

301809
120
25



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**“LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSA MARIA OLIVERA RODRIGUEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1993



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

PROLOGO

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

	PAGS.
1.- EN ITALIA	1
2.- EN FRANCIA.....	2
3.- EN ALEMANIA.....	5
4.- EN BRASIL.....	8
5.- EN ARGENTINA.....	12
6.- EN COLOMBIA.....	20
7.- EN MEXICO.....	23

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

1.- CONCEPTO DE TRABAJO.....	40
2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	48
3.- CONCEPTO DE PATRON.....	61
4.- CONCEPTO DE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.....	67
5.- CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL.....	77
6.- LA SUBSTITUCION TOTAL O PARCIAL.....	87
7.- LA RELACION DE TRABAJO.....	90

CAPITULO TERCERO

CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA FUSION DE EMPRESAS

1.- LA SUBSTITUCION PATRONAL Y EL PRINCIPIO IGUALITARIO...	100
2.- EL SENTIDO EXACTO DEL PRINCIPIO IGUALITARIO.....	108
3.- DIFICULTADES QUE PRESENTA LA NIVELACION DE SALARIOS...	115
4.- SOLUCION.....	117
5.- EL PROBLEMA DE LA COEXISTENCIA DE SINDICATOS.....	122
6.- REPONSABILIDAD SOLIDARIA.....	129
7.- NACIMIENTO Y EXTINCION DE LA SOLIDARIDAD.....	136
8.- TRATAMIENTO LEGAL DE LA REPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON SUBSTITUTO.....	143

CAPITULO CUARTO

PROBLEMAS PROCESALES QUE SE PLANTEN CON MOTIVO DE LA APLICACION DEL ARTICULO 41 AL OPERARSE LA SUBSTITUCION PATRONAL

1.- AUSENCIA DEL TRABAJADOR.....	148
2.- INCIDENTE DEL PATRON SUBSTITUTO, SU CONSTITUCIONALIDAD.....	154
3.- SUBSTITUCION PATRONAL.....	163
4.- PROBLEMAS PARTICULARES.....	170
5.- JURISPRUDENCIA.....	178

PAG.

CONCLUSIONES.....191

BIBLIOGRAFIA.....196

P R O L O G O

En el campo de Derecho del Trabajo es posiblemente en la actualidad, donde se encuentran mayores motivos de especulación jurídica, por lo mismo, su estructura se encuentra en plena formación y sujeta a pensar que sería más interesante el elaboración de esta tesis para obtener el Título de Licenciado en Derecho, sobre esa materia, puesto que indudablemente, casi todos los problemas que se presentan están pendiente de llegar a una madurez definitiva.

Influyó también, de una manera decisiva, la breve experiencia obtenida del contacto cotidiano en los Tribunales Laborales, que indudablemente obliga al pasante de derecho a preocuparse más seriamente por obtener soluciones (dentro de lo limitado de sus conocimientos y práctica) a los problemas que a diario se presentan al asistir a las audiencias ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así como, en las labores propias del despacho, en que se tienen que resolver estos problemas, antes de exponerlos dentro de un juicio laboral, ante el amplísimo panorama que se nos presentaba, no fue fácil seleccionar el tema

a seguir, puesto que son muchos e interesantes lo que existen, y que nos obligó a efectuar una labor selectiva para escoger el que nos pareció de una importancia práctica más objetiva, que es el de la substitución patronal.

Hemos escogido este tema por el interés que el mismo ha despertado en nosotros. La substitución patronal es una institución que tiene por objeto dos finalidades, a saber: y, garantizar el pago de los salarios y demás prestaciones a que tengan derechos los trabajadores a la fecha del cambio de patrón. Vemos así como esta institución es netamente protectora de la clase trabajadora, lo cual concuerda perfectamente con el criterio de toda nuestra Ley Federal del Trabajo.

Apuntadas estas cuestiones, primeramente hacemos una importante aclaración: la materia señalada como objeto de estudio, se encuentra regulada por dos ordenamientos; uno lo es la Ley Federal del Trabajo y otro la Ley del Seguro Social. Teniendo presente lo anterior, de todo propósito, hemos escogido como materia de este trabajo,

Únicamente el contenido de nuestra Ley Federal del Trabajo, más no así el del otro ordenamiento citado, debido a que en primer término, ese por sí solo da lugar a una serie casi interminable de problemas, que pueden ocupar varios trabajos como el presente; pero además, las instituciones reguladas por ambas Leyes, tienen problemas diferente, por la naturaleza propia de los dos ordenamientos, lo que nos obligó a hacer esta discriminación o más bien esta exclusión, y dedicar el presente trabajo, únicamente al estudio de la resolución de las cuestiones que nos parecieron más importantes y que presenta esta Institución en Derecho del Trabajo, haciendo total abstracción de lo que al respecto señala la Ley del Seguro Social.

Habiendo señalado que nuestro propósito es referirnos únicamente a la institución regulada por nuestro Código Laboral, a continuación hacemos una síntesis, señalando el contenido de estas notas.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, es el precepto que contiene la materia de nuestro estudio. De su simple lectura, parece una norma que no presenta

alguno, pero a medida que se analiza con más detenimiento, van apareciendo situaciones que en un principio podrían pasar inadvertidas y que obligan a reflexionar sobre ellas, además, a éstas se suman las que se realizan con motivo de la aplicación del mismo, a un caso concreto o dentro de algún procedimiento, que hacen más complicado el análisis y casi interminables sus problemas, es por ésto, que el presente trabajo, no agota el tema, (ni tampoco se pretendió hacerlo) sino únicamente apunta los problemas más sobresalientes, y a los cuales se les dio una solución, naturalmente sujetas a lo limitado de nuestros conocimientos y a las observaciones de quienes más saben de esta materia.

Como indicamos anteriormente, son muchos los problemas que presenta el contenido del artículo 41 y que conforme se va profundizando y resolviendo cada uno de ellos, aparece uno nuevo, lo que nos obligó, debido al propósito que nos hicimos a separar los que nos parecieron más importantes y darles una solución apegada a derechos, dejando los demás en algunos casos únicamente apuntados y en otros definitivamente nos vimos precisados a abstenernos de ello por considerarlos

de segunda importancia, o porque nos hubiera obligado a pecar de casuistas.

Esperamos que con el contenido de este estudio que se hizo con toda dedicación, se ayude con el esfuerzo apartado, para colaborar en la solución de las interesantes cuestiones planteadas, para avivar aún más el espíritu de los estudiosos en la solución de ellas y esperar también, por que no, si son de tomarse en cuenta, se tengan presentes ahora que se están discutiendo, el proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, como indicadores de una nueva reglamentación del seno de las Comisiones que lo discuten, a éste y otros complicados problemas; sin que ésto quiera decir que las soluciones que se dan, sean las mejores y las últimas, sino únicamente, como ya se dijo antes, para que se tengan presente, como posible llamada de atención que señalan las situaciones tan complejas que presenta la redacción del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente, cuyo contenido no se impugna sino que únicamente se pide una mejor precisión de los conceptos que él mismo encierra. Posteriormente hacemos un estudio comparativo de la figura jurídica contenida en el artículo antes mencionado, con las análogas reguladas

por nuestro Derecho Civil, tales como: la cesión de deudas, de crédito y la subrogación; el concepto de solidaridad a que se refiere el precepto citado y la naturalezas del mismo; en párrafos inmediatos los fundamentos de esa institución, hacemos un pequeño, estudio de las cuestiones que se presentan, como motivo de la interpretación que se le ha dado por los Tribunales Laborales al artículo citado, cuando se actualiza la hipótesis prevista y existen algunos procedimientos pendientes al momento de realizarse, y apuntamos las observaciones que estimamos correctamente.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

- 1.- EN ITALIA.**
- 2.- EN FRANCIA.**
- 3.- EN ALEMANIA.**
- 4.- EN BRASIL.**
- 5.- EN ARGENTINA.**
- 6.- EN COLOMBIA.**
- 7.- EN MEXICO.**

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

1.- EN ITALIA.

En la declaración XVIII de la Carta de Labor queda resulta esta cuestión de la siguiente forma: " En las empresas cuyo trabajo es continuo, la cesación de la negociación no resuelve los contratos de trabajo; el personal conserva sus derechos frente al nuevo titular" (1).

Los artículos 2 y 112 del Código Civil italiano, establece que si él que enajena no ha puesto fin al contrato de trabajo en tiempo oportuno, el contrato continúa con el adquirente, y el trabajador conservará los derechos derivados de su antigüedad alcanzada con anterioridad a la transferencia.

De lo anterior se deduce que la Legislación Italiana se asemeja al artículo 41 de nuestra Ley Federal del

(1).- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., 2a Edición. 1943.
México. Página 643

Trabajo, en lo tocante al contrato de trabajo en caso de Substitución Patronal, o sea que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se ve salvaguardada con la continuidad en sus relaciones de trabajo; el obrero de esta manera, conserva sus derechos frente al patrón adquirente.

Nuestra legislación laboral es superior a la Italiana, pues va más allá al establecer la responsabilidad solidaria de ambos patronos con ello, el sistema laboral mexicano otorga al hombre que trabaja mayores garantías en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades patronales en caso de operar la substitución patronal.

2.- EN FRANCIA.

Anterior a la reforma del artículo 23 del Libro Primero del Código de Trabajo, observamos que la doctrina y la jurisprudencia Francesa. en relación a la Substitución Patronal, sostuvieron que en el caso de cambio de patrón, el adquirente no respondía a los trabajadores de las obligaciones contraídas por su antecesor, siempre y cuando no se hubiese convenido expresamente lo contrario

el trabajador por su parte, si no quería seguir prestando sus servicios a la disposición de la adquirente, podía dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, siendo en este caso, único responsable el antiguo patrón, él cual tenía que pagar las indemnizaciones correspondientes, según se tratara de un contrato a plazo fijo o por tiempo indefinido, si era a plazo fijo, la indemnización dada al trabajador consistía en el importe completo de lo que fuera a recibir hasta la terminación del contrato, con la facultad de poderle deducir lo que esté en posibilidad de ganar prestando sus servicios en otra empresa, si el contrato de trabajo era por tiempo indefinido, el resarcimiento estipulaba en el pago de los días correspondientes al término de pre-aviso, en el caso de que éste no se hubiera observado o bien, en la que se asigne en cada caso el juez si la disolución de la relación laboral hubiera sido por demás abusiva.

Observamos que las medidas adoptadas eran perjudiciales tanto a la clase trabajadora que se veía desprotegida en sus derechos con el patrón sustituto, pues éste en muchas ocasiones no podía hacer modificaciones,

convenientes como sería el de transmitir la negociación por temor a liquidar a todo el personal en caso de que el adquirente no estuviera de acuerdo con la prestación de sus servicios.

Ante esta situación en el año de 1932, se reformó el artículo 23 del Libro Primero del Código de Trabajo y se agregó lo siguiente: " Si sobrevive una modificación en la situación jurídica del patron, especialmente en los casos de sucesión, venta, fusión, transformación del fondo o reorganización de la sociedad, los contratos de trabajo vigente, en el día de la modificación subsisten entre el nuevo patrón y el personal de la empresa.

Con esta reforma, observamos que el derecho del Trabajo en Francia logró estatuir la seguridad contractual en caso de operar el cambio patronal; por otra parte, con respecto a esta legislación cabe decir lo mismo que la italiana, de que no previó la responsabilidad solidaria en tal substitución patronal.

3.- EN ALEMANIA.

En este derecho no existe disposición expresa que confiera a los trabajadores acción para exigir del patrón adquirente el contrato de trabajo al operar el cambio patronal, en este sistema las relaciones de trabajo pueden dar por terminadas sin que exista responsabilidad patronal, con sólo dar al obrero el pre-aviso de disolución del contrato de trabajo; por otra parte, tratándose de créditos que los laborantes tengan al momento de la transmisión del centro de trabajo por prestaciones que se les adeuden, este derecho resuelve la cuestión mediante la institución de la cesión de deudas.

Si la enagenación de la negociación trae consigo la terminación de las relaciones laborales, existe la obligación por parte del trabajador de prestar sus servicios al patrón sustituto, acuerdo al artículo 613 del Código Alemán, que dispone:

"El trabajador en caso de duda está obligado a prestar personalmente el servicio. El derecho a exigir la prestación del servicio, en caso de duda, no es

transmisible". Esta doctrina sostiene que no es posible admitir, sin más, que el nuevo patrono pueda exigir el cumplimiento de los contratos de trabajo. La venta de la negociación trae consigo la terminación de los contratos de trabajo. La venta de la negociación trae consigo la terminación de los contratos a menos que los trabajadores por la separación de que son objeto, o bien, según Walter Kerkel (2) a continuar al frente de la negociación hasta que transcurra el término de pre-aviso en los casos de despido.

El problema fundamental de si los trabajadores pueden exigir que se les siga ocupando no se encuentra estudiando lo que se debe a que el patrono puede, observando el plazo de pre-aviso, dar por terminados los contratos.

Molitor, en su proyecto de Ley sobre el contrato de Trabajo, incluyó un artículo que a la letra dice: " En los casos de enagenación de una empresa o cuando por

(2).- De la Cueva, Mario. Opus Cit Pag. 642.

por cualquier circunstancia funja como empresario un tercero, el adquirente en caso de duda, tiene derecho a exigir de los trabajadores la prestación del servicio. Con el derechos a exigir la prestación de los servicios se transmiten también al adquirente las obligaciones derivadas de los contratos a cargo del patrón substituido. Este responde solidariamente con el nuevo adquirente hasta el momento en que hubiera podido dar por terminados los contratos de trabajo". (3)

Como podemos advertir, en forma análoga a nuestra legislación de trabajo el artículo transcrito anteriormente, establece la responsabilidad solidaria entre los patronos substitutos y substituido, con la particularidad que esa solidaridad se refiere únicamente hasta el instante en que el patrón substituido estuvo en posibilidad de dar por concluidos los contratos de trabajo; por lo que el patrón antes de que opere la substitución, podrá quitarse toda responsabilidad con sólo observar el término de los pre-avisos.

(3) De la cueva Mario. Opus Cit página 643

Estiman los autores alemanes que además del problema analizado, debe estudiarse la cuestión relativa a la transmisión de los créditos que, al momento del transpaso, tengan los trabajadores contra el patron, cuestión que se decide de acuerdo con los principios del derecho común que, como se sabe, permiten en Alemania la cesión de deudas.

De todo lo citado en líneas anteriores, podemos afirmar que en la Legislación Alemana, es negatoria la estabilidad de los trabajadores, pues en el caso de substitución patronal, se les da la proyección debida a los mismos.

4.- EN BRASIL

En la Ley del Trabajo del 10 de mayo de 1943, de Brasil denominada " La Consolidación de Leyes de Trabajo "; señala que cualquier alteración en la estructura jurídica de la empresa no afecta los derechos adquiridos por sus empleados, y el cambio de la propiedad o en su estructura jurídica no afectará los contratos de trabajadores.

La Consolidación de las Leyes de Trabajo del Brasil, establece en el artículo 448: " La transformación en la propiedad o en la naturaleza jurídica de la empresa no afectará los contratos de trabajo de los respectivos empleados. Y en la Constitución del Brasil, el artículo 137 inciso G, en el mismo sentido, dice: " En las empresas de trabajo continuo, el cambio de propietarios no rescinde el contrato de trabajo, conservando los empleados para con el nuevo empleador, los derechos que tenían con relación al antiguo " .

La doctrina brasileña acepta este principio. Orlando Gómez lo apoya en argumentos idénticos a los que más atrás anotamos; " El empleado (dice) trabaja para el establecimiento no para su propietario. En las relaciones originarias del contrato de trabajo, el empleador no es considerado como una entidad individualizada. La conveniencia social de proteger más eficientemente al empleado determinó la despersonalización del empleador. De este postulado se deriva, como consecuencia lógica, el principio según el cual la sustitución de un empleador por otro, no afecta al contrato de trabajo vigente al tiempo en que se efectúa . Siendo así, la sucesión en la empresa no altera el derecho de estabilidad. De este modo el nuevo propietario de un establecimiento, que encuentra

empleados estabilizados, no puede rechazarlos, bajo el pretexto de que la estabilidad no fue adquirida a su servicio.

Tampoco puede ser despedido el empleado que adquirió la estabilidad cuando el establecimiento ya cambio de propietario sólo porque en la gestión de éste no trabajó el número de años necesarios para hacerse efectivo (4)

En la aplicación de la Ley ha resultado el Ministerio del Trabajo:

- 1.- Mientras el servicio no cesa, subsiste el contrato de trabajo;
- 2.- El conjunto de factores objetivos que aseguran las existencia del establecimiento, constituye el servicio arriba referido;
- 3.- La insignia, la sede y la dirección de los negocios pueden ser sustituidos sin que se alteren fundamentalmente los contratos de trabajo;

(4).- Gómez Orlando. Derecho del Trabajo. Bahía, 1941.
página 87

4.- La vinculación de la relación de empleo no subsiste, sino en los casos de sucesión en el sentido clásico, puesto que el concepto tradicional de sucesión favorecía el fraude a la Ley.

Aunque no exista vinculación jurídica entre los empleados que sustituyen, si las condiciones objetivas consustanciadas en la identidad de los fines de la empresa se manifiestan, el derecho del trabajador al empleo debe ser asegurado porque hubo sucesión económica. (5)

Como podemos ver, la substitución patronal en esta legislación es al igual que en la nuestra una institución por medio de la cual el trabajador goza de la estabilidad en su empleo independientemente de los cambios patronales que se verifiquen en el centro de trabajo donde preste sus servicios; pero no estableciéndose como en el sistema mexicano la solidaridad pasiva entre los patrones, con la que se garantiza aún más, el cumplimiento de las obligaciones laborales.

(5).- A. Sussekínd, Dorval, Lacerda, y J. Segadas Viana.
Derecho Brasileño del Trabajo. Tomo II
Página 477.

5.- EN ARGENTINA.

La Ley II 729 establece en la reforma del artículo 157 del Código del Comercio, inciso 4a.: Cuando se produzca la cesión o cambio de firma, o cuando la precedente no haya dado el aviso previo en los plazos ya enunciados, y en los casos de suspensión de tareas o rebaja injustificada de las retribuciones, pasarán a la nueva firma las obligaciones que se establecen en este artículo y los anteriores.

Es útil transcribir algunas de las disposiciones de la Ley II. 867, relativa a la transmisión de establecimientos, comerciales e industriales. Así el artículo 2 que dice:

" Toda transmisión por venta o cualquier otro título oneroso o gratuito de un establecimiento comercial o industrial bien se trate de enajenación directa y privada, o en público remate sólo podrá efectuarse válidamente en relación a terceros previo anuncio durante cinco días en el Boletín Oficial de la Capital Federal o Provincia respectiva y en uno o más diarios o periódicos del lugar en que funciona el establecimiento debiendo indicarse la clase y ubicación del negocio, nombre y domicilio del vendedor y del comprador y, en el caso que interviniesen, el del rematador y el del escribano con cuya actualización se realice el acto".

" El enajenante entregará en todos los casos al presupuesto adquirente una nota firmada enunciativa de los créditos adecuados, con nombre y domicilios de los acreedores, monto de los créditos y fechas de vencimientos, si los hay, créditos por los que se podrá solicitar de inmediato las medidas autorizadas por el artículo 4o. a pesar de los plazos a que puedan estar subordinados, salvo el caso de la conformidad de los acreedores en la negociación ". (Artículo 3o.).

" El documento de transmisión sólo podrá firmarse después desde la última publicación y, hasta ese momento, los acreedores afectados por la transferencia podrán notificar su oposición al comprador en el domicilio enunciado en la publicación, o al rematador o escribano que intervenga en el acto, reclamando la retención del importante de sus respectivos créditos y el depósito, en cuenta especial en el Banco correspondiente, de las sumas necesarias para el pago ".

Artículo 4o.

" Este derecho podrá ser ejercitado tanto por los

acreedores reconocidos en la nota a que se refiere el artículo como por los omitidos en ella que presentaren los títulos de sus créditos o acreditaran la existencia de ellos por asientos hechos en los libros llevados en arreglo a las prescripciones del Código de Comercio. Pasado el término señalado por el artículo 5o. sin efectuarse embargo, las sumas embargadas podrán ser retiradas por el depositante ".
Artículo 5o.

"El comprador, rematador o escribano deberán efectuar esa retención y el depósito y mantenerla por el término de veinte días a fin de que los acreedores puedan obtener el embargo judicial.":

Artículo 6o.

"En los casos en que el crédito del oponente fuera cuestionable, el anterior propietario podrá pedir al juez que se le autorice para recibir el precio del adquirente ofreciendo caución bastante para responder a esos créditos ":
Artículo 7o..

"Transcurrido el plazo que señala el artículo 4o. sin mediar oposición o cumpliéndose si se hubiera producido, la disposición del artículo 5o., podrá otorgarse válidamente el documento de venta, el que para producir

efecto con relación a terceros, deberá extenderse por escrito e inscrito dentro de diez días en el Registro Público de Comercio o en un registro especial creado al efecto".

El tratadista Ernesto Krotoschin, precisa que en concerniente a la prestación del servicio, el trabajador no puede transferir a otro el contrato, a menos que un patrono consintiera expresamente de igual manera en caso de duda, el contrato laboral también está ligado a la persona del patrón quien no podrá ceder el contrato sin el consentimiento del trabajador, excepto cuando la transferencia del contrato forme parte de la enajenación de todo el centro de trabajo, pues en este caso podrá transferir el contrato aun en contra de la voluntad de los laborantes, señalando que la imagen que ha guiado al legislador es la de la continuidad tanto de la negociación total o parcial como la relación laboral.

Sosteniendo que en caso de transferencia doble de la empresa, es decir, si por un lado se transfiere el negocio y por otro el adquirente cambia el carácter, del centro de trabajo, o sea, se dedica a otra clase de actividades, modificando la relación laboral puede suceder que dicho cambio deje indiferente al trabajador, o bien, que le entrañe perjuicios de índole material o

moral, como sería el caso del redactor de un periódico que en virtud del cambio patronal, dicho diario haya transformado su orientación política o el del empleado de alta o el del empleado de alta categoría que a causa de la enajenación hubiere tenido que ajustarse con el cambio a un puesto menor aunque sin reducción de sueldo en estos casos, afirma el autor en cita, se debe considerar al trabajador en situación de despido, o bien con el derechos de dirimir por causa justa ": (6)

En este sentido, el tratadista Ramírez Gronda, dice: " Si en realidad lo que se tiene en cuenta es la entidad" Empresa ", con independencia de titular, no se ve como puede disciplinarse de manera diversa el caso de continuidad real de un empleado (a pesar del cambio de firma y la aparente sustitución de un contrato extinguido por otro parecido o caso idéntico) y la hipótesis de una tácita reconducción cuando cambia el titular. Lo cierto y verdadero es que va a beneficiarse con la experiencia adquirida por el trabajador durante los años que ha estado al servicio del cedente. Y no se diga que cualquier otro empleador podrá obtener beneficios

(6).- Tratado Práctica de Derecho del Trabajo. 4a. Edición Editorial Bs. As. Epalma 1981. tomo 1 página 449 y sig.

análogos, porque cada comercio y cada empresa y cada industria poseen particularidades específicas (y acaso verdaderos secretos de organización, producción, venta, etc.,) que sólo son capaces de ejecutar, sin nuevo aprendizaje, quienes han ejercitado tales actividades en un tiempo pretérito. Así sea de " Juracondendo ", puede admitirse, pues que las dos situaciones deben procurar un mismo encaje jurídico, ya que la equidad y la lógica nos conducen a una misma solución ". (7)

Otra limitación que se aplicaría al caso es la misma que la jurisprudencia ha establecido en la situación del reingreso del empleado con un mismo empleador; los tribunales entienden que la norma del artículo 158 del Código de Comercio es inaplicable cuando el reingreso se produce después de una renuncia del empleado.

El autor Sánchez S., al examinar el artículo 157 inciso IV de la Ley 11.729, estima que " El legislador ha querido con esta disposición asegurar a los trabajadores el goce de los beneficios que la misma les acuerda,

(7).- Ramírez, Gronda. El Contrato de Trabajo.

aunque cambie el titular de la empresa por cesión de la misma". (8)

Para el citado tratadista, son dos las circunstancias que pueden plantearse al trabajador con motivo del cambio de firma:

1.- Con el Contrato de Trabajo se transfiere al nuevo empleado en este supuesto, el cesionario toma a su cargo todas las obligaciones que correspondían al cedente de acuerdo con la antigüedad del empleado.

