

EL CONCEPTO DE EMPRESA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA

POR NÉSTOR DE BUEN LOZANO

A la “Revista de la Facultad de Derecho” y muy especialmente a su Director, señor Dr. FERNANDO FLORES GARCÍA, eminente Investigador y Catedrático, en homenaje por los veinte años de dicha publicación.

I. Introducción

La Nueva Ley Federal del Trabajo, vigente en México, en sus principales aspectos, desde el día primero de mayo de mil novecientos setenta, ha introducido importantes reformas al Derecho Laboral mexicano, tanto en el orden cualitativo, como en el cuantitativo. Las primeras intentan cerrar los caminos a fórmulas patronales de simulación y fraude a la ley; las segundas procuran mejorar de manera directa el nivel económico de los trabajadores, con el ánimo de que se reduzca el diferencial, ya considerable, que separa a los trabajadores amparados sólo por la ley, de aquellos que gozan del privilegio de contratos colectivos de trabajo de alto nivel.¹

De las modificaciones cuantitativas —visibles las más de ellas o, al menos, las más importantes— en el título primero denominado “Principios Generales”, y que abarca diecinueve artículos, sin duda alguna destaca por su intención la que da cuerpo al artículo 16 y que, en nuestro concepto, refleja una novedosa concepción de la empresa, ya entendida como concepto económico.² Creemos que dicha disposición servirá para caracterizar la obra —aceptable en términos generales, aunque excesivamente tímida para nuestro gusto— que ha realizado una comisión integrada con criterio oficialista, ajeno en consecuencia a la clásica tripartición de los organismos laborales.³ Y esta afirmación la ha-

¹ Ver nuestro trabajo *La expansión del Derecho laboral en la Nueva Ley Federal del Trabajo* (Memoria de la VII Mesa Redonda de la Confederación Patronal de la Rep. Mex., México, 1970).

² Art. 16. “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

³ La Comisión fue presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social,

ce mos porque no es en las mejoras económicas donde habrá de encontrarse lo particular de la Nueva Ley sino, precisamente, tanto porque intenta llevar al Derecho del Trabajo a algunas relaciones que antes pasaban por comerciales o civiles, como porque en beneficio de los trabajadores, procura crear responsabilidades patrimoniales que sustituyan a las personales, no siempre suficientes, aunque tenga que realizar equilibrios inquietantes con los sujetos del Derecho Laboral, para lograrlo.⁴

¿Cuál es la realidad que la ley, creando el nuevo concepto de empresa, ha querido enfrentar? Si atendemos a la "Exposición de Motivos", no existe la intención de crear un concepto nuevo, sino que solamente se intenta distinguir entre empresa y establecimiento, para reflejar de esa manera el fenómeno derivado del crecimiento de la industria moderna, "que obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general".

Nos parece, sin embargo, que no fue sólo esa la intención. Es decir, no creemos que se haya tratado solamente de reflejar en la ley un fenómeno económico cierto, sino que además se ha intentado cerrar los caminos a ciertas formas de simulación, a virtud de las cuales, entre el beneficiario directo de los servicios de los trabajadores y éstos, se colocaban diversos escalones que se hacían consistir en patrones insolventes, y los cuales, de manera formal, satisfacían los requisitos del patrón.

La fórmula seguida parece sencilla. No merecerá ser patrón quien no pueda económicamente responder de sus obligaciones, y en todo caso, la responsabilidad derivada de las relaciones con los trabajadores se proyectará hacia el centro económico que resulte beneficiado con los servicios de aquellos. Se trata, en última instancia, de una patrimonialización de la relación laboral, que desplaza al simple sujeto para fijar su acento en los valores económicos.

En rigor, la tendencia no sólo la expresa el artículo 16 que hemos citado. Se encuentra también implícita en las disposiciones de los artículos 10, 13, 14 y 15, por citar sólo los directamente involucrados,

Lic. don Salomón González Blanco cuya labor personal es indiscutible. Sin embargo, debe pensarse que el peso principal de la tarea lo llevó el Dr. Mario de la Cueva, ilustre laborista, sin duda alguna el más distinguido de los especialistas mexicanos. Colaboró también el Prof. Alfonso López Aparicio, titular de la Cátedra de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la UNAM. En una etapa preliminar intervinieron el Lic. don Ramiro Lozano, quien fue presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y la Sra. Lic. Cristina Salmorán de Tamayo, ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adscrita a la Cuarta Sala, a cargo de los asuntos laborales.

⁴ Esta tendencia se ha puesto de manifiesto en el Derecho en otros campos, antes que en el Derecho laboral. De manera particular, esto viene ocurriendo, desde hace

aun cuando un examen intencionado del texto de la ley, nos permitiría encontrarla también en otras disposiciones.⁵

La problemática que plantea este novedoso concepto empresarial es amplia e inquietante. Afecta al concepto mismo de sujeto de la relación laboral, y por ello habremos de examinar los conceptos de patrón, patrón indirecto, intermediario, patrón insolvente y patrón dependiente, que la ley perfila, y nos tenemos que no con suficiente claridad. Respecto de la empresa y el establecimiento señalaremos sus características a la luz de la Nueva Ley, de la doctrina, de la legislación extranjera y de la jurisprudencia, para tratar de precisar su concepto, determinando cuáles son los elementos que integran a la empresa. Por último ana-

tiempo, en el campo del Derecho fiscal. Puede verse nuestro trabajo *La orientación patrimonial en el Derecho fiscal* donde, a propósito de unas disposiciones de la Ley Sobre Ingresos Mercantiles, sostuvimos la tesis que en materia fiscal la relación jurídica tiene como extremos, de una parte al Fisco y de la otra un patrimonio, no importando quien sea el sujeto o, inclusive, que no haya sujeto alguno. ("Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México", año IX, septiembre-diciembre, 1956, núm. 27, pp. 49-60).

5 Art. 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."

Art. 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."

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

Art. 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 las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo."

Otra disposición que refleja claramente esa misma tendencia está contenida en el artículo 137, relativo a la obligación patronal de proporcionar casas a los trabajadores y a cuyo tenor: "cuando la empresa se componga de varios establecimientos, la obligación se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto".

lizaremos el nuevo concepto de empresa desde el punto de vista procesal, donde se pone de manifiesto, a la luz del Derecho, la dinámica de esta figura, y se hace patente un grave conflicto normativo.

II. Los sujetos de la relación laboral

Tradicionalmente se estima que en la relación individual de trabajo, los sujetos son fundamentalmente los trabajadores y los patronos. Mario de la Cueva así lo señala,⁶ aun cuando sea preciso indicar que en otros sistemas se ha abandonado el término de patrón o patrono para sustituirlo por los de "empleador" y "empresario", entre otros.⁷

Este concepto, que recogía nuestra antigua ley, aparentemente lo sigue la nueva, ya en los artículos 8º y 10º se sirve de las mismas expresiones. La definición de patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (artículo 10) tiene bastante en común con la que contenía el artículo 4º de la ley de 1931, a cuyo tenor "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo."⁸

⁶ *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 415, 6ª edición, reimpresión, México, 1961.

⁷ Ver, v. gr. DEVEALI, Mario L. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, pp. 270 y ss. 3ª edición, Buenos Aires, 1956 y Pozzo, Juan D., quien menciona también los términos de "empresa", "empresario" y "patrono", *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*, t. I, p. 151. Buenos Aires, 1961. KROTOSCHIN, Ernesto, acertadamente señala que "aunque el patrono como parte contraria de la relación laboral es un sujeto de Derecho del trabajo tan importante, jurídicamente, como el trabajador, en la gran mayoría de los casos, en nuestra época moderna, la relación de trabajo, sociológica y psicológicamente hablando, no se establece entre el patrono y el trabajador, sino entre éste y la empresa", *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, vol. I, pp. 150-151, reimpresión, Buenos Aires, 1963. Krotoschin utiliza preferentemente el término "patrono". En España PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, pp. 42 y ss., 6ª edición, Madrid, 1960 y ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, pp. 299 y ss., Barcelona, 1964, prefieren hablar de "empresario". En Italia BARASSI, Ludovico, habla de "datore di lavoro", "azienda", "imprenditorio", etcétera... *Diritto Sindicale e Corporativo*, p. 46, Milano, 1938 y RIVA SANSEVERINO, Luisa, de "impresa" y "azienda" ("o, come correntemente si dice, d'azienda"), y también de "datore di lavoro", *Diritto Sindicale*, p. 311, Torino, 1964. RIVERO, Jean y SAVATIER, Jean, en Francia califican al patrón de "entreprise" y "établissement", *Droit du Travail*, pp. 94 y ss. Paris, 1966, mientras que el clásico PIC, Paul trata precisamente, del patrón", *Traité Élémentaire de Législation Industrielle*, pp. 774 y ss., Paris, 1912. Por último la OIT utiliza el término "empleador" (ver, v. gr. el art. 2 del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949, de acuerdo con el cual "las organizaciones de trabajadores y de empleadores...").

⁸ En la iniciativa se hablaba, con mejor fortuna, de persona jurídica, expresión que, sin ser perfecta, por lo menos actualizaba un poco la terminología de la ley. Sin embargo, en la Cámara de Diputados, al leerse el Dictamen de Primera Lectura (30 de octubre de 1969) se dijo que "sin desconocer la bondad y técnica del concepto 'persona jurídica' que establece el proyecto para designar a las empresas, negociaciones, sociedades, etcétera, organizadas con una pluralidad de miembros, las comisiones opinan, que debe prevalecer el concepto de la ley en vigor que es el de

Sin embargo, la inclusión del artículo 16, vino a modificar sensiblemente la situación al constituir en sujeto de la relación laboral, ya no a una determinada persona, sino a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. De esta suerte, el patrón se despersonaliza para que tome ese carácter la unidad económica, es decir, el conjunto de bienes destinados a la realización de un determinado fin y que, en rigor constituyen una garantía frente al trabajador, del cumplimiento de sus derechos.

Si nos situáramos en el terreno de la Teoría General del Derecho y, de manera especial, en el Derecho Civil, el tema nos llevaría por caminos difíciles, porque habría que analizar si, en rigor, no se está admitiendo en el Derecho del Trabajo que la relación laboral es una relación entre una persona física: el trabajador, y un patrimonio, cuyo titular sería más o menos indiferente y aun innecesario, para configurar la tantas veces negada relación jurídica entre persona y cosa cuya realidad hemos reiteradamente defendido.⁹

Pero dejando de lado esto que aquí podría estar de más, no podemos dejar de significar que la nueva ley simplemente ha desplazado la atención, derivando hacia el patrimonio las obligaciones que antes sólo afectaban a las personas.

