

<b>CAPÍTULO SEGUNDO: Proyecto del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México . . . . .</b>	<b>209</b>
1. Origen y propósitos del proyecto . . . . .	209
2. Constitución y objeto de las empresas de los trabajadores . . . . .	211
3. Patrimonio social y distribución de rendimientos . . . . .	213
4. Dirección y administración de las empresas de los trabajadores . . . . .	215
5. El Estado y las empresas de los trabajadores . . . . .	217
6. Responsabilidades y sanciones . . . . .	220
7. Fusión, transformación, disolución y liquidación de las empresas de los trabajadores . . . . .	221

## CAPÍTULO SEGUNDO

# PROYECTO DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

### *1. Origen y propósitos del proyecto*

Coincidente con la presentación por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de su anteproyecto de ley sobre fomento y creación de empresas del sector social, el director del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, licenciado Jorge Madrazo Cuéllar, encomendó a una comisión integrada por los investigadores maestros Zoila León Tovar, Pedro Alfonso Labariega, Héctor Santos Azuela y Santiago Barajas Montes de Oca, los dos primeros del área de derecho mercantil y los últimos del área de derecho del trabajo, la preparación y redacción de un proyecto de Ley de Empresas de los Trabajadores, reglamentaria del párrafo séptimo del artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La comisión, en la elaboración de dicho trabajo, tomó en cuenta, ante todo, la legislación y práctica nacionales e hizo un amplio estudio del concepto económico de “empresa” a fin de adecuar su naturaleza jurídica a los requerimientos del sector social surgido en el precepto constitucional citado. Analizó asimismo la doctrina sobre sociedades de hecho, de enorme impacto actual, por considerar dentro de este rubro a las empresas formadas por los trabajadores. Respecto de lo primero se encontró que varios textos legislativos del país ya se han ocupado del concepto económico de “empresa”: la Ley de Navegación y Comercio Marítimos; la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos; la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley Federal del Trabajo.

Partiendo del contenido de los capítulos respectivos, se pudo apreciar que el requisito inicial de toda ley que regule en forma sistemática a la empresa para otorgarle personalidad jurídica, con el objeto de ajustarla a las exigencias constitucionales de participación en el desarrollo económico de la nación, ha de estar ausente de formalidades; circunstancia ya apuntada entre nosotros en la Ley de Sociedades Mercantiles,

según se desprende de los artículos 6º, 7º y 8º de la mencionada ley, en el último de los cuales se dice que de omitirse en la constitución de una sociedad determinados requisitos, simplemente se aplicarán las disposiciones legales.

En relación con lo segundo, se llegó a la conclusión de que las reformas constitucionales han dado origen a un determinado tipo de sociedades creadas bajo concepciones no reguladas por leyes específicas, en las que, independientemente de la existencia de un contrato de asociación, su funcionamiento opera en la práctica; frente a ellas pueden establecerse derechos y obligaciones a favor de terceros y además darse consecuencias legales propias de una sociedad sin existir contrato de por medio. El único problema a presentarse sería, por regla lógica, que una sociedad de hecho careciera de existencia legal, de encontrarse afectada de nulidades; pero en ese caso habría que enfrentarse a estas dos interrogativas: ¿Hasta dónde pueden ser válidos los actos ejecutados por dichas sociedades? y ¿puede asegurarse jurídicamente que dichos actos carecen de existencia alguna por ser su situación contraria a derecho? La respuesta dada por los teóricos es no, porque los compromisos que hubieren adquirido los administradores en nombre de los socios les obligan frente a dos hechos consumados: la aportación económica y los compromisos establecidos. Como lo ha expuesto Henard, al celebrarse contratos en nombre de una sociedad, al llevarse a cabo diversas operaciones mercantiles, al otorgarse beneficios y establecerse pérdidas, en una palabra, al ser responsables quienes hayan participado en la formación y funcionamiento sociales, los actos correlativos se reputan sociales y su característica es ser comunes a los de todas las sociedades legales.<sup>141</sup>

Explorados estos antecedentes y apoyada la comisión en la idea que ya expusimos, concebida por el doctor Barrera Graf, en el sentido de que empresa es simplemente la actividad del empresario consistente en la organización de diferentes factores de la producción con el fin de producir bienes y servicios, concepto económico que el derecho recoge, regula y valora a falta de instituciones y elementos jurídicos, se aceptó por la comisión el criterio de que:

Empresarios no sólo pueden serlo las sociedades mercantiles sino toda sociedad formada por personas físicas, por el Estado o por ciertas figuras jurídicas que no son personas, como la herencia yacente o la masa activa de la quiebra, o sean las unidades económi-

<sup>141</sup> Henard, Joseph, *Nulidad de las sociedades de hecho*, Monterey, California, E.U.A., Ediciones de la Universidad de Stanford, 1948.

cas sin personalidad jurídica a que alude la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Vigilar la Inversión Extranjera.<sup>142</sup>

La legislación mexicana —según el maestro— no ha reglamentado en forma sistemática y completa la empresa, pues muchas reglas y disposiciones existen desperdigadas en las leyes civiles y mercantiles, en las disposiciones administrativas, en la Ley del Trabajo, en el Código Fiscal y varios códigos de procedimientos; razón por la cual la comisión se hubo de aventurar en una reglamentación empresarial nueva.

