Mercantil Lepco, S.A. 2 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Pérez Troncoso. Secretario: Alejandro de León Lara.

**b.- En México en la Ley Federal del Trabajo, en el Título denominado “Principios Generales” se encuentran las normas que establecen los conceptos de trabajador y patrón, en los siguientes términos:**

**“Artículo 8.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

**“Artículo 10.** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

En relación con estos conceptos, la misma ley en su artículo 21 dispone:

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

Sobre este punto existen las siguientes tesis emitidas por los Tribunales Colegiados  
**Resoluciones judiciales**

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVII, Enero de 2003

Tesis: XX.2o.9 L

Página: 1856



**RELACIÓN LABORAL. PARA DEMOSTRAR LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA BASTA QUE SE ACREDITE EL HECHO EN QUE SE FUNDE Y NO LAS CONDICIONES DE TRABAJO.** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona que presta a otra, sea física o moral, un servicio personal subordinado, y patrón es quien utiliza los servicios de uno o varios empleados. Ahora bien, el artículo 21 de la misma ley establece una presunción juris tantum en favor del trabajador, en el sentido de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiere dado origen, genera la presunción de la existencia de la relación laboral; por su parte, el diverso precepto 832 del mismo ordenamiento legal dispone que quien tiene una presunción a su favor basta que acredite el hecho en que la funde y no su contenido. De una interpretación armónica de los preceptos citados en último término, se desprende que basta que el trabajador demuestre el hecho en que funde su relación de trabajo para tenerla por demostrada, con independencia de que se prueben las condiciones en que ésta se desarrollaba y el acto que le hubiese dado origen, lo cual, en todo caso, corresponderá acreditar al patrón, en quien recae la carga de la prueba para demostrar que la prestación de trabajo no reúne los requisitos de la definición del precepto 20 de la legislación obrero-patronal; de donde se sigue que si los testigos del empleado señalan que conocieron a éste precisamente en el establecimiento propiedad del demandado, porque era quien los atendía, es evidente que se presume la existencia del contrato y, por ende, de la relación de trabajo en términos del invocado numeral 21.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.**

Amparo directo 244/2002. Rosario Mejía y otras. 21 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Arteaga Álvarez. Secretario: J. Martín Rangel Cervantes.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VII, enero de 1991, página 426, tesis IV.2o.43 L, de rubro: "RELACIÓN DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA." y Sexta Época, Volumen LXVIII, Quinta Parte, página 10, tesis de rubro: "CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA."

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI, Abril de 1993

Página: 302

**RELACION LABORAL. LA PRESUNCION LEGAL DE SU EXISTENCIA NO ES DE BREVE DURACION SINO CONTINUADA.** El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Se presume la existencia del contrato y la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Luego, si conforme a su naturaleza, por regla general, el contrato de trabajo crea vínculos de duración indefinida; es claro que la presunción legal de su existencia debe subsistir mientras no sea desvirtuada.

#### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.**

Revisión fiscal 1152/91. Arquitectura Controlada, S.A. (Recurrente: Titular de la Jefatura de Servicios Legales del IMSS). 22 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: María del Consuelo Núñez de González.

También el mismo ordenamiento legal establece el concepto de intermediario así como las normas que lo regulan, estas disposiciones son:

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

**“Artículo 13.-**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. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

**“Artículo 15.-**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 en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

i.- La contratación por tiempo u obra determinada o por tiempo determinado se permite cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador y los casos previstos por la ley. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado. Las normas reguladoras de este punto, se encuentran en los artículos 37 y 38 de la ley laboral, que a la letra dicen:

**“Artículo 37.** El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta ley”.

**“Artículo 38.-** Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

**II.-** No existe regulación sobre industrias o actividades para las que haya una prohibición legal a recibir el suministro de trabajadores temporales.

**III.-** Las empresas que contratan trabajo temporal requieren los mismos requisitos que a cualquier otra empresa para operar.

**IV.-** La contratación para trabajadores temporales esta regida por contratos por tiempo u obra determinada. Entre las empresas la relación se rige por contratos de naturaleza civil.

