

1 E. N. 13



Universidad Nacional Autónoma de México.

FACULTAD DE DERECHO

Efectos Jurídicos de la Substitución Patronal en México

19

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Jesús Aguilar Lázaro

MEXICO, D. F.

AGOSTO DE 1979

- 11707

124



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

P R O L O G O

Este trabajo no pretende, en forma alguna, -- ser un profundo estudio jurídico en el Campo del Derecho del Trabajo, es para ello necesaria la preparación y capacidad científica propia de un Jurisconsulto.

El presente estudio es solamente mi modesta apreciación por cuanto a los efectos jurídicos que produce la Substitución Patronal en México, tomando como base los antecedentes de ésta institución en diversas entidades del País, a raíz de las facultades otorgadas por la Constitución de 1917 a las Legislaturas de los Estados al consagrarse en ella el artículo 123 y que al ser reformado, así como el 73 de la misma Carta Magna, dió paso a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y contemplar en la época actual --- nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, tocamos así mismo la regulación de dicha institución en comparación con legislaciones de América y Europa en focándose también aspectos práctico-jurídicos de la misma, finalizando el tema con el personal deseo de alcanzar para los trabajadores una mejor garantía de sus derechos frente a la clase capitalista al presentarse el caso.

Precisa mi anterior deseo de la atención de -- personas Doctas en la materia y ojalá este trabajo

INDICE

Pág.

C A P I T U L O I

Antecedentes Históricos.....	1
1.1 ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, ARTICULO 123.	3
1.1.1 Declaración de Derechos Sociales.....	4
1.1.2 Leyes Revolucionarias.....	6
1.1.3 Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo..	8
1.1.4 El Artículo 123 Constitucional.....	9
1.2 LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS SOBRE SUBSTITUCION PATRONAL.....	11
1.3 EL PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO	15
1.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	19
1.5 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	21
1.6 LEGISLACION COMPARADA EN MATERIA DE SUBSTITUCION PATRONAL.....	25
1.6.1 Legislación en América.....	26
1.6.1.1 Argentina.....	26
1.6.1.2 Bolivia.....	27
1.6.1.3 Brasil.....	28
1.6.1.4 Colombia.....	28
1.6.1.5 Venezuela.....	31

	Pág.
1.6.1.6 Costa Rica, Guatemala y Panamá.....	32
1.6.2 Legislación en Europa.....	32
1.6.2.1 Alemania.....	32
1.6.2.2 España.....	33
1.6.2.3 Francia.....	34
1.6.2.4 Italia.....	35
1.6.2.5 Portugal.....	36

C A P I T U L O I I

Estabilidad en las Relaciones Laborales.....	37
2.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	38
2.1.1 <i>Carácter de la Relación Laboral</i>	39
2.1.1.1 <i>Relación de Trabajo por tiempo indeter-</i> <i>minado</i>	41
2.1.1.2 <i>Relación de Trabajo por tiempo determi-</i> <i>nado</i>	43
2.1.1.3 <i>Relación de Trabajo por obra determina-</i> <i>da</i>	45
2.1.1.4 <i>Relación de Trabajo para la inversión -</i> <i>de Capital determinado</i>	47
2.1.1.5 <i>Contrato de Trabajo a Prueba</i>	48
2.1.1.6 <i>Trabajadores de Planta, de Confianza y</i> <i>Eventuales</i>	49

2.2	MODIFICACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES.....	50
2.2.1	Suspensión de la Relación Laboral.....	52
2.2.2	Rescisión de la Relación Laboral.....	55
2.2.3	Terminación de la Relación Laboral.....	57
2.2.4	Substitución Patronal.....	60

C A P I T U L O III

	Nociones de la Substitución Patronal.....	62
3.1	NOCION DE SUBSTITUCION PATRONAL.....	63
3.1.1	Concepto de Patrón.....	63
3.1.2	Concepto Jurídico de Empresa.....	67
3.2	DISTINTAS CLASES DE SUBSTITUCION.....	70
3.2.1	Substitución Total.....	71
3.2.2	Substitución Parcial.....	71

C A P I T U L O IV

	Obligaciones derivadas de la Substitución Patro nal.....	78
4.1	OBLIGACIONES DEL PATRON SUBSTITUIDO....	79
4.2	OBLIGACIONES DEL PATRON SUBSTITUTO....	80