Con base en la reforma constitucional fue orientada la redacción de sus postulados hacia estos tres objetivos: 1º Adecuar en la mejor forma posible la participación popular en el desarrollo económico del país, para hacer posible la movilidad de las masas en un intento de asociación, con la finalidad de crear sus propios negocios; 2º Buscar los métodos para su organización siguiendo los sistemas autogestionarios hoy en ejercicio tanto en los países de economía dirigida como en los de economía de mercado, y 3º Adaptar fórmulas de asociación ya experimentadas (acumulación de capital, financiamientos para impulsar el patrimonio, distribución de rendimientos, operación, etcétera) a una nueva proyección social, poco conocida y menos aún explorada, pero altamente sugestiva y abundante en nuevos valores comunitarios. En resumen, integrar la clase obrera en la vida de sus propias empresas con sus propias responsabilidades.

## 2. Constitución y objeto de las empresas de los trabajadores

Definida la empresa por la propia norma constitucional, cuando esté dirigida al sector social, como “persona jurídica de derecho social formada total o mayoritariamente por trabajadores, para la producción, distribución o consumo de bienes o servicios socialmente necesarios”, la comisión estimó que era el Poder Ejecutivo federal, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a quien correspondía preparar la reglamentación respectiva, la aplicación de las normas conducentes y la vigilancia de la actuación de estos organismos. Será accesorio la participación de los sectores público y privado (sindicatos, so-

<sup>142</sup> Barrera Graf, Jorge, “La empresa en el derecho mercantil italiano, su influencia en el derecho mexicano”, en *Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México*, México, año VII, núm. 19, UNAM, enero-abril de 1954.

ciudades mercantiles, personas jurídicas, etcétera) cuando deseen formar parte de tales empresas.<sup>143</sup>

En las empresas exclusivas de trabajadores los socios o miembros, locución esta última preferida por la comisión, deben obligarse al aporte de su trabajo personal sin perjuicio de cualquiera aportación de bienes. En cambio, tratándose de empresas mayoritarias de trabajadores en las que intervengan otros sectores, la aportación de estos últimos sólo se hará en bienes, por ser único objeto de este otro tipo de empresas al coadyuvar al desarrollo de la clase obrera productora. Por eso se exige que ante todo los integrantes sean personas físicas, y de intervenir organizaciones de carácter obrero o campesino, será superior al cincuenta por ciento del patrimonio social el monto de las aportaciones de los trabajadores, para que en ellos quede el control, manejo y dirección de las empresas.

Es importante tengan una denominación adoptada libremente por los miembros, distinta a la de cualquiera otra agrupación similar. Para distinguirla se emplearán las palabras "empresa de los trabajadores", o la abreviatura "E. de T:" como signo de identificación. Su constitución se realizará mediante asamblea a la cual asistirán los trabajadores interesados, *en número no menor de veinte*, quienes deberán acreditar esta calidad. En dicha asamblea se discutirán y aprobarán los estatutos respectivos, levantándose acta por quintuplicado en la que se asentará lugar de reunión y fecha de la asamblea; nombre, edad, estado civil y firma de los asistentes; objeto, duración y patrimonio social; forma de integrar, aumentar o disminuir éste, expresándose la cantidad que cada miembro aporte; valor atribuido a los bienes y servicios aportados según el criterio adoptado para su valoración. Una comisión podrá redactar posteriormente los estatutos.

Las empresas de los trabajadores tendrán por objeto: a) la producción, distribución o consumo de bienes y servicios socialmente necesarios; b) la creación de fuentes de trabajo; c) el incremento del nivel de vida de sus miembros, y d) la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Éstos serán mexicanos por nacimiento, estar identificados con los fines perseguidos y aportar bienes o servicios de claro contenido social.