**V.-** El limite, en el tiempo para la contratación de un trabajador temporal, es de acuerdo al motivo y a la naturaleza de la contratación, nunca in definidamente, aunque no existe un limite para los trabajadores proporcionados por una ETT (empresa de trabajo temporal), puesto que pueden ser asignados a diversas empresas ya sean por tiempo determinado o para obra determinada.

**VI.-** La única restricción respecto del uso de trabajo temporal es que así lo exija la naturaleza del trabajo, es decir que se justifique la temporalidad, con la posibilidad de que esté en la posibilidad de demandar el otorgamiento del puesto de planta o de que se considere la relación de trabajo por tiempo indefinido.

**vii.-** La determinación de los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales, se hace directamente por el patrón o empleador. Los trabajadores tienen derecho a prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tienen los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento en que prestan sus servicios.

**VIII.-** La empresa usuaria puede ser responsabilizada por las obligaciones de la ETT (EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL) en caso de no contar esta ultima con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En cuyo caso serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. También pueden ser responsabilizados respecto de la no observancia de normas de seguridad e higiene.

**IX.-** Las relaciones colectivas entre una empresa ETT y sus trabajadores. De acuerdo a la legislación laboral mexicana, la esencia de la contratación colectiva reside en la facultad otorgada a los representantes de los factores de la producción, capital y trabajo, con el objeto de convenir las normas que regulen las relaciones de trabajo en una empresa, debiendo cubrirse ciertos requisitos como son: que se trate de un sindicato legalmente constituido, que acredite su interés profesional mediante el hecho de tener afiliados suyos prestando sus servicios en la empresa de que se trate; siguiendo este patrón, las relaciones colectivas de una empresa de trabajadores temporales, en términos de lo dispuesto por los artículos 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, puede estipularse únicamente en los siguientes casos: a).- cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, y b).- para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas o para la inversión de capital determinado.

**X.-** No obstante que en México se ha hecho un uso abusivo de este tipo de contratos, sin que exista una verdadera justificación para la celebración de los mismos. El empleo irregular de trabajadores temporales no es verdaderamente sancionado como puede verse en lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, Título Dieciséis denominado “Responsabilidades y Sanciones”, concretamente en los artículos 992 y 1002, que establecen:

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

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

“Artículo 1002.- De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se le impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

**C.-** Existen resoluciones con diversos supuestos jurídicos en los que se ha determinado la relación de trabajo directa entre una empresa usuaria de trabajadores de otra empresa por préstamo o por parte de una ETT en especial si acreditan la subordinación y dependencia económica al usuario, insistiéndose en el hecho que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe. Es importante anotar que en el Derecho Laboral Mexicano la falta de contrato de trabajo escrito es imputable al patrón.

## **6.- Franquicia.**

La franquicia en los últimos años es uno de los sistemas empresariales o negocios jurídicos de mayor crecimiento en México, colocándolo como uno de los países con más empuje en la exportación de conceptos

**a.y b.-** Constituyen un esquema de negocios enfocado a la comercialización de bienes y servicios por el que una persona física o moral (franquiciante) concede a otra (franquiciatario) el derecho de usar **una marca o nombre comercial, su imagen corporativa completa y su modelo de negocio para obtener ingresos, por un tiempo determinado, transmitiéndole así mismo los conocimientos técnicos necesarios** que le permitan comercializar determinados bienes y servicios con métodos comerciales y administrativos uniformes.

Las bases de este sistema para su funcionamiento se encuentran plasmadas en los correspondientes derechos y obligaciones de cada una de las partes contratantes, consignados en los correspondientes contratos, tales como:

I.- Colaboración continua entre el franquiciante y sus franquiciatarios individuales, tanto legal como financieramente.

II.- El franquiciante concede a sus franquiciatarios el derecho y la obligación de llevar un negocio acorde con unas pautas definidas y con éxito.

III.- Faculta al franquiciatario, para utilizar el nombre comercial y la marca de productos o servicios del franquiciante, mediante una contraprestación de carácter económico.

IV.-El franquiciante facilita a sus franquiciatarios el "**know how**" o saber hacer su negocio, a través de un proceso permanente de formación.

V.- Este negocio jurídico es de naturaleza civil, en el que el franquiciante es una persona moral independiente del franquiciatario que puede ser una persona moral o física.