2.- Que el Contrato se disuelva, en este caso, si con motivo de la cesión se disuelve el Contrato de Trabajo, el empleador debe pre-avisar al empleado con anticipación que le corresponda según su antigüedad (un mes si el laborante no tiene en el servicio una antigüedad mayor de 5 años y 2 meses si fuera mayor), y a pagarle las indemnizaciones correspondientes y si no cumpliera con estas obligaciones, las mismas se transfieren al cesionario.

(8).- Sánchez C. Pedro " Curso de Legislación del trabajo "
Buenas Aires. Páginas 114 y 115.

Sin embargo, otros autores no comparte la misma opinión y la Jurisprudencia Argentina sostiene que la cesación o cambio de firma no faculta al trabajador para considerarse despedido, la disposición legal procura impedir que los cambios empresariales puedan influir sobre el curso normal de la relación de trabajo.

La cesión o cambio de firma, cualquiera que sea la causa que lo origine, no faculta al obrero para considerar disuelto el vínculo laboral por culpa del empleador y reclamar las indemnizaciones por falta de pre-aviso y por la antigüedad del puesto. Esta interpretación es la que nos parece acertada, pues consideramos que si el trabajador se niega a laborar a las órdenes del nuevo patrón no puede considerársele en situación de despido ni ampararse en la Ley II. 729.

De lo anteriormente enunciado, inferirno que la Legislación Argentina se asemeja a la nuestra en cuanto a la solución del problema, pero difiere en el aspecto de que la sustitución patronal en el Sistema Mexicano opera en todos los casos, no así en el Sistema Argentino; además, esta legislación no consigna la solidaridad pasiva como la nuestra, la que otorga mayor protección y garantía a los trabajadores para el cabal

cumplimiento de las obligaciones laborales.

6.- EN COLOMBIA.

El artículo 67 de la Ley de Colombia hablando de establecimiento en vez de " empresa ", define la sustitución como " todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsiste la identidad del establecimiento, es decir en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Su tribunal Superior de Trabajo, en importante sentencia de 17-747 (ponencia del Dr. Cástor Jaramillo Arrubia) ha dicho: " Deben reunirse, pues, tres elementos: Cambio de patrono; continuidad de la empresa, continuidad del trabajador; sólo así se entiende que exista continuidad también en la relación de trabajo. (9)

En cuanto a la responsabilidad patronal en su artículo 69 señala:

(9).- Caldera Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo. 2a. Edición, 8a. Reimpresión 1984, Buenos Aires, Página 331.

1.- El antiguo patrón y el nuevo responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo patrón las satisficere, repetir contra el antiguo:

2.- El nuevo patrón responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

3.- En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa substitución deben de ser cubiertas por el nuevo patrón, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4.- El antiguo patrón puede acordar con todos y cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus santías por todo el tiempo y hasta el momento de la substitución como si se tratara de un retiro voluntario, sin que se entienda por terminado el Contrato de Trabajo.

5.- Si no se celebra el acuerdo antes dicho, el antiguo patrón debe entregar al nuevo el valor total de las santías en la cuantía en que esta obligación fuera exigible suponiendo que los respectivos contratos

hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la substitución y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrón el pago de las sesantías que se vayan causando, aún cuando el antiguo patrón no cumpla con las obligaciones que le impone este inciso.

6.- El nuevo patrón puede acordar con todos y cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo el tiempo rentado hasta el momento de la substitución de la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo.

Además, el artículo 70 del Código en cita establece: " El antiguo y nuevo patrón pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior ":

En el sistema Colombiano se distinguen diversas situaciones que la substitución patronal puede suscribir : No se extinguen, suspenden y no modifican los Contratos de Trabajo existentes.

En este país encontramos un capítulo dedicado a la substitución patronal en el Código Substantivo de

Trabajo de 1950, que entro en el 10. de enero de 1951 y que vino a derogar la Ley 5a. del 19 de febrero de 1945 y el decreto 2127 del 28 de agosto del mismo año, dentro del título primero relativo al Contrato Individual de Trabajo, dedicando el capítulo 7a. a la substitución patronal. En Colombia se ha suprimido la limitación temporal de la solidaridad.

7.- EN MEXICO.

De acuerdo con las reglas generales, el hecho de que una persona individual o colectiva pierda por cualquier causa la titularidad de la empresa, hará cesar la relación jurídica existente entre él y los trabajadores de la misma. Si éstos continuaran prestando sus servicios podría sostenerse que el sería en virtud de un nuevo Contrato de Trabajo.

Peró cuando ocurre esa transferencia de la empresa, el trabajador es generalmente extraño al cambio. No sabe nada sino después que el hecho se ha cumplido y es corriente que continúe sin observar alteración alguna, bajo el mismo régimen anterior. A veces se ha realizado un acto jurídico sin consecuencia aparente, como sucede cuando se transforma en compañía anónima de la firma personal que antiguamente manejaba la empresa.

Grave sería, en estos casos, la situación del trabajador si se considerara liquidada su situación primera y empezar una completamente nueva. Podría perder derechos pendiente que no se había atrevido a formular; pero, solo todo, podría ocurrir que, sin posibilidad de evitarlo, perdiera su antigüedad en la empresa sin siguiera haber recibido ninguna especie de prestaciones sociales.

Para confrontar la situación apuntada, la legislación laboral introduce una norma de excepción. " La substitución de patronos, dice, no afectará los Contratos de Trabajo existente. El patrono substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de substitución, hasta por el término de 6 meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono.

En el caso, viene a acumularse, por tanto, una doble responsabilidad.

a).- El nuevo patrono asume toda la carga anterior de la empresa;

b).- El anterior continúa obligado por un plazo de seis meses.

Esto, naturalmente, sólo frente al trabajador. El antiguo y el nuevo patrono podrán entre sí, y al efecto de sus relaciones propias, concluir las cláusulas que consideren convenientes. La disposición, por otra parte, quita el cambio de patrono el valor de causa de retir para el trabajador, salvo aquellos casos especiales en que el contrato se hubiera celebrado por razón de la persona del patrono.

La Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1931 establecía en el artículo 35: " La sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón con las obligaciones derivadas de los contrtos o de la Ley, nacidad antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón ".

Según el Maestro Mario de la Cueva, este artículo está dictado en beneficio de los trabajadores y constituye, no una obligación para ellos, sino una limitación a la voluntad del comprador y del vendedor de la negociación,

quienes no podrán en ningún caso, despedir a los obreros por el hecho de traspaso. Se refiere el autor citado, a un fallo del 17 de mayo de 1943 de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte, que dice:

Los tratadistas de derechos industrial consideran que los trabajadores prestan sus servicios a las industrias y no a los patronos en sí mismo o, en otras palabras, que los derechos que dimanen del contrato de trabajo no constituyen una relación individual de personas, sino una economía, real entre el obrero que desempeña un trabajo que forma parte del proceso de la producción, y el patrono, impersonalmente considerado, que constituye el capital, en sentido económico; por tanto, aún cuando exista un cambio de persona física o morales en un negocio, los contratos de trabajo surten sus efectos en contra del adquirente, quien además, adquiere la responsabilidad a su servicio. Tampoco puede ser despedido el empleado que adquiere la estabilidad cuando el establecimiento ya cambió de propietario, sólo porque en la gestión de éste no trabajó el número de años necesarios para hacer efectivo.

Nuevamente se revela en este tema la superioridad del derecho mexicano sobre el extranjero. La doctrina alemana y las legislaciones Italianas y Española se

ocupan del problema, pero los principios que rigen en esos países quitan una gran importancia a la teoría de la substitución de patrono. La doctrina de los demás países se remite a las reglas sobre cesión de deudas. El artículo 90' de la ley española sobre el Contrato de Trabajo prevé también el caso.

Artículo 90: No terminará el Contrato de Trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel se hubiera pactado expresamente lo contrario.

El derecho mexicano trata de conservar la vigencia de la relación de trabajo en tanto el trabajador esté en aptitud de prestar el servicio, salvo que de motivo para su separación. El Artículo 35 de la ley de 1931 responde a la actual idea consagrada en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El artículo 35 estaba dictado en beneficio de los trabajadores constituyendo, no una obligación para ellos, sino una limitación a la voluntad del vendedor y del comprador de la negociación, quienes no podrán en ningún caso despedir a los obrero por el hecho del traspaso. Desde este punto de vista nuestro artículo 35 es muy superior al de la ley española, ya que éste

autoriza a que se fijen los contratos, como causa de terminación, la venta o traspaso de la empresa. Nuestro derecho, no liga la relación de trabajo a la persona del patrono, sino a la empresa; por eso no produce efectos el cambio de patrono; pues en tanto subsista la empresa debe permanecer vigente la relación; y apoyándose en esta consideración se ha hablado de un derecho real de los trabajadores en la empresa.

Consignada por nuestra ley la substitución del patrono, precisa determinar la posición de cada uno de los patronos substituido, frente a los trabajadores y la de éstos respecto de aquéllos.

1.- El principio básico que se desprende del artículo 35 es el de que el patrono substituto se subrogaba en todos los derechos y obligaciones del patrono substituido; la esencia de la institución. El patrono substituto adquiere por virtud de la cesión de la empresa, todos los derechos del patrono substituido y, a la vez, la totalidad de las obligaciones; la cláusula que se pusiere en contrato sería nula, toda vez que no pueden derogarse las leyes de orden público, ni restringirse los derechos de quienes no intervienen en la operación de traspaso.

En otra época, la aplicación estricta del artículo 35 puso al borde de la ruina a numerosas empresas; la tesis adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de prescripción permitió a los trabajadores exigir de los patronos substitutos responsabilidades anteriores en varios años a la fecha de la substitución y lo más grave fue que la Corte, en alguna ejecutoria estableció que no extrañaba aplicaciones retroactiva el hecho de que se aplicara el artículo 35 a traspasos de negociaciones ocurridos antes de la vigencia de la ley, la Sala de Trabajo, haciendo aplicación de la teoría que sostiene sobre retroactividad, acabó con este vicio y más tarde, al postular una nueva tesis en materia de prescripción, vino a limitar considerablemente la responsabilidad del nuevo patrono (10)

Tan pronto fue electo por el H. Congreso de la Unión Emilio Portes Gil, presidente provisional de los Estados Unidos Mexicanos se dedicó a formular un proyecto de Código Federal del Trabajo, que había de someter para su estudio a la Convención obrero patronal, que durante los meses de noviembre y diciembre de 1928 se reuniría en el anfiteatro de la Escuela Preparatoria.

(10).- De la Cueva Mario. Derechos Mexicano del Trabajo. Edición Porrúa, S.A. 2a. Edición México, 1943 página 646.

2.- Se estableció en la Ley Federal del Trabajo que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, más no ha querido desligar, en forma total, el patrono substituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme, y en segundo y fundamentalmente porque el cambio de dirección de la empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos. Se disponía también en este artículo 35 de la Ley de 1931 que el patrono substituido es solidariamente responsable con el nuevo, sólo que esta responsabilidad queda circunscrita a determinados límites, ya que de otra manera, sería posible efectuar el traspaso de una negociación. El patrono substituido será responsable por los salarios que se adeuden hasta esa fecha, por las indemnizaciones, que en la misma fecha se adeuden también a los trabajadores por riesgos profesionales, despidos injustificados, etcétera; pero por las obligaciones derivadas de los mismos contratos o de la Ley posteriores a la fecha de la substitución, responde, tan sólo el nuevo patrono.

Limitaba además la responsabilidad del patrono substituido en cuanto indica que sólo podrían ejercitarse en su contra las acciones correspondientes dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la substitución y que, transcurrido este plazo, podrían hacerse efectivas las responsabilidades, únicamente en contra de nuevo patrono, disposición que descansa en la

quedar el patrono substituido desligado, definitivamente de la negociación.

3.- Podría buscarse un nuevo fundamento el artículo 35 en el principio contenido en el artículo 2051 del Código Civil según el cual para que haya substitución de deudor es necesario que el acreedor concienta expresamente y tácitamente. Es indudable que la substitución del patrono explica un cambio de deudor, no en cuanto a las nuevas responsabilidades, toda vez ue no puede hablarse del derecho absoluto del trabajador a que no cambie su patrono, puesto que nuestra ley prohibía la enajenación de las empresas, pero si lo concerniente a las responsabilidades anteriores a la substitución.

Dicha convención se inició el 15 de noviembre de 1928, asistiendo a ella cerca de 300 representantes de los cuales la mitad correspondía a cada uno de los dos doctores de la producción, más los técnicos que se designaron por parte de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo. En la primera sesión el licenciado Portes Gil, haciendo uso de la palabra manifestó: " como es sabido por todos

ustedes he sido designado inmerecidamente por el H. Congreso de la Unión Presidente provisional de la República y asumiré dicho cargo el día 10. del mes de diciembre. Esta Honorosa distinción ha sido para mí motivo de profunda meditación por las graves responsabilidades del cargo y es natural que, desde ahora llame mi atención los problemas fundamentales del país, considerando entre ello como de la mayor importancia el prolema del trabajo contenido en el artículo 123 Constitucional.

Los once años que han trascurrido desde que se promulgó la Constitución vigente y la lucha entre capital y trabajo que cada día es más apasionante, hacen que hoy se cuente con la preparación suficiente por parte de los trabajadores y patronos, para formular la ley reglamentaria respectiva. La experiencia nos aconseja, que para que una ley sea verdaderamente práctica. es indispensable que esté de acuerdo con la realidad que va a ser aplicada. Ningún procedimiento mejor para lograr tal finalidad que el oír a los representantes de los intereses que ha de afectar. Esto es precisamente lo que tratamos de hacer la formula un proyecto de ley del trabajo, para someterlo a la discusión de las Cámaras legisladoras, después de escuchar la disposición que hagan sus puntos de vista los representantes de los dos

factores de la producción.

El anteproyecto está inspirado en el sano propósito de conciliar dentro de los principios avanzados del derechos industrial moderno, los intereses de los trabajadores con los del capital, a fin de encontrar un deseado equilibrio entre esos dos grandes factores de la economía nacional. Una vez concluidas las labores de la convención, se nombró una comisión mixta de obreros y patronos que tenía a su cargo formular el proyecto definitivo del Código de Trabajo para ser enviado al poder legislativo, dicha iniciativa se terminó en mayo de 1929.

Es importante declarar que en dicho proyecto se especificaba que la legislación sobre trabajos de federalis^{ca}ria y para cumplir con tal acuerdo era indispensable reformar los artículos 73 y 123 de la constitución. El artículo 73, a fin de ampliar la competencia del congreso para expedir las leyes reglamentarias de trabajo, cuya aplicación se dejó a la competencia de las autoridades de los Estados en sus respectivas Jurisdicciones; y el artículo 123 a fin de que el mismo Congreso de la Unión tuviese competencia para expedir leyes sobre el Seguro Social, que debería comprender el de invalidez de vida, de cesación involuntaria del trabajo,

enfermedades del trabajo y accidentes Esta Reforma fue aprobada por el Congreso de la Unión el 14 de agosto de 1929.

El precipitado proyecto en cuanto a la substitución patronal se refiere, preveía en su artículo 39: " La substitución del patrono por virtud del traspaso de la negociación no afectará a los contratos de trabajo existentes. En consecuencia el nuevo patrono será responsable de todas las deudas que el antiguo tuviere con los trabajadores y substituirá a éste en todos sus derechos y obligaciones. Ambos patronos permanecerán solidariamente responsables hasta por seis meses ".

Como se desprende de la lectura del aludido artículo éste es el antecedente del carácter inmediato al actual artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente. pues en el se consigna en forma análoga tanto la seguridad contractual como la solidaridad patronal.

Si no tocó el gobierno provisional de Emilio Portes Gil el haber expedido la Ley Federal del Trabajo, ello se debe a diversas circunstancias que no vienen al caso mencionarlás, pero es de reconocerse que el Licenciado

Emilio Portes Gil es el iniciador de este movimiento legislativo.

Durante el gobierno provisional de Emilio Portes Gil, se le confirió al Ingeniero Pascual Ortiz Rubio la cartera de gobernación, a cargo del que no llegó a tomar posesión en virtud de que el Partido Nacional Revolucionario postuló su candidatura a la Presidencia de la República, alto cargo para el cual resultó electo. El 10. de septiembre de 1931, el ingeniero Pascual Ortiz Rubio rindió ante el H. Congreso de la Unión su segundo informe presidencial, dentro del cual al llegar al ramo de Industria Comercio y Trabajo textualmente dijo:

"Ley del Trabajo. No obstante la facultad concedida al Congreso Federal en el artículo 123 de la Constitución, antes de su reforma, para reglamentar los preceptos contenidos en el mismo por lo que se refiere al Distrito Federal y Territorios Federales los diversos proyectos que en diferentes épocas fueron discutidos no lograron ser aprobados. Promulgaba la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución General, que dio al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de

expedir la ley reglamentaria del artículo 123 aplicable en toda la República", se iniciaron los trabajos en ese sentido y así durante la administración interna del Licenciado Emilio Portes Gil, se formuló el proyecto del Código Federal del Trabajo, oyéndose las observaciones de las clases afectadas y discutiéndose, en parte dicho proyecto en la H. Cámara de Diputados.

Al hacerme cargo de la presidencia de la República, y comprendiendo la importancia de esta ley que era reclamada urgentemente como una unidad nacional, di instrucciones para que la Secretaría de Comercio y Trabajo hiciese una cuidadosa investigación del proyecto anterior. El nuevo proyecto fue elaborado por una Comisión presidida por el Secretario de Industria Comercio y Trabajo y, posteriormente discutida ampliamente por los principales colaboradores de esta administración.

Son ampliamente conocidos por vosotros los lineamientos generales en que se inspiró el proyecto, y debo declarar que el Ejecutivo a mi cargo encontró de parte de las H. H. Cámaras Legisladoras una cooperación tan amplia, como la importancia de ésta trascendental iniciativa lo exigía. El proyecto discutido con alta competencia y elevado patriotismo por ambas Cámaras legisladoras fue

debidamente aprobado, y es que una Ley de la Nación; estimado el que informa que no sólo llena una imperiosa necesidad de nuestra vida social, sino que etimulará dentro de sus fórmulas prácticas y avanzadas el desarrollo de nuestra actividad productiva ".

Al efecto, el Congreso de la Unión aprobó la Ley Federal del Trabajo la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes y año.

Confrontando el artículo 41 de nuestra legislación laboral vigente de 1970, se desprende que la Institución de la substitución patronal, tuvo como antecedente históricos nacionales las normas jurídicas de las legislaciones anteriores y principalmente el artículo 39 del proyecto del Código Federal del Trabajo del Licenciado Emilio Portes Gil.

En el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente consideramos que no se ignora el espíritu del legistador, en virtud de las circunstancias históricas que el Derecho del Trabajo de México ha contemplado; asimismo podemos aseverar que la substitución es una

(11).- Franco G. Luis. Industria Comercio y Trabajo.

México. 1945. Páginas 38 a 40.

del derecho social, tendiente a proteger a la clase trabajadora a fin de asegurarle su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia obrera del país.

La substitución patronal obedece a la necesidad de proteger a los trabajadores otorgándoles seguridad en las relaciones contractuales que mantienen con una empresa determinada en el momento del cambio patronal, asegurándoles por una parte, la continuidad en la prestación de sus servicios y por otra el pago de las prestaciones a que tiene derecho.

Para este efecto, la legislación laboral ha establecido que la substitución de patrón no puede afectar las relaciones de trabajo en la empresa. Para garantizar el cumplimiento de esta norma protectora de la clase trabajadora, se ha establecido la responsabilidad solidaria del patrón substituido por todas aquellas obligaciones nacidas antes de la fecha de la substitución y por un término perentorio de seis meses que empezarán a contar como especifica claramente la Ley, a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución.

Sin embargo, para poder hablar de la substitución

institución nos da la Ley. Es necesario ver cuál es la traducción jurídica de esa idea para que entendiéndola mejor, poder certificar en cada caso que existen las condiciones requeridas para su existencia, as cuales no siempre serán absolutamente ciertas, habiendo incluso ocasiones en que existe discrepancia en cuanto a los elementos que la forman.

CAPITULO SEGUNDO.

NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

1.- CONCEPTO DE TRABAJO

A).- DESDE EL PUNTO DE VISTA
ETIMOLOGICO

B).- DESDE EL PUNTO DE VISTA
DOCTRINARIO

C).- DESDE EL PUNTO DE VISTA
LEGAL

2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR

3.- COCEPTO DE PATRON

4.- CONCEPTO DE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

5.- CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL

6.- LA SUBSTITUCION TOTAL O PARCIAL

7.- LA RELACION DE TRABAJO

CAPITULO SEGUNDO

NATUTALEZA JURIDICA DELA BUSTITUCION PATRONAL

1.- CONCPETO DE TRABAJO.

A).- DESDE EL PUNTO DE VISTA ETIMOLOGICO.

" Del latín Tripaliar, Trabajar, sufrir, laborar" (12)

" Acción y efecto del trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, (producto del valor de una fuerza) ocupación en cualquier ejercicio u obra, (ejecución de alguna cosa). La acción de los esfuerzos; formar, disponer o ejecutar una cosa arreglandola a un método y orden ". (13)

" Sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzos dirigidos a la conssecución de un valioso fin ". (14)

-
- (12).- García, Diego. Vicente. Diccionario Etimológico. Bibliograf. 13a. edición 1981. Barcelona.
- (13).- Palomar, de Miguel. Juan Diccionario para Juristas Ediciones Mayo la. Edición 1981. página 1339
- (14).- Idem. pagina 1339.

B).- DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINARIO.

" El trabajo es un derechos y un deber sociales".

Es un derechos, porque la sociedad está obligada a proporcionar a las personas que la forman un medio decoroso de ganarse la vida; es un deber, porque toda persona tiene el compromiso y la responsabilidad de contribuir, mediante su trabajo, al desarrollo dela sociedad en que vive.

Además de tener derecho al trabajo, también se tiene derecho a trabajar en condiciones que aseguren la libertad, la salud, la vida, un niver decoroso para el trabajador y su familia.

Esas condiciones en las que debe presentarse el trabajo están establecidas en el artículo 123, Apartado " A " de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en otras disposiciones legales como son la ley del Seguro Social, Ley del infonavit, etc.

Borsi pergolessi nos dice al respecto lo siguiente: " El trabajo es cualquier actividad del hombre que pueda satisfacer necesidades de cualquier otra persona ". (15)

Para el Mestro Néstor de Buen es " La actividad humana que tiene a la obtención de un provecho ". (16)

Al autor en cita no se limita a darnos la anterior definicion de lo que es para él el trabajo, sino que, nos explica en forma clara y simple el porqué de la misma diciéndonos:

" El trabajo supone un actividad humano, no sea por o tanto el trabajo que realice una bestia o una mquina que tiende a la obtención de un provecho, su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad (es difícil por otra parte suponer una total inactividad) ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso a otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de la riqueza y el ocio no ".

(15).- Pergolessi, Borsi. Tratado de Derecho laboral. Padova 1953. Página 21.

(16).- De Buen, Néstor. Derecho de Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Edición 3a. página 15 Tomo I

(17).- Idem, página 15.

El maestro Trueba opina lo siguiente: " El trabajo es un derecho y un deber sociales ". (18) Haciendo suya de esta manera la definición que da la Ley Federal del Trabajo, En su Artículo 3o.

Sobre el particular comenta el maestro Trueba Urbina, acerca de la grandilocuencia del trabajo que a continuación se transcribe :

" El hermoso principio de que el trabajo es un derecho y un deber social, es rector en las relaciones humanas; por ello ha sido recogido en estos términos por las legislaciones extranjeras aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícito en el artículo 123 de la Carta Magna Mexicana de 1917, y precisado en posteriores Constituciones como un derecho y un deber sociales ": (19)

Para el efecto nos da un ejemplo las siguientes:

- (18).- Trueba, Urbina. alberto. y Trueba, Barrera Jorge
Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, 54a.
Edición 1986. página 22.
- (19).- Trabajo. Editorial Porrúa. 2a. Edición 1972,
página 267

Constitución Alemana de 1919; artículo 163;
Constitución Soviética de 1936; artículo 118;
Fuero del Trabajo de España; artículo 80.;
Constitución de Cuba de 1940; artículo 60;
Constitución de Brasil de 1937; artículo 163;
Constitución del Ecuador de 1945; artículo 155;
Constitución del Salvador de 1945; artículo 155;
Constitución de Nicaragua de 1939; artículo 63;
Constitución de Panamá de 1946; artículo 63;
Constitución de Venezuela de 1947; artículo 61;
Constitución de Francia de 1946; preámbulo;
Constitución de Rusia de 1936; artículo 12 y ;
Constitución de Italia de 1947.