C A P I T U L O V

Aspectos Jurídicos de la Substitución Patronal.	82
5.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.....	83
5.1.1 Doctrinas Civilistas.....	83
5.1.1.1 Transmisión de las Obligaciones.....	84
5.1.1.1.1 De la Cesión de Derechos.....	85
5.1.1.1.2 De la Cesión de Deudas.....	85
5.1.1.1.3 De la Subrogación.....	87
5.1.2 Doctrinas Laboralistas.....	89
5.2 EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION -- PATRONAL.....	92
5.2.1 Continuidad en la Relación Laboral.....	93
5.2.2 Antigüedad en la Empresa.....	95
5.2.3 Transferencia de los Derechos de Titu-- laridad.....	96
5.2.4 Responsabilidad solidaria.....	97

C A P I T U L O VI

Aspectos Práctico-Jurídicos de la Substitución Patronal.....	101
6.1 PROBLEMAS Y TESIS SOSTENIDAS POR LA - SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.	102
6.1.1 Accidente de Trabajo.....	102

6.1.2	Carga de la Prueba.....	103
6.1.3	Declaración de Patrono Substituto.....	103
6.1.4	Ejecución de Laudos.....	105
6.1.5	Continuidad de las Relaciones de Trabajo.....	106
6.1.6	Solidaridad entre el Patrono Substituido y el Substituto.....	107
6.1.7	Conflictos en Trámite.....	108
6.1.8	Inexistencia de la Substitución Patronal.....	109
	CONCLUSIONES.....	116
	BIBLIOGRAFIA.....	121

CAPITULO I

Antecedentes Históricos

SUMARIO

- 1.1 ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, ARTICULO 123.
 - 1.1.1 *Declaración de Derechos Sociales*
 - 1.1.2 *Leyes Revolucionarias*
 - 1.1.3 *Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo*
 - 1.1.4 *El Artículo 123 Constitucional*
- 1.2 LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS SOBRE SUBSTITUCION PATRONAL.
- 1.3 EL PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO.
- 1.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 1.5 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 1.6 LEGISLACION COMPARADA EN MATERIA DE SUBSTITUCION PATRONAL.
 - 1.6.1 *Legislación en América*
 - 1.6.1.1 *Argentina*
 - 1.6.1.2 *Bolivia*

1.6.1.3 *Brasil*

1.6.1.4 *Colombia*

1.6.1.5 *Venezuela*

1.6.1.6 *Costa Rica, Guatemala y Panamá*

1.6.2 *Legislación en Europa*

1.6.2.1 *Alemania*

1.6.2.2 *España*

1.6.2.3 *Francia*

1.6.2.4 *Italia*

1.6.2.5 *Portugal*

1.1 ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, ARTICULO 123.

Por antecedentes Constitucionales, quisero hacer entender que se trata de aquellos acontecimientos tan to en lo social como en el campo Legislativo y que po co a poco fueron conformando un ambiente propicio pa-
ra que naciera la Constitución de 1917 y en consecuen-
cia en ella se consagraran los conceptos que hoy guar-
da el Artículo 123 Constitucional del cual se despren-
de la legislación en materia de Trabajo.

Estos acontecimientos tienen su origen mas inme-
diato en la situación que guardaban los trabajadores
que sufrían las injusticias en el campo, las minas, -
los talleres y las fábricas dando paso a la Revolu-
ción de 1910.

Es de hacerse notar que los primeros anteceden-
tes legislativos relativos a la Institución que nos -
ocupa, se encuentran plasmados en las diferentes le-
gislaciones de Los Estados de la República y no son -
antecedentes muy remotos, sino que son realmente con-
ceptos contemporáneos, que debido al dinamismo que ca-
racteriza muy especialmente al Derecho Mexicano del -
Trabajo, pronto son conceptos obsoletos, que sin em-
bargo guardan el principio de equidad y protección a

la clase trabajadora que hace del derecho laboral, - un Derecho Social.

1.1.1. Declaración de Derechos Sociales.

La Declaración de Derechos Sociales, fuente - del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, nació como un imperativo de la época revolucionaria y post revolucionaria. Como lo afirma el maestro de la Cueva en su obra: "Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia - del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución". (1)

Anteriormente a la situación a la que hacemos mención, solo existía el Derecho Civil como regulador de las relaciones del trabajo, y solo fue posible para que el Derecho del Trabajo surgiera que los ideales revolucionarios rompieran con el pasado y se viera efectivamente que el Derecho Laboral no había nacido del Derecho Civil, no formaba parte de él, ni se generó gracias a las instituciones civilistas sino que fue la respuesta dinámica a las necesidades - de un pueblo atribulado y subyugado por la clase que

(1) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo". 3a. Edición, Porrúa. México, D.F. 1975. p. 44

ocupaba el poder y que denigraba a la persona misma, es así como el Derecho Mexicano del Trabajo crea nuevos ideales y valores, dándole una concepción correcta a la justicia social.