C.- Por regla general los franquiciatarios son personas morales con personalidad jurídica y patrimonio propios. Por lo tanto, la relación laboral se establece entre los franquiciatarios y sus trabajadores, quienes deben de responder de las responsabilidades laborales, quedando totalmente liberado de estas obligaciones el franquiceador, ya que únicamente el beneficio del trabajo lo recibe el franquiciatario que es el que explota la marca o el nombre comercial.

## **7.- ACCIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVAS EN UN CONTEXTO DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA.**

**Como preámbulo a este capítulo y para ejemplificar el carácter eminentemente protector no sólo de la Ley Federal del Trabajo, sino también del más alto Tribunal del país, se transcribe la siguiente tesis:**

Novena Época  
Instancia: Segunda Sala  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: XIII, Mayo de 2001  
Tesis: 2a. LXII/2001  
Página: 445

**CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS-LEY. EN ELLOS NO SE PUEDEN PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INFERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL NI CONTRARIAR LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES.** Las partes en la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siendo alguna de las formas o medios de hacerlo la celebración del contrato colectivo de trabajo, o bien, del contrato-ley, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en tales contratos las condiciones generales de trabajo convenidas no podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 123 de la propia Carta Magna, ni contrariar las garantías individuales consagradas en su capítulo I, del título primero.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

A.- En México existe la libertad sindical, la libre asociación; sin embargo esta libertad se encuentra coartada por el cumplimiento de ciertas formalidades que tienen que cumplirse establecidas en la Ley de la materia, así por ejemplo es obligatorio y se exige el registro de los sindicatos. El registro como tal, no es un elemento esencial, ni forma parte del hecho constitutivo de un sindicato. Con la “**toma de nota**” se acredita la personalidad y es expedida con mucha posterioridad a la fecha de constitución del sindicato y a su registro. Por otro lado la personalidad deviene de la constitución de los mismos.

En materia de descentralización productiva podemos decir que en México existe un alto grado de sindicalismo del denominado blanco o de protección, el que como ya se expresó en antecedentes, esta aliado “incondicionalmente” (\$) a los intereses patronales., por lo que si el

patrón, crea prestadoras de servicio o unilateralmente contrata a una outsourcing o subcontrata a empresas prestadoras de servicios y operadoras u administradoras de personal, no habrá resistencia por parte de los sindicatos blancos, los que procuraran a efecto de obtener ganancias ilícitas no establecer vínculos entre las empresas sino realizar contratos colectivos por cada empresa desvirtuándose lo establecido por el **Artículo 386.de Ley Federal del Trabajo** que dice: el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y **uno o varios patrones**, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos .

Los sindicatos independientes, activos o rojos procurarán o lucharán, por una parte para que no sea suprimida la materia de trabajo y tratará de obtener contratos colectivos en los que se establezcan las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

**B, C y D.** - Como se expresó en antecedentes el contrato colectivo de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en la ley, es el convenio celebrado **entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones**, o uno o varios sindicatos de patrones, **con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.**

Un ejemplo de este tipo de contrato colectivo es el celebrado entre Petróleos Mexicanos por sí y en representación de sus empresas subsidiarias (**PEMEX REFINACIÓN, PEMEX GAS Y PETROQUÍMICA BASICA, PEMEX PETROQUÍMICA, PEMEX EXPLORACIÓN Y PROCUCIÓN**) con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana el **STPRM.**

**El Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser:**

**I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;**

**II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;**

**III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;**

**IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y**

**V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.**

**El Sindicato de Trabajadores Petroleros, conforme a lo dispuesto por el transcrito artículo se integra o conforma por Secciones Sindicales en los términos de sus Estatutos.**

**Un ejemplo de sindicato que es titular y administra diversos contratos colectivos que rigen en diversas empresas de la misma rama, es el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, pues con motivo de la extinción de la empresa Ferrocarriles Nacionales de México, para la explotación de esta industria se otorgaron concesiones a diversas empresas, entre las que se encuentran Ferrovalle, Ferrosur, etc., teniendo cada una de ellas su propio contrato colectivo de trabajo, siendo el administrador y titular de los mismos el referido sindicato ferrocarrilero.**

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 404 y 405 reglamenta los llamados Contratos Ley cuya aplicación es de carácter general para diversas empresas del mismo ramo de industria, como por ejemplo la industria huletera, la textil, la azucarera, etc.