C).- DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL.

Artículo 3o. " El trabajo es un derecho y un deber sociales no es artículo de comercio, exigen respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo

religioso doctrina política o condición social, asimismo es de interes social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores ".

No fue sino hasta la nueva Ley Federal del Trabajo, la que en su artículo 3o., que anteriormente se transcribió, que introdujo y ensayó una definición, que si bien es cierto, es criticable porque un tanto demagógicamente quiere negar el acieto dela doctrina materialista, que el trabajador como hombre no tiene otra mercancía que vender que su fuerza de trabajo, si la definición que da el artículo 3o. de la nueva Ley incurre en querer ocultar el son con un dedo, si evidentemente cree que cambiar mediante una denominación legar una verdad que tiene una realidad material queda conjurada, si negándole la naturalza principal de que la fuerza de trabajo es lo único que puede vender el rabajador, por el simple hecho de decir que trabajo es un derechos y deber sociales, cambia la naturaleza de trabajo, evidentemente se quivoca porque el trabajo siempre será la fuerza del hombre que transforma, que crea, que produce el trabajo, es el desarrollo de esta fuerza coordinada a la relación de una tarea o de un fin, que naturalmente encuentra tutela en la ley, y debe ser amparado pro el derecho, pero no se puede hablar de que el trabajo sea en sí un derecho, sino que el trabajo

es protegido por éste, es decir, por la ley solamente puede hablarse de trabajo como derecho, cuando se refiere a que el sujeto tiene derecho a trabajar libremente como lo garantiza y avala nuestra Constitución Política, pero ni siquiera derecho al trabajo mismo, porque éste trae aparejado correlativamente la obligación de dar trabajo, no hay ninguna disposición de la ley que condene el desempleo. Luego si entendemos por derecho el que tiene como correlativa una obligación y ésta no existe, no se puede hablar del trabajo como un derecho.

En cuanto a la denominación de que es un deber social está referido indeterminadamente al conglomerado que integra la sociedad, es decir, a todos y cada uno de los hombres que viven en una sociedad y debe entenderse como el deber que tienen los hombres de trabajar, es decir, que todos tenemos un papel que desempeñar (estudiante; ama de casa; científicos, funcionarios en general); y que nadie tiene derecho a constituirse en una carga para la sociedad.

Consideramos que es errónea la pretendida definición de trabajo, porque no considera la esencia que lo constituye, sino únicamente sus atributos, unos de carácter moral, otros de conducta social, pero ninguno

en esencia que pudiera apearse a la definición concreta de trabajo; pero desde luego coincidimos en que el trabajo debe reunir como presupuestos fundamentales la garantía de respecto a la libertad y dignidad humano y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico que requiere el trabajador y su familia.

Obviamente que debe de garantizarse como lo dispuesto dicho precepto, cuando haya distinción por raza, sexo o edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En síntesis creemos que la Ley toma una definición de trabajo que se sale de los lineamientos jurídicos, y que hubiese sido preferible que adoptara una definición más técnica, como es la del Doctor Néstor de Buen, o la de Borsi Pergolessi.

D).- NUESTRA OPINION.

Para nosotros, el trabajo es como ya dijimos: " La fuerza del hombre aplicada a la producción organizada, con el propósito o fin, o tarea a realizar, para la obtención de un provecho o un lucro ".

El artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo vigente, define en su segundo párrafo al trabajo como: " Toda actividad humano, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio ".

Consideramos incompleta la definición y creemos además ue eté un tanto atrasada, ya que cualquier actividad humano requiere forzosamente una mezcla de los dos esfuerzos : el físico y el mental. Sin embargo, este precepto encaja dentro del criterio que venimos sustentando, de lo que es trabajo: " que es una actividad humana ".

2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

A).- DESDE EL PUNTO DE VISTO ETIMOLOGICO.

" Que trabaja, jornalero, obrero ": (20)

B).- DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINARIO.

(20).- Palomar de Miguel. Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo. 1a. Edición, 1981. página 1339.

a).- El tratadista Guillermo Cabanellas de Torres, siguiendo a Almosny (21), afirma que el trabajo como entidad valorable y suscritable de contratación, no puede ser considerado independientemente de la persona que presta o realiza éste, debiendo concurrir los que llama elementos esenciales, para que pueda ser conceptuada como persona como sujeto de la prestación de trabajo, señalado lo siguiente:

1.- Realización o ejecución de un trabajo, de una actividad humana, manual, intelectual o mixta.

2.- que el trabajo sea por cuenta ajena.

3.- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe.

4.- Una remuneración, aún cuando no se hubiera fijado ante mano su cuantía.

Agrega la necesidad de ser protegido por la Ley, pues condidera que cuando se es libre de repudiar o aceptar un

(21).- Cabanellas, de torres Guillermo. El contrato de Trabajo. Parte General. Volumen I, página 529, buenos Aires.

empleo, cuando se es económicamente libre para él, quien en sus funciones no depende de la dirección de otro, no rinde cuenta de la labor realizada, el que en la empresa tiene una intervención caracterizada como independiente, no constituye sujeto de contrato de trabajo por no necesitar la protección legal, la que se otorga a aquellos que se encuentran sometidos a la prestación de sus servicios, aclara que aún cuando no pretende afirmar que el carácter esencial de la legislación laboral, sea el de protectora de los trabajadores, sino que la limitación de la autonomía de la voluntad carece de fundamento por encontrarse los sujetos en un plano de igualdad.

Que la retribución o el pago por la prestación de los servicios determina el concepto de trabajador, a diferencia de aquellas profesiones liberales, actividades intelectuales realizadas que no tienen que satisfacer necesidades de la vida material, o que quedan relegadas a segundo plano, como el de los misioneros, los asesores de las sociedades filantrópicas los directores de sociedades cooperativas, los escritores y quienes realizan trabajos de amistad o de mera complacencia, no son trabajadores.

De las consideraciones anteriores elabora la siguiente definición : " El Trabajo es el sujeto del contrato de

trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera de propio domicilio y bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido, con el uso o la costumbre ". (22)

b).- Mario L. Deveali. Para este autor, trabajador en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje, pues si así fuera " Descartados los ociosos, todos los habitantes de un país serían trabajadores".

En derechos dice, se alude con esta voz " al trabajador subordinado, es decir, aquél que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con la cual se distingue de aquellos otros que trabajan en forma automática o independiente". (23)

c).- Francisco de Ferrari, según su entendimiento, la doctrina y el derecho positivo se unifican, llamando trabajador " a cualquier persona que preste sus servicios en estado de subordinación variando únicamente el término, ya que algunas aluden a él como empleado, obrero, asalariado, etc. (24)

(22).- Idem, Página 531 Volumen I

(23).- Deveali, L/ Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires 1971, Tomo I Página 635

(24).- De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma. 2a. ed. 1970. Tomo II Buenos Aires. Página 255.

Para el autor últimamente citado, la denominación trabajador, puede aplicarse " a la prestación gratuita de servicios y en general a toda persona que trabaja en esta de subordinación ", con o sin remuneración y agrega que la expresión trabajador tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo comprometido, es decir material o intelectual. (25)

Sin embargo, sostiene más adelante que para los efectos del derecho laboral " trabajador es solamente la persona que subordina su actividad profesional con fines económicos con un acto de voluntad ". (26)

No obstante la anterior definición, no logra ponerse de acuerdo el mencionado autor ya que se adhiere a una definición dada por un decreto francés de 14 de mayo de 1938, que a la letra dice " Trabajador es todo aquél que ocupa un empleo colocándose en una situación de subordinación con respecto al empleador para la ejecución de un trabajo cualquiera que sea la naturaleza de ese empleo e independientemente del modo de remuneración utilizado y aún en ausencia de toda remuneración ". (27)

(25).- Idem. página 256

(26).- Idem. página 256

(27).- Idem. página 256

d).- Mario de la Cueva, para este autor en primer lugar es necesario determinar quien puede ser rabajador, sosteniendo, que solamente la persona fisica puede ser trabajador.

Una vez establecido lo anterior, no dice que hay qu3 saber cuándo y mediante qué requisitos debe un trabajador una persona, y afirma que sobre el particular se han elaborado dos criterior, uno mental, que hace referencia a la idea de clase social, dándonos así una definición de trabajador. Tomando en cuenta esta criterior, sostiene que la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia de la clase trabajadora ".
(28)

e) .- Alberto Trueba Urbina, para el distinguido maestro, trabajador " es todo aquél que prests un servicio personal a otro mediante una remuneración ".

(29) f).- Para el Maestro Sánchez Alvarado, "Trabajador es la persona que presta un servivio a otra, sea

(28).- De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 10a. Edición 1985.

página 152 y 153

(29).- Trueba Urbina, Alberto. y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa 54a. Edición 1986, Página 27.

material, intelectual o mixto". (30)

g).- Para el jurista José Dávalos: "Trabajador son todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones, de la ley entrega, su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones ". (31)

h).- Rafael Caldera nos dice que " En términos generales podría aplicarse a todo el que realiza un trabajo, de cualquier naturaleza, que éste sea, en su sentido propio se aplica a quien habitualmente vive de su trabajo".

Esta circunstancia de vivir de su trabajo es la que en sentido económico social caracteriza al trabajador:

Esta circunstancia de vivir de su trabajo es la que en sentido económico social caracteriza al trabajador: ella configura lo que ha sido denominado dependencia económica. (32)

i).- Keller, este jurisconsulto define al trabajador como " La persona que profesionalmente se dedica a la prestación de servicios ". (33)

-
- (30).- Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo en México, México, 1967. Tomo I P-297.
 - (31).- Dávalos Morales José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa 1a. Edición 1985. Página 90
 - (32).- Caldera Rafael. Derecho del Trabajo. Ed. "El Ateneo" 2a. Ed. 8a. Reimpresión 1984. Buenos Aires P-217
 - (33).- Citado por De Ferrari, Francisco. Derecho Del Trabajo. Vol. II P-252-255. Buenos Aires. Ediciones Depalma 1970.

Según este criterio quien de un modo accidental presta un servicio, no debería ser considerado trabajador; sin embargo, hay muchos autores que entienden a la profesionalidad como el citado autor un elemento esencial, es decir que la actividad se desarrolla en forma continua y estable, y no depender de una circunstancia fortuita.

C).- DIFERENTES DENOMINACIONES DE TRABAJADOR.

Evidentemente dentro de esta situación de la aceptación de trabajador, cabe mencionar las distintas denominaciones que existen, que si bien es cierto como afirma Guillermo Cabanellas (34) se diferencian en la práctica más que por la naturaleza jurídica del concepto de trabajador que por la ocupación o naturaleza del trabajo.

Tenemos por ejemplo: Al asalariado: jornalero: operario: empleado, pero sostiene con razón, que no son sinónimos puesto que trabajador como sujeto de una relación obrero patronal no es necesariamente un jornalero o u operario o un obrero o un empleado., sino que distingue como:

(34).- Cabanellas de Torres, Guillermo, Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen I, Página 258, Buenos Aires.

Empleado : Aquél que presta un servicio predominantemente intelectual y obrero aquél en el que prevalece la energía muscular, para él como sujeto del contrato de trabajo, es el que realiza una tarea por cuenta de otro.

Asalariado: Es un trabajador que sin especialidad fija, percibe un salario mediante una relación de trabajo, sin que esta denominación de asalariado referida a la denominación del pago que se le hace, cambie la condición de trabajador, aún cuando históricamente el origen proviene porque su pago se hacía en especie, en sal, situación histórica que no modifica en la actualidad, el origen de la denominación, puesto que está referida al salario.

Jornalero: Es una persona que pone su fuerza de trabajo al servicio del patrón, denominación que tiene su origen en el pago pues el jornal comprendía el monto de la paga que se determinaba cual cantidad por la realización de una faena determinada, denominada jornada, que había que realizar para que el patrón pagara la cantidad que emprendía el trabajo realizado o jornal, tareas y faenas que regularmente se hacían en el campo, en trabajos rústicos ya de siembra, de un barbecho, de pizca o de recolección.

Operario y Obrero : tiene también su origen en la naturaleza del trabajo. Se denomina operario al obrero especializado, al que opera, ya una máquina, ya un mecanismo especializado dentro de la empresa, sin que ello modifique el concepto básico de trabajador es decir a la persona que trabaja en un oficio u obra de mano.

Empleado : Denominación que ha cobrado carta de ciudadanía, para especificar no solo al que depende de un empleo sino a su forma de trabajo, que es generalmente de tipo intelectual; afirmando " Que es quien presta un servicio de predominantemente esfuerzo intelectual " ; como cuando se preste un servicio en una oficina o dependencia gubernativa, dentro de la burocracia administrativa, en tales condiciones el empleado es un trabajador que realiza una actividad, en la que interviene el aspecto intelectual y no pocas veces la labor de atender en representación del patrón a los clientes o solicitantes de un servicio (35).

D).- CONCEPTO LEGAL.

Dentro del concepto jurídico-social de trabajador que la

(35).- Idem. Página 527 - 543 Contrato de Trabajo. Tomo I.

ley laboral recoge para definirlo como sujeto de derechos y obligaciones y núcleo de la legislación específica que norma sus actividades con el patrón y que podemos caracterizar como francamente favorable o protectora del mismo, debemos decir que prevalece el mismo criterio económico que establece toda la ley laboral. Para el efecto del artículo 80. señala lo siguiente:

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

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

Esta definición precisa que trabajador, es una persona, física, agregando que es la que presta a otra física o moral un trabajo personal. Hata aquí nos prece una definición, correcta, pero se descompone por completo al hacer diferencia al concepto de "subordinación " que nada tiene que hacer en nuestra ley, ya que carece de fundamento jurídico. Creemos que sería perfecta, si el legislador cambiara el concepto de subordinación por el de

remuneración, como la definición que propone el maestro Trueba Urbina, en su teoría integral.

Los maestros Alberto y Jorge Trueba, al comentar el citado artículo 80. sostienen que : combaten la disposición señalandola de "repugnante", porque discrepa del espíritu de la Constitución de 17, especialmente en su mensaje, pues conforme a la exposición de motivos del artículo 123, se estableció con claridad que las relaciones serían igualitarias agregando que si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que empresar, que ese trabajo deba ser subordinado, que el concepto de subordinación, ya no caracteriza al contrato de trabajo evolucionado y que solamente constituye un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones; resabio del contrato de trabajo, del derecho civil y las locatios en tanto que el patrón era el amo y que el concepto de subordinación se inspira en el código civil de 1871, en el artículo 2578. (36).

(36).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
Ley Federal del Trabajo. Comentarios,
Prontuarios, Jurisprudencia y Bibliografía.
Editorial Porrúa. 54a. Edición Actualizada. 1986.
páginas 26 y 27

NUESTRA OPINION.

Aceptamos la definición de trabajador como: " todo ser humano (hombre o mujer) que a cambio de un salario presta un servicio personal subordinado, es decir, que realiza una actividad siguiendo las órdenes y dirección de otra persona, la cual le indica el trabajo que debe realizar y el momento y la forma de hacerlo ".

Una persona que realiza su trabajo en estas condiciones se considera trabajador, independientemente del tipo de trabajo que realice o de los conocimientos que necesite para desempeñarlo (37)

Para la ley, no son trabajadores las personas que realizan su trabajo en forma independiente, como por ejemplo, un carpintero o mecánico que trabajen en un taller de su propiedad, un comerciante o cualquiera otra persona que trabaje por su cuenta.

En términos generales, toda persona que haya cumplido los 14 años de edad puede ser trabajador, cualquiera que

(37).- Artículo 8o., Ley Federal del Trabajo.

sea su sexo, nacionalidad, estado civil o religión, pero la Ley establece algunas limitaciones respecto a los extranjeros, a las mujeres embarazadas y los menores de 16 años (38)

3.- CONCEPTO DE PATRON.

A).- CONCEPTO ETIMOLOGICO.

" Proviene del latín patronus, forma aumentativa de pater, acusativo, de pater, padre. Y que designa en castellano al titular de un derecho o cargo del patronato: éste es, derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos. El patrono es defensor, protector, amparador, como neologismo, aunque ya prolijado por la academia española, esta palabra se utiliza como dueño de una fábrica o taller, respecto a los empleados ". (39)

Para Sidaqui (40), la voz patrón en su etimología está llena de sentido humano: pues trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solícitas del afecto y del trabajo cordial del padre.

(38).- Artículo 50. Constitucional.

(39).- Obra Citada. Cabanellas de Torres. Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo I. página 507

(40).- Sidaqui. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. página 149. 1946

Palomar de Miguel, lo define como: " De patrono, portector, defensor. Que tiene cargo de patronato ", (41)

Guillermo Cabanellas, sostiene y coincidimos con él que "con el tiempo esta tradición histórica ha sufrido una transformación tal, que lleva a denotar una posición clasista, entre dos términos antagónicos: de una parte, el señor absoluto y dueño sin límites de la empresa; y de la otra, el trabajador sometido al imperium de aquél ". (42)

B.- CONCEPTO DOCTRINARIO.

a.- Guillermo Cabanellas.- Prefiere utilizar indistintamente los términos de patrón, y de empresario, para designar a la persona empleada el trabajo ajena, con fines de lucro, ésto es, a quien es acreedor de la obligación de hacer en el contrato, sosteniendo así que reviste la calidad de patrono; "toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia, por contrato de trabajo, presta sus servicios". (43)

b.- Mario L. Deveali.- Para este tratadista, patrón es

(41).- Obra citada. página 990 -991

(42).- Obra Citada. Cabanellas de Torres. Guillermo Contrato de Trabajo. Tomo I. Página 509.

(43).- Obra citada. Cabanellas de Torres. Guillermo Contrato de Trabajo. Tomo I. Página 509.

" el que paga el precio o concurre con el capital por oposición a la otra parte". (44) Empleador o patrono, es el que dirige, vigila y contraola la faena. como ya se ha referido, supra-dirección y subordinación, son los dos polos opuesto de la subordinación jurídica.

c.- Nésto de Buen.- Para él, patrón es " quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución ". (45)

d.- Gide.- A nuestro juicio y con mucho acierto expresa, que se designa con el nombre de patrono, mejor dicho de empresario " A quien disponiendo de un instrumento de producción (tierra o capital), demasiado considerable para poderlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo, mediante el obrero asalariado". (46)

e.- Juan D. Pozzo.- " El empleador o patrón o empresario es el que puede dirigir la actividad laborar de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio

(44).- Deveali L. Mario. Tratado de Derecho de Trabajo. Tomo I página 631.

(45).- De Buen Lozano. Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 3a. Edición. 1979. Tomo I. página 542.

(46).- Citado por cabanellas de Torres. Guillermo Contrato de Trabajo. Tomo I, página 511

y mediante retribución. Definición que hace suya, como podemos apreciar Néstor de Buen, quien conforme a sus propias palabras, manifiesta que la considera acertada, haciendo la observación de que cambie el término de dependencia, por otro que exprese la idea de subordinación, pero sin aclarar cuál es el término ". (47)

f.- Sánchez Alvarado.- " Es la persona física o jurídica colectiva moral, que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada ". (48)

Esta definición es criticable, como hemos sostenido anteriormente ya que cualquier servicio requiere necesariamente de la mezcla de los dos esfuerzos : material e intelectual, y algo todavía más importante a nuestro juicio, es que el mencionado autor se olvida por completo de la remuneración, que desde nuestro punto de vista es un elemento esencial de la definición de patrón.

g.- Alberto Trueba Urbina. Para el ilustre maestro, patrón " es toda persona física o moral que utiliza los servicios.

(47).- Citado por Néstor de Buen. Obra Citada. Tomo I.
página 452.

(48).- Ibíden, página 452.

de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado a la costumbre, y en todo caso, con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajo, frente a su explotador ". (49)

C.- DIFERENTES DEONOMINACIONES.

A este respecto, ha sido muy amplia la terminología empleada, pudiéndose citar como sinónimo las voces patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo; empresario; acreedor de trabajo, el neologismo empleador, como un resabio del galicismo derivado de emplear, correlativo de empleado. En el término locatorio, esta última expresión es tradicional que viene del derecho romano (50)

D.- CONCEPTO LEGAL.

La Ley Federal del Trabajo Vigent, define al patrón en su artículo 10, primera parte como:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los

(49).- Trueba Urbina. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa. 2a. Edición Actualizada 1972. Página 269

(50).- Ob. cit. Cabanellas de Torres Guillermo. Contrato de Trabajo. página 508, Ver También Néstor de Buen L. Ob. cit. Tomo I página 550, y Mario Deveali Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I página 631.

servicios de uno o varios trabajadores".

Esta definición es aceptable, porque, cuando habla de que "utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", queda implícita la condición de persona física, para revestir el carácter de trabajador, conforme lo establece la propia ley, al definirla en su artículo 8o.. Unicamente aclaramos que preferimos el término persona - jurídico colectiva, por considerarlo más técnico que el de persona moral.

E.- NUESTRA OPINION

Como se ha manifestado anteriormente, aceptamos como buena la definición que da la actual Ley Federal del Trabajo en vigencia, con la salvedad de que prefeimos el término persona - jurídico - colectiva, a la de persona moral, por la razón anteriormente expuesta, quedando la definición de la siguiente forma:

" Patrón es la persona física o jurídico - colectiva que contrata los servicios de uno o varios trabajadores ".

Pero consideramos que puede ser definido el patrón como la persona física o jurídica - colectiva, que utiliza los

servicios (fuerza de trabajo o actividad humano), de una o varias personas físicas, mediante una remuneración.

4.- CONCEPTO DE LA EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

A.- ANTECEDENTES

Los antecedentes más remotos de la empresa con algunas de las características de la época actual, los podemos encontrar en las manufacturas reales, que aparecieron en Francia, en las postrimerías del régimen monárquico, creada por iniciativa oficial, cuyo objeto fue ayudar a las operaciones y promover la industria.

Fue hasta la época capitalista, donde adquirió fisonomía propia, asociéndola el maestro De la Cueva (5), con tres etapas diferentes, según la evolución de la humanidad.

La primera etapa es un capitalismo liberal donde el empresario hacía su voluntad como dueño y soberano de la empresa, esta era la época del "laissez - faire ; laissez passer,

(5),- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 10a. Edición 1985
página 164 y ss.

La segunda etapa, era un régimen constitucional " con la lucha del proletariado para que se le reconociera como un instrumento de la producción, para distribuir el poder del empresario e igualar las fuerzas de trabajo y capital, corresponde por igual a estos dos elementos ".
(52)

La tercera etapa, es de participación estatal, es decir que el Estado interviene para dirigir la economía.

El abogado Néstor de Buen, agrega una cuarta etapa, refiriéndose a los países socialistas " donde subsiste el concepto de empresa, pero la propiedad de los medios de producción pertenecen exclusivamente al Estado ":
(53)

La empresa nació en la vida económica como consecuencia de la evolución industrial y que el derecho se ve precisado a

(52).- De la Cueva, Mario. Nuevo Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 10a. Edición 1985. página 163 - 166

(53).- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 3a. Edición. 1979. página 461

definir y a reglamentar. Ocupándose de ella primeramente el derecho mercantil, ya que la empresa fue considerada en un principio, como un acto de comercio, dentro de la enumeración propuesta por el Código de Napoleón, constituyen " la idea central o la piedra angular de ese derecho ". (54)

En la actualidad, el concepto de empresa ha ido evolucionando desde la consideración objetiva del Código Napoleón posteriormente la concepción subjetiva del Código Italiano, que sostuvo que la empresa estaba constituida primordialmente, por la actividad del empresario, destinada a crear una comunidad de trabajo, bajo su dirección y a organizar una comunidad de cosas condensadas en una unidad ". (55) Hasta que apareció la teoría de la empresa en el derecho contemporáneo donde ya no se consideraba " como un mero patrimonio o conjunto de medios instrumentales, ni negocio n volumen de clientes, sino una comunidad de trabajo ". (56) Y la concepción amplia de Brassi, quien consideraba a la empresa como " una comunidad de intereses, de esfuerzos, de ansias y de esperanzas ". (57)

(54).- Barrera Graf, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil Editorial Porrúa. página 175

(55).- Idem, página 175.

(56).- Krotoschin Ernesto. citado por De Ferrari, Francisco obra citada. página 33. volumen IV. 1970

(57).- Citado por Barrera Graf. Jorge. Obra citada. página 174

Para el derecho es de interés simultáneo para varias disciplinas, como por ejemplo : el derecho tributario, y para el derecho laboral, del cual nos ocupamos, que reconoce su importancia para la regulación de las relaciones obrero - patronales.