Mario de la Cueva, afirma: "En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, - aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesida--des y de los anhelos del hombre que entrega su ener--gía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso - ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente re--gistrado con ese título en una fórmula legal, sino - para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan solo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comuni--dad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que - impone la dignidad de la persona humana". (2)

(2) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 45.

1.1.2 Leyes Revolucionarias.

Después del triunfo de la Revolución, al abandonar el General Victoriano Huerta el poder el 15 de julio de 1914, empieza a crearse conciencia y la necesidad de normas que regulen las relaciones del trabajo. Así podemos citar algunas disposiciones en diferentes entidades federativas.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre del mismo año se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos.

El 19 de septiembre en Tabasco, se fijaron -- los salarios mínimos, se redujo la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas de los -- campesinos.

Siendo Gobernador de Jalisco Manuel M. Dieguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. Posteriormente el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publicó un decreto que según el maestro Mario de la Cueva mere-

ce el título de "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista", en donde se reglamentaba sobre jornada de trabajo, salarios mínimos, protección del salario, descanso semanal y trabajo de mujeres y menores. Substituida por el decreto del 28 de Diciembre de 1915, que contenía jornada de trabajo - de nueve horas, prohibición del trabajo de menores - de nueve años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, que contenía jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la Justicia Obrera.

En 1915 en Yucatán, el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado y expidió las leyes que se conocen con el nombre de las "Cinco Hermanas": Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo.

En la Ley del Trabajo se reconoce y se declaran algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 Constitucional: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser -- considerado una mercancía; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los Contratos Colectivos y en los Laudos -- del Tribunal de Arbitraje. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo: la jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones, normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y prevención sobre riesgos de trabajo. La Ley contempla la creación de Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje.

1.1.3 Proyecto del Contrato de Trabajo.

Siendo Secretario de Gobernación en el mes de abril de 1915 Rafael Zubarán Capmany, presidió una comisión en la cual se elaboró el "Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo", fue un proyecto bastante completo que regulaba los contratos individual y colectivo de trabajo, el segundo de los cuales en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani, fue concebido como un contrato norma-

tivo.

El citado proyecto, no pasó de ser más que un simple proyecto de Ley, ya que nunca entró en vigor, porque si bien es que pretendía substituir el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. El proyecto no -- obstante lo dicho quedó encerrado en los lineamientos del Derecho Civil y, quedó muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

1.1.4 El Artículo 123 Constitucional.

En el proyecto de Constitución, que venía discutiendo la Asamblea Constituyente de Querétaro, ánicamente existía en materia de Trabajo la Fracción X del Artículo 73 que se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del Trabajo. Al discutirse el Artículo 50. se propuso agregar un párrafo correlativo a la Constitución de 1857, en donde se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Al estarse debatiendo esta disposi---ción en Diciembre de 1916, los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado Artículo, en las que proponían algunas normas

concretas en favor de los trabajadores.

Héctor Victoria, Diputado y Líder obrero de Yucatán, al abordar la tribuna, en su discurso expone la idea fundamental del Artículo 123; en donde se señala que la Constitución debería de contener las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidan las leyes del Trabajo.

El General Venustiano Carranza, tuvo noticias del Debate y comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el Trabajo y con la base en los proyectos de Macías, la Comisión de la Asamblea Constituyente, formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de Diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso. Habiéndose conservado, en su dictamen, la mayor parte del texto original del proyecto sobre el título de Trabajo y Previsión Social, que después de haberse discutido formó lo que ahora conocemos como el Artículo 123, el cual fue aprobado el 23 de enero de 1917.

1.2 LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS SOBRE SUBSTITUCION PATRONAL.

Con motivo de las facultades que la Constitución otorgaba a las Legislaturas de los Estados, -- algunos de éstos expidieron disposiciones al respecto. Así por ejemplo, a partir de la Constitución el antecedente legislativo más remoto sobre Substitución Patronal es el del Artículo 18 del Código de Trabajo del Estado de Puebla, expedido el 14 de noviembre de 1921, que estipulaba: "En caso de traspaso, venta o arrendamiento de una industria o negociación de cualquier índole que ésta sea, donde haya -- trabajadores domésticos o empleados, las obligaciones del Contrato de Trabajo, o las que impone este Código, serán forzosas para el nuevo patrono, salvo el caso en que al verificarse el traspaso, venta o arrendamiento, el patrono, de común acuerdo con los trabajadores empleados domésticos, dé por terminado el contrato y las cantidades que adeudara por concepto de indemnización y otro sentido.