Derechos de los socios serán: 1) Obtener de la empresa un certificado de aportación que acredite la calidad de asociado, el cual no podrá ser enajenado, cedido o embargado; sólo podrá transmitirse a la muerte del trabajador a su cónyuge o sus hijos, o a la persona con quien haya hecho

<sup>143</sup> Se estimó que bajo cualquiera de estas formas, su funcionamiento se ajusta a la norma constitucional.

vida en común durante los últimos cinco años de su vida. El causahabiente se comprometerá, por su parte, al cumplimiento de las obligaciones del asociado. 2) concurrir con voz y voto a las asambleas y ser propuesto para ocupar cargos en los consejos de administración u otros constituidos en la empresa. 3) Percibir los beneficios de su participación en el proceso productivo, así como obtener para sí y par su familia los beneficios económicos y sociales que otorgue la empresa. 4) Ejercitar el derecho del tanto para suscribir nuevos certificados o aquellos propiedad de los miembros que se separen, retiren o sean excluidos. 5) Separarse libremente de la empresa cuando la asamblea adopte resoluciones sobre el cambio de objeto, resuelva la transformación o fusión de la empresa siempre que hubiera votado en contra de estas soluciones. En estos casos procederá el reembolso de los certificados suscritos en proporción al activo social, según el último balance obtenido y aprobado.

Son obligaciones de los miembros de la empresa: 1) Aportar su trabajo personal o sus bienes para el cumplimiento de los fines establecidos; 2) Asistir puntualmente a las asambleas; 3) Cumplir con los cargos para los cuales hayan sido electos; 4) Suscribir, por lo menos, un certificado de aportación; 5) No dedicarse por cuenta propia o ajena a la realización de actividades del mismo género de aquellas para las cuales haya sido capacitado o adiestrado en la empresa.

Criterio importante de la comisión fue establecer que no se empleen asalariados, con excepción de los casos en que sea necesaria la ejecución de una obra determinada que no pueda realizarla ninguno de los asociados o cuando se trate de trabajos eventuales aceptados con este carácter por la asamblea. A los asalariados empleados se les contratará por tiempo fijo y si lo desean podrá dárseles la calidad de socios temporales, cambiando a definitivos de considerarse indispensables sus servicios. A estos asalariados no se pagará menos del importe del salario mínimo que rija en la región correspondiente al de ubicación de la empresa, otorgándoles todos los derechos establecidos en su favor por la Ley Federal del Trabajo. De adquirir la calidad de miembros definitivos de la empresa, deberán entonces suscribir un certificado de aportación en el valor exigido por la comunidad productiva.

### *3. Patrimonio social y distribución de rendimientos*

Independientemente de las aportaciones de cada miembro al patrimonio social lo integrarán los donativos generosos y el porcentaje de los rendimientos acordado en los estatutos. Las aportaciones se harán en:

efectivo o en bienes, derechos y servicios, como ya se indicó. Los certificados serán nominativos y de igual valor y derechos, y en su redacción se incluirán estos datos: a) nombre, nacionalidad y domicilio del miembro aportante; b) la denominación, duración y domicilio de la empresa; c) la fecha de constitución y registro en la Secretaría del Trabajo; d) los derechos concedidos al tenedor y las obligaciones impuestas; e) la firma de los administradores que conforme a la ley y los estatutos deban suscribir el documento. Serán expedidos en un plazo prudente sin exceder de tres meses contados a partir de la fecha de registro de la empresa.

La comisión estimó indispensable un libro de registro de certificados, expedidos éstos por riguroso número progresivo, con dos objetos: acreditar a la persona que los haya suscrito como miembro de la empresa y anotar cualquiera transmisión efectuada. Su valor nominal se fijó en el importe mínimo del salario de una semana de trabajo, facultando a la asamblea para fijarse cualquier otro valor superior y para suspender o excluir al miembro que en un término prudente no hubiere liquidado el importe del o los certificados suscritos. Apoyada asimismo dicha comisión en el pensamiento del maestro español Joaquín Rodríguez y Rodríguez, se ha sugerido la formación de un fondo de reserva y otro de previsión social, ambos con carácter obligatorio.<sup>144</sup>

El fondo de reserva podrá formarse con el 5% de las utilidades obtenidas anualmente hasta completar el importe de la quinta parte del patrimonio social. De disminuir dicho fondo por cualquiera circunstancia, deberá reconstituirse para mantenerlo inalterable. El fondo de previsión social se constituirá con otro 5% del monto de las utilidades obtenidas al año calendario y su destino será la atención de riesgos profesionales, enfermedades ordinarias o ayudas económicas en favor de los miembros de la empresa o de trabajadores eventuales. El importe de éstos y otros fondos constituidos se depositará en cuenta especial en una sociedad nacional de crédito, quedando autorizado únicamente el consejo de administración para disponer de su importe en los términos acordados por la asamblea general. Los fondos adicionales que podrán instituirse serán para realizar actividades sociales: educativas, recreativas, deportivas, de apoyo mutualista, etcétera, fijándose para cada caso el monto y reglas de disposición o distribución.