B.- CONCEPTO ETIMOLOGICO.

La palabra empresa, proviene del latín IN- PREHENZA, con el significado directo de toma o conquista, representa una acción esforzada y conjunta. Con significado más definido de acción conjunta es toda la asociación industrial o de otra índole creada para realizar obras materiales, negocios y proyectos de importancia, participando en común en riesgo y gastos y también en ventaja y utilidades. (58)

Empresa, del latín in-prehensa, cogida, tomada. Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia. (59)

Establecimiento.- Debe establecer. Fundación,

(58).- Alcalá Zamora y Cabanellas Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta. Tomo II página 498.

(59).- Obra citada. Palomar de Miguel. página 504

institución creación de un centro o local para desarrollar una actividad. (60)

C.- CONCEPTO DOCTRINARIO.

1.- El Maestro Mario de la Cueva nos dice que " La Empresa, es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y el genio del empresarios ". (61) Es decir, es la organización de dos factores de la producción : capital y trabajo para la realización de los efectos económicos ". (62)

2.- Barrera Graf.- " La organización de una actividad, económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado ". (63)

3.- Borrel Navarro.- " Es el organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos.

(60).- Obra Citada. Palomar de Miguel. página 167.

(61).- Obra Citada. página 429

(62).- Obra Citada. página 429

(63).- Barrera Graf, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Editorial Porrúa. 1957. página 175.

producción, cuando tienden a satisfacer el consumo a cambio de una ganancia, y puede ser manejado por una persona física, o moral ". (64)

4.- Muñoz Ramón.- " Unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios ". (65)sujeto,

5.- José Dévalos.- " La empresa tiene el capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destiñ ". (66)

6.- Baltasar Cavazos.- " Es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada ". (67)

(64).- Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derechos Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. 1a. Edición 1989. página 67.

(65).- Obra citada. página 104.

(66).- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa 1a. Edición 1983. página 68

(67).- Cavazos Flores, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral 5a. edición. Editorial Trillas 1986. página 86

7.- Paul Durand.- " Empresa es la unidad económica de producción ". El establecimiento es la unidad técnica de producción, es decir el establecimiento es la reunión de varias personas , que trabajan juntas, de manera permanente en un lugar determinado y bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social ". (68)

8.- Kueck Nipperdey.- " Empresa, es la unidad de los elementos personales, materiales o intelectuales, destinados a regularizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario. (69)

9.- Francisco de Ferrari.- " La noción de establecimiento debió ser en realidad la materia principal de las observaciones de nuestra disciplina, porque es ahí donde se presta el servicio, y donde se produce el fenómeno de la subordinación ". (70)

D.- DIFERENCIA ENTRE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

La empresa se considera por todas las ramas del derecho.

- (68).- Citado por Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo E-M página III
(69).- Citado por De la Cueva, Mario. Obra citada. página 167
(70).- Obra Citada. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Ediciones de palma 1979 Tomo IV, Buenos Aires, 2a. Edición actualizada, página 38.

especialmente por el derecho mercantil, En cambio, el establecimiento, es de primordial importancia para el derecho laboral: la empresa, es un organismo económico, es decir, obedece a un fin económico, el establecimiento obedece a un elemento técnico, pero la diferencia esencial entre empresa y establecimiento es que aquélla puede existir sin éste, al respecto Carnelutti, expresó que la empresa es permanente, mientras que el establecimiento es nada más una de sus posibilidades o situaciones ". (71)

E.- ELEMENTOS DE LA EMPRESA.

El Maestro Néstor de Buen, hace el estudio correspondiente dividiendo a los elementos de la empresa, en esenciales y accidentales.

Dentro del primer grupo se encuentran en primer término, el elemento subjetivo, integrado por dos clases : la trabajadora y la patronal, vinculados por una relación en la que habrá de destacar el subordinado.

(71).- Citado por De Ferrari, Francisco. Obra citada.
página 39.

En segundo término está el elemento objetivo integrado por el capital, la fuerza de trabajo, la organización y la dirección que es el poder de mando y un deber de obediencia. En el tercer grupo están los elementos teleológicos, que es el fin común que se persigue.

Dentro de los elementos accidentales, los señala como aquellos que no permiten presumir su existencia aunque sea solo iuris tantum, como son los de un domicilio común y una razón social. (72)

F.- CONCEPTO LEGAL.

El artículo 123 Constitucional se refiere a la empresa, en las fracciones IX, XII, y XIII del apartado " A ".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, sin definirla hacia mención a ella (empresa), presumiendo su existencia en los artículos 233 de Título IV de los sindicatos.

Al establecimiento se refería el artículo 46 de la

(72).- Obra Citada. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa
3a. Edición 1979 Tomo I página 469 - 471.

ley en el capítulo II del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley de 1970, define a la empresa y al establecimiento en el artículo 16, que a continuación transcribimos:

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 o agencia, u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Al respecto los eminentes maestros Alberto y Jorge Trueba, en sus comentarios a la ley opinan:

" La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. El empresario, ya no puede decir, parafraseando 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 ". (73)

(73).- Trueba, Urbina, Alberto y Trueba Urbina, Jorge.
Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. 54a.
Edición. 1986

G.- NUESTRA OPINION.

La empresa, es uno de los sujetos de la relación contractual, y las diferencias con el establecimiento carecen de trascendencia y de importancia práctica, pues la responsabilidad contractual, recae siempre sobre la unidad económica, que es una persona jurídica-colectiva o persona física moral, propietario de la unidad quien será siempre el sujeto responsable del contrato de trabajo. Considerando siempre a la empresa como lo principal y a los establecimientos como lo accesorio.

5.- CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL.

1.- CONCEPTO ETIMOLOGICO

Substituir.- Del latín, substituto. tui-tutum (sub, statuo) poner en lugar de (aliquem alicui o pro aliquo o inlocum alicuius) poner a uno en lugar de otro, substituir a éste último por aquél. (74)

Sustituto.- (del I. substitutu) irreg. de sustituir.

(74).- Obra citada. García, Diego Vicente. Diccionario.

Persona que hace las veces de otra en empleo o servicio. Heredero o legatario designado para cuando falta la sucesión del nombrado con prioridad a él, o para suplir con causa legítima el nombramiento. (75)

Para el mastro De la Cueva el concepto de sustitución patronal es : " La transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, substituto le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presente, y futuros derivados y que deriven de la relaciones de trabajo. " (76)

La opinión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación " De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la sustitución patronal se produce no sólo cuando se ha transferido la totalidad de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento con el ánimo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario, sino que también opera la sustitución patronal cuando

(75).- Diccionario Enciclopédico . Lexis 22, Tomo 20.
página 5577. 1976. Espala, Bibliografía.

(76).- Obra Citada. De la Cueva, Mario. página 229,
Tomo 1.

se transmite sólo una parte de los bienes de la entidad económica jurídica, con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado por el patrón original.

2.- CONCEPTO DOCTRINARIO.

La doctrina Alemana y las legislaciones Italiana y Española, se ocupan del problema, pero los principios que rigen en esos países en materia de despido quitan una gran importancia a la teoría de la substitución patronal. La doctrina de los demás países se remite a las reglas sobre cesión de deuda. (77)

En la Carta de Trabajo Italiana, la disposición XVIII determinaba: " En las empresas de trabajo continuo, el traspaso del establecimiento no resuelve el contrato de trabajo y el personal adscrito al mismo conserva sus derechos respecto del mismo titular ": (78)

De tal disposición resulta que, en el caso de cesión o

-
- (77).- Obra Citada. De la Cueva, Mario. página 642
Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. Edición. Edición
Porrúa 1943. Revisada y puesta al día con la
Doctrina y la Jurisprudencia. México.
- (78).- Citado por Pozzo, D. Juan. Derecho del Trabajo
Editorial Soc. anón. Editores tomo II 1948. P-370

transformación del establecimiento los derechos del empleado, no sufren ninguna alteración y las partes que contratan la esión deben no sólo preocuparse de la situación de todos sus empleados, despidiéndolos con el pago de las indemnizaciones correspondientes, asumiendo la nueva administración la continuación de los contratos de trabajo, celebrados por la Administración anterior.

El artículo 58 del libro del Trabajo del nuevo Código Civil Italiano declara que " En caso de transferencia de las empresas, si el enajenante no ha comunicado el despido en tiempo útil, el contrato de trabajo continúa con el adquirente y el prestador de trabajo conserva los derechos derivados de la antigüedad alcanzada antes de la transferencia. " (79)

En el derecho francés, las dudas suscitadas sobre el alcance de la transferencia de establecimiento con respecto a los contratos de trabajo, por falta de un texto legal, han terminado por la ley del 19 de julio de 1928, que se agregó en el artículo 23 del Código de Trabajo, Libro I, donde trata de la cesación del contrato de duración indeterminada, las siguiente disposición :

(79).- Idem. página 371 - 372.

" Si sobreviene una modificación de la situación jurídica del empleador, sea por sucesión, venta, fusión, transformación del fondo, constitución de sociedad, todos los contratos de trabajo al día de la modificación subsisten entre el nuevo empresario y el personal de la empresa. " (80)

La doctrina Alemana, estudió el asunto a través de la disposición del artículo 613 del Código Civil, que establecía:

" El trabajador en caso de duda, está obligado a prestar personalmente el servicio. El derecho a exigir la prestación del servicio, en caso de duda, no es transmisible.

La doctrina Alemana ha sostenido que no es posible que el nuevo patrono pueda exigir el cumplimiento de los contratos de trabajo, La transferencia del establecimiento trae por consecuencia la cesación de los contratos, a menos que los empleados acepten su continuación, aceptación que puede ser tácita y que puede deducirse si continúan en la empresa. Por consiguiente, sostiene Walter Kaskel, que el cedente deberá o bien indemnizar a los empleados, como si se tratase

(80).- Obra Citada. Pozzo, D. Juan. Derecho del trabajo. Edir. Soc. anón. Editores. Tomo II 1948. Buenos Aires. Página 372. 1a. edición.

de un despido o bien continuar con la empresa hasta que se cumpla el plazo del preaviso legal en los casos de despido. Otra situación estudiada por la doctrina alemana es la que se refiere a la transmisión de los créditos que tengan los empleados en el momento de la transferencia contra el empleador, cuestión resulta de acuerdo al derecho común alemán, que admite la acción de deudas.

Molitor, en su Proyecto de Ley sobre contrato de Trabajo, trae el siguiente artículo, que contempla el problema de la transferencia:

" En el caso de enajenación de una empresa, o cuando por cualquier circunstancia se inviste como empresario un tercero, el adquirente en el caso de duda, tiene derecho a exigir de los trabajadores la prestación del servicio. con el derecho a exigir la prestación de los servicios se transmiten también al adquirente las obligaciones derivadas del contrato a cargo del patrono sustituido. Este responde solidariamente con el nuevo adquirente hasta el momento en que hubiera podido dar pr terminado los contratos de Trabajo ".

El artículo 79 de la Ley Española sobre contrato de trabajo establece que :

" No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en las deudas y obligaciones del anterior ". (81)

La Consolidación de las Leyes de Trabajo del Brasil, establece en el artículo 448:

" La transformación en la propiedad o en la naturaleza jurídica de la empresa no afectará los contratos de trabajo de los respectivos empleados ".

Y en la Constitución del Brasil, el artículo 137 inciso q: en el mismo sentido, dice:

" En las empresas de trabajo continuo el cambio de propietario no rescinde el contrato de trabajo, conservando los empleados para con el nuevo empleador, los derechos que tenían con relación al antiguo ":

(81).- Ibidem. página 373.

La doctrina Brasileña acepta este principio. Orlando Gómez, lo apoya en argumentos idénticos a los que más atrás anotamos: " El empleado (diga) trabaja para el establecimiento, no para su propietario. En las relaciones originarias del contrato de trabajo, el empleador no es considerado como una entidad individualizada. La conveniencia social de proteger más eficientemente al empleado, determinó la despersonalización del empleador. De este postulado se deriva, como consecuencia lógica, el principio según el cual la sustitución de un empleador por otro no afecta al contrato de trabajo vigente al tiempo en que se efectúa. siendo así, la sucesión en la empresa no altera el derecho de estabilidad. De este modo el nuevo propietario de un establecimiento, que encuentra empleados estabilizados, no puede rechazarlos, bajo pretexto de que la estabilidad no fue adquirida a su servicio. Tampoco puede ser despedido el empleado que adquiere la estabilidad cuando el establecimiento ya cambió de propietario, sólo por que en la gestión de éste no trabajó el número de años necesarios para hacerse efectivo " . (82)

(82).- Ibidem. página 375.

En la aplicación de la Ley ha resultado el ministerio del Trabajo:

" 1.- Mientras el servicios no cesa, subsiste el contrato de trabajo;

2.- El conjunto de factores objetivos que aseguran la existencia del establecimiento, constituye el servicio arriba referido;

3.- La insignia, la sede y la dirección de los negocios puede ser sustituidos sin que se alteren fundamentalmente los contratos de trabajo;

4.- La vinculación de la relación de empleo no subsiste sino en los casos de sucesión en el sentido clásico, puesto que el concepto tradicional de sucesión favorecía el fraude a la Ley.

Aunque no existaz vinculación jurídica entre los empleados que se sustituyen, si las condiciones objetivas consubstanciadas en la identidad de los fines de la empresa se manifiestan, el derecho del trabajador al empleado deber ser asegurado por que hubo sucesión

económica ". (83)

En Argentina, la Ley II729, establece en la reforma del artículo 157 del Código de Comercio, inciso 4o.:

" Cuando se produzca la cesión o cambio de firma, o cuando la precedente no haya dado aviso previo en los plazos ya enunciados y en los casos de suspensión de tareas o rebaja injustificada de las retribuciones pasarán a la nueva firma las obligaciones que se establecen en este artículo y los dos anteriores ".

Es útil transcribir algunas de las disposiciones de la Ley 11.867, antes citada relativa a la transmisión de establecimientos comerciales e industriales. así el artículo 2o. señala:

" Toda transmisión por venta o cualquier otro título oneroso o gratuito de un establecimiento comercial o industrial, bien se trate de enajenación directa y privada, o en público remate, sólo podrá efectuarse

(83).- Ibidem. Obra citada. Pozzo, D. Juan Derecho del Trabajo Ediar, Soc. Anón, Editores. Tomo II. 1948 Buenos Aires. página 375, 1a. Edición.

válidamente en relación a terceros previo anuncio durante cinco días en el Boletín Oficial de la Capital Federal o provincia respectiva y en uno más diarios o periódicos del lugar en que funciona el establecimiento, debiendo indicarse la clase y ubicación del negocio, nombre y domicilio del vendedor y del comprador y, en el caso que interviniesen el del rematador y el del escribano con cuya actuación se realizase el acto ", (84)

6.- SUBSTITUCION TOTAL O PARCIAL.

La cesión a que se refiere nuestro artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente, implica la transmisión de la empresa, como unidad económica jurídica en forma total o parcial; según la extensión, éste abarcará a la totalidad de los empleados o solamente a aquéllos afectados por la transmisión. Esta doctrina aparece claramente expuesta en un fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece:

" Para que exista sustitución de patrono es requisito indispensable que una negociación considerada como unidad jurídica económica se transmita de una persona a

(84).- Ibidem. página 376. Obra Citada, Pozzo, D. Juan. Derecho del Trabajo. Ediar. Soc. Anón. Editores Tomo II. Buenos Aires, 1948.

otra en forma tal que el patrimonio como unidad o parte del mismo que a su vez, constituye una unidad de la misma naturaleza económica jurídica, pase a ser el patrimonio, o parte del patrimonio de otra persona, o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica, como tal pase a una nueva persona, puesto que la sustitución del patrono no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro y la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente el primero en que las relaciones de trabajo permanecen intactas, como si no se hubiese efectuado la transmisión, en atención a que en ésta no son parte los trabajadores y consiguientemente, no pueden afectarse sus derechos y, el segundo en que el mismo patrón responde en los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes en favor de los trabajadores, lo que a su vez, no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de la necesidad de garantizar los salarios de los obreros. Cuando existe una transmisión total, es decir cuando la unidad económica empresa pasa a ser propiedad de un nuevo patrono, no existe ninguna dificultad en la aplicación del artículo 35, pero el problema surge cuando una negociación vende parte de su maquinaria, útiles o enseres, o traspasa a alguna persona de sus sucursales o dependencias que conjuntamente constituían la primera unidad económica ". (85)

(85).- Ibidem. Obra citada. página 379.

Para el caso de venta de maquinaria, etcétera, la Corte estima con razón, que no se produce la sustitución de patrono por que ello haría imposible la venta de productos. Pero si la venta abarca una de las sucursales entonces produce el efecto de hacer al adquirente patrono sustituto y responsable, con relación a los trabajadores cuyos servicios se encuentran ligados precisamente a la sucursal o dependencia vendida, puesto que por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrono y, por otra es éste quien en el futuro va a cubrirle su salario y cumplir las obligaciones que los patronos tienen con relación a los trabajadores.

Nuestros tribunales han decidido que para que tenga lugar la sustitución patronal, contemplada en el artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, es menester que nadie el traspaso del fondo de comercio; el nuevo patrón debe recibir todos los derechos y las obligaciones que integran el patrimonio de la precedente. No existe transferencia o sustitución patronal en el sentido del precepto citado, si el patrón sustituto no se hizo cargo del activo y pasivo de la sociedad extinguida, siendo distintos los socios de una y otra, no importando que ambas entidades hayan funcionado en el mismo local y usando la misma enseña.

Se ha declarado, en cambio, que las obligaciones pasan a la firma sucesora, aún cuando ésta no se haya hecho cargo del activo y pasivo de la anterior, habiéndose limitado a alquilar el local y las instalaciones de la misma, con el que viene a aceptar que la locación también importa la cesión del establecimiento.

Por el contrario, no existe cesión cuando se ha vendido algunos elementos de la empresa; por consiguiente, la empresa de transporte que ha vendido uno de sus varios automóviles, no puede imponer al chofer que prestaba servicio en el mismo que pase a trabajar con el comprador, ni tampoco existe cesión cuando se vende solamente las máquinas e instalaciones de un negocio.

7.- RELACION DE TRABAJO.

A.- CONCEPTO ETIMOLOGICO

El vocablo relación, proviene de la voz latina " relativo " que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas, significando relación de trabajo, la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio y la persona a quien, como

patron, se presta dicho servicio ". (86)

La palabra relación, indica tanto la correspondencia de una cosa con otra, como el vínculo o comunicación entre dos o más personas, pero que su uso en derecho, equivale a conexión indispensable que existe entre quien presta un servicio y el servicio prestado en forma de esa forma en todo contrato de trabajo se produce como consecuencia natural, una relación de trabajo que constituye también el objeto del convenio " . (87)

Cabe distinguir por lo anteriormente expresado, entre contrato de trabajo, que es el acuerdo de voluntades y relación de trabajo, que es el efecto del contrato o conexión que surge de su ejecución.

Para el maestro Mario de la Cueva, la relación de trabajo es " una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación

(86).- Obra Citada. Cabanellas de Torres, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen I, página 119, Buenos Aires, Editorial Eliaستا.

(87).- Idem. página 185

de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y sus normas supletorias ". (88)

B.- FORMA DE ADQUIRIR LA CALIDAD DE TRABAJADOR O PATRON.

Se adquiere la calidad de trabajador o de patrón mediante lo que se llama Relación de Trabajo. Esta relación consiste en el hecho de que una persona preste a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Establecida esta relación nace para el trabajador y el patrón los derechos y obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

Generalmente la relación de trabajo tiene su origen en el contrato de trabajo, o sea en el acuerdo mediante el cual, el trabajador se obliga a presta al patrón un trabajo personal subordinado y el patrón se obliga a su ver a pagar el salario (art. 20 de la Ley Federal del Trabajo).

(88).- Obra Citada. De la cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 1972. 1a. Edición. página 114, 117 y 118

Este acuerdo puede ser verbal o por escrito, con el patrón personalmente o con un intermediario o representante; pero si no hubo acuerdo, basta ue el patrón se aproveche de los servicios del trabajador para que surja la relación de trabajo y todas las obligaciones propias de su calidad de patrón.

Se tiene que celebrar contrato de trabajo por escrito cuando no exista contrato colectivo en la empresa.

La intención de la Ley es que el trabajador quede protegido en sus derechos, por lo cual exige que el contrato de trabajo sea por escrito, pero en caso que haya sido verbal o que no se haya celebrado en ninguna forma, le atribuye al patrón la falta de contrato por escrito. (artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo).

Se puede pactar que la relación de trabajo sea por tiempo determinado, cuando la naturaleza del trabajo que se va a desempeñar así lo requiera. Por ejemplo, algunas empresas tienen mayor demanda de sus productos a fin de año, por lo que se ven obligadas a contratar a mayor personal para aumentar su producción, pero pasada la temporada, la demanda disminuye y ya no requiere de ese personal, por lo que sólo contratarán por tiempo

determinado. Otro motivo por el que se puede pactar un tiempo determinado es cuando se vaya a sustituir temporalmente a un trabajador de planta, cuando éste vaya a tener vacaciones o un permiso, etcétera. (artículo 37).

También se puede pactar que la relación de trabajo dure el tiempo que se lleve la realización de una obra determinada. Este tipo de contrato es frecuente en la industria de la construcción en que se contrata albañiles, yeseros, electricistas peones, etc., sólo por el tiempo que dure la construcción de una obra. (artículo 36).

Pero aún en los casos en que se haya pactado una relación de trabajo para un tiempo determinado, si transcurrido el tiempo que se fijó se sigue realizando en la empresa el mismo trabajo, el trabajador tendrá derecho a pedir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el patrón le de otro contrato por todo el tiempo que subsista la materia del trabajo o que se lo indemnice como si se tratara de un despido injustificado. (artículo 39).

La estabilidad o permanencia en el trabajo está también protegida contra los cambios de propietario de empresa,

por lo que el nuevo propietario está obligado a respetar la relación de trabajo y la antigüedad existente entre anterior patrón y los trabajadores. (artículo 41).

No obstante que es voluntad de la ley que los trabajadores cuenten con un trabajo permanente que les permita satisfacer sus necesidades, la misma ley reconoce que existen situaciones en las que no es posible continuar la relación de trabajo.

Estas situaciones pueden tener su origen en actos de los trabajadores o de los patrones o en causas ajenas a su voluntad; y pueden producir la suspensión temporal de la relación de trabajo o su terminación definitiva.

La suspensión de la relación de trabajo produce el efecto de interrumpir la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrón de pagar el salario, las cuales se reanudarán cuando desaparezca la causa de la suspensión. (artículo 42 L.F.T.) La suspensión puede afectar a un trabajador, a varios o a la totalidad de los trabajadores de una empresa.

La principal causa de suspensión de la relación de trabajo es la imposibilidad del trabajador para prestar

el servicio, ya sean : por enfermedad, por prisión preventiva o arresto; por imposición de una corrección disciplinaria por una falta cometida en el trabajo (esta sanción no puede exceder de una semana y tiene que estar establecida en el Contrato Colectivo o en el Reglamento Interior de Trabajo), (artículo 423 L.F.T.), por el desempeño de alguna comisión sindical o ante algun organismo público, como por ejemplo : ser representante en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Comisión Nacional Mínimos, etc.; o porque no posea la documentación que establecen los reglamentos para poder deempeñar determinado trabajo, éste sería el caso de los choferes quienes deben tener su licencia para manejar, en carreteras federales.

Las causas por las que se pueden suspender temporalmente las relaciones de trabajo en toda la empresa son por ejemplo: la falta de materia prima que se utilice en la elaboración de los productos de la empresa, el exceso de producción, la muerte del patrón, etc. La suspensión colectiva necesita la autorización previa dela Junta de Conciliación y Arbitraje y los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización (Artículo 427 - 432)

Una vez que desaparezca la causa dela suspensión el

trabajador tendrá derecho a volver a su trabajo, pero si el patrón se negare a ocuparlo el trabajador podrá demandar al patrón como si lo hubiera despedido.

Existen tres causas principales por las que terminan las relaciones de trabajo : por el acuerdo del trabajador y patrón por causas ajenas a su voluntad; por la voluntad de una de las partes, ya sea del patrón cuando despide al trabajador, o por voluntad del trabajador cuando se separa del trabajo por culpa del patrón, o cuando se separa por así convenir a sus intereses.

Los efectos que produce la terminación de la relación de trabajo dependerán de la causa que le dio origen.