La anterior disposición tiene la esencia que se ha plasmado en la nueva Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 41, con la diferencia de que no se hace mención a la obligación solidaria del patrón substituído con el patrón substituto, observándose una gran semejanza entre la disposición relati-

va del Código de Trabajo del Estado de Puebla y la -
de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Trabajo Agrícola del Estado de --
Guanajuato, expedida el 13 de marzo de 1923, en su -
artículo 27 disponía: "En caso de la transmisión de
la propiedad, el nuevo propietario es responsable,
para con los peones, de las obligaciones que su ante-
cesor hubiere contraído con ellos, en lo que respec-
ta a los cultivos".

Se hace notar que tampoco en la disposición -
citada se hace alusión a la obligación solidaria a
que se hace mención tanto en la Ley Federal del Tra-
bajo de 1931 en el Artículo 35 como en la Nueva Ley
Federal del Trabajo de 1970 en su Artículo.41.

Es hasta la Ley de Trabajo del Estado de Ja--
lisco en que en su Artículo 251 se dispone por prime-
ra vez de la responsabilidad solidaria para los pa--
trones en el caso de la substitución de éstos al dis-
poner lo siguiente:

"El propietario de una fábrica o negociación, en ca-
so de traspaso o venta de su establecimiento, deberá
advertir a su sucesor de las obligaciones contraídas
con los obreros en los términos de esta Ley, y, hará
que en la Escritura de venta o traspaso correspon--
diente, se hagan constar todos los compromisos que -

por este concepto sean inherentes a la empresa objeto del contrato; en la inteligencia de que, si no dá cumplimiento a este precepto, ambos contratantes serán responsables solidariamente del cumplimiento de los compromisos contraídos con anterioridad".

Este precepto está vertido textualmente en la Legislación del Trabajo del Estado de Colima del 10 de octubre de 1925 en su Artículo 250.

La Ley Sobre Riesgos Profesionales del Estado de Veracruz del 10 de julio de 1925, en su Artículo 55, establecía: "El patrono que arriende, traspase o venda su negocio, está obligado a advertir a sus sucesores de las deudas contraídas con las compañías de seguros y con sus trabajadores con motivo de las obligaciones que le impone esta Ley; en la escritura de venta o traspaso se harán constar los compromisos que por tal concepto sean inherentes a la empresa objeto del contrato. La falta de cumplimiento de este precepto hará solidariamente responsable a ambos con tratantes".

El Artículo 22 de la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, expedida el 21 de marzo de 1926 disponía lo siguiente:

"El cambio de patrono, como consecuencia de cual---
quier operación comercial o por otro motivo, no afec
ta las condiciones del Contrato de Trabajo".

Este antecedente ya de una manera concreta se
refiere a la garantía sobre la estabilidad de los --
trabajadores en las relaciones de trabajo.

La primera alusión que se hace del término --
Substitución de Patrón en una Legislación del Traba-
jo, es en el Artículo 41 de la Ley Reglamentaria del
Artículo 123 y párrafo I del Artículo 4º Constitucio
nal del Estado de Chiapas, expedida el 5 de marzo de
1927 y que establecía:

"La Substitución de Patrón por virtud del traspaso -
de la negociación, no afecta al contrato del trabajo
existente".

Aunque no establece la solidaridad patronal,
este antecedente es muy importante, puesto que por -
primera vez se hace referencia al término "Substitu-
ción de Patrón".

En el Estado de Hidalgo en la Ley Reglamenta-
ria del Artículo 123 Constitucional del 30 de noviem
bre de 1928 disponía:

"En caso de enajenación, o arrendamiento, o cualquier otra clase de traspaso de un negocio, se considerará al nuevo adquirente directamente responsable de las obligaciones que nazcan a consecuencia de su contrato de trabajo y en beneficio del trabajador, aunque éstas tengan su origen antes de que se celebre dicha operación".

En este ordenamiento se libera al patrón substituido de responsabilidades y obliga al substituto de cumplir todos los compromisos que se tengan en beneficio del trabajador aún antes de la substitución de patrono.