**Artículo 404.** Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

**Artículo 405.** Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Sobre este particular existen las siguientes tesis emitidas por los Tribunales Colegiados.

### **Resoluciones judiciales**

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomó: CXXV. Página: 1522

**CONTRATO LEY.** La mayoría, de dos terceras partes, de patrones de una industria que juntamente con la de los trabajadores sindicalizados de la misma, se requiere para elevar un contrato colectivo a la categoría de contrato ley, se determina atendiendo al número de trabajadores de cada patrón, lo que se explica teniendo en consideración que de no ser así, no podría satisfacerse el requisito de que también en lo tocante a los trabajadores, el número de ellos que a través de los respectivos sindicatos participara en la contratación, fuera el equivalente de las dos terceras partes de los empleados en esa industria, con el resultado de que una minoría de ellos al servicio de un corto número de patrones en pequeño, pudiera hacer que prevaleciera su interés sobre el de la mayoría de los trabajadores, situación contraria al sentido tutelar de las leyes laborales. Por ende, aunque determinada industria existieran en la fecha en que se decretó la obligatoriedad del contrato ley, cierto número de patrones y sólo una parte de ellos celebraran el contrato que se declaró obligatorio, siendo estos últimos representativos de más de las dos terceras partes de trabajadores de la propia industria, según aparece probado en autos, el decreto del Ejecutivo que elevó el contrato colectivo a la categoría de contrato ley, se ajustó a la mandado por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo de trabajo en revisión 2559/50. Compañía. Peletera Occidental, S. A., y Coags. (Acumulados). 18 de agosto de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomó: LXXIX. Página: 1988

**CONTRATOS LEY Y CONTRATOS COLECTIVOS.** Los contratos colectivos de trabajo pueden celebrarse entre uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (artículo 42 de la ley de la materia), y el colectivo obligatorio o contrato ley, requiere para su vigencia que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados, de determinada rama de la industria y en determinada región, y obliga a todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada mediante decreto que expida el Ejecutivo Federal (artículo 58). Así pues, ambos contratos tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere la concurrencia de las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados; que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial y existan en determinada región; por tal motivo, si son distintas no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta para que entre en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal, de tal manera que establecida la obligatoriedad de ese contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo con la asistencia de los patrones y sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el primero de esos convenios, de lo que se sigue que el simple depósito de un contrato colectivo de trabajo, celebrado entre un sindicato y un patrón de cierta industria, como resultado de una convención obrero patronal, en la que intervinieron diversos sindicatos y empresas, no puede surtir sus efectos desde la fecha de su depósito, si todavía no concluye la vigencia del anterior, y no es declarado obligatorio por el Ejecutivo de la Unión. No es ilegal, por lo tanto, la tesis sustentada por la autoridad responsable, en cuanto sostiene que los contratos colectivos de trabajo son distintos de los contratos ley, y que el depósito de un convenio que afecta a toda una determinada rama de la industria, no es suficiente para que tenga aplicación, ya que las estipulaciones que ese nuevo contrato crea en favor de un sindicato, no pertenece sólo a éste sino a todos los favorecidos en la misma rama de la industria dentro de igual contratación. Por otra parte, El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los casos en que un contrato colectivo de trabajo tenga estipulaciones más favorables al trabajador que el declarado obligatorio en lo que se estará a aquellos en lo que beneficie a los obreros y; esta disposición no puede servir de norma cuando exista un contrato obligatorio, y éste sea modificado sustancialmente como resultado de una nueva convención obrero patronal. En consecuencia, no por el hecho de que el sindicato quejoso hubiese depositado el contrato colectivo de trabajo entre la Junta responsable, en cierta fecha, debe entenderse que a partir de ella, surtió sus efectos, ya que su aplicación quedó sujeta a la fecha del vencimiento del Contrato Ley 1936-37 que fue prorrogado a virtud del decreto del presidente de la República; en el Diario Oficial de la Federación.