En esa búsqueda inquietante de la solvencia, la ley nos presenta una serie de cuestiones que resulta conveniente analizar. Son, precisamente, los problemas que han motivado la inclusión de los artículos 12, 13, 14 y 15 que ya antes mencionábamos.

a) *El intermediario.* Desde la ley de 1931 se regulaba en forma expresa la figura del intermediario, señalando que tenía ese carácter quien contrataba los servicios de una persona para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón (artículo 5º). De manera semejante el artículo 12 de la nueva ley menciona que "es intermediario la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". La figura del intermediario se ponía de manifiesto en la agencia de colocaciones y en otra medida, en la contratación de personal que el ingeniero o arquitecto, director de una obra, realizaba en beneficio y a nombre del dueño de ésta.

Sin embargo, la ley antigua daba pie a una salida fácil para la crea-

'persona moral', por ser el más usual, el más conocido y el que utiliza la tradición jurídica mexicana en su Derecho positivo; concepto además que por ser muy común, evitará confusiones entre las personas no versadas en la Ciencia del Derecho". Es obvio que la preocupación de señores legisladores, entre los que se encuentran muy distinguidos abogados y profesores universitarios, supone que se incluye a los propios diputados entre los no versados en la ciencia del Derecho, ya que, de otra suerte, no podría explicarse tanto disparate.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *El Patrimonio. Ensayo de Dogmática jurídica mexicana*, Tesis profesional, México, 1950.

ción de un patrón auténtico, al sostener que dejaba de ser intermediaria para convertirse, por lo tanto, en patrón la empresa establecida que contratase trabajos para ejecutarlos con elementos propios (artículo 5º). Esta condición resultaba fácil cumplirla y en la industria de la construcción —por mencionar sólo el ejemplo más notorio— se multiplicaron los patronos con elementos propios, formalmente establecidos, cuya frecuente insolvencia ponía en grave predicamento a sus acreedores por salarios, los que no podían extender sus reclamaciones a los directamente beneficiados por los servicios.

La nueva ley, de la que ya hemos dicho que se caracteriza por su notable desconfianza respecto de la clase patronal, salió al paso de esta situación. Y mediante un simple agregado: un adjetivo calificativo suficientemente explícito, trastornó el sistema, poniendo de manifiesto esa orientación patrimonial que tanto hemos invocado. Simplemente ordenó que los elementos propios fueran “suficientes”, y para que no hubiere duda aclaró que deberían ser suficientes “para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.

Es decir, que dejaría de ser intermediaria la empresa establecida que tuviere elementos propios suficientes, pero no así la que careciera de ellos, entendiéndose entonces que el patrón lo es el directamente beneficiado con el trabajo. En ese caso, además, nace una responsabilidad solidaria del intermediario y el patrón.

La fórmula, al parecer sencilla, implica, sin embargo, cuestiones inquietantes. La primera interesa al tiempo. Y cabe entonces preguntarse si la falta de elementos propios obliga al otro patrón a responsabilizarse en cualquier momento, si sobreviene la situación, o sólo cuando se puso de manifiesto al nacer la relación. Y además interesa descubrir hasta dónde alcanzaría dicha responsabilidad patronal: si sólo por los derechos que generó a favor de los trabajadores el servicio que recibió el patrón, o bien, por todos los derechos derivados de las relaciones anteriores de los trabajadores y el intermediario.

La ley vigente no se limitó, sin embargo, a poner de manifiesto la necesidad de solvencia. Por otra parte exige que los trabajadores del intermediario presten sus servicios en las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores directos, de la misma especialidad, que laboren con la empresa o establecimiento beneficiario, y prohíbe a los intermediarios recibir remuneración alguna con cargo a los salarios de los trabajadores (artículo 14).

Es evidente que la intención del legislador, por cierto digna de aplauso, ha sido la de impedir la pluralización empresarial creada como un medio de evitarse problemas. Los empresarios ya no podrán acudir al patrón supuesto para que cargue éste con sus responsabilidades. De esa manera se estrecha el círculo de la responsabilidad y la relación laboral

sólo podrá establecerse, desde el punto de vista patronal, con quien pueda hacer frente a sus responsabilidades económicas.

La fórmula de la ley, analizada desde el punto de vista práctico, parece acertada. Cabe observar, sin embargo, que su análisis jurídico demuestra cuestiones importantes. Éstas se ponen de manifiesto al examinar las relaciones que existen entre los tres sujetos de la norma, en las diferentes etapas en que esta se desarrolla.

En efecto, donde no existía relación alguna, o sea, entre el beneficiario de la obra y los trabajadores del patrón, por virtud de la insolvencia de éste, surge una relación de trabajo que obviamente no puede tener su origen en un contrato de trabajo, y ni siquiera en un acto jurídico, sino en un simple hecho jurídico.

A su vez, en la relación entre el patrón originario y sus trabajadores, aparentemente la insuficiencia de elementos propios extingue la relación laboral y el patrón deviene en algo impreciso, semejante al intermediario, cuya responsabilidad hacia los que fueron sus trabajadores se resume en la de un deudor solidario —y es solidaridad que nace *ex lege*— que incorporan al patrimonio de este patrón en desgracia, las responsabilidades que por efecto inmediato de la insolvencia había transmitido al beneficiario de las obras o servicios contratados.

Estas responsabilidades que adquiere el que fue deudor exclusivo juegan a modo de *boomerang*, o sea que se lanzan hacia el beneficiario y regresan al patrón original, creando entre ellos un vínculo de solidaridad legal cuyo origen se encuentra, insistimos, sólo en el hecho jurídico de la insolvencia.

La relación entre el beneficiario de la obra y ahora patrón sustituto y el antiguo patrón, adquiere perfiles estrictamente civiles o mercantiles, según la situación que se plantee, pero en todo caso ajenos a la problemática laboral. La ley ni siquiera se preocupa por prever las posibles acciones que el beneficiario pueda intentar contra su cedente de obligaciones laborales. Ello lo deja en manos del derecho común.

No cabe duda de que la fórmula de la ley, al buscar la solvencia económica, ha tenido que superar escollos y apoyarse —sin decirlo— en las normas del Código Civil que admiten que la solidaridad pueda resultar de la ley (artículo 1988). La solución, empero, sin perder de vista su bondad práctica, dados los fines que persigue, nos parece un tanto radical. En todo caso viene a confirmar, desde otro extremo, la tesis, dominante por cierto en la Nueva Ley, que admite que la relación laboral puede nacer sin un previo contrato. Buen ejemplo es el artículo 13 para apoyar dicha tesis.

b) *El patrón indirecto*. Aunque alteremos el orden dogmático, ya que esta figura está regulada por el artículo 10, segundo párrafo, cree-

mos que su examen procede hacerlo a continuación del examen del intermediario, en la medida en que éste es, dados los términos de la ley, una expectativa de patrón o un patrón en trance de dejar de serlo, mientras que la situación que menciona el artículo 10 descubre a un patrón cierto, pero sólo levemente escondido.

“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre —expresa el artículo 10— utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

La hipótesis es clara: el patrón de un determinado trabajador debe entenderse que lo es también de los trabajadores que auxilien al trabajador principal. No importa, para que surjan las correspondientes responsabilidades, que el patrón pague sólo al trabajador principal y satisfaga sólo respecto de éste, los requisitos formales de la relación de trabajo (seguridad social, retención de impuestos, inclusión en nóminas, etcétera). Bastará que todos colaboren en una obra común, en beneficio del patrón principal, para que la relación de trabajo se proyecte hacia éste, no obstante que no haya intervenido en su creación.

Supuesto principal de esta hipótesis es la existencia de la relación laboral primaria entre el patrón y el trabajador que podríamos denominar “A”. Si éste no prestara personalmente sus servicios, sería intermediario. El segundo supuesto consiste en que los demás trabajadores, ayudantes de “A”, colaboren en la misma obra. Es un caso frecuente en la industria de la construcción, y en ocasiones, también se presenta en los casos de contratación por cuadrillas para el manejo de una máquina que requiere un equipo humano complejo.

Aquí la *ratio iuris* salta a la vista. Es meramente una razón económica la que destruye una supuesta relación civil entre el patrón y el trabajador “A”, que a esos efectos sería un simple contratista, para puntualizar su naturaleza laboral que se extiende a los demás trabajadores. No importa que, aparentemente, se esté rompiendo con el principio de que el servicio deba prestarse en forma personal.¹⁰ En realidad, en forma que merece elogio, se está superando un intento de simulación o fraude legal que convertía en patrones a simples trabajadores, con el objeto —que ya señalamos antes— de que los auténticos patrones eludan responsabilidades laborales.

No cabe duda de que el legislador acertó al redactar el segundo párrafo del artículo 10. La fórmula es sencilla, pero eficaz y no podemos menos que aplaudirla.

c) *La responsabilidad entre patrones, cuando uno realiza, por cuenta del otro, obras o servicios en forma principal o exclusiva.* La ley, siem-

¹⁰ Art. 89 “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo *personal* subordinado.”

pre con la intención de ir más allá de las formas aparentes, y puntualizando enérgicamente su tendencia económica, ha creado una nueva categoría en orden a la clasificación de los patrones. Podríamos denominarla "patrón superveniente" y en realidad esta expresión es sugestiva, ya que refleja la idea de una relación laboral que nace sólo por efecto de una hipótesis de insolvencia del patrón originario, vinculada a la circunstancia de que, entre ambos, exista una relación comercial estrecha.

El supuesto normativo se desdobra en dos hipótesis diferentes. La primera consiste en que una empresa ejecute obras o servicios, en forma principal o exclusiva, en beneficio de otra. La segunda, semejante a la que examinamos al hablar del intermediario, presume que la empresa que realiza las obras o servicios carezca de elementos propios suficientes. Hay una tercera hipótesis, que no necesariamente acompaña a las dos primeras. Consiste en que cuando el beneficiario de las obras o servicios tenga trabajadores que ejecuten trabajos similares a los del contratista, éste habrá de señalar a los propios, condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores de la empresa beneficiaria.

La motivación de la norma es también obvia: el deseo del legislador de que no se inventen empresas de escasos recursos para eludir, en beneficio de la gran empresa, los compromisos de un contrato colectivo de trabajo excesivamente elaborado. Cabe suponer que una relación estrecha entre dos empresas, que coloque a una de ellas en la situación de ser cliente principal o exclusivo de la otra, no es gratuita y que, en el fondo, es un simple desdoblamiento formal.