En el reparto de rendimiento o prorrato de pérdidas se sugieren las reglas siguientes:

1<sup>a</sup> Los miembros cuya aportación consista exclusivamente en trabajo,

<sup>144</sup> Rodríguez y Rodríguez, Joaquín, *Curso de derecho mercantil*, 11<sup>a</sup> ed., México, Editorial Porrúa, S. A., 1974.

percibirán anualmente, a cuenta de participación en los rendimientos, las cantidades aprobadas por la asamblea general, mismas que no podrán ser inferiores al salario mínimo general vigente en la zona económica donde se ubique la empresa.

2ª Dos terceras partes de las ganancias obtenidas corresponderán a los miembros que aporten exclusivamente trabajo.

3ª La tercera parte restante se distribuirá entre los miembros que hayan aportado bienes, en proporción al monto de sus aportaciones.

4ª Los miembros que aporten exclusivamente trabajo no reportarán pérdidas.

5ª La distribución de rendimiento se hará después de que la asamblea haya aprobado los estados financieros. Los administradores que contravengan esta disposición serán solidariamente responsables con la empresa.

#### 4. *Dirección y administración de las empresas de los trabajadores*

Tres deben ser los órganos de administración aparte de cualquier consejo o comisión sugeridos por la asamblea general de esas empresas: la propia asamblea, un consejo administrativo y un consejo de vigilancia. En empresas mayoritarias de trabajadores, si además participan sindicatos, personas morales o instituciones de los sectores público o privado, se indicará en los estatutos el grado de participación tanto en la administración como en los consejos que se formen.

Para el doctor Mantilla Molina debe ser la asamblea general, en todos los casos de sociedades y cualquiera sea su índole o naturaleza jurídica, el órgano superior al que corresponderá decidir el destino, las reglas y funciones de todos los demás órganos que vayan a formar parte de ellas. En sus lecciones de derecho mercantil le fijó funciones y responsabilidades directas, y nos sumamos a sus conceptos en lo conducente. Las señalamos a continuación:

1ª Elección y libre remoción de los consejos;

2ª Aprobación de la contabilidad, balances y estados financieros de los órganos sociales;

3ª Participación y distribución a cada miembro de los rendimientos;

4ª Remuneraciones para los administradores y determinación de los puestos honorarios, y

5ª Cualquier asunto que no sea de la competencia de la asamblea general extraordinaria. Esta sólo podrá convocarse para acordar una prórroga a la duración de la empresa; la fusión o transformación de la misma; el aumento o reducción del haber social; la aceptación, exclu-



sión o separación de miembros; aplicación de sanciones; modificación de los estatutos; disolución o liquidación de la empresa.<sup>145</sup>

Al consejo de administración lo integrarán cinco personas seleccionadas democrática y mayoritariamente por los trabajadores. La votación se hará en cédula personal firmada por cada miembro. Una de las personas nombradas para este consejo fungirá como director general administrativo, otra como tesorero y una tercera como secretario, quedando las dos restantes en calidad de vocales. El director general tendrá la calidad de presidente de la asamblea y del consejo de administración. La duración del encargo será por tres años, pudiendo ser electas las personas designadas por una sola vez.

El consejo de vigilancia revisará todo lo relacionado con la constitución y funcionamiento de la empresa, su registro ante la autoridad del trabajo y el cumplimiento de las normas y obligaciones concernientes a la fiscalización y controles económicos. Al tener conocimiento de cualquier irregularidad informará a la asamblea para que adopte las medidas de corrección que procedan; para el cumplimiento de esta obligación podrá exigir informes periódicos al director general administrativo e inspeccionar los libros y documentos relativos a la contabilidad y el estado financiero de la empresa, revisar los balances anuales y adoptar las medidas necesarias para sanear las finanzas. Cuando lo estime conveniente, indicará el consejo de administración incluya en la orden del día de cualquiera asamblea un asunto determinado del cual debe tener conocimiento inmediato la asamblea. Por último, deberá vigilar que los fondos sociales se apliquen estrictamente a los fines aprobados y que no se distribuyan en otras actividades, debiendo formular la denuncia de cualquier falta en el manejo de fondos a efecto de que sea corregida. La deshonestidad o negligencia culposa de los administradores y consejeros sólo podrá ser sancionada y corregida por la asamblea general.