Amparo directo en materia de trabajo 2943/43. Sindicato "Defensa Obrera" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Providencia", S. A. 27 de enero de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Hermilo López Sánchez.

En los términos del Artículo 418 de la Ley de la Federal del Trabajo **la administración del contrato-ley**, corresponderá en cada empresa, al sindicato que represente dentro de ella, el



mayor número de trabajadores. y en consecuencia la pérdida de la mayoría de los trabajadores, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la pérdida de la administración del contrato Ley, en el caso de controversia el recuento es la prueba necesaria para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley.

Respecto a este punto existen las siguientes tesis emitidas por los tribunales de amparo del país.

### **Resolución judicial**

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997. Tesis: I.5o.T.89 L. Página: 531

**RECUESTO. PRUEBA NECESARIA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** Cuando un sindicato demanda a otro el reconocimiento de que ostenta la preferencia y adhesión de los operarios que fungen en una empresa y, como consecuencia de lo anterior, la administración del consenso que rige las relaciones patronales allega como medio convictivo el recuento, conforme al precepto 931 del código obrero, precisamente para acreditar que contaba con el mayor interés profesional, pero después desiste del mismo, ello trae como consecuencia la improcedencia de la pretensión, aun cuando el pasivo haya comparecido a la audiencia de ley y la Junta tenga por admitidas las peticiones del activo, pues tal contumacia es insuficiente para estimar operante lo intentado, porque el asunto de que se trata conlleva el procedimiento especial establecido en los artículos 892 a 899 del señalado cuerpo de normas, prevaleciendo el principio de mayoría y la expresa voluntad de los trabajadores en su inclinación sobre quién debe supervisar el pacto aludido, y por lo tanto, la probanza de la cual dimitió el reclamante, era fundamental para demostrar la procedencia de la acción, al ser la idónea para evidenciar que contaba en su seno, con el quorum de los subordinados que laboraban en la compañía, lo que precisamente podría conocerse mediante el recuento a que alude el numeral 931 mencionado, porque es en esa diligencia donde se emiten los votos de los que concurren, y se puede constatar la decisión personal, absoluta e irrestricta de los empleados, respecto a cuál sindicato estiman que debe ser el que vele por sus intereses profesionales y administre el consenso citado. Esto es, el desahogo de la de mérito, realizada con los requisitos de ley, resulta ser la eficaz para demostrar qué gremio debe detentar la representación, o en su caso, acorde a lo expuesto por el activo, la afirmación de que los operarios convinieron en afiliarse a él.

### **QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 11065/96. Asociación Sindical 18 de Noviembre de Trabajadores y Empleados del Comercio en General, Oficinas Particulares, Agentes de Venta, Casas Comerciales, Distribuidoras y sus Actividades Análogas en el Distrito Federal. 28 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

**E.-** No es frecuente que existan movimientos de sindicatos contra un grupo de empresas estrechamente asociadas, para la aplicación de un solo contrato colectivo de trabajo a un grupo de empresas de la misma rama. El caso más reciente es el emplazamiento a huelga de la

sección 271 del Sindicato Minero (Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana) a la empresa Fundidora Sicarsa ubicada en Morelia, Mich., la que pretende que les sea aplicado el contrato colectivo de otra empresa diversa perteneciente a sus patrones, ubicada en el norte del país, aduciendo este sindicato, que en dicha empresa se continúa con el proceso industrial de la Fundidora, lo que se considera desde un punto de vista muy particular, carece de fundamento legal al tratarse de personas morales o jurídicas distintas con personalidad jurídica y patrimonios propios, además de que cada una cuenta con su propio contrato colectivo negociado con diversas secciones sindicales. Respecto de este punto, personalmente el ilustre tratadista Néstor de Buen, opina que la personalidad jurídica no impide que se considere que se trata de un grupo de sociedades y, por lo mismo una sola empresa.

De hecho el activismo de esta cúpula sindical, ocasionado lo que parece ser una burda maniobra el Gobierno Federal Mexicano, a favor de la Empresa Industrial Minera México, efectuada por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de su REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO que, viola la autonomía sindical y haya extendido una toma de nota a un líder al parecer espurio de nombre ELÍAS MORALES HERNÁNDEZ.