Lo importante de la cuestión es entender claramente el supuesto normativo sustancial y apreciar sus consecuencias. En otras palabras: ¿qué se entiende por ejecución de obras o servicios en forma principal o exclusiva? La interpretación que se le ha venido dando al precepto, respecto del concepto "principal", considera que ello equivale a que más del cincuenta por ciento de la actividad de una empresa se dedique a la otra. También cabría, sin embargo, un concepto más ambiguo de principalidad que habría de consistir en que una empresa tenga un cliente más importante que los demás, sin que interese en qué medida.

Cualquiera que sea el concepto de "principal", lo cierto es que en todo caso no dependerá necesariamente de la empresa beneficiaria el adquirir tal condición respecto de la otra. Con ganas de encontrar hipótesis tortuosas, nada impide pensar en una empresa que elimine a sus otros clientes para que sin consentimiento de la segunda convierta a ésta en responsable potencial de sus compromisos laborales.

En cuanto a la actividad, no hay duda alguna de que esta norma

supone sólo una relación mercantil de prestación de servicios (transporte, limpieza, maquila, mantenimiento, etcétera), o de ejecución de obras (civiles, eléctricas, instalación de maquinaria y equipo, etcétera), por lo que puede afirmarse que el legislador no incluyó en la norma a las relaciones mercantiles de compra-venta. Esto, por supuesto, excluye de esta responsabilidad a las empresas respecto de sus proveedores a no ser que, con interpretaciones excesivamente amplias, se intente calificar su relación como de servicio de entrega de materia prima o de productos de cualquier género.

Respecto de la insuficiencia de elementos propios, en obvio de repeticiones baste referirnos a lo antes señalado a propósito de intermediarios (Supra b).

En cuanto a la tercera hipótesis, que supone la necesidad de nivelar salarios entre los trabajadores de ambos patrones, lo importante es subrayar que la nueva ley en esta norma, ha venido a extender el principio constitucional de la igualdad de salarios, que limitado antes a los trabajadores de una misma empresa, se proyecta hacia el infinito al contemplar la hipótesis de nivelaciones respecto de trabajadores de empresas distintas.¹¹

El artículo 15 permite plantear diferentes situaciones entre las que sin duda habrá de encontrarse la que con justicia trató de superar el legislador, o sea, la de la creación de patrones artificiales. Junto a ella cabe también pensar en otras posibilidades respecto de las cuales la norma puede ser inconveniente. Podría pensarse —con esa mente tortuosa que antes mencionábamos— en un acuerdo entre la empresa que realiza la obra o presta el servicio y sus trabajadores, para fingir una supuesta insolvencia y obtener un provecho común, por supuesto ilícito, en perjuicio de la empresa beneficiaria de las obras o servicios.

Otra situación factible de producirse sería la de que existiendo realmente una pequeña empresa que a base de esfuerzo y calidad, pero sin mayores recursos económicos, ha logrado celebrar un contrato de servicio con una empresa, la relación establecida con ésta le obligue a pagar a sus propios trabajadores prestaciones proporcionadas a las que reciban trabajadores de la misma especialidad de la empresa principal, sujeta, en la mayoría de los casos, a contratos colectivos de trabajo muy elaborados. La rigurosa aplicación de este principio de nivelación más allá de la empresa, ha de colocar a las de escasos recursos en condición precaria y, en ocasiones, desesperada.

En realidad se ha dicho en México, a nivel periodístico, que la nueva

¹¹ Art. 123, "A", VII. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

ley traerá consigo la desaparición de patrones de escasos recursos. Sin duda la norma que comentamos justifica tal aserto.¹²

Claro está que el último párrafo del artículo 15 obliga a que la equiparación se haga tomando en cuenta "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", pero tal facultamiento no parece que pueda ser muy generoso si se parte de lo ordenado en el artículo 18 en el sentido de que cuando haya duda acerca de la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la que resulte más favorable al trabajador.

De todo lo dicho deriva una conclusión importante: el sujeto "patrón", en la nueva ley debe de entenderse ya no solamente con un criterio jurídico puro que considere únicamente la relación jurídica aparente. El legislador va mucho más allá de la forma y establece responsabilidades patronales para sujetos, ajenos a la relación jurídica visible, descubriendo a los sujetos "escondidos".

Esto, en buena técnica jurídica, lo hemos calificado de "simulación", aun cuando no encaja exactamente en el molde de la simulación civil, que se produce, al tenor del artículo 2180 del Código Civil, cuando "las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas".¹³ La simulación civil supone un entendimiento entre las partes para defraudar a un tercero y en nuestra simulación laboral, un sujeto se ostenta como patrón, sin serlo, en rigor, intentando sorprender al otro sujeto de la relación, para beneficiar a un tercero.

No parece, sin embargo, que haya duda acerca de que entre la simulación civil y la laboral existan importantes puntos de contacto. El más importante es que una y otra traen consigo la nulidad del acto simulado (artículo 2182 del Código Civil y artículos 10, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo), aunque en el aspecto laboral y en función del principio de que toda prestación de servicios subordinada implica una relación laboral, la nulidad de la relación simulada dé lugar al descubrimiento de una relación laboral real que vale por sí misma, aún sin la existencia de un acto jurídico previo.

III. *El concepto económico de empresa*

a) *Los comentarios al texto legal.* La inclusión del texto del artículo

¹² En "Excelsior" de agosto de 1969, donde se hace referencia a declaraciones de Alfonso López Aparicio.

¹³ Véase, Sobre simulación, GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, ERNESTO. *Derecho de las Obligaciones*, Edit. Cajica, Puebla, 1961, pp. 524 y ss.

16 de la Nueva Ley se explica en la "Exposición de Motivos" en los siguientes términos:

El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. El proyecto recogió estas ideas en el artículo 16: La empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior.

Aparentemente, la idea fue sólo distinguir a la empresa del establecimiento, en un sentido que podríamos comparar con el proceso lógico de la deducción: arrancar de lo general para llegar a lo particular. Entre empresa y establecimiento existirían vínculos de dependencia. Ahora bien: esa dependencia exigiría en todo caso una estructura jurídica paralela, o podría producirse aún con independencia jurídica? Es éste el meollo de la cuestión, sin duda alguna, y lo que motiva lo que exponemos en seguida.

Es interesante conocer, antes de entrar en detalles, las opiniones patronal y obrera respecto de este precepto, anotadas, respectivamente, en comentarios publicados al pie del texto del artículo 16, en las dos ediciones de la Nueva Ley que han tenido mayor difusión y trascendencia.

Francisco Breña y Baltasar Cavazos, en la edición de la Confederación Patronal de la República Mexicana afirman que en el artículo 16 "se personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral y no a las personas morales en los términos del Código Civil y leyes mercantiles".¹⁴

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, a su vez, recogiendo sin lugar a dudas la tendencia más moderna alrededor del concepto de empresa, pero, a nuestro modo de ver las cosas, entendiendo el problema desde un punto de vista básicamente distinto afirman que en el artículo 16:

Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que posiblemente,

¹⁴ "Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada", t. 1, p. 136, México, 1970.

si no es muy técnica, sí sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. En efecto, el empresario ya no puede decir, remedando a Luis XIV: la empresa soy yo. El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, más el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que a éstos corresponde conforme a las leyes.¹⁵

¿Corresponden estos comentarios a los verdaderos alcances del texto del artículo 16? Nos parece que sólo a medias. Y creemos que, en última instancia, sólo advierte la trascendencia del precepto lo dicho por Breña Garduño y Cavazos Flores.

Vale la pena hacer un paréntesis en la exégesis legal y acudir a la doctrina para que nos auxilie en esta tarea.

b) *El concepto de empresa en la doctrina.* En la doctrina nacional, lamentablemente escasa a nivel de obras generales y prácticamente inexistente en cuanto a monografías, cabe mencionar, sin embargo, la obra excepcional de Mario de la Cueva. Al hacer referencia este autor a la empresa afirma que se trata de un concepto variable. En el sentido liberal el empresario es omnipotente: "es, diríamos, el titular del poder". Como consecuencia de ello:

En la empresa liberal, el derecho prominente es el derecho del empresario y un conjunto de relaciones jurídicas individuales... Por el contrario, el derecho del trabajo colocó frente al derecho de propiedad, el derecho de los grupos sociales; este derecho de los grupos sociales, según queda expresado, busca el bienestar humano, esto es, procura realizar el derecho del hombre a una existencia digna y es superior en calidad al derecho de propiedad.¹⁶

El concepto liberal niega el derecho de los trabajadores sobre la empresa. "En la empresa liberal podía el empresario iniciar y terminar los trabajos a su arbitrio."¹⁷ Por el contrario "el Derecho del Trabajo no autoriza el cierre de las empresas a menos de existir una causa justificada." Y agrega De la Cueva, puntualizando su tesis, que:

La razón principal de esta medida es que la empresa representa un interés social y que en ella están interesados, no únicamente el pa-

¹⁵ "Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, jurisprudencia vigente y bibliografía, concordancias y prontuario." 5ª edición, México, 1970, p. 24.

¹⁶ *Op. cit.*, t. 1, p. 442.

¹⁷ *Op. cit.*, t. 1, p. 443.

trono, sino también los trabajadores; éstos tienen derechos en la empresa, años de antigüedad que son el prólogo de la jubilación, derechos de ascenso, educación para los hijos, etcétera, y estos derechos no pueden suprimirse por la sola voluntad del empresario.¹⁸

Este concepto coincide, sin duda, con los comentarios que Trueba Urbina y Trueba Barrera formulan al artículo 16 y que podríamos caracterizar señalando que la empresa juega, así entendida, una función social. Pero no expresa, a nuestro modo de ver las cosas, el auténtico alcance del artículo 16.

En España, Eugenio Pérez Botija, con mejor suerte, distingue, al hablar de la empresa, tres posibles dimensiones del concepto:

a) Como una comunidad de trabajo; aspecto sociológico que revela cierta tendencia legal; b) Como una de las partes contratantes en una relación jurídica; c) Como una organización superindividual que desborda las antiguas concepciones privatistas, sin que ello signifique olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular.¹⁹

Por otra parte Pérez Botija destaca que en el Derecho español cabe una teoría patrimonialista y una teoría contractualista de la empresa. Admite, también, una teoría "laboralista pura de la empresa, en cuanto ésta se concibe en todo centro donde se preste trabajo." Con arreglo a esta última idea, hay empresa cuando quien no tiene montado un negocio, contrata los servicios de otra persona y también la hay en los casos en que se es dueño o se dirige, por propia cuenta, una explotación.²⁰

Hay, además, los casos de pseudoempresarios, que contratan en su carácter de patronos, a quienes les ayudan en sus tareas y las llamadas empresas satélites que se colocan entre el verdadero patrono y los obreros, con el ánimo de que su insolvencia permita al patrono eludir sus obligaciones.²¹

¹⁸ *Op. cit.*, t. I, p. 444.

¹⁹ *Op. cit.*, pp. 42 y 43.