El director general administrativo será el encargado de ejecutar los acuerdos tanto de las asambleas como del consejo de administración. Representará a la empresa en los actos públicos o privados con los poderes y limitaciones conferidos por la propia asamblea, y podrá distribuir funciones o atribuciones entre los miembros del consejo de administración o de los consejos especiales. Tendrá, además de la representación de la empresa ante las autoridades y de las relaciones oficiales con los funcionarios de la Secretaría del Trabajo, el cumplimiento estricto del Reglamento Interior de Trabajo aprobado directamente por los trabajadores tanto en las empresas exclusivas como en las mayoritarias.

<sup>145</sup> Mantilla Molina, Roberto, *Derecho mercantil. Introducción y conceptos fundamentales. Sociedades*. 22ª ed., México, Editorial Porrúa, S. A., 1982.

Los consejos especiales tendrán a su cargo el desempeño de actividades sociales accesorias relacionadas con intereses personales de los asociados o con su familia, en particular lo educacional, recreativo o cultural. Será competencia de los mismos el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad o las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, pues al carecer estas empresas del sector social de comisiones mixtas para tales objetivos, serán los propios asociados los responsables de atender las disposiciones legales respectivas, incluidas en la Ley Federal del Trabajo y en los diversos reglamentos administrativos actualmente en vigor.

### 5. *El Estado y las empresas de los trabajadores*

Se ha aclarado ya que debido a la naturaleza de sus funciones y atribuciones, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a quien corresponde el control y vigilancia de las empresas de los trabajadores. El artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala en la fracción X que a dicha dependencia del Ejecutivo federal corresponde promover todas las formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las secretarías competentes, y resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación. Será asimismo la encargada de formar un sistema nacional de organización social para el trabajo y de conducir la actividad de los trabajadores hacia las mejores condiciones de vida, beneficio y desarrollo, preparándolos para el cambio social que se vislumbra con base en la igualdad de derechos y la oportuna administración de justicia laboral, fundamento de los postulados contenidos en el texto del artículo 123 constitucional.

A juicio del investigador Braulio Ramírez Reynoso, autor de un estudio muy completo del mencionado artículo, constituye actual imperativo estatal asumir toda clase de obligaciones destinadas a la mejoría y defensa de los trabajadores, a través de acciones dirigidas a la transformación de las instituciones encargadas de las relaciones laborales, para hacerlas flexibles y útiles a la masa laborante. Deberán establecerse también modernos mecanismos jurídicos de regulación que amplíen la protección del trabajo humano e impulsen métodos de protección integrados a la acción productiva y la distribución de bienes socialmente necesarios.<sup>146</sup>

Una ley de empresas de los trabajadores debe por lo mismo extender

<sup>146</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada*, México, UNAM, 1985, pp. 300-312.

estas actividades económicas de los organismos autogestionarios en particular, a la población agrícola, urbana y artesanal, y fortalecer en el marco reglamentario el planteamiento puesto en ejecución por el gobierno federal. Debe contribuir a la transformación social dentro de un amplio sistema de economía mixta y apoyo mutuo con base en una mística de unidad, conciencia comunitaria y trabajo colectivo. La empresa de los trabajadores está destinada a constituir la mejor forma de organización para el trabajo al integrar a individuos de la clase trabajadora que aportan su energía personal bajo bases de igualdad, en la ejecución de tareas comunes y en la distribución equitativa de tareas y responsabilidades, todo esto ya señalado en los capítulos precedentes del presente ensayo.

Por tal razón, la comisión redactora consideró como compromiso constitucional:

1º Vigilar que el patrimonio social y los fondos de reserva y previsión se manejen y apliquen en términos rigurosos, por cuyo motivo en los estatutos de cada organismo deberán incluirse los principales preceptos del proyecto de ley que se propone a los trabajadores.

2º Aceptar el registro de su funcionamiento no sólo para estar en condiciones de adquirir personalidad jurídica y ser sujeto de derechos y obligaciones, sino ajustarlo al contexto nacional y al desarrollo global de la economía del país.

3º Facultar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por resultar el órgano administrativo idóneo, para: a) formar y llevar dicho registro inscribiendo los actos más importantes: creación, disolución o liquidación de la empresa; b) fijar el término de duración; c) revocar el funcionamiento cuando la empresa no pueda cumplir el objeto social o el número de miembros sea inferior al establecido.

4º Cuidar del cumplimiento de la ley y otras disposiciones legales, las normas estatutarias y el Reglamento Interior de Trabajo.

La documentación indispensable para llevar a cabo el registro será la siguiente:

- a) Original y cinco copias del acta constitutiva;
- b) Original y cinco copias de los estatutos;
- c) Una relación que incluya nombres, edad, estado civil, domicilio y demás datos que identifiquen a cada uno de los asociados, con la firma de éstos al margen derecho de la información concerniente a cada uno. En el margen izquierdo se anotará cualquier cambio relacionado con dichos miembros. Al final de la relación se podrán agregar a los miembros de más reciente ingreso;
- d) Copia del acta de la asamblea en la que haya hecho el nombra-

miento de las personas que ocuparán cargos en los consejos y la designada director general administrativo.