El patrón no está obligado a pagar indemnización al trabajador cuando la relación de trabajo termina por las siguientes causas : por acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, por el vencimiento del término que se pactó para la duración de la relación de trabajo o por la separación voluntaria del trabajador.

Cuando el trabajador se encuentra incapacitado física o mentalmente para trabajar, el patrón deberá pagarle una

indemnización cuyo monto dependerá de que la incapacidad provenga o no de un accidente o enfermedad profesional. (artículo 53 fracción IV y 54 L.F.T.).

Igualmente debe indemnizar al trabajador cuando por un incendio, inundación, etc., no sea posible que siga funcionando la empresa, y cuando éste se declare en quiebra o ya no sea costeable que siga funcionando.

Como se dijo anteriormente las relaciones de trabajo pueden terminar por voluntad de una sola de las partes, ya sea porque el patrón despidiera al trabajador o porque el trabajador se separa del trabajo por causa del patrón. En estos casos el patrón debe probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el despido fue con base en algunas de las causas que establece el artículo 47 de la Ley de la materia, y si fue el trabajador el que se separó deberá demostrar que el patrón incurrió en algunas de las faltas que establece la Ley como causa de separación. Si el trabajador se retira voluntariamente no tendrá derecho a indemnización.

Si el patrón prueba que despidió al trabajador justificadamente, y tiene obligación de pagarle la indemnización correspondiente o volverle a dar trabajo, según lo que haya escogido al demandarlo.

Igualmente, si el trabajador prueba que se separó por culpa del patrón, éste deberá pagarle la indemnización que le corresponde.

CAPITULO TERCERO

CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA FUSION DE EMPRESAS

- 1.- LA SUBSTITUCION PATRONAL Y EL PRINCIPIO IGUALITARIO
- 2.- EL SENTIDO EXACTO DEL PRINCIPIO IGUALITARIO
- 3.- DIFICULTAD QUE PRESENTA LA NIVELACION DE SALARIOS
- 4.- SOLUCION
- 5.- EL PROBLEMA DE LA COEXISTENCIA DE SINDICATOS
- 6.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA
- 7.- NACIMIENTO Y EXITNCION DE LA SOLIDARIDAD
- 8.- TRATAMIENTO LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA
DEL PATRON SUBSTITUTO.

CAPITULO TERCERO

CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA FUSION DE EMPRESAS

1.- LA SUBSTITUCION PATRONAL Y EL PRINCIPIO IGUALITARIO.

La Substitución patronal, en la práctica laboral mexicana es un fenómeno jurídico frecuente en la vida de las empresa, fuentes o centros de trabajo, en virtud de que las personas consideradas como patronos frente a sus trabajadores son comúnmente titulares de lso bienes afectos a los fines específicos de dichas fuentes de trabajo,al ser esos bienes objetos de comercio, ya se consideren en forma individual o como unidades económico-jurídicas en pleno funcionamiento, son susceptibles de sufrir por causas diversas un cambio en cuanto a la persona o personas que se beneficien de los mismos y responsabilicen de las obligaciones que pueda originar el cuidado y la gestión de dichos bienes.

Tratándose de la integración de varias empresas en una principal, la substitución patronal debe también resolver el problema de cómo llevar a cabo la realización del principio igualitarios Constitucional de " a igual trabajo igual salario " el cual presta dificultades para analizarse en este caso.

Entendemos por fusión, la acción de integrar en una sola o varias negociaciones dedicadas al proceso de producción o distribución de satisfactores. El hecho de unir funcionalmente entidades que existían separadas y que eran distintas, para formar un todo armónico y coherente.

En este caso no se trata solamente de una empresa que al cambiar de patrón continúa desarrollando su actividad bajo la dependencia y dirección de una persona distinta, sino que nos encontramos con que varias empresas desaparecen como tales para ser integrada en otra de mayor potencialidad económica, fusionándose y dando así origen al problema que plantea para el nuevo patrón, la desigualdad de salarios y prestaciones existentes en sendos contratos que regían en las empresas absorbidas, y, por otra parte, a la pluralidad sindical, todo lo cual será objeto de nuestro estudio en el presente capítulo.

En la substitución patronal y el principio igualitario se plantea el siguiente problema: la existencia de una empresa de grandes dimensiones que por circunstancia especiales se encuentra en un momento dada, otorgando prestaciones desiguales a sus trabajadores de acuerdo a los contratos colectivos que tenían celebrados las empresas fusionadas, lo cual resulta contrario al

principio igualitario establecido en nuestra constitución Política. " Para todo trabajo igual debe corresponder salario igual " : (89)

La fusión, según el maestro Mantilla Molina, es " un caso especial de disolución de las sociedades, mediante la cual una sociedad determinada, se extingue por la transmisión total de su patrimonio a otra sociedad preexistente o que se constituye con las aportaciones de dos o más sociedades. En el primer caso, se habla de incorporación de la sociedad que desaparece en la que subsiste, o de absorción de ésta de aquella; en el segundo, de fusión pura de varias sociedades, que se extinguen para crear una nueva ". (90)

La decisión de vieras sociedades con el fin de fusionarse corresponde a ellas mismas y deberá realizarse en la forma y términos que corresponda a su naturaleza, registrando el acuerdo de fusión en el registro público de comercio (91).

- (89).- Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos Asociación Mexicana de Abogados, A.C., 1987. Página 88 Fracción VII, Artículo 123
- (90).- Mantilla Molina L. Roberto. Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, 22a. Edición 1982. Página 44 2.
- (91).- Código de Comercio y Leyes complementarias. Ed. Porrúa 49a. Edición 1987. Página 219 Arts. 222-223.

La Ley establece también que la fusión surtirá efecto tres meses después de haberse inscrito, pero que no obstante tendrá efecto en el momento de la inscripción, si se pactare el pago de todas las deudas de las sociedades que hayan de fusionarse, se constituyere el depósito de su importe en un instituto de crédito, o constare de consentimiento de todos los acreedores. (92)

Ahora bien, en el caso de la fusión de varias empresas en un principal se plantea el siguiente problema; la existencia de una empresa que, por especiales circunstancias se encuentra en un momento dado, otorgando prestaciones salariales desiguales según los distintos contratos colectivos que las empresas fusionadas tenían celebrados con su propio sindicato, lo cual resulta contrario al principio igualitario que exige para trabajos iguales salarios iguales.

En efecto, si cada una de las empresas fusionadas venían funcionando independientemente, habrá forzosamente desigualdad en cuanto a los salarios otorgados por sendos contratos colectivos de trabajo, mismos que tienen la obligación de nivelar el patrón sustituto a fin de ajustarse a las disposiciones legales que rigen la nueva situación laboral, creada a razón de la fusión de las empresas.

(92).- Ibidem, Artículo 224 - 225. Página 219.

En el caso más común de una substitución patronal, se trata sencillamente de una empresa que por cualquier causa, sufre el cambio de patrón, quien debe conservar las cosas tal y como se venían desarrollando, es decir, respetando los contratos colectivos de trabajo existentes en aquella empresa sin afectar en nada las relaciones de trabajo. Sin embargo cuando el patrón substituto lo es por haberse incorporado o fusionado diversas sociedades en otra es entonces cuando se presta el problema que nos ocupa, puesto que la pluralidad de los contratos colectivos de trabajo existentes significarán desigualdad en los salarios prestaciones otorgadas por sendos contratos.

Si atendemos únicamente a lo preceptuado en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente, parecería que en el caso particular las cosas deberían continuar como estaba, es decir continuar la vigencia de cada uno de los contratos colectivos de las empresas fusionadas sin sufrir cambio alguno puesto que la disposición dice literalmente : " La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de las empresa ". La expresión " no afectará ", se entendería en tal caso, con el hecho de no sufrir cambio alguno las relaciones laborales. Sin embargo, pensamos que no ésta la correcta interpretación que debe darse a dicha expresión.

Sobre el particular, el maestro Jesús Castorena manifiesta : " Existen conceptos que no ameritan explicaciones de ninguna especie, entre ellos el término " Afectar ", por el que quiso significar la ley que la substitución no será causa para modificar ni para que concluyan los efectos de los contratos de trabajo. Este punto de vista no ha ofrecido duda de ninguna especie hasta ahora." (93)

Creemos sin embargo, que en el caso que nos ocupa, esta explicación de dicho concepto no es suficientemente clara pues podría pensarse que implica una contradicción al principio igualitario constitucional.

En efecto, el fusionarse varias empresas en una sola surge la necesidad de igualar o nivelar las prestaciones otorgadas por los diversos contratos colectivos de trabajo, según el mandato constitucional, el hacerlo puede pensarse que esta modificación contractual significa " Afecta " los contratos colectivos de trabajo lo cual implicaría contradicción entre el principio igualitario constitucional el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que preceptúa que no deberán " afectarse " las relaciones de trabajo con el cambio de patrón.

(93).- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero 2a. Edición. México 1949. página 225.

En realidad no existe contradicción alguna, sino que es necesaria una correcta interpretación del citado artículo 41 cuya " ratio legis " es, como ya apuntábamos, proteger la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de tal modo que el cambio patronal en una empresa, no puede tomarse como pretexto para recindir libremente las relaciones de trabajo de una negociación en grave perjuicio de los trabajadores : " este artículo tiene razón de ser en la práctica que empleaban muchas empresas para eludir responsabilidades, traspasando sus bienes parcialmente, a efecto de escamotear los derechos de los trabajadores ". (94)

Esto significa que, la frase " no afectará " las relaciones de trabajo de la empresa, debe entenderse en cuanto que no se deberá perjudicar los derechos de los trabajadores por el cambio patronal , sino que las relaciones que los trabajadores mantenían con el antiguo patrón siguen vigentes con el nuevo, el cual responde en lo sucesivo a todas las obligaciones que la ley y el contrato de trabajo le señalan, independientemente de que después tenga que realizar una nivelación de los contratos de los trabajadores, igualándolos con el que otorgue mayores prestaciones.

(94).- Tueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. 1967. página 30.

Que tal es la interpretación que debe darse al artículo 41 de la Ley laboral, es fácil comprenderlo si se toma en cuenta las demás disposiciones de dicha Ley que establecen, también la obligación de nivelar salarios. Así por ejemplo, el artículo 36 señala: " A trabajo igual, desempeñado en puesto y jornada, condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual ". Y en el mismo sentido el artículo 394 indica : " El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento ". Y por último el artículo 56 de la misma Ley estipula : " las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores que las fijadas en esta ley, deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales ".

Siendo así, la obligación del patrón sustituto en este caso será realizar la igualación de los distintos contratos colectivos de trabajo que tenían celebrados las empresas fusionadas por medio de su respectivos sindicatos, para o cual el sindicato mayoritario tendrá acción para reclamarla en la revisión contractual.

1.- EL SENTIDO EXACTO DEL PRINCIPIO IGUALITARIO.

El enunciado de la fracción VII del artículo 123 Constitucional es bastante general, tan sólo establece que para trabajo igual deberá corresponder salario igual, pero no especifica lo que debe entenderse por la expresión " trabajo igual ", lo cual es indispensable aclarar, todo vez que de que exista o no tal igualdad dependerá que proceda la acción para pedir la nivelación de salarios.

Si acudimos al artículo 86 de la Ley invocada, nos encontramos con que él mismo reglamenta y amplía la disposición constitucional aclarando así el alcance y sentido del principio igualitario : " A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual ".

Desde luego, debemos hacer notar que se trata de igualdad de condiciones de trabajo dentro de una misma empresa de tal manera que si por ejemplo, una empresa " A " es igual a otra empresa " B " por dedicarse a la producción de idénticos satisfactores y tiene incluso igual organización y funcionamiento, ello no facultaría a los trabajadores de la empresa " B " para exigir se le nivelaran o igualaran sus salarios con los de la empresa

" A " en el caso de que fueran superiores a los propios, porque la igualdad de salarios es exigible sólo dentro de una misma empresa. Así lo especifica el artículo 394 de la Ley de la Materia : " el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en vigor dentro de la misma empresa " .

Por lo demás, ésto resulta lógico, ya que cada empresa tiene sus propias condiciones de producción y resultados económicos, sin contar con que sería prácticamente imposible establecer igualdad de salario por puesto, jornada y condiciones de eficiencia en empresas distintas, siendo así que con frecuencia es complejo el problema para realizar dicha igualdad en una sola empresa de grandes proporciones.

Así pues, se debe considerar como requisito previo para que exista acción para pedir la nivelación de salarios, que dea dentro de la misma empresa. En tal sentido se han pronunciado específicamente los Tribunales de Trabajo.

1139 NIVELACION DE SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA.

Corresponde al trabajo de la prueba de que se realizan

Las mismas labores en igualdad de condiciones, de cantidad, de calidad, eficiencia y jornada, que aquél de categoría superior, con el que pretende la nivelación.

1747 SALARIOS, NIVELACION DE. CARGA DE LA PRUEBA.

Conforme a los principios generales del derecho, el que deduzca una acción en juicio debe probar los hechos constitutivos de su acción, los hechos en que forma su derecho; por consiguiente, el actor que reclama nivelación de salarios le compete la carga de la prueba en lo referente a que las labores realizadas por él y otro trabajador con quien se compara, son las mismas y corresponden al mismo puesto.

Si una empresa otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese sólo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado, y si el trabajo que aquel desempeña lo hace dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficiencia, respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder, en su retribución, el aumento de la diferencia resultante.

(95).- Jurisprudencia y Tesis sobresalientes. 1974-1975. Actualización IV Laboral. Ed. Mayo 1978. Pág. 577: 875. Sustentadas por la 4a. sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

En razón a lo anterior procede la nivelación de salarios cuando los trabajos que desempeñan unos obreros son exactamente iguales y en la misma empresa.

Volviendo al artículo 86 de la Ley de la materia, mismo que especifica en que consiste la igualdad de trabajo, veíamos que establece como condiciones de paridad tres factores, a saber:

a).- Puesto; b).- Jornada, y c).- Eficiencia.

Por igualdad en el puesto entendemos, que las labores desarrolladas por dos o más personas sean de la misma clase, ésto es, que exista igualdad en cuanto a las funciones que desempeñan en la empresa, por lo cual convendrá dar la misma denominación a labores que requieran para su desempeño igual clase de actividades y conocimientos similares.

Sim embargo, la igualdad de trabajo no es factor suficiente para establecer una equitativa distribución de los salarios en una empresa, habrá que tomar también en cuenta los otros factores enunciados, a saber, jornada y eficiencia.

Por jornada debe entenderse, según la definición que nos

da la Ley Federal de Trabajo, " El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo." (ver artículo 58).

Este concepto es bastante claro, por lo que nos habrá dificultad alguna para establecer la igualdad de trabajo por este concepto; siempre que en un contrato de trabajo se estipule que se va a trabajar durante idénticos lapsos de tiempo, aunque sean diversos los horarios, existirá igualdad de jornada, la cual, por disposición legal nunca podrá exceder de ocho horas. (ver artículo 61).

El tercero y último elemento señalado es la eficiencia. Y por eficiencia en el trabajo entendemos: el grado de empeño que pone un trabajador para de acuerdo con sus conocimientos y aptitudes producir buenos resultados con su trabajo.

Este factor es el más importante de los tres para poder establecer si un trabajador desempeña igual trabajo que otro, podemos incluso considerarlo determinante, toda vez que como con frecuencia sucede, dos o más trabajadores tienen el mismo puesto, igual jornada de trabajo, y sin embargo la eficiencia con que lo desempeñan, y los resultados que obtienen es bien distinto, entendiéndose por eficacia en el trabajo el

mayor o menor grado perfección con que un trabajador realiza su labor produciendo como consecuencia de ello, los resultados correspondientes, es decir, si un trabajador desempeña su trabajo mejor que otro, producirá mejores resultados con su actividad. Ahora bien, ese mayor o menor grado de eficacia en el trabajo puede explicarse por diversas causas : más inteligencia; mayor capacidad de trabajo; mayor empeño y esfuerzo en la labor realizada, más aptitudes: de tal manera que aquí lo importante no es la función desempeñada propiamente ni los conocimientos técnicos que pueda poseer un trabajador. Por que podría pensarse que una persona, por tener un título profesional y amplios conocimientos en determinada materia, merece por ese sólo hecho un sueldo superior a otro que no tiene los mismo conocimientos ni título, ya que puede suceder que éste último, por su experiencia, y la práctica que posee y el afán y cuidado que pone en la realización de su labor, obtenga aún mejor resultados que el que posee título y conocimientos técnicos. Por eso el artículo 86 de la Ley en cita establece: " para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo entendiéndose que para trabajo igual, desempeñando el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual ". (ver artículo 86).

Asimismo, los tribunales de trabajo, al afirmar que la nivelación de salarios es procedente cuando se desarrollan las mismas funciones, señala claramente el concepto de eficacia, tal y como debe entenderse: " La Ley del Trabajo no distingue grados ni conocimientos técnicos, sino capacidades y funciones; por ello, el artículo 86 establece que para fijar el importe del salario, sólo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del trabajo desempeñado entendiéndose que para trabajo igual, realizado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario, por lo que si se encuentra probado que unos trabajadores, al igual que otros que tenían título profesional eran jefes de turno y rolaban por igual en los distintos turnos de la negociación, y que admite que a éstos últimos se les pagaba un sueldo superior, y la única razón para diferenciar el trato dado a uno y otros, es que los demandantes aún no obtenían dicho título atento al principio de que en donde la Ley no distingue tampoco pueden distinguir los particulares, si el único requisito establecido en la legislación laboral, ha sido el de que las personas que pretende su nivelación con quienes por idénticos servicios mejores percepciones, desarrollen las mismas funciones, pero no el mayor o menor grado de conocimientos, sino sólo la capacidad o la calidad de trabajo realizado, es lógico concluir que ni aún dentro del supuesto de que se establezca categorías

para otorgar un superior a los titulares sobre quienes no posean este requisito, si el trabajo desempeñado por los titulares así como por los no titulados en el mismo, a los no titular corresponde recibir igual salario y consecuentemente, su reclamación respecto a lpago de las diferencias que legalmente les corresponden, es del todo ajustada a la Ley " . (96)

Con ésto creemos haber dejado sentado cual es el verdadero sentido que debe darse al principio igualitario constitucional, el cual, como bellamente ha expresado el licenciado Mario de la Cueva, es una conquista nacional, un imperativo constitucional y la expresión más bella del principio de la Revolución Francesa de la igualdad ante la Ley ". (97)

3.- DIFICULTAD QUE PRESENTA LA NIVELACION DE SALARIOS.

Como habíamos apuntado anteriormente, al realizarse la fusión de varias empresas en un principal preexistente, el hecho que se presenta es la existencia de varios contratos colectivos de trabajo de diverso significado económico, mismo

(96).- Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1956 - 1965
Actualización I Laboral. Ediciones Mayo 1968,
Página 380-381

(97).- Obra citada. página 563

que habían sido celebrados con los sindicatos existentes en las empresas fusionadas. Esta desigualdad, como acabamos de ver, es contraria a disposiciones legales concretas. Sin embargo, el patrón sustituto, obligado a dar términos a esa situación de desigualdad, tiene que enfrentarse ante el gran obstáculo que representa el problema económico.

Se trata, en efecto de nivelar los salarios de la totalidad de los trabajadores que pertenecía a distintas empresas que ahora se han fusionado en una. Esta nivelación o igualación de salarios y prestaciones deberá hacerse, desde luego de acuerdo al principio igualitario, tal y como lo hemos visto en apartado anterior. Ahora bien, si existen diferencias notables entre los sueldos de unos y otros y, si son más o menos numerosas las empresas fusionadas, ello implicaría para el patrón sustituto y la empresa un aumento considerable en los gastos de sueldos y prestaciones que tiene que otorgar a sus trabajadores, para lo cual difícilmente puede estar preparada toda vez que la nivelación deberá hacerse de abajo hacia arriba, es decir igualando los sueldos más elevados con los más bajos, para lo cual se tomaría como modelo el contrato colectivo de mayor significación económica.

Más difícil resulta esta operación si se toma en

consideración que el caso que nos ocupa difícilmente se realiza en circunstancias normales; se tratará por lo general de empresas cuya actividad ya no reditúa suficientemente que trabajan quizá con pérdidas y tienen considerables adeudos que no han podido liquidar; para evitar la quiebra, y con ello la terminación de una industria necesaria para el país, con frecuencia el Estado toma a cargo la continuación de su funcionamiento. Tal es el caso, por ejemplo de la nacionalización de una industria; en circunstancias semejantes surge de golpe una empresa de enormes proporciones, que enfrenta problemas económicos muy complejos por su organización por lo cual la nivelación inmediata de los salarios y prestaciones de todos los trabajadores, podría dar al traste con la economía de la empresa.

Esto significa que el problema que se plantea a la empresa, el patrón sustituto, es de tiempo económico por lo que no es posible atender a una solución jurídica sin tomar en cuenta factor tan importante: está de por medio la estabilidad de la misma empresa cuyo funcionamiento normal puede llegar a ser indispensable para el desarrollo de la industria de un país.

4.- SOLUCION

Es evidente que la cuestión jurídica de la nivelación de salarios en el caso de la fusión de empresas que nos ocupa, representa esencialmente un problema exoómico como ya señalabamos. En efecto, para realizar la nivelación de salarios de demanda de Ley, se hace necesario que las condiciones productivas de la empresa hagan visible un aumento considerable en sus gastos por concepto de salarios y prestaciones, sin que ello signifique un sacrificio demasiado gravoso. No obstante en la Ley Laboral no encontramos disposición del principio igualitario. Nos encontramos entonces ante este problema: por una parte el obstáculo tan grande que representa para una empresa de enormes dimensiones realizar la igualación de realizarla por ser no sólo una disposición establecida en la Ley laboral sino también en el propio articulado del 123 constitucional.

La solución a nuestro parecer podría ser la siguiente: sin dejar dereconocer la necesidad de ajustarse a las disposiciones legales que establecen la igualdad de salarios a los trabajadores de unamisma empresa en iguales circunstancias aplazar dicha operación el tiempo suficiente para que la empresa pueda equilibrar su economía de acuerdo a la nueva situación y colocarse

en condiciones más propicias al cumplimiento de lo estipulado por la Ley. De esta manera, se estaría obrando si no de acuerdo a la letra de la Ley, si a su espíritu, puesto que esa solución estaría encaminada verdaderamente, a buscar un equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo. (98). De acuerdo también a la idea expresada en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que claramente señala " "l derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armonica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo ".

De tal manera, que en el caso que nos ocupa aunque ciertamente subsiste por parte de los trabajadores el derecho a que se igualen sus salarios y demás prestaciones contractuales ésto deberá hacerse cuidando de no romper ese equilibrio que debe existir entre los factores capital y trabajo, como señala el legislador. Adí aplazar dicha nivelación sería unamedida prudente y justa, toda vez que si bien la Ley protege de un modo especial al trabajador por ser la parte más débil en las relaciones laborales no por eso deja de

(98).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 123, fracción XVIII.

hacerlo con el capital, el patrón que también necesita se le proporcionen los medios suficientes y favorables para que su industria pueda desarrollarse adecuadamente como conviene a la economía general de un país.

El aplazamiento de la nivelación de salarios que hemos propugnado como solución en este caso, nos parece el modo más adecuado de superar el problema económico que se presenta en la fusión de varias empresas. Ese emplazamiento se haría, desde luego, previo acuerdo y convenio celebrado entre el Sindicato o sindicatos y la empresa, ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuidando así que no sean afectados los derechos de los trabajadores, tal y como lo dispone la Ley. (ver artículo 33 L.F.T.)

Esta resolución, por demás resulta más favorable para el trabajador, si se toma en cuenta que de no acordarse de una manera amistosa por el sindicato y la empresa, se plantearía ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un verdadero conflicto económico, en cuyo caso probado por la empresa que la nivelación de salario; podría acarrear graves perjuicios económicos a la negación, se dictaría el laudo correspondiente que podría acordar la disminución del personal de la empresa o afectar incluso los sueldos

saldrían éstos perjudicados : " La Junta de Conciliación y arbitraje podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada de trabajo, o los salarios, y en general, modificar las condiciones de trabajo en la empresa o el establecimiento a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley el beneficio de los trabajadores ". (ver artículo 919 L. F. T.)

Sobre el particular y aclarando el significado del artículo citado, el Jurista Trueba Urbina, hace el siguiente comentario : " Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso colectivo económico deben dictar un laudo que ponga fin al conflicto, laudo que en la doctrina extranjera se conoce con el nombre de sentencia colectiva. Las Juntas gozan de un poder discrecional absoluto para resolver estos conflictos, sin olvidar su función teórica de redimir a la clase obrera ".