²⁰ *Op. cit.*, p. 45.

²¹ *Op. cit.*, p. 46. Ver, especialmente, la referencia a RAMÍREZ GRONDA, en la nota 56 de la página citada. Este autor, con relación al Decreto Ley de 15 de febrero de 1952 (Argentina), motiva la referencia de PÉREZ BOTIJA a las "empresas satélites". Por su parte E. COLOTTI, Julio (*Leyes Usuales del Trabajo*, tercera edición actualizada, Buenos Aires, 1963), hace referencia al mismo problema al señalar, en su clasificación a las partes en el contrato de trabajo, lo siguiente: "Merece una rápida mención el supuesto de la *seudoempresa*; se denomina así al intermediario o prestanombre, de ordinario insolvente, a quien el patrono coloca en su lugar, frente al trabajador, a los efectos de eludir su responsabilidad legal. Para su exacta configuración es menester analizar diversas circunstancias de hecho, v. gr., solvencia, falta de elementos de trabajo, carencia de autonomía para ordenar y dirigir, forma de remuneración de los servicios, etcétera..." (p. 173).

En resumen Pérez Botija se inclina por considerar que a la luz del Derecho español:

... el concepto de empresa ha de fundarse dentro de la teoría patrimonialista, la cual surge, más que por una supervaloración de la titularidad formal de un dominio sobre la obra, explotación, industria o servicio de que habla el artículo 5º L.C.T., por la necesidad de buscar un fondo patrimonial donde hacer efectiva una serie de deberes económicos que la relación laboral origina.²²

En el Derecho francés, es interesante hacer referencia al pensamiento de Jean Rivero y Jean Savatier. Estos autores consideran —y en ello coinciden sin duda con la doctrina mayoritaria— que es difícil de precisar el significado jurídico exacto de la noción de empresa.

La palabra (empresa) ha sido tomada del lenguaje habitual, en el cual su significado carece de rigor; los economistas, el primer término, han intentado dar una definición científica, sin haber llegado, al parecer, a una fórmula unánimemente aceptada; por otra parte, su punto de partida es distinto del de los juristas. Éstos, a su vez, han utilizado el concepto de empresa; sin embargo, no tiene el mismo significado en derecho comercial, donde juega un papel importante y en Derecho Laboral; en este último campo, por último, las definiciones sufren la influencia de las perspectivas sociológicas o ideológicas de sus autores.²³

Para Rivero y Savatier, el concepto de empresa, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, implica tres elementos característicos: “una tarea a ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegura la realización”.²⁴ El objeto, por regla general, es de naturaleza económica: la producción o la venta de determinados bienes, o la prestación de ciertos servicios.

En ocasiones no es así; y hay ahí una diferencia entre la empresa en sentido económico y la empresa desde el punto de vista del Derecho Laboral; una asociación, una obra de beneficencia, si emplean personal, constituyen una empresa desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, pero no desde el punto de vista económico.²⁵

El poder de dirección suprema puede recaer en un solo hombre o

²² *Op. cit.*, p. 46. En nota de página, el distinguido jurista español agrega que es un principio de justicia el que motiva sus tesis. “Se trata de responsabilizar en los patrimonios que se benefician de la prestación de trabajo el cumplimiento de las cargas que de ésta se derivan. Puede suceder que el dueño de la obra o explotación no sea la misma persona que dirige y se lucra directamente, y, en definitiva corra el riesgo de la prestación del trabajo” (nota 57).

²³ *Op. cit.*, p. 93.

²⁴ *Op. cit.*, p. 94.

²⁵ *Op. cit.*, p. 94.

en un órgano colegiado, como es el consejo de administración de una sociedad anónima.

Un factor es esencial: el carácter "supremo" de este poder; la retención por parte de los órganos que lo detentan —"del derecho a la última palabra"—, por lo que hace a la tarea señalada. En esto —agregan Rivero y Savatier— se distingue la empresa del establecimiento.²⁶

El establecimiento es un centro de actividad individualizado en el espacio; tiene, desde el punto de vista técnico, su propio objeto; lo encabezan dirigentes que ejercen su autoridad sobre los trabajadores; pero estos dirigentes no son dueños de la totalidad de sus decisiones; ellos mismos son subordinados, responsables ante los dueños de la empresa . . .

En un comentario final, de extraordinaria importancia en la delimitación del concepto de empresa que nos ocupa, Rivero y Savatier recuerdan, a propósito de los órganos supremos y del concepto de establecimiento, que

. . . más allá del punto de vista jurídico, es necesario, a veces, para precisar quiénes son los órganos supremos, el vincularse a la realidad financiera: una determinada sociedad, que tiene todas las apariencias de ser autónoma, puede ser, "de hecho", sólo un establecimiento —en razón de que el poder supremo pertenece a un grupo financiero que la controla. Un verdadero divorcio —puntualizan Rivero y Savatier— puede entonces aparecer entre la forma jurídica y la realidad económica; es esta última la que importa al derecho del trabajo.²⁸

Para Guillermo Cabanellas

. . . el campo de la economía penetra en el del Derecho, para transformar a éste, una concepción enteramente nueva que, cual la de la empresa, sirve para llenar un sensible hueco que en orden a los sujetos que participan en la producción se hacía notar. —Y, líneas adelante, agrega que— La empresa, en tal forma, no cabe calificarla como sujeto del Derecho del Trabajo, confundiendo a ésta con la noción de empresario. El trabajador se encuentra al servicio de la empresa más que al del patrono, y esto, que es tan fácil decirlo, significa la modificación revolucionaria de un viejo criterio ya anticuado.²⁹

A propósito de la diferencia entre empresa y establecimiento afirma Cabanellas que:

²⁶ *Op. cit.*, p. 95.

²⁸ *Op. cit.*, p. 96.

²⁹ *Enciclopedia Jurídica Omeba*, t. x, Voz: "Empresa", pp. 54 y ss., Buenos Aires, 1959.

Es necesario no confundir el continente —empresa— con el contenido-explotación, fábrica y establecimiento. La primera nota esencial distintiva está en que la empresa la concibe como unidad económica, en tanto que el establecimiento se califica como unidad técnica, . . . En tal forma el establecimiento es considerado como la base física de la empresa, el punto o lugar donde ésta tiene su asiento . . . Toda empresa —concluye Cabanellas— puede tener uno o varios establecimientos, pero no todo establecimiento constituye una empresa, siendo nociones distintas.³⁰

Al intentar una construcción jurídica de la empresa, señala Cabanellas que podría ser entendida como una persona jurídica; como un patrimonio separado; como una universalidad; como una organización o como un conjunto organizado de actividades industriales, de bienes patrimoniales y de relaciones patrimoniales de valor económico, y al puntualizar que se trata de una “organización económica”, recogiendo el pensamiento de Ignacio de Casso y Romero y Francisco Cervera y Jiménez Alfaro declara que “esta organización no es ni sujeto de derecho, ni universalidad de hecho ni de derecho, ni goza, en suma, de individualidad jurídica”.³¹

Cabanellas insiste en distinguir entre empresa y empresario, y en ese sentido admite que tal diferencia puede:

conducir a la formalización de una teoría que creara la tesis de la empresa sujeto de derecho, *que lo es en derecho laboral*, como podría serlo en el financiero, en cuanto que se la concibe individualizada, con una estructura independiente de su titular, pero dirigida por éste, a él sometida.³²

Citando a Cesarino Junior, indica Cabanellas que “en la evolución experimentada por el Derecho del trabajo el patrono no es ya la persona física del propietario de la empresa, sino la propia empresa” esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la integran y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario. Éste es el fundamento del principio de la “continuidad del contrato de trabajo”, en que sin considerar a la empresa como persona jurídica se la concibe como una “persona económica”.³³

³⁰ *Op. cit.*, p. 58.

³¹ *Op. cit.*, p. 59. La obra de CASSO y CERVERA a que se refiere CABANELLAS es el t. I de su *Diccionario de Derecho Privado*, Edit. Labor, Madrid, 1950, Voz “Empresa mercantil”, pp. 1755 y ss. Debe advertirse que la referencia debe tomarse con cuidado, por no ser particular del Derecho laboral, sino del Derecho mercantil el punto de partida.

³² *Op. cit.*, p. 60.

³³ La cita implica, a su vez, la cita que CABANELLAS hace de Cesarino JUNIOR.

Del Derecho alemán no puede dejar de mencionarse la obra de Alfred Hueck y N. C. Nipperdey, extraordinariamente interesante en sus consideraciones acerca del concepto de empresa. Estos autores distinguen a la empresa laboral de la empresa económica. La empresa laboral estará compuesta

...de cosas (por ejemplo, inmuebles, calificaciones, máquinas, materias primas), de derechos (por ejemplo, patentes, créditos), de valores incorporables (por ejemplo, experiencia, innovaciones, relaciones de clientela) y, finalmente, de fuerzas de trabajo humano. La mera reunión de tales partes —agregan— no constituye todavía una empresa laboral, sino que para ello todas estas partes necesitan estar reunidas organizativamente por su titular, para la obtención de un determinado fin durante un cierto tiempo. Este fin es el fin inmediato de la actividad, no es el objeto último o el motivo que lleva al empresario a establecerla. En una empresa fabril, por ejemplo, tal fin es la producción de bienes, y no la obtención de beneficios.

El concepto de empresa laboral —mencionan Hueck y Nipperdey— ha de entenderse en el sentido más amplio, comprendiendo no sólo, por ejemplo, empresas industriales, sino también las explotaciones agrícolas, el despacho del abogado, la clínica de un médico y toda clase de administraciones. No es empresa laboral —concluyen— el hogar doméstico.³⁴

Donde al parecer Hueck y Nipperdey se desvían de la corriente dominante es respecto del concepto de empresa como pretendido sujeto del Derecho Laboral. Así claramente distinguen a la empresa de su titular, negando que pueda existir una “Empresa laboral unitaria”, ya que la unidad “presupone primeramente la identidad del titular. Varios titulares —puntualizan— refleja siempre la existencia de varias empresas”.

Ahora bien, para que existiendo un solo titular se pueda hablar de distintas empresas, habría que considerar la *unidad de determinación del fin*, que por la voluntad del titular se manifiesta en la organización exterior existente.

Sin embargo —reconocen Hueck y Nipperdey— por motivos prácticos, según el número 3 de la Betr VG (Ley de Organización Social de la Empresa) empresas auxiliares y secciones de empresas, pese a la falta de una organización propia, juegan como empresas autónomas, cuando están especialmente muy alejadas de la empresa principal.

Puede verse de este autor “Las personas en el Derecho social”, en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria de Alejandro M. Unsain*, Buenos Aires, 1954, obra que, lamentablemente, no pudimos consultar en forma directa.