Reunidos los requisitos legales, la Secretaría del Trabajo podrá realizar las investigaciones que requiera y obtener informes adicionales. De resultar necesario hacer alguna observación respecto de la documentación presentada, ordenará se corrija o adicione conforme proceda. Rechazará cualquier solicitud de registro si del examen y análisis documentario apareciere que los requerimientos tanto técnicos como legales para el normal funcionamiento de la empresa no se ajustan a los propósitos fijados por la Constitución para el sector social, sobre todo cuando miembros que no sean trabajadores carezcan de los atributos legales para formar parte del organismo.

El registro se negará en estos casos: 1) cuando no se haya definido o aclarado el objetivo social y económico de la empresa; 2) Tratándose de empresas exclusivas de trabajadores cuando alguno de sus miembros no tenga este carácter; 3) Cuando los organismos del sector público o privado, incluso del social, no tengan bien definida su intervención.

El registro se cancelará: *a)* Cuando proceda la disolución o liquidación de la empresa por causas distintas a las que después se mencionarán; *b)* Por violación de las disposiciones legales o estatutarias, de las bases constitutivas o de los reglamentos; *c)* Por extinción de los objetivos o de la productividad que haga incosteable la operación de la empresa o no apta para el desarrollo de sus fines.

La Secretaría del Trabajo tendrá asimismo la facultad de exigir al consejo de administración, al director general administrativo o a los miembros de los consejos auxiliares o especiales, toda la información que requiera, sobre todo en los casos de queja o en asuntos relacionados con el desempeño de funciones empresariales. De resultar indispensable la exhibición de documentos administrativos o de contabilidad relacionados con el cumplimiento de los fines sociales o con cuestiones fiscales, la presentación de los mismos se hará dentro del plazo que la propia Secretaría indique, siendo motivo de sanción el no cumplimiento de la orden respectiva.

La comisión ha dejado a cargo del Ejecutivo federal dos acciones de orden público: fomentar e impulsar a estas empresas mediante apoyo económico y otorgamiento de facilidades para su sano desenvolvimiento, y promover las formas de financiamiento, la comercialización de insumos, por conducto de las dependencias federales encargadas de estas actividades. En igual forma, por conducto de las sociedades nacionales de crédito, se darán facilidades para su desarrollo, concediéndoles créditos baratos y oportunos. Finalmente, de ser posible se estudiarán es-

títulos fiscales en ayuda de la operación productiva, o el otorgamiento de franquicias o subsidios, publicándose los decretos o acuerdos correspondientes en el *Diario Oficial de la Federación* para darles fuerza obligatoria.

Los gobiernos de los estados de la República, a su conveniencia y posibilidades, otorgarán, por su parte, estímulos y franquicias para dar apoyo económico a las empresas de los trabajadores. El propósito es permitirles comprar maquinaria o equipo fundamentalmente y facilitar la adquisición de terrenos con infraestructura básica que permita poner en marcha en un término prudente los negocios o servicios emprendidos.

## 6. Responsabilidades y sanciones

Los administradores de las empresas de los trabajadores contraen las responsabilidades inherentes a su mandato y las derivadas de las obligaciones que la ley y los estatutos les impongan. Son solidariamente responsables con la empresa: a) del pago oportuno de las aportaciones que correspondan a los miembros; b) de la existencia y mantenimiento de los sistemas de contabilidad, control, registro e información financiera, y c) del cumplimiento riguroso de las resoluciones y acuerdos adoptados por la asamblea general. Serán igualmente solidarios con quienes les hayan precedido en el cargo de las irregularidades en que éstos hubieren incurrido, si no las denuncian de inmediato y por escrito a los funcionarios a quienes corresponda conocer de tales irregularidades. Responderán también por los daños y perjuicios que causen a la empresa cuando teniendo interés opuesto al de ésta no lo manifiesten a los demás miembros del consejo de administración o de vigilancia y se abstengan de deliberar o resolver.

Los miembros del consejo de vigilancia y de los demás consejos o comisiones serán individualmente responsables por el cumplimiento que la ley o los estatutos les impongan. La aplicación de cualquier sanción la dictará la asamblea general extraordinaria, a la cual se convocará con motivo de las faltas u omisiones graves, por el consejo de vigilancia —como ya se dijo— para darlas a conocer a todos los trabajadores y ofrecer al mismo tiempo oportunidad a los acusados de preparar su defensa y de ofrecer pruebas en descargo de la responsabilidad que se les impute.