Podría argumentarse que al aplazarse la nivelación de los salarios se están reduciendo los derechos de los trabajadores, sin embargo, no creemos que pueda considerarse como tal el aplazamiento de un derechos.

toda vez que no se trata de disminuir ese derecho sino que reconociendo en su integridad dicho derecho, solamente se está retrardando su exigibilidad por motivos especialmente graves, pero conservándose la facultad de hacerlo exigible en su oportunidad.

5.- EL PROBLEMA DE LA COEXISTENCIA DE SINDICATOS.

No obstante que está íntimamente ligado a la celebración de los contratos colectivos de trabajos, hemos querido estudiar este problema aparte porque deseamos hacer un análisis un tanto más amplio del mismo.

La Ley Laboral, al definir el contrato colectivo de trabajo, determina que " es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas establecimientos ". (Artículo 386 L. F. T.)

Ahora bien, al realizarse la fusión de diversas empresas en una preesistente y no afectarse las relaciones de trabajo según lo establece el citado artículo 41 de la Ley, continúa la vigencia de los contratos colectivos de

las empresas fusionadas así como la existencia de los sindicatos que los habían celebrado, encontrándonos así con el problema que plantea para una empresa la coexistencia de diversos sindicatos, titulares cada uno de sus respectivos contratos colectivos de trabajo.

Esta situación es regulada por el artículo 388 de la Ley en Comento : Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes :

I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representan a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión ; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la

profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

De acuerdo con las citadas disposiciones, en el caso que nos ocupa habría que aplicar la fracción primera de este último precepto, ésto al ocurrir a celebrar su respectivo contrato colectivo de trabajo los sindicatos, sólo se facultaría para hacerlo a aquel que agrupara en sus listas a un mayor número de trabajadores tratándose de sindicatos de empresas, siendo por éste solo hecho el titular de los contratos colectivos de trabajo.

En caso de discusión de dicha titularidad la Ley de la materia establece un procedimiento especial consignado en los artículos 692 a 899.

Esto no impediría que el sindicato minoritario o los sindicatos continuaran existiendo como tales, pero ya sin la facultad de celebrar ni administrar el contrato colectivo de sus agremiados. Asimismo la Ley añade que la pérdida de la mayoría de trabajadores de un sindicato produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. (ver artículo 388 y 389).

La coexistencia de diversos sindicatos dentro de una misma

empresa no es sino consecuencia de la libertad de asociación profesional que está basada en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que dispone: " Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para obligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. "

De acuerdo a dicha disposición, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 357: " Los Trabajadores y los patrones tienen el derechos para constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa ", Asimismo establece que para que puedan formarse éstos, bastará tan sólo con llenar los requisitos de forma que se establecen en los artículos 364 y 365 de la Ley en cita.

Es interesante traer aquí a colación la cuestión de la sindicación única o plural, cuestión tratada con toda claridad por el tratadista de la Cueva, quien nos la explica de la siguiente manera: " Entendemos por sindicación única, el principio que previene que en cada región, empresa o industria, no puede formarse sino un agrupación sindical. El principio de la sindicación plural, por el contrario, permite la formación de varios sindicatos en la misma región, empresa o industria, tantos cuantos deseen los interesados, a condición de que en cada

caso se cumplan ciertos requisitos mínimos". (99)

Habla dicho jurista del "Proyecto de Código Portes Gil " el cual nunca llegó a publicarse, y en el que se trató de adoptar el sistema de sindicación única el cual en cada empresa o región, no podría formarse más de un sindicato, y para favorecer esta tendencia sindicalista y, como medio de inclinar a la sindicación los beneficios del contrato colectivo de trabajo, se aplicarían exclusivamente a los sindicalizados.

Dicho proyecto decía textualmente: " Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos de trabajadores , y la autoridad correspondiente pueda registrarlos, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

.... II.- Constar con la mayoría de trabajadores de la misma profesión u oficio, si se trata de sindicatos gremiales o con la mayoría de trabajadores en la demarcación de que se trate en el caso del artículo 128, excepto cuando se trate de sindicatos en formación que no afecten los derechos de los ya existentes, en cuyo caso bastará que tengan 10 trabajadores ó 3 patrones, en sus respectivos casos".

(99).- Obra citada. Tomo II. Página 412 y siguientes.
El Nuevo Derecho del Trabajo.

Señala el Maestro De la Cueva, que la tesis de la sindicación única del mencionado Proyecto, estuvo fundamentalmente fundada en la Exposición de Motivos de la siguiente manera: " El Código sólo reconoce como tal, al sindicato mayoritario. La asociación de trabajadores de la minoría no es sindicato, no puede ser registrada y no tiene existencia legal. Innumerables conflictos entre patronos y trabajadores entre sí se evitarían con este sistema. Es de sobra conocido el caso de que algunos patronos fomentan la división entre sus trabajadores podrán conceder siempre lo menor posible. el sindicato unitario unifica la fuerza de los trabajadores y prestan un solo frente; una sola persona moral representa y defiende los intereses comunes de la profesión y celebra el contrato colectivo de trabajo.

Termina el citado autor, citando a su vez, la Exposición de Motivos de la iniciativa presentada por la Secretaría de Industria y Comercio, contraria al sistema de sindicación única : " La libertad sindical, sin duda, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficiencia plena, cuando los trabajadores

forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha intergremial que trastorna la paz social y dificulta, por último el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización a él debe llegarse como consecuencia de la decisión de las mismas agrupaciones y no por imposición del Estado".

Nosotros creemos que las razones presentadas en esta última exposición de Motivos son las correctas porque efectivamente, y en eso estamos de acuerdo con el Proyecto del código Portes Gil, la pluralidad de sindicatos dentro de una misma empresa perjudica a los trabajadores, puesto que favorece las luchas intersindicales, máxime tratándose de sindicatos de empresa, y además la falta de unidad resta fuerza al movimiento obrero.

Aplicando estas ideas al caso de la fusión de empresas que venimos estudiando, es necesario concluir que la coexistencia de varios sindicatos presenta grandes inconvenientes. Si embar, y en vistas de que nuestra ley adopta el sistema de la sindicalización plural, no es posible ni sería apegado a derecho, obligar a los sindicatos a que se unifique, pero si será conveniente y útil a los intereses de los trabajadores, percatándose de

que su fuerza radica en la unión, realizarla libremente.

6.- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

El Artículo 41 de nuestra Ley Federal de Trabajo, establece la responsabilidad solidaria del patrón sustituto y sustituido nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses.

La sustitución de patrón es esencialmente, una figura del derecho del Trabajo, que tiene por objeto la protección de los intereses de la clase laborante de acuerdo con el principio casi generalmente admitido por legislaciones y tratadistas de todo el mundo y sosteniendo que la venta, cesión o traspaso de un fondo mercantil o industrial, no es causa extintiva de los contratos de trabajo. A este principio corresponden las disposiciones contenidas en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente reza : " la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustitutivo será solidariamente con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de sustitución,

hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Se advierte en tales disposiciones el propósito de que el vínculo jurídico creado en virtud de la relación o del contrato de trabajo, no se vea perjudicado por la sustitución del patrón de ahí que los intereses protegidos no se refieran solamente a la conservación de la fuente de trabajo, sino también al pago de cualesquiera de las prestaciones insolutas derivadas de la relación o del contrato o de la Ley, aún cuando el trabajador haya dejado de prestar sus servicios a la empresa o al establecimiento antes de transmitirse ésta, pues basta que el derecho al ejercicio de la acción para reclamarlas no se haya extinguido.

El jurisconsulto Mario de la Cueva, opina que la sustitución patronal que se analiza, además de significar la continuidad de la relación de trabajo, es una medida de

protección al salario de los trabajadores. Ha pensado la Ley (dice) que el nuevo patrón debe responder ante los trabajadores más no ha querido desligar en forma tal, al patrón substituído, en primer lugar por la solvencia del patrón substituto puede no ser firme y, en segundo y fundamentalmente porque el cambio de dirección en la empresa siempre significa peligro para el éxito de los trabajadores.

De acuerdo con el principio general, los contratos obligan no sólo a lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que sean conformes a la buena fé, al uso o a la ley. Este principio también se encuentra consagrado en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Importa tener presente que entre las consecuencias derivadas de la Ley por causa de una relación de trabajo son de las más importantes, las que resultan al patrón de los dispuestos por el artículo 132 y siguientes, en concordancia con los artículo 132 y siguientes de la misma Ley Laboral, en materia de atención médica e indemnizaciones y enfermedades profesionales.

En la Ley del Seguro Social, en su artículo 270 se reprodujeron las disposiciones fundamentales del artículo 41

de la Ley Federal del Trabajo. El texto del precepto de que se trata es como sigue:

Artículo 270.- " En caso de substitución, el substituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito, la substitución, hasta por el término de dos años, concluidos el cual todas las responsabilidades será atribuibles al nuevo patrón. Se considera que hay substitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

El Instituto deberá, al recibir el aviso de substitución comunicar al patrón substituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de dos años, notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del substituido.

Cuando los trabajadores de una empresa, reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la autoridad del

trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución patronal para los efectos de esta Ley ":

En la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social no se hace referencia a la sustitución de patrón. Tampoco se han encontrado antecedentes en los trabajos previos a la formación de la Ley. Es evidente que la Ley del Seguro Social forma parte de la legislación del trabajo, por más que se observa en ella rasgos característicos de la técnica propia del derecho tributario, lo cual se explica tomando en cuenta la función exactora que cumple en cuanto a los aportes y demás prestaciones a que se refiere.

En el artículo 1382 del Código de Napoleón se establece: "Todo hecho cualquiera de hombre que cause a otro un daño, obliga a repararlo a aquel por cuya falta ha acontecido". El artículo 823 del Código Civil Alemán a su vez dispone: "El que por un hecho contrario al derecho, ataca con intención o negligencia la vida el cuerpo, la salud, la libertad, la propiedad, o cualquier otro derecho de otra persona, está obligado para con ésta a la reparación del daños que de aquel hecho o resultado": En estos preceptos observamos en forma evidente una responsabilidad de carácter

subjetivo, misma que nuestra legislación civil recoge al prevenir en su artículo 1910 lo siguiente: "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima":

Ahora bien, las nuevas corrientes del derecho y en particular el derecho del trabajo han modificado estos conceptos al instituir una responsabilidad de carácter objetiva, en otras palabras, la idea del riesgo creado ha venido a reemplazar a la idea de culpa, se es responsable, no sólo del daño causado por hechos propios sino también del causado por personas por las cuales se debe responder o del riesgo que una persona puede motivar.

El propio Código Civil acepta la responsabilidad objetiva en su artículo 1913, que a la letra dice: "Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o substancias peligrosas por sí mismo, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de las corriente eléctrica conduzcan causas análogas, está obligada a responder del daño que cause, aunque no obre ilícitamente, a no ser que demuestre.

que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima ":

De acuerdo con lo expuesto, en materia laboral el patrón deberá responder si alguno de sus trabajadores sufre algún accidente, no porque haya incurrido en culpa, sino por el riesgo creado que su empresa representa.

En cuanto a la sustitución patronal, tanto el patrón sustituto como el sustituido serán solidariamente responsables de algún accidente en enfermedad profesional se debió a que existió dolo o negligencia inexcusable de su parte.

Lo dicho anteriormente se rebustece al reconocer nuestra Constitución Política la responsabilidad objetiva de los patronos en caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, al efecto en su artículo 123 fracción XIV que establece lo siguiente: "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten: por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización que

corresponda según lo que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá en el caso de que patrono contrate el trabajo por un intermediario":

7.- NACIMIENTO Y EXTINCION DE LA SOLIDARIDAD

El referido artículo 41 de nuestra ley laboral dispone que entre los patronos substituidos y substituto existe una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, por lo tanto tenemos que precisar el concepto de solidaridad.

El Código Civil de 1884 no se hacía distinción alguna entre mancomunidad y solidaridad, para el legislador de entonces, ambos vocablos eran sinónimos; al efecto el artículo 1391 establecía: " Los acreedores y deudores mancomunadamente se llaman también solidarios":

En cambio, para el código Civil vigente la mancomunidad es el género que comprende dos especies : la comunidad simple y solidaridad, según se desprende de su artículos 1984, 1985, 1987, 1988, 1990, 1991, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2002, 2004, 2005, y 2006.

Artículo 1988.- La solidaridad no se presupone, resulta de la Ley de la voluntad de las partes.

En vista de lo anterior, la diferenciación que existe entre las obligaciones mancomunadas y solidarias, es que en las primeras aunque hay pluralidad de sujetos, existe división de crédito o de la deuda en las segundas, dicha participación no es posible.

En cuanto a la substitución patronal se refiere, de confrontar la solidaridad del derecho común con la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, resulta lo siguiente:

1.- Es evidente que la responsabilidad solidaria de los patronos substituido y substituto, coinciden con la solidaridad pasiva o de deudores del derecho civil, por lo que en los casos previstos en la legislación laboral se deberá tomar en cuenta en los términos del artículo 16 de la misma.

2.- No determina la naturaleza jurídica de la Institución materia del presente estudio, pues como se aseveró antes la substitución patronal en México es un elemento propio del derecho del trabajo que tiene características y

lineamientos propios la solidaridad de deudores sólo un aspecto de ella como es la protección al salario, pero no contempla lo relativo a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

3.- El artículo 1988 del Código Civil vigente, establece: " La solidaridad no se presume; resulta de la Ley o de la voluntad de las parte".

De acuerdo con esta disposición, la solidaridad pasiva de ambos patrones proviene de la Ley, se impone aún contra de sus voluntades y cualquier convención en contrario carece de todo efecto, toda vez que dicha norma favorece a los trabajador y por ello es irrenunciable para los mismos. (Ver Fracción XXVII del artículo 123 Constitucional).

4.- Se ha considerado que dicha solidaridad pasiva, es una garantía en el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el patrón substituído y tiene como finalidad prevenir probables fraudes para la clase trabajadora por cambios patronales aparentes o de insolvencia por parte del adquirente.

5.- El artículo 1999 del Código Civil de 1928, reglamente la situación en que un deudor satisface por entero la deuda, misma que la asite el derecho de repetir en contra de sus codeudores para que cada uno

de ellos pague su parte debida en el momento total del adeudo. Por lo tanto si el patrón sustituto cubre cualquier obligación laboral nacida antes de la sustitución y que se haya originado con el patrón que sustituye tendrá el derecho de repetir en contra por la totalidad de las obligaciones, a menos que exista estipulación especial y participar de ambos en tal aspecto.

6.- El artículo siguiente del mismo ordenamiento, considera en cambio que si el negocio por el cual se contrajo solidariamente la deuda no interesa más que a uno de los deudores solidarios será éste responsable para con sus condeudores del monto total del crédito; es decir en otras palabras, si el deudor es cubierto por el deudor solidarios responsable de la obligación estará desprovisto de derecho para repetir en contra de sus condeudores. Por lo que si el patrón sustituido cubre dentro de los seis meses siguientes a la sustitución cualquier obligación laboral nacida durante su permanencia como tal, no tendrá el derecho de repetir por su pago frente al patrón sustituto.

Por lo que respecta a la responsabilidad solidaria entre los patrones sustitutos y sustituido, consideramos preciso transcribir la siguiente ejecutoria de la Suprema

corte de Justicia de la Nación:

" Cuando la Ley declara a dos o más personas solidariamente responsables de una prestación, el efecto es el de que ambas sean directamente responsables en los términos del artículo 1989 del Código Civil, que dispone que el acreedor puede elegir de todos los deudores solidarios o de cualquiera de ellos el pago total o parcial del deudor; por lo que tratándose de una substitución patronal aceptada por las partes; la junta no puede cometer violación de garantía alguna, al declarar tanto al patrón substituido como substituto, responsables solidariamente del deudor contraído con los trabajadores ".

Nuestra Ley Federal del Trabajo no señala a partir de que instantánea se opera la substitución patronal, generalmente se ha tomado el día de la fecha en que se celebra el acto jurídico que le da origen (compra-venta; donación; arrendamiento; novación; transferencia; cesión; arrendamiento; etc.), se considera no obstante que es necesario que se notifique a los trabajadores el cambio patronal. (100) Manifiestamente existe una anomalía de la que no puede ser responsable los trabajadores, por lo que en tanto no se les haga saber la substitución no debe producir efectos en su contra.

(100).- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Porrúa, 2a. Edición 1943, Página 650

Según hemos apuntado líneas atrás la responsabilidad solidaria de ambos patrones es una garantía que tienen los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por el patrón substituída; es por ello que sostenemos que el término de la responsabilidad pasiva debe emprezar a contra desde el momento en que los trabajadores tienen conocimiento de la substitución patronal, pues de lo contrario sería y es muy común en la práctica que ignoren quien es su verdadero patrón, por lo mismo cuando intenten hacer efectivos sus derechos ante la Junta de conciliación y Arbitraje correspondiente (Local o Federal) advertirán que sus acciones han sido establadad en contra de personas que sólo ocupan cargos de dirección en la empresa o que ya han dejado de ser patrones de la misma.

Es evidente que una de las fallas de que adolece nuestro artículo 41 de la Ley en estudio, es precisamente la omisión por parte del legislador de hacer obligatorio para los patrones, el dar publicidad de la substitución patronal a los trabajadores interesados. El poner al tanto del cambio patronal a los trabajadores es imprescindible, ya que el nacimiento de la responsabilidad solidaria surge a partir del momento de que aquéllos tienen conocimiento auténtico del cambio del titular del centro de trabajo; dicha publicidad es

importante además en virtud de que si los trabajadores desconocen el cambio patronal la responsabilidad solidaria del patrón substituido permanecerá indefinidamente vigente.

En vista de lo expresado, es de proponerse que se de publicidad a la substitución patronal; es decir, que se haga saber de una forma innegable a los trabajadores el instante en que operó tal substitución, ya sea que se fije en un lugar visible de la negociación, que se de aviso en forma individual a cada trabajador o bien que se notifique del cambio patronal al sindicato para que éste sea quien ponga en conocimiento de los trabajadores la substitución de referencia.

En cuanto a la extensión de la responsabilidad solidaria del patrón substituido, respecto de las obligaciones laborales contraídas por él para con sus trabajadores, esa se extingue por ley, a los seis meses a partir del momento en que los trabajadores tengan conocimiento fehaciente del cambio patronal.

Al efecto el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece "... El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de

la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Cabe observar que la citada disposición se identifica plenamente con el artículo 35 de la Ley laboral anterior, éste en su esencia no sufre modificación alguna, la única salvedad entre ambos preceptos es que en el artículo 41 de la actual Ley se les agregó un párrafo que era indispensable, y éste es el que citamos anteriormente.

8.- TRATAMIENTO LEGAL DE LA REPOSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON SUBSTITUTO.

El multicitado artículo 41 de nuestra ley laboral establece que el patrón substituto será solidariamente responsable con el nuevo patrón para las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes del patrona, hasta por el término de seis meses, y una vez concluido este plano, únicamente substituirá la responsabilidad del nuevo patrón.

Consideramos que el término legal que comparece la responsabilidad del patrón substituido, es una prescripción negativa o liberatoria, toda vez, que el artículo 1135 del Código Civil vigente determina : " Prescripción es un término medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley ". Por lo tanto el patrón substituido se liberará de sus obligaciones laborales, una vez que hayan transcurrido el término legal de seis meses que la ley señala.

Ahora bien, si examinamos el título Décimo de nuestra Ley Federal del Trabajo concerniente a la prescripción en materia laboral, veremos en el artículo 516 que el término de los seis meses a que se contrae la responsabilidad solidaria del patrón substituido peca de incongruente, pues a decir verdad no encontramos la razón que motivó al legislador al fijar dicho plazo pensamos que debió haberse establecido lo indicado por los artículos 516, 518, 519, y 520 mismos que disponen:

Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se

consignan en los artículos siguientes ",

Artículo 518.- prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que se han separado del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

Artículo 519.- Prescriben en dos años:

- 1.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- 2.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos en las juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.
- 3.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.

La prescripción corre respectivamente desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo de que de no hacerlo podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

4.- Consideramos que debe ser modificado el artículo 41 en comento, aumentando el término legal establecido por todo el tiempo que las obligaciones laborales sean exigibles. " Según sea el caso de aplicar los artículos 516 y 519 de la Ley de la materia para ello aducimos las siguientes razones:

5.- Si bien es cierto que la solidaridad pasiva es una garantía para el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por el antiguo patrón, también es cierto que es relativa, pues los derechos de la clase trabajadora deberían ser ejercitados por ésta hasta antes de la prescripción de sus acciones, según se desprende de lo tipificado por los artículos 516 y 519 de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

6.- Respecto de los seis meses concedidos para la liberación del patrón precedente, es digna de meditarse la cuestión de si la regla no resulta demasiado absoluta, porque puede servir al patrón substituido para

liberarse injustamente de su responsabilidad (10)

7.- Así la realidad nos muestra como en la mayoría de los casos es el nuevo patrón quien responde con su patrimonio de los créditos de los trabajadores, esto puede acarrear consecuencias nocivas para el patrón adquirente, puesto que si él tiene que responder por las obligaciones laborales adquiridas por su antecesor y además soporta los riesgos que la transmisión de una empresa representa como sería por ejemplo una probable inexperiencia de su parte, puede presentarse un estado de crisis.

8.- Si la situación es inequitativa para el patrón sustituto para los trabajadores también representa un serio peligro en virtud de que sus derechos bien pueden no estar protegidos en caso de incumplimiento por parte del nuevo patrón, ya que la solvencia de éste puede no ser sólida.

Si el Derecho del Trabajo en Médico es un derecho profesionalista para la clase de trabajadora se le debe dar a ésta última la garantía debida, al ejercer o ejercitar sus acciones y no reducirlas en caso de sustitución patronal.

(10).- Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo. 2a. Edición. Ba. Reimpresión. 1984. Buenos Aires, página 330.

CAPITULO CUARTO

PROBLEMAS PROCESALES QUE SE PLANTEAN CON MOTIVO DE LA

APLICACION DEL ARTICULO 41 AL OPERARSE LA

SUBSTITUCION PATRONAL

1.- AUSENCIA DEL TRABAJADOR

2.- INCIDENTE DE PATRON SUBSTITUTO, SU

CONSTITUCIONALIDAD

3.- SUBSTITUCION PROCESAL

4.- PROBLEMAS PARTICULARES

5.- JURISPRUDENCIA

1.- AUSENCIA DEL TRABAJADOR

Puede suceder que en el momento de operar la substitución patronal, algún trabajador se encuentre ausente del trabajo, porque el antiguo patrón le haya dado permiso para faltar a sus labores en virtud del desempeñe de alguna comisión y es de su sindicato o del estado; al retornar al centro de trabajo cuál será su condición frente al nuevo patrón es evidente que la misma que tenía con el antiguo titular de la empresa, puesto que como ya vimos, la substitución patronal, opera cuando el o los trabajadores no hayan tenido relación alguna con el patrón substituto. En este sentido, el día 6 del mes de agosto de 1959, se falló en el amparo directo 4312/58.

PATRON SUSTITUTO.- Como de acuerdo con la Ley Federal del trabajo el patron substituto responde de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, tiene que estimarse que si al ocurrir la substitución uno de los trabajadores que ocupara determinada planta se encontraba con permiso del patrón substituido, para faltar al trabajo o con el fin de desempeñar un cargo público, permiso que el patrón le dio por obligarlo a ello la Ley, el nuevo patrón tiene que reconocer y admitir esa situación considerando como trabajador de planta al ausente.

Directo 4312/1958. Sindicato de Trabajadores en Transportes Terrestres y Casas de Comercio de Tampico y Ciudad Madero. Resuelto el 6 de agosto de 1959, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Carvajal. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Farael Pérez Miravete.

4a. SALA.- Boletín 1959, pág. 531, SEXTA EPOCA, Vol. XXVI Quinta Parte, Pág. 139.

A).- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El origen de todos los problemas procesales que se plantean con motivo de la aplicación del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, se debe a la falta de un procedimiento especial que lo regule, ya que éste ha ocasionado interpretaciones erróneas, y conducido a crear procedimientos sui generis, carentes de todo fundamento jurídico, que en repetidas ocasiones han sido motivo de violaciones flagrantes, de las garantías individuales consignadas en nuestra Carta Magna; especialmente las del Artículo 14.

Ante esta grave deficiencia de la Ley, debida a la carencia de un procedimiento especial, por una parte, y por la otra a la compleja institución creada por el

artículo 41, del contenido eminentemente sustantivo, nuestro propósito es, primeramente señalar la incorrecta interpretación en que ha incurrido, para, posteriormente, exponer nuestro criterio al respecto.