³⁴ *Compendio de Derecho del Trabajo*. Trad. y notas de Derecho español por M. RODRÍGUEZ PIÑERO y Luis Enrique DE LA VILLA. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963, p. 73.

Por último estos autores concluyen que “la Empresa laboral es objeto jurídico, no sujeto de derechos”.³⁵

c) *La empresa en las legislaciones extranjeras.* El Derecho europeo, básicamente el español, francés e italiano, no regulan, en los términos que la doctrina apunta, el concepto de empresa.

En España, v.gr., la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, admite en su artículo 1º, la dualidad terminológica patrón-empresario (“...obligándose a prestar un servicio a uno o varios patrones o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos...”) y en su artículo 5º insiste en la doble denominación al señalar que “Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo”.

En Francia, el Código del Trabajo habla indistintamente de “empleador” (artículo 22, v.gr.) y de “empresa” (artículo 23) sin que se exponga un concepto asible de cualquiera de ellos.

El Libro V del Código Civil italiano define en su artículo 2082 al empresario señalando que “Es empresario quien ejercita profesionalmente una actividad económica organizada con finalidad de producción o de intercambio de bienes o de servicios” y en el artículo 2083, con relación a los pequeños empresarios afirma que “son pequeños empresarios los cultivadores, director del fundo, los artesanos, los pequeños comerciantes y aquellos que ejercen una actividad profesional organizada, predominantemente con el trabajo propio y de los componentes de la familia”.

En los Estados Unidos de Norteamérica se mencionan seis formas de organización de negocios

... el negocio de un solo propietario (*sole proprietorship*), la sociedad colectiva (*partnership*), la sociedad colectiva por acciones (*joint stock company*), el negocio en fideicomiso (*business trust* — llamado también *Massachusetts trust*), la sociedad en comandita (*limited partnership*) y la sociedad anónima (*corporation*).³⁶

Sin embargo, específicamente en materia laboral se habla de “patrono”,³⁷ y de “empleador”. Así en la “ley de compensación de los trabajadores” (*Workmen's Compensation Law*) se define al empleador como:

... una persona, sociedad, asociación, sociedad anónima y la sucesión

³⁵ *Op. cit.*, pp. 73 y 74.

³⁶ *El Derecho de los Estados Unidos*, por CHOMMIE, John C., LERIVEREND, Eduardo y SALAS, Óscar. *Universit of Miami Press*, 1963, vol. 2, p. 242.

³⁷ *Ibidem*, vol. 3, p. 131.

de un empleador, o el albacea o fiduciario de una persona, sociedad, asociación o sociedad anónima, que emplea trabajadores en empleos peligrosos, incluyendo al Estado, las entidades municipales, distritos de fuego (*fire district*) o cualquier otra subdivisión política del Estado, o cualquier autoridad o comisión antes o después continuada o creada por la ley de autoridades públicas.

En algunos documentos relacionados con problemas laborales, también en los Estados Unidos se utiliza igualmente la expresión "empresa" (*enterprise*), si bien sin una connotación particular que pueda relacionarse con el concepto económico que nos ocupa.³⁸

En Iberoamérica, la terminología habitual de las leyes de la materia suele coincidir con las expresiones tradicionales. Por ejemplo, el Código de Trabajo de Guatemala (Diario Oficial de 16 de junio de 1961, en vigor desde el 16 de agosto de 1961) y de evidente influencia mexicana, habla de patronos (artículo 1º) y los define como "la persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo" (artículo 2º).

El Código de Trabajo hondureño (promulgado el 1º de junio de 1959 y publicado en la gaceta entre los días 15 al 23 de julio del mismo año), en términos parecidos define al patrono como la persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo" (artículo 5º). Eventualmente se utilizan las expresiones "empresa" (artículo 305, v.gr.), establecimientos mercantiles (artículo 310), establecimientos comerciales (artículo 315), y establecimientos industriales (artículo 316), pero sin el significado específico que hemos venido mencionando.

En Costa Rica, la terminología del Código de Trabajo (promulgado el 23 de agosto de 1943) coincide sustancialmente con la de Guatemala y Honduras (coincidencia que, eventualmente, podría seguir el camino inverso, dada la mayor antigüedad de este Código) y menciona al "patrono" (artículo 2º), sin dejar de utilizar la expresión "empresa" (artículo 6º) en términos semejantes a la vieja ley mexicana.

El Código de Trabajo de Panamá (Ley número 67, de 11 de noviembre de 1947, publicado en la Gaceta Oficial 10,459, de 26 de noviembre de 1947) introduce algunas novedades terminológicas y habla de "empresas, explotaciones o establecimientos y de personas naturales, como sujetos obligados por la ley" (artículo 2º); de cen-

³⁸ *Thirty-Third Annual Report of the National Labor Relations board for the fiscal year ended June 30, 1968, United States Government Printing Office. Washington, D. C. 1969.*

tros de trabajo (artículo 3º) y de patronos (artículo 22), expresión ésta que con mayor frecuencia se utiliza y que sirve de base a la definición contenida en el artículo 46, a cuyo tenor "patrono es la persona natural o jurídica bajo cuya dependencia continua se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador".

En realidad el concepto de empresa que se encuentra en el Código de Trabajo de Panamá no puede entenderse sino equivalente a "lugar de trabajo", sin que quepan otras interpretaciones.

En Argentina, cuya legislación laboral es terriblemente dispersa, suele utilizarse, en forma preferente, el término "empleador", según ya advertimos antes, pero también pueden encontrarse otras expresiones (empresa, compañía, individuo, patrón, empresario, etcétera), como puede verse v. gr., en la Ley 12789 (profulgada el 14 de octubre de 1942) relativa a la colocación de los trabajadores. Tampoco aquí cabría encontrar en la utilización del término "empresa" segundas intenciones.

La Ley chilena (Decreto con Fuerza de Ley, número 178, publicado en el Diario Oficial número 15982, de 28 de mayo de 1931) menciona los términos "patrón" y "empleador", indistintamente, pero utiliza también los términos "empresa" (v.gr., artículo 26: "Previo acuerdo celebrado entre el patrón y los obreros de una empresa...") y "faena" (artículo 91: "Ninguna empresa o faena podrá iniciar, reanudar o paralizar sus actividades..."), equiparando, eventualmente, al patrón con el empresario (artículo 244: "El patrón o empresario está obligado..."). En todo caso de esta terminología no cabe derivar consecuencias vinculadas al concepto económico de la Nueva Ley mexicana.

Donde encontramos un planteamiento distinto, de singular interés por su vinculación con algunos de los primeros preceptos de nuestra ley (artículos 13 a 15), es en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano (Decretos números 2663 y 3743, Diarios Oficiales números 27407 y 27504, en vigor desde el día 1º de enero de 1951). Si bien habla también de "patrono" (artículo 22-2), por otra parte distingue al beneficiario del trabajo o dueño de las obras el cual, salvo en el caso de que la prestación del servicio se refiera a labores extrañas a las actividades normales de su "empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores..." (artículo 34-1) y en relación a las sociedades de personas, solidariza a sus miembros con éstas en sus responsabilidades laborales (artículo 36).

En términos parecidos al código hondureño y con intención semejante, la ley colombiana menciona también a los establecimientos (en

el enunciado del título IV: "Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento") y a las "empresas comerciales", "empresas industriales" y "empresas agrícolas, ganaderas o forestales" (artículo 105-I).

d) *Un antecedente en la jurisprudencia mexicana.* No existen antecedentes legales del concepto económico de empresa, en las leyes mexicanas. El artículo 123 Constitucional, en su texto original, se refería a las "empresas" (fracción VI) "negociaciones" (fracción XII), "centros de trabajo" (fracción XIII), "empresarios y patronos" (fracciones XIV, XV, XVI, XVII), "establecimientos y servicios" (fracción XVIII) y la Ley reglamentaria de 1931, utilizando preferentemente el término "patrón" (artículo 4º), tampoco desdeñó referirse a las "empresas" (artículo 10), "centros de trabajo" (artículo 12) "empresario o contratista" (artículo 29-III), pero nunca en un sentido económico. Es cierto, sin embargo, que a raíz de las reformas que introdujeron a nivel de la Ley reglamentaria, un sistema de participación de los trabajadores en las utilidades, se puso mayor énfasis en el término "empresa" (artículos 100-G, 100-J, 100-K-II, y especialmente 100-P, entre otros), pero en ninguno de estos casos la utilización del término acusaba una segunda intención.

Existe, sin embargo, un antecedente jurisprudencial muy importante, del que no he tenido oportunidad de confirmar si fue previamente conocido por los autores de la nueva ley. Me refiero a la ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo 2580/63/2º, promovido por "Radio Cadena Nacional", S. A. con ponencia del señor Ministro Lic. Agapito Pozo, y de cuyo juicio tuve conocimiento más que directo por haber sido abogado del trabajador en cuyo favor se dictó tal resolución, el señor Marcos Than Clemente. Vale la pena hacer un poco de historia para conocer mejor las implicaciones de aquella extraordinaria resolución.

El señor Than Clemente prestaba sus servicios en una cadena radio-difusora, "Radio Cadena Nacional", integrada por un número importante de sociedades anónimas de las cuales la evidente cabeza del grupo era "Radio Cadena Nacional", S. A. La función encomendada al trabajador era la de fungir como auditor regional del grupo R.C.N.

La empresa principal contrató al trabajador por conducto de un ayudante especial del presidente de la cadena y principal accionista de cada una de las empresas satélites, y como consecuencia de ello prestó sus servicios, en un principio, en la oficina central en la ciudad de México, y después, en las diversas emisoras que con personalidad jurídica propia funcionaban en el interior del país.

El trabajador, en el curso de su actividad, fue recibiendo sus salarios precisamente de cada una de las sociedades que visitaba, pero siempre subordinado a las instrucciones de la sociedad principal.

Con fecha 6 de agosto de 1958, y encontrándose el trabajador prestando sus servicios en una de las sociedades locales, un funcionario de ésta le comunicó que, por instrucciones recibidas del presidente de Radio Cadena Nacional, S. A. (cuyas iniciales corresponden, precisamente, al nombre del presidente), a partir de ese momento quedaba despedido.

Planteada la demanda en contra de Radio Cadena Nacional, S. A., esta empresa negó la existencia de la relación contractual; negó que existiera un contrato de asociación entre todas las sociedades integrantes de la cadena, aclarando que sólo existía entre ellas un contrato de comisión mercantil relativo a la publicidad comercial que Radio Cadena Nacional, S. A. consiguiera para dichas sociedades. Negó, por último, la existencia del despido e invocó, como defensa principal, la absoluta independencia jurídica y económica de todas las empresas.