La exclusión de un miembro, cuando se acuerde por la asamblea aplicar esta sanción, tendrá lugar únicamente en los siguientes casos:

1º Cuando realice actividades del mismo género de aquellas para las cuales se le capacitó en la empresa;

2º Por incumplimiento o negligencia inexcusable en el desempeño de cualquier cargo conferido;

3º Por destitución de un cargo para el cual hubiese sido nombrado, y

4º Por las causas determinadas por los trabajadores reunidos en asamblea general extraordinaria.

Cualquiera otra responsabilidad será motivo sólo de suspensión temporal de derechos o del pago de daños o perjuicios resentidos por la empresa, sin importar la naturaleza de éstos.

No se contemplan recursos legales especiales, pero sí han sido tomados en consideración los recursos administrativos que legalmente procedan contra las autoridades que nieguen el registro de una empresa u ordenen su cancelación. Este recurso se tramitará en la forma y términos de los recursos administrativos ordinarios, regulados por las leyes respectivas. De ser contraria a los intereses de la empresa la resolución dictada por la autoridad ante quien se recurra, los administradores podrán acudir ante el juez de distrito de la jurisdicción competente en demanda de corrección a la violación de sus derechos. Es decir, se deja abierta la vía de amparo para la restauración de garantías constitucionales que se estimen violadas.

Los jueces de distrito conocerán también de las controversias suscitadas con motivo de la aplicación de la ley o de los juicios que se interpongan. En aquellos lugares donde hayan sido instalados juzgados de distrito especializados, serán competentes los que conozcan de la materia civil. Las controversias se tramitarán conforme a las disposiciones conducentes del Código Federal de Procedimientos Civiles y a falta de disposición expresa se aplicarán las normas del Código Civil para el Distrito Federal, en aquello que no lo contravengan. La Ley Federal del Trabajo tendrá aplicación en lo conducente en relación con los asalariados que por alguna circunstancia sean contratados en las situaciones de excepción ya contempladas en esta exposición.

### *7. Fusión, transformación, disolución y liquidación de las empresas de los trabajadores*

En relación con estos capítulos, la comisión siguió las reglas de las sociedades en general, por tratarse de principios que, como lo dejara señalado con insistencia el doctor Mantilla Molina, no resulta posible hacer distinciones técnicas, al constituir tales reglas criterios universalmente admitidos y consuetudinariamente aplicados. En otras palabras, al no encontrar distinciones substanciales entre los ordenamientos, es preferible ajustarse al molde tradicional de sociedad, introduciendo úni-

camente las modalidades que la utilidad y la conveniencia aconsejen. Por tanto, las reglas adoptadas no implican novedad alguna ni contienen innovaciones que a la postre resultarían del todo superfluas.<sup>147</sup>

En lo que respecta a la fusión de las empresas de los trabajadores, se considera que podría tener lugar en dos situaciones: cuando se trate de formar una nueva entidad empresarial o cuando se incorporen una o más empresas a otra de mayor capacidad, por mera conveniencia. En estas dos situaciones los trabajadores deberán manifestar plenamente su aprobación, una vez les sean aclarados los motivos de fusión y las ventajas que ésta pueda reportar; de otro modo, no podrá realizarse bajo concepto alguno y los disidentes podrán acudir ante la autoridad para justificar su postura y defender sus derechos.

Los bienes, derechos y obligaciones de la empresa fusionante se transferirán a la nueva entidad, disponiendo ésta del capital contable de los activos y pasivos, así como de las cuentas de orden de las empresas fusionadas. Los acreedores no podrán oponerse a la fusión, pero mantendrán vigentes sus acciones en la reclamación de sus créditos.

La fusión se hará constar en documento formal similar al del acta de constitución de una empresa, inscribiéndose también, una vez cumplidos los requisitos previos ya apuntados, en el registro que lleve la dependencia de la secretaría del trabajo a la cual se ha aludido. Cumplido este requisito, la autoridad procederá a publicar un resumen de los datos generales de la fusión en el *Diario Oficial de la Federación* y en el periódico de mayor circulación en el domicilio de las empresas fusionadas, para información y conocimiento de los interesados. La propia dependencia cancelará al mismo tiempo los registros de las fusionantes. La nueva empresa deberá ostentar las mismas características de las canceladas; esto es, será exclusivamente de trabajadores o mayoritaria de trabajadores, no pudiendo transformarse o convertirse en agrupaciones civiles ni adoptar otro tipo de organización legal.