Ha sido prácticamente normal de nuestros Tribunales laborales, iniciar un mal llamado incidente de patrón sustituto, para que la acción ejercitada en contra del primitivo patrón, o bien, el laudo dictado puedan parar los perjuicios al nuevo patrón, y ésto únicamente por el simple hecho, de que, la resolución pronunciada en el presente o presunto incidente, señale que tiene el carácter de patrón sustituto, y que como consecuencia de ello, que se opere una substitución procesal.

Antes de señalar los errores de esta viciosa práctica de parte de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, que en la mayoría de los casos ha sido ratificada inclusive por la Suprema corte de Justicia de la Nación, según consta en la ejecutoria dictada, en el amparo número 1478/36/2a., que dice:

" No puede decirse que se viola el Artículo 14 Constitucional cuando en virtud de juicio arbitral,

seguido en contra del patrón substituido, se trata de ejecutar el laudo en contra del patrón substituto, pues precisamente, por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que por regir en todo momento a que la considerarse retroactiva en su aplicación, respecto a que la substitución el patron no afecta los contratos de trabajo existentes es indudable que el patrono substituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de substitución, tanto por el adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan, con la facultad de repetir contra el vendedor y aún de ejercitar en su contra no sólo la acción civil, sino aún la penal, si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquiría libres de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores anima las disposiciones de la Ley del Trabajo y las del Artículo 123 Constitucional, sería ilícito e injusto, dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera relacionada con contratos de trabajo existentes, cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar un laudo arbitral, de una autoridad de trabajo, para que alegándose que el nuevo patrono no había sido oído, ni vencido en juicio, se hicieron

negatorios los derechos adquiridos por un trabajador y éste, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase con que no podría obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así, por una situación de hecho, cuanto legalmente había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que porbablemente no hubiese intentado, de haber tenido en cuenta que la Ley aplicable a su caso habría de detenerse frente a una circunstancia eventual, como es la sustitución de patronos, que puede ser repetida a voluntad cuantas veces se quiere, aún dolosamente y sólo por alegar que el sustituto no ha sido oído ni vencido en juicio y de este modo, hacer ilusoria la aplicación de la Ley".

Unicamente como comentario, hacemos notar que la tesis antes transcrita, fué sustentada, en una época que la tendencia del Gobierno, era cierta y decididamente izquierdista lo que puede adivinar con la simple lectura de la misma; también observamos que carece de cualquier fundamento legal, pues todo lo sustentado en ella, se refiere a situaciones de hecho, pero de ninguna manera contiene fundamentos jurídicos. En contraposición, con la tesis antes transcrita, en toca 14089/31/Ia., se dijo:

" De acuerdo con los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cambio de patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, creándose una solidaridad entre el patrón sustituido y el sustituto, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución. Sin desconocer que esa solidaridad establecida por la Ley, trae como consecuencia natural que el trabajador, tenga acción para demandar al patrono sustituido, lo mismo que al sustituto, por las obligaciones derivadas del contrato o de la Ley, y que nacieran antes de la sustitución, no puede aceptarse el criterio sustentado por el Presente, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; para ésto, tendremos presente la doctrina y la ley que hagan referencia al procedimiento intitulado incidente:

B).- Posteriormente, una vez definido el anterior concepto, observar, si dentro de un procedimiento, o una vez terminado éste (cuando existe un laudo), puede decirse que se opera una sustitución procesal, con motivo de a sustitución patronal, para que por último:

C).- Estudiemos la Constitucionalidad, del procedimiento seguido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que antes se ha señalado.

2.- INCIDENTE DE PATRON SUBSTITUTO: SU
CONSTITUCIONALIDAD.

Don Joaquín Escriche, en su Diccionario Razonado de Legislación Jurisprudencia, nos dice: " Incidente es, la cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. Los incidentes son de dos especies; unos tienen tal carácter y naturaleza que no puede pasarse adelante en el pleito, sin que se resuelvan primero, porque son unos preliminares de cuya verdad o falsedad depende la decisión del asunto principal; otros son solamente uno accesorios que no embarazan la continuación del juicio y se reservan unidos al proceso para determinar en la sentencia definitiva, al mismo tiempo que la demanda puesta desde el principio ". (102)

Por otra parte, Jose Chiovenda, nos señala que existen determinadas condiciones y presupuestos procesales en la demanda de aclaración incidental, y que la libertad de las partes de proponer tales demandas como turba eventual del proceso principal, no es absoluta sino vinculada a una serie de límites. Entre las condiciones de la demanda incidental,

(102).- Escribe, Don Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Cárdenas Editor y Distribuidor, 9a. Edición, 1979. Tomo I
Página 846. México.

señala entre otras la siguiente: que se trate de un punto perjudicial, éste es, tal que su decisión sea necesaria para pronunciar sobre la demanda principal: si ésta se funda en premisas entre las cuales no está el punto en cuestión, o se la demanda principal en sí misma se presenta injustificada, cualquiera que sea la decisión sobre el punto controvertido, el Juez no deberá ocuparse de la cuestión relativa a él, y mucho menos podrá consentir hacer de él, y mucho menos podrá consentir hacer de él objeto de declaración. El punto perjudicial, puede ser afirmado indistintamente por el actor y por el demandado".

Respecto a los presupuestos procesales de la demanda incidental, no dice que deben concurrir necesariamente los mismos presupuestos concernientes al juez y a las partes; y en consecuencia ser la misma las que intervienen, tanto en el juicio principal como en el incidental, aunque el actor en el incidente, puede ser el actor o el demandado en el principal.

Haciendo un estudio comparativo, entre los presupuestos procesales señalados por Chiovenda, y los contenidos en el procedimiento seguido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, observamos lo siguiente:

Al señalar chiovenda, como presupuesto procesales del incidente, " Que las partes en la declaración incidental, deben ser las partes en el pleito principal ", es evidente que en el procedimiento seguido por las Junatas de Conciliación y Arbitraje, no se llena este requisito indispensable, toda vez que además de las partes del principal, interviene un tercero ajeno a las mismas, situación que viene a darle una configuración diferente a la de un incidente, y que, por sí solo sería bastante para concluir que no puede válidamente llamarse de esa manera.

Una vez precisado lo anterior, para continuar nuestras observaciones a este respecto, y para mayor claridad dividiremos en dos nuestro estudios, primero cuando existan juicios pendientes, y segundo cuando haya laudo dictado, pero que esté pendiente de ejecutarse.

A).- En el caso de que se siga un procedimiento, en el cual no se hubiere dictado el laudo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en contra del patrón substituido, y ocurre la substitución patronal, es evidente también, que ese supuesto incidente no llena las condiciones establecidas para la demanda de declaración incidental, ya que, el señalar a una persona patrón substituto de otra, no es una decisión necesaria dentro

de un procedimiento, puesto que sea modalidad, en nada ayuda al juzgador, para mejor formarse un criterio, acerca de la procedencia de la acción, o de la excepción, ya que éstas serán procedentes o improcedentes, fundadas o infundadas, tanto en el caso de que alguna persona sea declarada patrón sustituto, como en el supuesto contrario puesto que dicho patrón, ni siquiera tiene oportunidad de señalar nuevos hechos, para fundamentar más la excepción opuesta: en todo caso, y ésto sin conceder, únicamente señalaría diferente sujeto, en el cual pueda hacerse efectiva también la posible condena de una laudo.

Es necesario señalar además, que la situación antes planteada choca con los principios consagrados, en nuestra Constitución, ya que, para que el nuevo sujeto, pueda ser objeto de la posible condena, debe ser previamente oído en juicio, en el cual se llenen las formalidades esenciales del procedimiento, presupuesto necesario, que, de ninguna manera, se surte en el incidente de patrón sustituto, ocasionando con ello, un agravio al nuevo patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje, correspondientes han sustentado el criterio que la declarativa del patrón sustituto debe probarse como

cuestión incidental, por tener relación con el asunto principal y solamente al declararse el laudo correspondiente podrá ejecutarse indistintamente en bienes del patrón substituido o substituto; en caso de no declararse, la ejecución sólo procederá contra el patrón substituido. Al respecto, la ejecutoria del 22 de agosto de 1949, dispone: " Reiteradamente ha sostenido que la declaratoria del patrono substituto debe plantearse como cuestión incidental por tener relación con el asunto principal objeto del litigio bien sea que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del aludo, ya que su resolución versará sobre la calidad del pretendido substituto y su consecuente intervención en el juicio en la situación procesal que se encuentre ".

Es tan importante el indidente de la declaración del patrón substituto, que gracias a él se cumple con la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional y ha echado a tierra las teorías contrarias. "

En un principio se alegó que en virtud de la substitución patronal, se violaba el artículo 14 de la Carta Magna, criterio acogido por la Corte en la siguiente tesis : " De acuerdo con los términos del artículo 41 de la Ley

Federal del Trabajo, el cambio de patrón no afecta los contratos de trabajo, existentes creándose una solidaridad entre el patrón substituido y el substituto, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, sin desconocer que esa solidaridad establecida por la Ley trae como consecuencia natural que el trabajador tenga acción para demandar al patrón substituido, lo mismo que al substituto por las obligaciones derivadas del contrato o de la Ley y que nacieron antes de la substitución, no puede aceptarse el criterio de que habiéndose entablado la acción y seguido al juicio en contra del patrono substituido y habiendo resultado éste condenado en el laudo, puede ejecutarse el fallo en contra del patrono substituto, porque tal cosa pugna con el prevenido por el artículo 14 de la Constitución Política que consagra la garantía de que nadie puede ser privado de la vida, de la libertad y de sus propiedades, posesiones o derechos, sin que medie juicio seguido ante los Tribunales en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; por lo que, si, desconocer la situación legal creada para el trabajador por el laudo en que se reconocen sus derechos es evidente que estando establecido en la Constitución Federal la garantía de juicio previo, el reconocimiento de los derechos del trabajador, hecho el

laudo no puede afectar las propiedades, los bienes y los derechos de quien ha sido completamente extraño al mismo. (Gómez Julia Pág. 3295) Tomo XLVI.- 11 de noviembre de 1935".

La substitución patronal en México es una institución creada en beneficio de los trabajadores, su esencia misma exigía una rectificación a la tesis anterior. En ejecutoria de 5 de Noviembre de 1936, Amparo Directo 1478/36 1478/56/2. Compañía Mexicana Radiofifusora Froteriza, S. A., La corte rectificó su criterio al sostener: " No puede decirse que se viola el Artículo 14 Constitucional cuando en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrón substituido, pues precisamente por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, que por regir en todo momento puede considerarse retroactivo en su aplicación, respecto a que la substitución del patrono no afecta a los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono substituido tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos y de la Ley nacidas antes de la fecha de substitución, tanto que al adquirir el dominio de la negociación, empresa o taller, los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reporta, o con la facultad de repetir contra el vendedor y aún ejercitar

en su contra no sólo la acción civil, sino aún la penal si se considera defraudado por que se le hubiere asegurado que los adquiriría libres de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores animan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y las del artículo 13 Constitucional, sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera relacionada con contratos de trabajo existentes cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar el laudo arbitral de una autoridad de trabajo, para que, alegándose que el nuevo patrono no había sido oído ni vencido en juicio, se hicieren negatorios los derechos adquiridos por un trabajador y éste, a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase con que no podría obtener la ejecución de tal resolución contrariándose así por una situación de hecho cuando legalmente había obtenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que probablemente no hubiese intentado ".

En la condición señalada para que exista demanda incidental se dice, que se trate de un acto perjudicial, ésto es, que tal acto debe ser previo al dictado de la sentencia y que además su decisión sea necesaria para pronunciar sobre la demanda principal; atento lo anterior

salta a la vista que si el presunto incidente de patrón sustituto, se substancia despues de la época en que quedó firme la sentencia, y dentro del período de ejecución, no se ha satisfecho los presupuesto señalados, por los siguientes motivos:

El supuesto incidente, no puede ser válidamente, una turba, al procedimiento de ejecución, puesto que, los incidentes que se suscitan en este procedimiento, deben ser peldaños, para el dictado de la resolución en el mismo, situación que de manera alguna tiene lugar, puesto que en él no se va a tratar ningún asunto relacionado con la sentencia de ejecución, sino con el procedimiento principal: lo que señala un nuevo argumento en defensa de nuestra posición.

Tomando en cuenta los argumento esgrimidos, en párrafos anteriores, en que manifestamos, que de ninguna manera puede estar acorde con la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, el procedimiento seguido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en el presente caso es más sensible la violación, ya que el hecho de que un patrón sufra una condena, después de haberse dictado un laudo dentro de un juicio en el cual, resultó condenada una persona

diferente a él. evidentemente que se ha violado en su perjuicio la garantía antes citada. Pero además esa situación inclusive cocha con el principio que consagra la relatividad de las sentencias.

Todo lo anterior, nos obliga a concluir que no puede llamarse, válidamente, incidente, al procedimiento seguido por los Tribunales Laborales, cuando ocurre una substitución de patrón.

Por otro parte es un procedimiento que no se encuentra previamente establecido por la Ley Federal del Trabajo; ni por odenamiento legal alguno de aplicación supletoria.

En estas condiciones es evidente que el mismo, se ha seguido sin encontrarse previamente reuladas por disposición legal alguna situación que, si, ya es violatoria de la garantía de legalidad consignada en nuestra Constitución, además de las otras violaciones que se sometan con motivo de su aplicación, como posteriormente se observará.

3.- SUBSTITUCIONAL PROCESAL.

Igualmente han sostenido nuestros Tribunales Laborales,

que la substitución de patrón implica una substitución procesal en los juicios que existan en contra del patrón substituído, al momento de ocurrir el fenómeno primeramente señalado, criterio que ha señalado, criterio que ha sido ratificado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo de revisión número 6724/49/2a., al establecer que: " Cuando la substitución del patrón ocurre, durante la tramitación de un conflicto de trabajo, dicha substitución repercute necesariamente en la relación jurídico procesal, puesto que la legitimación pasiva, sufre alteración por el cambio de titular, pero no implica una substitución de un incidente para que la Junta la declare y mande llamar a juicio al patrón substituto, para que asuma los derechos y cargas procesales de su antecesor dentro del proceso". Al respecto es necesario precisar que se entiende por substitución procesal, así como, cual es el fundamento para que la misma tenga lugar. Cernelutti, nos dice: " La successio in lo cum se convierte en successio in ius cuando éste ponerse el uno en el puesto del otro lo toma en consideración el derecho, y por tanto el reclamo jurídico del conflicto toma en cuenta ese vínculo entre los dos por el que uno viene después del otro. Hay o no hay, además o al lado de la successio in locum, la successio in ius según que el derecho (objetivo) considere las dos posiciones, tal como existen antes y después de

la mutación subjetiva como conexas o como separadas; o, en otras palabras, según que tienda entre la una y la otra un puente que las unas " (103)

Pero en que puede consistir esa unión, el problema se reduce todo él, a esta pregunta. Para responder a ella el autor antes citado dice, que le parece " Conveniente reflexionar un poco más aún, sobre la jurisdicción de la relación no tanto bajo el aspecto de su existencia como de su nacimiento " El hecho de partida de la jurisdicción de la realización, es el hecho jurídico. Decía Savigny: " Yo doy a los acontecimientos por lo que se produce el nacimiento o la extinción de las relaciones de rechos el nombre de hechos jurídicos". Esta amplísima noción comprende en sí también la ley, o más exactamente el acto legislativo: también éste, e incluso éste por excelencia, es un acontecimiento que produce el nacimiento o la extinción de las relaciones de derecho. Pero Savigni entendía ciertamente referirse a los acontecimientos de que depende la reclamación jurídica de uno o más conflictos de intereses determinados. Tal vez bajo este aspecto la moderna teoría del derecho debería distinguir entre hechos jurídicos generales y hechos jurídicos particulares, pero es este razonamiento en el que no

(103).- Carnelutti, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil Orlando Cárdenas V. Editor y Distribuidor. Tomo I página 30. Irapuato, Gto.

tengo motivo para ir más adelante: se entiende, solamente, que cuando hablo de hecho jurídico quiero aquí referirme a los hechos de la segunda categoría. ahora bien, si del hecho jurídico depende la reclamación de un conflicto cuando ocurre el hecho, precisamente, porque, cambiando el sujeto, el conflicto no es ya el mismo.

En el caso a estudio es necesario tener presente que la substitución procesal a que se refiere el procedimiento seguido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no emanan de ningún precepto adjetivo, lo que nos obliga de acuerdo con el criterio descrito, a trasladar el problema al aspecto sustantivo, para buscar en caso de que exista, el presupuesto necesario que fundamenta la substitución procesal, sostenida por nuestros Tribunales Laborales. De la simple lectura del Artículo 41, nos damos cuenta de que el mismo no consigna expresamente, que deba ocurrir esa substitución procesal. Pero no debemos conformarnos con ello, sino que debemos hacer un estudio más detenido de ese precepto, para ver si de algunamnera lo presupone.

De acuerdo con el texto del multicitado precepto y de

acuerdo con la interpretación que le ha dado, la substitución patronal es la transmisión de una persona a otra de la fuente de trabajo, considerada ésta como unidad económica jurídica, por lo que el nuevo patrón, se encuentra obligado a respetar los contratos de trabajo existentes, al momento de operarse dicha substitución.

Por otra no debe olvidarse que ambos patrones, se encuentran solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de substitución. Sentados estos principios, supongamos sin conceder, lo siguiente:

Que el legislador hubiera redactado el artículo 41 de la siguiente manera: " La substitución de patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El nuevo patrón será responsable de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley nacidas antes de la fecha de la substitución ". En este caso, opinamos que sí podría operarse, una substitución procesal por los siguientes motivos: Existiría lisa y llanamente una extensión a la segunda relación (nuevo patrón), de la eficacia de los hechos jurídicos que influyen sobre la primera (antiguo patrón), al tenderse entre la una y la otra el punto que las une, ya que tendría absoluta validez y eficacia los

actos ejecutados por el primitivo patrón, sin cortapisa de ninguna especie, y que necesariamente por la continuidad de la sucesión existiría una extensión de la eficacia de los mismos en la persona del nuevo patrón, ya que, automáticamente, dejar de tener responsabilidad alguna el patrón anterior en las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución.

Al no haber establecido el legislador el Artículo 41, de la manera anterior, sino que al haber instituido en favor del nuevo patrón (así como de los trabajadores) el regimen de la solidaridad, para protección de sus intereses, es lógico que carezca de fundamento la interpretación y alcance que se han tratado de dar al mismo, toda vez, que existe, en el primer término una discontinuidad de la sucesión, al no transmitirse lisa y llanamente, la unidad económico,-jurídica, sino que exceptúa de ella las obligaciones nacidas antes de la substitución, subsistiendo por éstas la responsabilidad del anterior patrón, solidariamente, con el nuevo: en todo caso el titular de la acción dentro del procedimiento, adquiere un nuevo derecho que por ningún concepto puede decirse que extinga el anterior que tiene en contra del patrón substituido, sino que, por el

contrario, subsisten los dos, y por lo mismo el nuevo puede ser objeto del ejercicio de otra acción en contra del posterior obligado; por lo que, de ninguna manera, puede operar una substitución procesal, si las partes del mismo siguen siendo sujetos de la obligación.

Por otra parte no debemos olvidar, los motivos que tuvo el legislador para la redacción del Artículo 41, de la Ley Federal del Trabajo, ya que al haber creado la responsabilidad solidaria de los dos patronos, por las obligaciones nacidas antes de la substitución, indudablemente lo hizo con objeto de proteger al nuevo patrón, respecto de posibles atracos, por parte de aquel a quien substituía.

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que, de seguirse el procedimiento creado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la declaración del patrón substituto, así como, la consecuencia del mismo, consistente ésta en la substitución procesal de los patronos, se haría negatoria en forma absoluta tal tutela y garantía otorgada por el legislador; interpretación que viene a darnos un nuevo argumento en favor de nuestra tesis.

Por último, queremos hacer notar únicamente que el laudo.

dictado, antes de acaecer la substitución patronal, sólo puede ser opinable a aquella parte que haya gozado de la garantía de audiencia dentro del juicio, ya que es de observarse que la solidaridad de la responsabilidad, no implica en la hipótesis del Artículo 41 la creación de una representación, de cualquiera de los deudores solidarios, respecto del otro, por consiguiente, no puede operarse la substitución procesal, que sostiene, tanto los tribunales de Trabajo, como la Suprema corte de Justicia de la Nación.

Expuesto lo anterior, concluimos, que de ninguna manera, puede tener efectos la substitución patronal, a tal grado que éstos lleguen a ocasionar un cambio de sujeto dentro de un procedimiento, ni mucho menos que, tal cambio se efectúe, una vez que se haya dictado el laudo correspondiente.

4.- PROBLEMAS PARTICULARES.

Después de lo manifestado anteriormente, y habiendo concluido que se trata de procedimiento singular, que de ninguna manera puede llamarse incidente y que carece de cualquier fundamento, para seguir el mismo, así como, que no puede existir una substitución procesal, pasaremos

ahora estudiar nuestros problemas desde un punto de vista más particular, dividiendo en dos nuestro estudio.

1.- Cuando existe un juicio pendiente y ocurre la substitución patronal, y

2.- Cuando existe un laudo dictado y pendiente de ejecutarse al efectuarse dicha substitución.

En el primer caso, es necesario observar que los Tribunales de Trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias han señalado, que habiendo sido substanciado el mal llamado incidente de patrón substituto se continuen en procedimiento en contra de los dos patrones, a partir del momento en que fue suspendido para abrirse el incidente.

Nosotros estimamos que dicho procedimiento es incorrecto, y además violatorio de las garantías consignadas en el artículo 14 de nuestra Constitución Política.

Al establecer, el tantas veces citado el artículo 4) que el patrón substituto será solidariamente responsable con el nuevo patrón, con las obligaciones derivadas de los

contratos o de la ley nacida antes de la fecha de la substitución, lo hizo evidentemente en protección de los trabajadores, así como del nuevo patrón, de los cual hemos hablado ya anteriormente en estas notas.

Atento a lo anterior, en el caso de que exista un juicio pendiente al momento que ocurra la substitución patronal evidentemente que la obligación del antiguo patrón, y que se encuentra subjudice, le sobrevienen cambio en su estructura debido al nacimiento de un nuevo obligado por la misa, convirtiéndose automáticamente en solidaria. Al mismo tiempo, nace para el acreedor " El trabajador demandante ", un nuevo derecho, que consiste en estar en aptitud de hacer efectiva su obligación respectod e un nuevo obligado, pero subsistiendo además la del antiguo patrón.

Por otra parte, si dijimos que no existía una substitución procesal, cuando ocurría la substitución patronal por no llenarse los requisitos de la primera, en claro que al patrón sustituto, no puede condenársele en el procedimiento, dentro del cual de ninguna manera forma parte, pues no es suficiente que se diga, que en determinado caso exista substitución procesal, si no ha ocurrido efectivamente tal fenómeno: al igual que si se dice que una persona es comprador de una cosa que adquiere en virtud de una donación, en ambos casos existe un error

en el primero al decir que existe un substitución procesal de una de las partes dentro del juicio sin que ésto ocurra, y en el segundo, existirá un donatorio, a pesar de que se le llama comprador, pues no es suficiente en ninguno de los dos supuestos, que se les nombra así, para que efectivamente sea esa la relación.

El artículo 1989 del Código civil actualmente en vigor, dice: " Cada una de los acreedores, o todos juntos pueden exigir de todos los deudores solidarios, o de cualquiera de ellos, el pago total o parcial de la deuda..."

Al operarse la substitución patronal, nace a la luz del derecho un nuevo obligado que automáticamente se convierte en solidario del anterior.

ahora bien, en estas condiciones, y de acuerdo con el precepto antes citado, el acreedor (el trabajador), puede simple y sencillamente, de inmediato, sin necesidad de recurrir a ningún procedimiento especial, demandar al nuevo deudor solidario el cumplimiento total de las obligaciones previniendo una posible insolvencia del antiguo patrón, o bien para mayor garantía de su crédito. De esta manera nos parece que es ese el procedimiento adecuado, pues el trabajador no sufre ningún perjuicio en

su derecho, sino que inclusive tiene una garantía más a su favor, pero ante todo existe la seguridad de que no se ha violado precepto alguno, manteniéndose incólumnes las garantías de audiencia y legalidad. A diferencia de lo anterior, de seguir el procedimiento aceptado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no puede decirse de ninguna manera, que el mismo se haya seguido, conforme a derecho pues no existe precepto alguno que lo autorice, ni mucho menos se da la oportunidad, al nuevo patrón, de ser oído en juicio, violándose, en consecuencia, la garantía consignada en el Artículo 14 de nuestra Carta Magna.