Las pruebas desahogadas permitieron establecer, por lo que respecta al tema que nos ocupa, que entre Radio Cadena Nacional, S. A. y las demás sociedades había una relación íntima derivada de una comunidad de domicilio, en la ciudad de México; órganos comunes de administración (a nivel de altos funcionarios); utilización en su correspondencia de las mismas siglas (R.C.N.); instrucciones escritas al trabajador, derivadas de dichos funcionarios comunes y la existencia de contratos de comisión mercantil expresamente reconocidos por la propia empresa demandada.

El grupo especial número cinco de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ante el cual se tramitó el juicio en el periodo de arbitraje, dictó laudo condenatorio. Inconforme con el laudo la demandada acudió al juicio de amparo, el cual fue turnado a la cuarta sala y ésta, por unanimidad de votos, resolvió negar el amparo solicitado, fundándose en las consideraciones que transcribo y que son ampliamente expresivas:

De todo lo anterior, se advierte que entre Radio Cadena Nacional, S. A. y las demás empresas mencionadas en esta ejecutoria y a las cuales se refirió el actor en su demanda laboral, existe una íntima vinculación, derivada no sólo de contratos de comisión mercantil, sino que reconoce su fuente en la estructura básica de esas empresas, e implica una amplia relación económica y administrativa, en la que Radio Cadena Nacional, S. A. ejerce un papel directivo; pues no de otra suerte se explica que todo el control contable de esas empresas se lleve a cabo en la Ciudad de México, precisamente en las oficinas de Radio Cadena Nacional, S. A.; que ésta última negociación pueda

disponer de los libros de contabilidad de dichas empresas, como se demostró durante el desahogo de la prueba de inspección, ya que con el simple ofrecimiento de esa prueba por Radio Cadena Nacional, S. A. y sin necesidad de un requerimiento específico o cuando menos una notificación a las otras empresas, se obtuvo la presentación de los libros de contabilidad; todo ello en una misma oficina y dentro de un despacho en cuya puerta sólo había una placa con las iniciales R.C.N. y la leyenda "Radio Cadena Nacional", S. A., según lo asentó expresamente el actuario que practicó la inspección; sin que conste que en parte alguna estuvieran los nombres de las otras sociedades...

Más adelante, y después de hacer referencia a que las estaciones locales trabajaban "bajo la supervisión y dirección de las oficinas de México" y que todas ellas contaban con funcionarios comunes de alta jerarquía, la ejecutoria concluye con el párrafo siguiente:

Todo lo anterior demuestra plenamente, para los efectos de este juicio de amparo, y el conflicto laboral de que deriva el acto reclamado, que independientemente de la estructura jurídica que haya adoptado la empresa de radiodifusión que se ha citado, sus divisiones internas, y desde luego sin emitir juicio alguno sobre los motivos particulares que hayan informado esa peculiar estructura, se trata en realidad *de una entidad económica* a la que, no obstante sus diversificaciones, prestaba sus servicios en conjunto el señor Marcos Than Clemente; entidad económica cuya dirección corresponde a Radio Cadena Nacional, S. A. por lo que es perfectamente lícito y justificado considerar a esta empresa como patrón de Marcos Than Clemente. *Es de advertirse que el concepto de patrón de acuerdo con el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, lleva en sí una profunda implicación económica, implicación a la que debe atenderse esencialmente en todos los casos en que se quiera determinar concretamente, si una persona tiene el carácter de patrón; y esto es tanto más importante en la actualidad, cuanto que la diversificación de las actividades económicas origina la creación incesante de nuevas formas de empresas, dentro de una variada gama de sociedades; y en manera alguna sería aceptable el criterio de que la peculiar estructura jurídica que libremente se haya dado a una empresa a base de múltiples sociedades mercantiles, redundará en perjuicio de sus trabajadores; sino que en todo caso debe atenderse, como se hizo en la especie, a la fijación de la entidad económica única, que se manifiesta al través de diversas sociedades, para establecer mediante la determinación de la sociedad que se pueda considerar como directriz, los dos términos de la relación laboral...*³⁹

³⁹ El secretario que formuló el proyecto que sirvió de base a la ejecutoria, fue el Lic. Roberto Torres H.

La ejecutoria constituye, sin duda alguna, el más importante antecedente de la concepción económica de la empresa, en el Derecho Mexicano. Más adelante tendremos oportunidad de referirnos a sus conceptos, al tratar de integrar los elementos de la empresa laboral.

e) *Los preceptos de la Nueva Ley que directamente acusan la nueva tendencia económica.* La tendencia económica que sin duda alguna caracteriza a la Nueva Ley se refleja, no sólo en el artículo 16, sino en algunos otros preceptos especiales. Sin el ánimo de mencionarlos todos, podemos señalar los que, a nuestro juicio, resultan más importantes.

En materia de capacitación, el artículo 132, XV autoriza a que los programas se lleven a cabo a nivel de empresa, de establecimiento y aun por departamentos o secciones.

Por lo que hace a la obligación que se establece en la Nueva Ley, de proporcionar casas a los trabajadores, en razón de que están, entre otras, sujetas a ellas las empresas situadas dentro de las poblaciones, cuando ocupen un número de trabajadores mayor de cien (artículo 136-II), en el artículo 137 se aclara, en forma que no deja lugar a dudas, que "cuando la empresa se componga de varios establecimientos, la obligación se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto", lo que demuestra que el concepto económico de empresa es tan elástico como lo requiera el fin fundamental del Derecho Laboral mexicano que es, sin duda, la protección de la clase trabajadora.

Respecto del contrato colectivo de trabajo, en una de las disposiciones más interesantes sobre esta materia, el artículo 386, se determina que aquel podrá celebrarse para establecer las condiciones de trabajo "en una o más empresas o establecimientos", lo que viene a precisar el concepto que contenía el artículo 42 de la ley anterior y en el cual se destacaba a los sujetos que lo celebraban: sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o varios sindicatos patronales, sin especificar si dichos contratos necesariamente abarcaban a toda una empresa o sólo a una parte de ella.

Consecuencia de lo anterior es la modificación introducida en el artículo 42 que señala que "la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos".

Además de estas normas, podrían mencionarse algunas otras de menos trascendencia en cuanto no contienen una norma que precise la condición económica de la empresa, ya que solamente mencionan la dualidad "empresa-establecimiento". Así el artículo 7º, relativo al porcentaje tolerable de trabajadores extranjeros (diez por ciento), el cual habrá de computarse por empresa y por establecimiento; el artículo

27, que precisa el objeto de la relación de trabajo, cuando no se hubiere determinado el servicio o servicios que deban prestarse; el artículo 41, que regula el fenómeno de la sustitución de patrón; el artículo 47, que señala las causas en que fundadamente un patrón puede apoyarse para rescindir, sin responsabilidad alguna, una relación de trabajo.

Resulta curioso, en cambio, que el legislador no haya llevado más allá la dicotomía y se haya abstenido de incluir en la clasificación de los sindicatos, junto al sindicato de empresa (formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa), al sindicato de establecimiento. Nos parece que este olvido habrá de exigir de las autoridades y especialmente de los tribunales de amparo, una integración analógica de la laguna.⁴⁰

IV. *Los elementos de la empresa laboral*

¿Cuáles son los elementos que integran la unidad económica de producción de bienes o de servicios que, en términos del artículo 16 constituye una empresa? La ley, por ser omisa como acertadamente lo han puesto de manifiesto Cavazos Flores y Breña Garduño⁴¹ ha dejado esa tarea en manos de la Suprema Corte de Justicia.

Sin embargo, y ésta es tal vez la finalidad primordial que nos proponemos llevar a cabo mediante este ensayo, fuerza es preocuparse desde ahora y buscar los elementos que constituyan esa unidad económica que tanto nos inquieta. Para ello habremos de acudir al propio texto legal y a los elementos que la doctrina, la legislación extranjera y la jurisprudencia mexicana han puesto a nuestro servicio.

a) *Los elementos esenciales.* Debemos pensar que la empresa presenta elementos que le resultan esenciales y elementos que sólo en forma accidental la integran. Esta premisa inicial resulta indispensable fundarla en ciertas consideraciones.

1. La empresa es un fenómeno del capitalismo. Como tal presume la existencia de la lucha de clases. Por lo tanto, en toda empresa habrá una clase detentadora de los medios de producción —y entiéndase este concepto en la forma más amplia posible— y una clase que presta su fuerza de trabajo. Ello nos lleva a señalar a dos elementos esenciales en la empresa. Uno de ellos necesariamente humano: los trabajadores. El otro, puede adoptar formas variadísimas. Nosotros no tendríamos empacho en considerar, a título de ejemplo, a una o varias personas

⁴⁰ El art. 360 de la Nueva Ley se limita a repetir, palabras más o menos, del antiguo art. 233.

⁴¹ *Supra*, nota 14.

físicas, a una o varias personas jurídico colectivas o, inclusive, a un patrimonio sin sujeto, o a la combinación de algunos de todos los mencionados. A pesar de la posibilidad del patrimonio sin sujeto (fideicomiso, fundación, herencia yacente), podríamos denominarlos con un término común como "elementos subjetivos de la empresa".

Los elementos antes mencionados no pueden jugar separadamente si consideramos que estamos colocados, precisamente, en el Derecho Laboral. Existe entre ellos una relación. Por estar regulada por el derecho e independientemente de sus consecuencias, ésta es una relación jurídica. Por constituir el Derecho Laboral una superestructura social, necesariamente atrae la naturaleza económica de la estructura subyacente. Se trata, entonces, de una relación económico jurídica.

La relación tiene que tener, por fuerza, los atributos del sistema jurídico en que se desarrolla. Y aun cuando se intenta reducir las relaciones laborales a las relaciones subordinadas (artículo 20 Nueva Ley Federal del Trabajo) considerando que pueda haber prestaciones de servicios remunerados que no sean laborables, lo cierto es que, desde nuestro punto de vista, esta subordinación es consecuencia de toda prestación de servicios remunerada.⁴² Entendida de esta manera la subordinación no es causa de la relación laboral, sino consecuencia. Lo determinante es, insistimos, la prestación remunerada del servicio.

2. La empresa, en la medida que supone un fenómeno económico implica, necesariamente, capital. Éste no se confunde, forzosamente, con su dueño. Cuando no pueda personificarse el titular, podrá encontrarse en el fin que el patrimonio tiende a realizar. Este fin no debe confundirse con los fines inmediatos y mediatos de la empresa, que constituyen el elemento teleológico.