Las causas de disolución serán: a) haber expirado el término fijado en los estatutos; b) haber concluido su objeto; c) existir imposibilidad superveniente para realizar o cumplir sus fines; d) la pérdida de las dos terceras partes del capital social; e) el estado económico en que se halle la empresa, el cual le impida continuar sus operaciones; f) la cancelación del registro cuando esto sea ordenado por la Secretaría del Trabajo, y g) por resolución judicial. La asamblea general podrá adoptar medidas técnicas o financieras tendientes a evitar la disolución cuando ésta provenga de causas internas.

Disuelta la empresa, será puesta en liquidación pero conservará entre

<sup>147</sup> Mantilla Molina, Roberto, *op. cit.*, *supra* nota 145.

tanto sea autorizada ésta su personalidad jurídica. Una vez tomado el acuerdo de liquidación, se nombrará a los liquidadores cuando en los estatutos no haya sido prevista esta situación. Dichos liquidadores serán los representantes legales de la empresa mientras se proceda a la liquidación sin estar facultados para iniciar nuevas operaciones. Responderán en lo personal ante las autoridades competentes por los actos que ejecuten al excederse de los límites de su encargo. Siempre que un número determinado de trabajadores asociados lo solicite, la Secretaría del Trabajo podrá nombrar a dichos liquidadores.

El procedimiento de notificación se inicia cuando se da a conocer el acuerdo de la asamblea general en tal sentido a la Secretaría del Trabajo. Recibiendo el aviso, el funcionario encargado de todas las acciones provenientes de las empresas de los trabajadores adoptará las providencias conducentes a la cancelación del registro y a la publicación en el *Diario Oficial de la Federación*. Vigilará además que los administradores entreguen a los liquidadores nombrados: a) un inventario del activo y pasivo sociales; b) *la documentación contable* (libros, recibos, facturas, etcétera), y c) los bienes de la empresa. A continuación, los liquidadores procederán a: 1º Concluir las operaciones pendientes al momento de ser liquidada la empresa; 2º Cobrar los créditos a favor de la empresa o pagar los que haya en su contra; 3º Vender los bienes de la empresa; 4º Liquidar a cada asociado su haber social; 5º Practicar el balance final de la liquidación; 6º Depositar en la oficina de registro el balance de liquidación, ya aprobado, y 7º Obtener de dicha oficina de registro la autorización para cancelar la inscripción hecha una vez concluida la liquidación.

Mientras no se extingan los créditos pasivos de la empresa o se haya depositado su importe para pagar los adeudos, los liquidadores no harán entrega del total del haber distribuible entre los miembros, sino únicamente el parcial compatible con los intereses de los acreedores. Al acuerdo sobre la distribución parcial que vaya a hacerse a los trabajadores, se le publicará en un periódico de mayor circulación en el domicilio de la empresa, para que los acreedores puedan oponerse ante la autoridad administrativa o judicial competente a fin de garantizar sus derechos. Todas estas reglas constituyen prácticas admitidas en cualquier tipo de sociedades y —se repite— no se encontró causa para no ajustar a ellas a las empresas de los trabajadores.

A título de consideración final o conclusión, se añade que en estas empresas de los trabajadores se ha dado papel preponderante a los mecanismos institucionales de participación, así como a la representación de los propios trabajadores, eliminando en lo posible cualquier proble-



ma de interpretación o distribución de tareas y beneficios, al ser estos factores los más importantes de ellas. Se ha cuidado también que las decisiones adoptadas provengan exclusivamente de los interesados, sobre todo en las materias de mayor interés profesional para los obreros: garantía en el empleo, salario, jornada, condiciones de trabajo, ambiente, seguridad y bienestar, sin magnificar la acción disciplinaria y disminuyendo en lo posible choques o enfrentamientos que hagan difícil la autogestión.

Otras cuestiones, como la adaptación a los cambios tecnológicos, la organización de la producción, la planificación de inversiones o las repercusiones sociales que surjan en el desarrollo, tendrán que ser motivo de consulta y asesoría por conducto de la administración pública, empeñada y comprometida en el progreso de estos negocios.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá atender, por su parte, cualquier motivo de fricción con los medios empresariales ordinarios o con movimientos sindicales de signo contrario a la autogestión, porque el problema a futuro de las empresas de los trabajadores se encontrará en la competencia comercial que llegare a establecerse, de no existir coordinación en la actividad productiva. Para evitar oposición directa o indirecta de otros sectores, las autoridades estarán obligadas, al igual que lo han hecho con la empresa paraestatal, a implantar una completa y adecuada política de abastecimiento y un eficaz control del mercado, pues lo que se busca es asociar las masas a los esfuerzos nacionales del desarrollo, mediante la implantación de novedosos sistemas de colectivización que ayuden a combatir el desempleo y la baja productividad.