En estas condiciones, nos parece que realmente el problema, y si se ha seguido esa práctica victoriosa, es por el afán desmedido de proteger a los trabajadores, sin parar mientras que, en última instancia, también ellos resultan perjudicados.

Inclusive, substanciándose el procedimiento vicioso, seguido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede haber lugar a que se cometan verdaderos atracos en contra del patrón sustituto pues podría darse el caso de que el sustituto se confabulara con el trabajador, bien sea confesando la demanda, o absteniéndose de oponer

excepciones, fundadas, dejando de ofrecer pruebas, etc., a sabiendad de que una vez que el nuevo patrón sea declarado sustituto, irremisiblemente, resultará condenado, al no ser él, oído ni permitiéndosele ofrecer pruebas, por haber pasado ilegalmente, el término para hacer. Por ésto y todo lo anterior, salta a la vista, que desde cualquier ángulo que se enfoque, carece de cualquier fundamento jurídico, la práctica seguida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El siguiente problema particular que se presenta es el relativo al procedimiento que debe serquirse, en caso de que exista un laudo dictado al momento de ocurrir la substitución patronal, para lo cual, debemos tener presentes todos los argumentos esgrimidos, con relación al anterior problema. En estas condiciones, el trabajador que tenga conocimiento de que ha ocurrido el cambio de patrón, dentro de la empresa, en contra de la cual tiene un laudo pendiente de ejecutar, debe ejercitar una nueva acción en contra del nuevo empleador reclamando el cumplimiento de la misma obligación, situación que de manera alguna, puede decirse que lesiona los intereses de los trabajadores, sino al contrario, ya que subsiste su antiguo derecho, que puede hacer efectivo en cualquier momento, además del nuevo ejercitado en contra del patrón sustituto.

Es interesante además agregar un nuevo fundamento a los anteriores, para dar mayor solidez a nuestro punto de vista: ese es, el principio de derecho admitido y, concerniente a la relatividad de la sentencia.

Adolfo Maldonado, nos dice en relación a la cosa juzgada lo que él considera al respecto: "... ante todo hay que afirmar que el valor de la cosa juzgada, de manera esencial y necesaria, es oponible " erga omnes ", porque nadie que no haya tenido legitimación para intervenir en el pleito, puede tenerla para desconocerla lo resuelto en él, por carecer del cometido de defensa de los valores disputados lo que no es sino un caso especial, un verdadero colorario, de la obligación de abstención y respeto de todos frente a lo que sólo está protegido jurídicamente en beneficio de otros, y su defensa encomendada a ciertas y determinadas personas fuera de las cuales ninguna otra tiene autorización para intervenir. De esto se concluye que cualquier transmisión futura, ya sea a título universal o singular, de los intereses cuya tutela estatuyó la cosa juzgada, así como cualquier modificación de las situaciones jurídicas operada legalmente con posterioridad al fallo ninguna influencia puede tener sobre lo resuelto en éste, cualesquiera que sean los nuevos titulares o los encargados de la defensa (ya estén legitimados activa, y

pasivamente) "Nemo plus juris transferre postest quam ipse haber".

" Pero la cosa juzgada no surte contra quienes tuvieron legitimación para salir a la defensa de lo que constituyó la materia del pleito, y no fueron partes en él. Respecto a estos, la sentencia es " res inter alios ", y por consiguiente el fallo no les es oponible y pueden (activa y pasivamente), accionar en su contra demandando su nulidad u oponerse a sus efectos, excepcionándose con dicha nulidad.

Teniendo presente el principio sentado anteriormente, de ninguna manera puede decirse que los efectos de un aludo dictado en un juicio, dentro del cual no fue parte del patrón sustituto, pueda hacerse efectivo en la persona o bien del mismo, ya que, como dice Maldonado " la cosa juzgada no se surte contra quienes tuvieron legitimación para salir a la defensa de lo que constituyó la materia del pleito, y no fueron partes en él ", surtiéndose en el presente caso, con todo su vigor el principio " res inter alios acta ".

No queremos de ninguna manera que se piense, que los puntos expuestos, nos parece la solución a los problemas de hecho que se presenta, sino que por el contrario creemos, sinceramente, que son soluciones, basadas

(dentro de lo limitado de nuestros conocimientos), con estricto apego a derecho, pero en si no dan la solución querida y deseada por todos, puesto que mientras que subsista la redacción del Artículo 41, en los términos que se encuentra actualmente concebido, así como, las garantías consignadas en nuestra Constitución, especialmente en su artículo 14, no podra seguirse, a juicio nuestro, un procedimiento diferente al que hemos señalado.

Es pues necesario, no preocuparnos tanto, por señalar lo errores, ni tampoco por encontrar soluciones a los problemas que se presentan, como buscar y propuqnar porque se formule un procedimiento, que con respecto a las garantías constitucionales, haga flexible la aplicación de los principios del artículo 41, protegiendo, en debida forma, tanto los intereses de los trabajadores como los del patrón sustituto.

5.- JURISPRUDENCIA.

1.- 1290.- SUBSTITUCION DE PATRON, CUANDO OPERA LA.- La Substitución del patrón requiere de acuerdo con el Art. 35 de la Ley Federal del Trabajo, que existe una transmisión del centro de trabajo, considerado como unidad económica y jurídica; y si no consta que ha

realizado dicha transmisión no se debe considerar el patrón como sustituto.

amparo directo 1338/1961. José Luis Martín Febrero 13 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

4a. SALA / Sexta Epoca, Volumen LXXX, Quinta Parte, Pág. 37.

TESIS QUE HA SENTADO PRECEDENTE :

PATRON, SUBSTITUCION DEL.- Amparo directo 4832/1961. Enrique Rodríguez. Noviembre 28 de 1962. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Agapito Pozo.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen LXV, Quinta Parte, Pág. 20.

2.- 982.- PATRON SUBSTITUTO. Si una institución de crédito es demandada como patrón sustituto es una reclamación laboral y el patrón primitivo no ejercía sus actividades mediante concesión federal, el conocimiento del asunto corresponde a la autoridad del trabajo de

carácter local, toda vez que el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo determina que la substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes.

Competencia 160/52, entre la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco y la Junta Federal de Conciliación número 26, que radica en la Ciudad de Villahermosa, para conocer de la reclamación formulada por Narciso V. Gallardo y otros contra el Banco Nacional de Comercio Exterior, S.A., fallada el 4 septiembre de 1956, por unanimidad de 19 votos.

CASO SEMEJANTE:

Competencia 108/54, entre la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, Grupo Especial número Uno, y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Especial número Nueve, para conocer de la reclamación presentada por Miquel Martínez Dávila contra Nacional Financiera, S. A., como síndico de la quiebra de la sociedad anónima Constructora Universo, fallada en 4 de septiembre de 1956, por unanimidad de 19 votos.

PLENO.- Informe 1956, Pág. 117.

3.- 983.- PATRON SUBSTITUTO.- Ambito de sus obligaciones.- Conforme a los dispuesto por el artículo 35 de la Ley del Trabajo, la solidaridad e las obligaciones con el patrón substituido, sólo surte efectos respecto a las obligaciones nacidas antes de la fecha de tal substitución; donde se deduce que las obligaciones dimanadas de actos o hechos acontecidos después de esa substitución, dan nacimiento a responsabilidades exclusivas del patrón substituto.

Directo 3295/1954. Cederina Aquilera. Resulto el 4 de junio de 1956, por unanimidad de 4 votos. Asuente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Ponente el Sr. Mtro. Días Infante Srio. Lic. Omar Pacho Carrillo.

4a. SALA.- Boletín 1956, Pág. 453. QUINTA EPOCA, Tomo CXXVIII. Pág. 403.

4.- 984.- PATRON SUBSTITUTO, su responsabilidad.- La circunstancia que la persona demanda como patrón substituto ignore todos o parte de los hechos ocurridos con anterioridad a la fecha en que se adquirió el centro de trabajo, no le exime de la responsabilidad derivada de esos hechos, cuando se le ha demandado precisamente en calidad de patrón substituto, con base en el artículo 35

de la Ley Federal del Trabajo, que lo hace solidariamente responsable con el sustituido por las obligaciones derivadas del contrato o de la Ley nacidas antes de la fecha de sustitución.

Directo 7788/1975. Jean Castaingth. Resuelto el 16 de abril de 1958, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Lic. Rafal Pérez Miravete.

4a. SALA.- Boletín 1958, pág. 286. (no publicada oficialmente, queda sólo como teoría jurídica.).

5.- 985.- PATRON SUSTITUIDO. DURACION DE SUS OBLIGACIONES.- Según el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón de las obligaciones derivadas de los contratos o de de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, vencidos los cuales substituirá únicamente la responsabilidad del patrón substituido; por tanto, si queda probado fehacientemente en el juicio que el demandado dejó de ser patrón del actor por haber enajenado el centro de trabajo más de seis meses antes de la fecha de iniciación del propio juicio, evidentemente que su responsabilidad de extinguió y sólo queda subsistente la del patrón substituto.

Directo 6119/1959. Gaspar Manzanero Moquel. Resuelto el 15 de julio de 1960 por unanimidad de 5 votos. Ponente e. Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.- Boletín 1969, pág. 427, (no publicada oficialmente, queda sólo como teoría jurídica).

6.- 986.- PATRON SUBSTITUTO.- Como de acuerdo con las Ley Federal del Trabajo el patrón sustituto responde de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacida antes de la fecha de la sustitución, tiene que estimarse que si al ocurrir la sustitución uno de los trabajadores que ocupaba determinada planta se encontraba de permiso del patrón sustituido, para faltar al trabajo con el fin de desempeñar un cargo público, permiso que el patrón le dio por obligarlo a ello la ley, el nuevo patrón tiene que reconocer y admitir esa situación considerando como trabajador de la planta al ausente.

Directo 4312/1958. Sindicato de Trabajadores Terrestres y Casas de Comercio de Tampico y Ciudad Madero. Resuelto el 6 de agosto de 1959, por unanimidad de 4 votos. Ausente sr. Mtro. Carvajal. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame Srío Lic. Rafael Pérez Miravete.

4a. SALA.- Boletín 1959, Pág. 531. SEXTA EPOCA, Vol. XXVI, Quinta Parte, Pág. 139.

7.- 1164.- PATRON SUBSTITUTO, AMPARO CONTRA LA DECLARACION DE :- La declaración de patrono sustituto, que hagan las Juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituye un acto de procedimiento que sólo es reclamable en la vía de garantías cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones controvertidas y, tanto el juicio constitucional ante un Juez de Distrito, reclamando tal declaración, es improcedente.

Quinta Epoca:

TOMO LXXVII.- Petróleos Mexicanos R. 659/1943. 5 Votos

Administración de los FF.CC. Nacionales de México.	1171
	7931
Administración de los FF.CC. Nacionales de México.	7913
Administración de los FF.CC. Nacionales de México.	7913

Quinta Epoca:

JURISPRUDENCIA 151 (Quinta Epoca). pág. 149, Volumen 4a. SALA. Quinta Parte Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965, JURISPRUDENCIA 109, Pág. 112; en el Apéndice de fallos 1917-1954, JURISPRUDENCIA 737, Pág. 1352 (En nuestra ACTUALIZACION I LABORAL Tesis 855, pág. 397).

8.- 1165.- PATRON, SUBSTITUCION DE / SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUBSTITUTO SIGUE SIENDO SOLDARIAMENTE RESPONSABLE.- De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón substituído es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución a los trabajadores; de manera que tal aviso no se produce, el substituído sigue siendo responsable solidariamente con el substituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

PATRON SUBSTITUTO.

Patrón substituto, amparo contra la declaración.

La declaración de patrono sustituto, que hagan las Juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituye un acto de procedimiento que sólo es reclamable en la vía de garantías, cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones controvertidas y, tanto el juicio constitucional ante un juez de Distrito, reclamando tal declaración es improcedente.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte
4a. Sala, Tesis 151, p. 149.

Patrón, sustituto. Si no se da aviso a los trabajadores, el sustituto sigue siendo solidariamente responsable. De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón sustituto es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el sustituido sigue siendo responsable, solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a.
Sala, p. 65.- A.D. 3232/74. Federico.

Sánchez Rivera y otro. 10 de marzo de 1975 U.

Substitución Patronal. Surge la figura jurídica laboral de la substitución patronal, cuanso se adquiere la totalidad o casi la totalidad del centro de trabajo como unidad económica de producción o distribución de bienes de servicios / Por tanto, el adquirente es responsable de las obligaciones obrero patronales anteriores a la fecha de la substitución independientemente de que la negociación le fuera adjudicada en remate, como culminación de juicio sumario hipotecario y de que el negocio estuviera cerrado por incosteabilidad, pues en el pasivo de la empresa está el adeudo del trabajador.

Ejecutoria: Boletín núm. 22, oct. 1975.

T.C. del 8o. Circuito, p. 116 A.D. 105/75.

Emilio Venegas Hdez. 3 oct. 1975 U.

PATRON SUBSTITUTO, AMPARO CONTRA LA DECLARACION DE

La declaración de patrono sustituto que hagan las Juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituye un acto de procedimiento que sólo es reclamable en la vía de garantías, cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones controvertidas y, por tanto el juicio constitucional ante el Jues de Distrito, reclamando tal

declaración, es improcedente.

Quinta Epoca:

Tomo LXXVII, Pág. 1171 R. 659/43.-

Petróleos Mexicanos 5 votos.

Tomo LXXVII, Pág. 7913. Administración
de los FF.CC. Nacionales de México.

Tomo LXXVII.- pág 7913. Administración
de los FF.CC. Nacionales de México.

Tomo LXXVII.- Pág. 7913. Administración
de los FF.CC. Nacionales de México.

Tomo LXXVII.- Pág. 7913. Administración
de los FF.CC. Nacionales de México.

PATRON SUBSTITUTO, OPERA LA FIGURA DE, AUN CUANDO LA SOCIEDAD DEMANDADA SE HAYA INTEGRADO EN FECHA POSTERIOR A AQUELLA EN LA QUE SE DIO POR TERMINADA LA RELACION LABORAL ENTRE EL ACTOR Y EL PATRON SUBSTITUTO .- Resulta intrascendente que la sociedad respecto de la cual se demanda la substitución patronal, se haya constituido en fecha posterior a aquella en que se dio por terminada la relación laboral entre el actor y el patrón que se pretende substituir; dado que la figura del patrón substituto, atento a los términos en que está redactado el actual Artículo 41 de la Ley Laboral, opera no sólo en

cuanto a la continuación de la relación laboral, sino también para que el patrón sustituto responda a la sustitución en el caso, la relativa a la ejecución del laudo condenatoria dictado en contra del patrón sustituido.

Amparo en revisión 219/76. Compañía Farmacéutica Mexicana, S.A., 27 de septiembre de 1977. TRIBUNALES COLEGIADOS / Sección Segunda. precedente importante. Tesis 16, página 283.

PETROLEOS MEXICANOS, PENSION JUBILATORIA PAGO DE LA, A LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO / No obstante que en el pliego testamentario en el que se debe constar la designación de beneficiarios se haya incurrido en esta omisión, tal circunstancia no puede privar a los beneficiarios de sus derechos correspondientes, porque como se trata de una prestación derivada de un contrato colectivo de trabajo, la interpretación del mismo, analógicamente, debe ser congruente con las disposiciones legales relativas, en este caso con el establecido.

Amparo directo 1579/76. Magdalena Vargas Sánchez Viuda de Vázquez y otros. 9 de agosto de 1976. CUARTA SALA.

Sección Tercera. Tesis relacionada con trabajadores de determinadas industrias, organismos descentralizados y dependencias de Estado en Amparos Director, Tesis 84 página 51.

PATRON SUBSTITUTO. AMPARAO CONTRA LA DECLARACION

La declaración de patrón sustituto, que hagan las Juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituye un acto de procedimiento que sólo es reclamable en la vía de garantías, cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que define las cuestiones controvertidas y, por tanto el Juicio constitucional ante el Juez de Distrito, reclamando tal declaración es improcedente.

TESIS EJECUTORIA 1917 - 1975. Apéndice al Semanario Judicial a la F. Quinta Parte Cuarta Sala 1975 Pág. 149.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Del estudio del presente trabajo podemos deducir una serie de razonamientos que nos ayuden a realizar una recapitulación de los diversos puntos en el mismo. Para mayor claridad iremos estableciendo nuestras conclusiones en los párrafos siguientes:

PRIMERA.- La institución Substitución Patronal tuvo sus antecedentes en la legislación de varios Estados de la República, en donde en ocasiones, se llegó a regular esta Institución de una manera muy semejante a la actual. En cuanto a las legislaciones extranjeras podemos decir que comparativamente la nuestra es superior a muchas ya que garantiza de un modo efectivo la satisfacción de los derechos de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- La continuidad en la presentación de los servicios y el pago de las prestaciones debidas con anteriores al cambio de patrón son los fines propios de esta Institución, y sus propios elementos o requisitos de existencia son: cambio de patrón continuidad de a empresa y existencia de obligaciones laborales pendientes.

TERCERA.- Existiera sustitución de patrón, cuando se transmita una fuente de trabajo, considerada esta como unidad económico-jurídica, y se realizará cuando la transmisión del fondo económico se haga por cualquier causa.

CUARTA.- La sustitución de patrón, es una figura jurídica sui generis que participa en cierta forma de los conceptos regulados por nuestro Derecho Civil y relativos a: Cesión de deudas y Cesión de créditos, que de ninguna manera pueden equipararse con la subrogación regulada también por nuestro Derecho Común.

QUINTA.- Se considera fundada la subsistencia de los contratos de trabajo, cuando ocurre una sustitución patronal a pesar de ser una excepción del derechos común, res inter alios acta, (cosa admitida por el Derecho Civil, ejemplo: cuando se transmite la propiedad dada en arrendamiento).

SEXTA.- La fusión de varias empresas en una sola representa un caso especial de sustitución patronal en el que surge la necesidad jurídica de realizar una nivelación de los salarios y prestaciones, de acuerdo con el principio legal de igualdad de salarios para trabajos iguales. Por otra parte se ve la conveniencia de que en casos como éstos, los Sindicatos de empresa existentes se

unifiquen a fin de adquirir mayor fuerza.

SEPTIMA.- No obstante la obligación que tiene el patrón sustituto de nivelar los salarios según se ha dicho, a la realización de esta exigencia representa un problema económico muy fuerte, toda vez que significa una considerable elevación de los costos de la empresa lo cual puede perjudicarla grandemente y con ello a la industria misma. Lo anterior nos hace pensar en la conveniencia de aplazar dicha nivelación por un tiempo razonable, protegiendo así tanto los derechos del capital como los del trabajo.

OCTAVA.- Respecto al régimen de solidaridad consignado en el artículo 41 tantas veces citado, se considera que es aplicable, supletoriamente, todo lo dispuesto al respecto por nuestro Código Civil actualmente en vigor, tanto que no se oponga al contenido de los preceptos consignados en la ley Federal del Trabajo, que son éstos de orden público.

NOVENA.- En relación con el plazo de seis meses de duración de la solidaridad en los patronos sustituto y substituído, se observa que dicho plazo no es ni un plazo de caducidad, ni de prescripción, sino un término especial señalado por la propia ley para el caso concreto

para la protección de los intereses de los trabajadores y del nuevo patrón.

DECIMA.- Se considera carente de cualquier fundamento legal el procedimiento seguido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el llamado incidente de patrón sustituto.

DECIMA PRIMERA.- Se considera que dicho procedimiento es inconstitucional no esta previsto en la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- Creemos que es necesario crear un procedimiento que con respecto a las garantías constitucionales haga flexible la aplicación de los preceptos del artículo 41 protegiendo en debida forma tanto los intereses de los trabajadores como los del patrón sustituto.

DECIMA TERCERA.- A este respecto, nos parece que una solución práctica sería la creación " de una registro público de demandas, dependiente de la autoridad del trabajo o de las autoridades locales competentes, según sea el caso, para los efectos de que al ocurrir una substitución patronal, el nuevo pueda enterarse de una manera fehaciente de la existencia de los gravámenes derivados de los contratos de trabajo o de la ley en la

que va a adquirir. De esta manera podría, en alguna forma decirse que " los gravámenes " antes anotados surten efectos contra terceros puesto que es público su conocimiento.

BIBLOGRAFIA

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

- 1.- Bermudez, Cisneros. Miquel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición 1978.
- 2.- Borrel, Navarro Miquel. análisis Práctivo y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. 1a. Edición 1989.
- 3.- Briceño, Ruiz. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. 1a. Edición 1985.
- 4.- Cavazos, Flores. Baltazar. El Derecho laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. 1a. Reimpresión. 1984
- 5.- Cavazos, flores. Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trilla. 2a. Edición 1986.
- 6.- Cavazos, Flores. Baltazar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 5a. Edición 1986.

7.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa. 10a. Edición, 1985. 2 Tomos.

8.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa, 1a. Edición 1972.

9.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano. Ediciones Porrúa 2a. Edición 1943.

10.- Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo. 2a. Edición, 8a. Reimpresión. 1984. Buenos Aires.

11.- Castorena, J. Jesús. Manual de derecho Obrero. Derecho Sustitutivo. 6a. Edición. 1984

12.- Cabanellas, de Torres. Guillermo. El contrato de Trabajo. Parte General. Buenos Aires.

13.- Cabanellas. de Torres. Guillermo y Alcalá Zamora Luis. Editorial Heliasta. 2 Tomos. 1972. Buenos aires 1 Tratado de Política Laboral y Social.

14.- Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa
1a. Edición. 1985

15.- Hernaiz, Márquez. Miguel. Tratado Elemental de
Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. 11a.
Edición 1972.

16.- Gómez, Gottschalk y Bermúdez, Curso de Derecho del
Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición en
español. 1980.

17.- De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Ediciones
De Palma. 2a. Edición 1970. 4 Tomos. Buenos Aires.

18.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, 1983. 13a. Edición.

19.- Mantilla, Molina. Roberto L. Derecho Mercantil.
Editorial Porrúa, 22a. Edición 1982.

20.- De Pozzo, Juan Derecho del Trabajo. Ediar. Soc. Anon.
Editores Buenos Aires. 1918. 4 Tomos.

21.- Mozart, Russomano, Victor. El empleado y el empleador
Cárdenas Ed. y distribuidor. 1a. Edición 1982.

22.- Muñoz, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 1983. 2 Tomos.

23.- Nestor de Buen. Lozano. Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, 3a. Edición 1979. 2 Tomos.

24.- Krotshin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Ediciones De Palma. 1987. 2a. edición reimpresión 2 Tomos. Buenos Aires.

25.- El derecho Latinoamericano del Trabajo. Varios autores. Cardenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición 1974. 2 Tomos.

26.- Ramírez Gronda, Juan. D. El Contrato de Trabajo. Editorial La Ley. 1945. Buenos Aires.

27.- Napoli, Rodolfo A. Derecho del Trabajo y la seguridad social. Cárdenas Editor y Distribuidor. 2a. Edición 1971.

28.- Pérez Botija, Eugenio. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos 6a. Edición 1960, Madrid.

CODIGOS Y LEYES UTILIZADAS.

1.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente y bibliografía, Concordancia y Prontuario. Editorial Porrúa. 2a. Edición 1970.

Ley del Trabajo Reformada y Adicionada. 49a. Edición Editorial Porrúa 1965

Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Prontuario. Jurisprudencia y Bibliografía 54a. Edición 1986.

2.- Juan B. Climent Beltrán. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge 3a. Edición 1987.

3.- Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales. comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge. 1967.

Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada. 2a. Edición Editorial Harla. Colección Leyes Comentadas. 1988. Francisco Breña Garduño.

4.- Código de Comercio y Leyes complementarias. Editorial Porrúa 49a. Edición 1987.

5.- Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Porrúa 56a. Edición 1988.

6.- Sociedades Mercantiles y Cooperativas. Editorial Porrúa 41a. Edición 1987.

7.- Alberto Trueba Urbina. Diccionario de Derecho Obrero. Ediciones Botas 3a. Edición 1957.

8.- Juan Palomar de Miquel. Diccionario para Juristas. Editorial Mayo 1a. Edición 1985.

9.- Vicente García de Diego. Diccionario Ilustrado Latino Español. Español - latino 13a. Edición 1981. Barcelona. Bibliografía.

10.- Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ediciones Mayo.