Es conveniente precisar estos conceptos: el fin inmediato de la empresa es la producción o la prestación de servicios; el fin mediato es la obtención de un beneficio económico que persiguen tanto su titular capitalista, como los trabajadores. El fin del patrimonio sin sujeto, que determina su titularidad, es, v.gr., la obra de beneficencia; el incremento del patrimonio fideicomitido; el aumento del patrimonio del *de cuius*. Las utilidades de la empresa llegarán a integrar el patrimonio particular de los socios, de la misma manera que las utilidades que arroja el patrimonio sin sujeto, se destinarán a los fines que éste tiene que realizar. Estos fines no son ya los propios de la empresa.⁴³

⁴² Ver nuestro trabajo, antes citado *La expansión del Derecho laboral en la Nueva Ley Federal del Trabajo*. En términos parecidos, TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría integral*. Edit. Porrúa, México, 1970, especialmente la tercera parte: "Teoría integral del Derecho del Trabajo", pp. 205 y ss.

⁴³ Véase, DE BUEN, Demófilo: *La teoría de la relación jurídica en el Derecho civil*. Libro-homenaje a don Felipe Clemente de Diego, Madrid, 1940, pp. 181-197, y en

El elemento capital, es sin duda, un elemento objetivo. Su equivalente es, en el otro grupo, la fuerza de trabajo. Ambos son elementos esenciales de la empresa.

3. El empresario, el capital y los trabajadores deben jugar, en la empresa, en forma armónica. No podría entenderse un manejo anárquico de estos elementos. En todo caso sería suicida.

Las técnicas modernas, tanto en el mundo de las finanzas, como en el de las relaciones humanas y, sobre todo, en las relaciones industriales, exigen organización, comunicación, poder de mando, deber de obediencia. La empresa no es sólo el conjunto de elementos, sino, sobre todas las cosas, organización. La organización constituye también un elemento esencial. Pero junto a ella, íntimamente vinculado, aparece otro elemento esencial: la dirección. Organizar es combinar armónicamente los elementos.⁴⁴ Dirigir es "enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado" o "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".⁴⁵ La organización y la dirección son elementos esenciales de la empresa.

Ahora bien: en materia de trabajo, la dirección, por sí misma, no caracteriza a la empresa. Puede haber dirección a nivel de empresa, de establecimiento, de sección, de máquina o de grupo. Lo que da unidad a la empresa es la dirección última, el decir la última palabra. Quien tenga el poder de decir la última palabra, ya sea persona física, o cuerpo colegiado, estará integrando el vértice de donde derivará toda la estructura empresarial, a manera de pirámide, y todos los que estén por una dirección y una organización común, constituirán una sola empresa, independientemente de la naturaleza jurídica de cada componente.

La dirección y la organización integran elementos objetivos. Sin embargo, no son realidades que se puedan apreciar por los sentidos.

particular pp. 193-194. En el mismo sentido, nuestro trabajo ya citado: *El patrimonio. Ensayo de dogmática jurídica mexicana*. Tesis. México, D. F., 1950. "Con referencia a todos ellos (se refiere a los derechos sin sujeto) —dice Demófilo de Buen— se pone mal la cuestión si se pregunta si son admisibles derechos subjetivos sin sujeto. Naturalmente, admitirlos sería un absurdo; por propia definición, el Derecho subjetivo presupone un sujeto; si no lo tuviera carecería de la cualidad de subjetivo. Debería, en cambio, suscitarse en estos términos: ¿cabe mantener la unidad de un conjunto de relaciones jurídicas aunque carezcan de un sujeto? Y formulado así el problema, resulta muy sencilla la respuesta, naturalmente afirmativa, en el caso de que se admita la existencia de relaciones jurídicas entre cosas. ¿Por qué no concebir un conjunto de estas relaciones formando unidad? Para conservar en el ejemplo indicado la unidad de todas esas relaciones jurídicas bastará buscarles un punto de referencia, una titularidad."

⁴⁴ De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española, decimonovena edición, 1970, organizar es: "establecer o reformar una cosa sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla".

⁴⁵ Voz "dirigir" del mismo Diccionario de la Lengua Española.

Son como diría Ferrara, realidades que se aprecian en los resultados, al modo de la realidad de las personas morales.⁴⁶ Realidad, pero intangible.

4. La organización y la dirección no valen por sí mismas. No tendría sentido una organización que no estuviera dirigida hacia la realización de un fin, ni una orden que se diera inmotivadamente. Por otra parte, puede darse el caso de que un titular lo sea de diversos elementos de capital con su correspondiente equipo de trabajo, sin que la titularidad única necesariamente lleve a la idea de unidad. Hace falta otro elemento más: el fin común.

Éste es, quizá, uno de los elementos más difíciles de objetivar en la empresa. En ocasiones se muestra claramente; en otras, dependiendo en mucho de la habilidad de sus organizadores, el fin común se diluye y esconde entre los resquicios de un laberinto integrado por mil caminos jurídicos distintos. Pero en todo caso estaremos enfrentando un problema de prueba y este ensayo prefiere ignorar ese aspecto de la cuestión.

El fin común: ¿será el inmediato o también el mediato? De ser sólo el primero, habrá que ubicar a la empresa dentro de los procesos económicos puros. Podría iniciarse en la obtención de la materia prima, y manifestarse en su transporte, la transformación, la distribución y la venta directa al consumidor, en casos de producción, sin olvidar las organizaciones intermedias que colaboran a los mismos fines: compradores de materia prima, publicistas, asesores de ventas, investigadores de mercados, etcétera.

De considerar también a los fines mediatos que hemos dicho consisten en la obtención del lucro: la utilidad en el balance, antes de su reparto a socios y a trabajadores, la empresa extendería sus alcances hasta cubrir campos lejanísimos que se ubicarían en las oficinas donde se celebran las asambleas de accionistas de las empresas de inversión. En un mundo capitalista que canaliza el ahorro de las grandes masas hacia ese tipo de entidades, la empresa llegaría a tales extremos de amplitud que pasando por encima de las fronteras, alcanzaría a los grandes grupos de inversionistas internacionales, o se esfumaría en mercados de valores de exagerada amplitud. Tal concepto

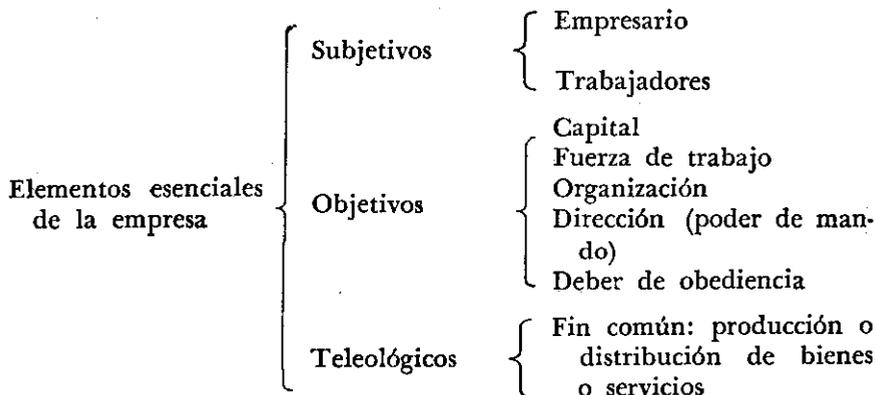
⁴⁶ FERRARA, FRANCISCO. *Teoría de las personas jurídicas*, trad. de Eduardo Ovejero y Maury, Edit. Reus, Madrid, 1929, pp. 136 y ss. "Pero, ¿es verdad que las personas jurídicas son seres fingidos? O ¿no será más verdad que las personas jurídicas son poderosas individualidades sociales que ejercen en la vida una función importantísima, como organizadora de fuerzas y de iniciativas, como medios poderosos de actuación de fines generales que vencen en intensidad y duración a la capacidad misma de los hombres singulares y ante los cuales éstos pasan casi a segunda línea?"

rompería con la exigencia de certeza, uno de los fines supremos del derecho, como con tan gran acierto ha dicho Gustavo Radbruch.⁴⁷

Nos inclinamos pues por los fines inmediatos: la producción o distribución de bienes o de servicios. Los fines mediatos deberán de ser ajenos a esta concepción de la empresa.

Estos fines inmediatos constituyen, entonces, el último de los elementos esenciales de la empresa.

Podría intentarse después de lo dicho el siguiente cuadro:



b) *Los elementos accidentales.* La realidad de la vida de las empresas pone de manifiesto ciertos aspectos que hacen presumir los factores de unidad a que nos referimos antes. Es decir, hay signos exteriores que llevan a la conclusión de que un determinado núcleo industrial, comercial o de servicio puede constituir una unidad económica y, consecuentemente, una empresa.

Estos signos exteriores deben de apreciarse con sentido crítico porque no necesariamente suponen la unidad. En todo caso debe de pensarse que actúan, simplemente, como determinantes de una presunción "*iuris tantum*", o sea, que admite prueba en contrario. En otras palabras, en caso de conflicto, se presumiría la existencia de la empresa, en base a esos signos exteriores, si no se demuestra lo contrario.

Los signos pueden ser de muy distintas clases. Resultaría inútil pretender una clasificación exhaustiva. En todo caso podemos mencionar los que con mayor frecuencia pueden presentarse.

1. *Domicilio común.* Una de las manifestaciones de la unidad económica que más fácilmente hace presumir su existencia es la existencia

⁴⁷ Véase *Introducción a la Filosofía del Derecho*. Fondo de Cultura Económica, México, Buenos Aires, trad. de Wenceslao Roces, 1955, pp. 39 y ss.

de varias sociedades o negocios en un solo domicilio. Esto, evidentemente, no pasa a ser un signo determinante de una presunción, pero sin duda cabe la prueba en contrario. Ésta podría consistir en la comprobación de la existencia de un contrato de arrendamiento que perfila una situación jurídica autónoma, pero será necesario que el negocio de que se trate no encaje dentro de los supuestos esenciales de la empresa.

2. *Nombre comercial común.* Resulta un signo difícilmente desvirtuable. Sin embargo, el mundo moderno de los negocios, particularmente en las ramas hotelera, de restaurantes y otros servicios que funcionan sobre la base de concesiones por el uso del nombre, a cambio de regalías y sujetándose sólo a ciertos requisitos de aspecto y forma de trabajar, nos presenta múltiples casos en que ese nombre común no implica la existencia de una empresa.

3. *Explotación de una misma marca.* El caso se presenta muy frecuentemente en la industria automotriz, donde constituye una exigencia de la concesión comercial, la utilización de formas generales de presentación publicitaria alrededor de un producto que se produce o distribuye por múltiples empresas.

Aquí hay que recalcar que, inclusive, la vinculación entre la empresa productora y las distribuidoras obliga a seguir determinadas políticas (ventas, servicio, etcétera), unificando mediante campañas publicitarias comunes, los criterios comerciales. Sin embargo esta situación no refleja necesariamente la existencia de una sola empresa. Por regla general, se trata de empresas totalmente autónomas, vinculadas a una empresa central en relaciones comerciales predeterminadas, a las que las empresas autónomas prácticamente se adhieren, sin la posibilidad, en términos generales, de discutir las condiciones de adhesión.

4. *Comunidad de propietarios.* En ocasiones los grupos de capitalistas orientan sus inversiones en actividades comerciales o industriales no coordinadas. En México se presenta el caso, con cierta frecuencia, en los grupos financieros, donde las filiales tienen sólo en común el ser controladas por una empresa financiera o por un grupo de inversionistas determinado.

En este caso, suele haber, además, una comunidad en los elementos humanos de dirección, particularmente a nivel de consejos de administración.

Estos elementos: socios comunes y administración humana igual pueden hacer presumir la unidad económica entre determinados negocios, pero no constituyen una prueba concluyente de la existencia de la empresa.

V. *El conflicto entre el Derecho y la economía*

El problema más grave que resulta de todo lo expuesto, desde el punto de vista jurídico, es el que las soluciones que se sigan no vulneren los principios constitucionales que, reflejados en normas de procedimiento, obligan a los tribunales al respeto absoluto de la garantía de audiencia que consagra nuestro artículo 14 constitucional.

La circunstancia de que las empresas funcionen como unidad económica, donde hay una pluralidad jurídica, puede provocar interminables conflictos que impidan a los trabajadores hacer efectivos sus derechos, ante una barrera tan difícil de salvar como es el hábil juego de las nulidades en los emplazamientos, tan grato para los que ejercemos la bella profesión de abogado.

Probablemente el derecho futuro, en el orden procesal, intente superar el escollo y definir la obligación de llamar a juicio, dentro de los límites económicos, pero en el estado actual de las cosas, la cuestión no es tan sencilla.

La Nueva Ley mexicana no ignora esta situación y aunque sin la agresividad de sus normas sustantivas, el Derecho Procesal apunta también fórmulas que se orientan en sentido semejante. Como en otros aspectos novedosos, las fórmulas a que nos referimos no han sido sólo creación del legislador, sino que vienen integrándose en un desarrollo jurisprudencial muy definido.

El título catorce de la Nueva Ley contiene las normas que integran el "Derecho Procesal del Trabajo". En el Capítulo I de "Disposiciones Generales", la ley consigna, con suficiente claridad, esta tendencia "económica" al establecer en su artículo 686 que:

... cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo menos.

En atinado comentario a esta disposición Breña Garduño y Cavazos Flores, recogiendo la tendencia jurisprudencial antes apuntada, señalan que "los trabajadores no están obligados a conocer correctamente los nombres de sus patrones, ni pormenorizadamente la calidad de la persona física o moral del patrón, pero sí deben de identificar el lugar del trabajo y la naturaleza de la negociación en que presten sus servicios".⁴⁸

⁴⁸ *Ob. cit.*, t. 1, pp. 473-474.

Esta regla tropieza, sin embargo, con obstáculos lógicos, dada la tendencia procesal actual, ya que los notificadores tendrán necesidad de hacer llegar los emplazamientos a juicio a una determinada persona, y no a una simple unidad económica. El artículo 689 claramente lo señala al disponer lo siguiente:

Artículo 689. La primera notificación se hará de conformidad con las normas siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la *persona* que deba ser notificada habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación;

II. Si está presente el *interesado o su representante* el actuario le leerá la resolución que deba ser notificada *entregándole copia de la misma*;

III. Si no está presente *la persona que deba ser notificada o su representante*, se le dejará citatorio para que espere al día siguiente a una hora determinada;

IV. Si el día y la hora señalados no está presente *el interesado o su representante*, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; y

V. En el caso del párrafo final del artículo 687,⁴⁹ el actuario se cerciorará de que el local designado era el en que se prestaron los servicios. Para hacer la notificación se observarán las disposiciones contenidas en las fracciones anteriores, en lo que sean aplicables.

El actuario asentará razón en autos.

No cabe duda de que los dos preceptos mencionados reflejan tendencias distintas. En el primero se pone de manifiesto la orientación patrimonial; en el segundo se reitera el clásico requisito de la notificación personal, rodeada de todo género de garantías. ¿Puede pensarse en un funcionamiento armónico de ambos?

Sin el ánimo de agotar la problemática que surge de lo expuesto, intentemos, sin embargo, precisar un tanto la cuestión.

La hipótesis del artículo 686, de acuerdo con la experiencia procesal, y sin duda alguna, de conformidad con lo expresamente ordenado en la primera parte del segundo párrafo del artículo 687,⁵⁰ supone que en el escrito inicial de demanda se indique un nombre del demandado, el cual puede ser correcto o equivocado. Pero resulta indispensable

⁴⁹ Este artículo faculta para entender notificaciones cuando haya desaparecido la persona demandada, en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios, fijándose copia de la demanda en los estrados de la Junta.

⁵⁰ "Asimismo, deben designar la casa o local en que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan."

mencionar algún nombre, independientemente de la aportación de los demás elementos de identificación.

Ahora bien, suponiendo que el nombre fuere incorrecto, y se esté emplazando a una persona que no es el sujeto patronal de la relación de trabajo: ¿obliga esta notificación al emplazado de tal manera que le pare perjuicio, sólo en razón de que se determinó el lugar de trabajo?

La respuesta, aparentemente, sería de que sí lo obliga, si se ha satisfecho, en la hipótesis, el requisito del artículo 686, pero en cuanto al artículo 689, dadas las exigencias de certeza, no parece que haya duda de la nulidad de tal emplazamiento.

En rigor, lo expuesto tiene algo que ver con lo que mencionábamos en el capítulo anterior a propósito de los signos exteriores equívocos, entre los que destacamos, en forma especial, el domicilio común. En efecto, al tenor de lo dispuesto en el artículo 686, el domicilio identifica a la empresa pero, según antes dijimos, no constituye en realidad, un elemento esencial ni signo inobjetable de la unidad económica.

Otro aspecto de la cuestión, que sólo pretendemos apuntar sin ánimo de buscar soluciones, que serían ajenas a los fines de este ensayo, es el problema que se presentaría cuando la unidad económica empresarial tenga, como expresión jurídica, a un conjunto de personas. En esa hipótesis la notificación o emplazamiento hecha a una de ellas, ¿obliga a ir a juicio a todas, en la medida en que constituyen una unidad económica? Y planteado el problema en otros términos: seguido el juicio en contra sólo de una de las personas jurídicas que integran la empresa: ¿sus resultados podrán afectar patrimonialmente a las demás personas que no fueron llamadas a juicio? Llevando un poquito más allá estas inquietudes puede preguntarse: ¿operaría la excepción de prescripción en favor de las personas jurídicas no llamadas a juicio, o se aplicaría el principio jurídico en materia de solidaridad de que "cualquier acto que interrumpa la prescripción en favor de uno de los acreedores o en contra de uno de los deudores, aprovecha o perjudica a los demás"?⁶¹

Sin el ánimo de dar soluciones, apuntemos, sin embargo, alguna opinión personal. La fórmula que se siga, y que requerirá un desarrollo paulatino de la jurisprudencia, tendrá que ser congruente con la tendencia a ver en la empresa, no un ente jurídico, sino una unidad económica. Ello exigirá, seguramente, una ulterior revisión de los textos procesales los cuales, sólo tímidamente, empiezan a ver estas cuestiones.

⁶¹ Artículo 2001 del Código Civil en vigor en el Distrito y Territorios Federales, hoy de dudosa aplicación, dada la exclusión de "los principios del derecho común", de las fuentes formales del derecho laboral, según se desprende del art. 17 de la Nueva Ley. Sobre este particular, puede verse nuestro ensayo: "La teoría de las fuentes formales del derecho laboral en la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo en México", publicada en *Estudios de Derecho Civil en honor del Prof. Castán Tobeñas*, ediciones Universidad de Navarra, Pamplona, 1969, t. vi, pp. 57-94.

De no ser así, la fórmula de la ley, que ha dado motivos para este ensayo, resultará un instrumento bello pero inútil, y el fin que se persigue de evitar las simulaciones y fraudes legales de las empresas, será una meta irrealizable.

VI. *A manera de conclusión*

En realidad, establecer una conclusión puede ser prematuro, aun cuando tal afirmación implica ya, en cierto modo, una conclusión. Sería ésta la de que no puede hablarse aún, en rigor, de un concepto definido de la empresa, en la medida en que la ley sólo menciona su expresión externa (unidad económica), omitiendo precisar lo más importante: los elementos que la integran.

Lo cierto es que el legislador ha apuntado un camino al dictar el artículo 16 y completar el cuadro con algunas normas relativas que mencionamos, pero sin duda es sólo el principio y no una meta.

Lo verdaderamente inquietante para nosotros los juristas es tropezar con el conflicto que este ensayo intenta poner de manifiesto entre el fenómeno económico y su expresión jurídica, de una parte, y de la otra, las normas que, quiérase o no, en nuestro mundo procesal que rodea de garantías a la persona, son de necesaria observancia en los conflictos laborales.

Esa contradicción, en la primera etapa de aplicación de la ley, no ha tenido oportunidad de reflejarse en sentencias del más alto tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en esa virtud, resulta excesivamente riesgoso anticipar soluciones, aún cuando no lo sea, exponer el deseo de que éstas se orienten en determinado sentido.

Sólo a título de expresión de una tendencia del propio espíritu, nos atreveremos a decir que la contradicción entre normas sustantivas y las adjetivas habrá de decidirse en favor de las primeras, aun cuando ello suponga una revisión a fondo de los textos procesales y una aclaración —quizá sea suficiente— de los preceptos constitucionales afectados.

Largo es el camino que habrá de recorrer la jurisprudencia y osados quienes lo sigan. Es de esperarse que, dado el fin que se persigue, a saber: que los derechos de los trabajadores no se esfumen en los vericuetos de un laberinto jurídico artificial, el resultado sea favorable a ese fin. Hay, en todo caso, antecedentes de valor excepcional que fueron dictados en épocas más conservadoras y que podrían apoyar esas arriesgadas tareas. Tal vez sean sólo brechas, pero de tal valor que apuntan claramente hacia un fin preciso.

Este ensayo, reflejo de viejas inquietudes avivadas por las nuevas disposiciones, intenta, más que otra cosa, poner de manifiesto el problema, sin perjuicio de bosquejar posibles soluciones. Y sería muy satisfactorio para nosotros que se logre, por lo menos, despertar el interés de otros juristas más calificados para resolverlo.