1.3 EL PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO

En la ciudad de México, D.F. el 15 de noviembre de 1928, se reunió la Convención Obrero-Patronal con la asistencia de más de 300 representantes de -- los sectores de la producción, más los técnicos que fueron designados por la Secretaría de Industria, -- Comercio y Trabajo; con el objeto de someter a estudio de la Comisión, el proyecto de Código Federal -- del Trabajo formulado por el Lic. Emilio Portes Gil, Presidente Provisional de los Estados Unidos Mexicanos.

En esta ocasión, el Lic. 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 primero del mes de diciembre. Esta honrosa distinción, ha sido para mí, motivo de profunda meditación por las graves responsabilidades -- del cargo y es natural que, desde ahora, llamen mi atención los problemas fundamentales del país, considerando entre ellos, como de la mayor importancia, - el problema del trabajo contenido en el Artículo 123 Constitucional".

"Los once años que han transcurrido desde que se promulgó la Constitución Vigente y la lucha entre el capital y el 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 al formular un proyecto de Ley del Trabajo, para someterlo a la discusión de -- las Cámaras Legisladoras, después de escuchar la exposición que hagan de 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 Derecho Industrial Moderno, los intereses de los trabajadores con los del capital, a fin de encontrar el deseado equilibrio entre esos dos grandes factores de la Economía Nacional". (3)

Una vez que finalizaron las sesiones de la -- Convención Obrero Patronal, en donde se discutió ampliamente el proyecto de Código Federal del Trabajo propuesto por el Lic. Emilio Portes Gil, se nombró una comisión mixta de Obreros y patrones, que ten---dría a su cargo formular el proyecto definitivo para ser enviado al Poder Legislativo. Dichos trabajos -- de la Comisión Mixta concluyeron en mayo de 1929 con la iniciativa que se envió al Congreso de la Unión.

En dicho proyecto, se establecía que la Legis--lación sobre trabajo se federalizaría, y para poder

(3) Portes Gil, Emilio. "Quince Años de Política Mexicana" Botas, México, 1941. pgs. 131 y 132.

llevar a cabo tal acuerdo era indispensable reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus Artículos 73 y 123. El 73 para que se ampliara la facultad del Congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias del trabajo de Orden Federal; y el 123, a fin de que el mismo Congreso de la Unión tuviese competencia de legislar sobre el Seguro Social, que debería comprender el de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, y accidentes. Estas reformas y adiciones a la Constitución para hacer posible una Ley Federal del Trabajo, fueron aprobadas el 14 de agosto de 1929 por el Congreso de la Unión, en donde se le quitan las facultades a los Estados para legislar en materia del trabajo y teniéndolas solamente a éste.

Con estas facultades se formula el proyecto de Ley Federal del Trabajo, en donde, en su Artículo 39 reglamentaba la Substitución Patronal de la siguiente manera:

"La Substitución de 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 puede observar este Artículo del Proyecto quedó como Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y es similar al Artículo 41 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que se establecen en ambos, condición, modo y término para que exista la institución, con la salvedad que en el 1º de ellos no se hace mención a partir de cuando se cuenta el término de seis meses que han de ser solidarios el patrón substituído y el substituto.

1.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El 10. de septiembre de 1931, el Ing. Pascual Ortíz Rubio, rindió ante el H. Congreso de la Unión, su Segundo Informe de Gobierno, como Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Cuando habló del ramo de Industria, Comercio y Trabajo, textualmente dijo:

"Ley del Trabajo: No obstante la facultad concedida al Congreso Federal en el Artículo 123 Constitucional, antes de su reforma, para reglamentar los preceptos contenidos en el mismo, por lo que se refiere al Distrito y Territorios Federales, los diversos proyectos que en diferentes épocas fueron discuti-

dos, no lograron ser aprobados. Promulgaba la reforma de los Artículos 73 y 123 de la Constitución General, que dió 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 interina 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, comprendiendo la importancia de esta Ley, - que era reclamada urgentemente como una necesidad -- nacional, di instrucciones para que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, hiciese una cuidadosa revisión del proyecto anterior. El nuevo proyecto - fue elaborado por una comisión presidida por el Secretario de Industria, y posteriormente discutido -- ampliamente por los principales colaboradores de la Administración".

"Son ampliamente conocidos de nosotros, los - lineamientos generales en que se inspiró el proyecto, y debo declarar que el ejecutivo de mi cargo encontró de parte de las H.H. Cámaras Legisladoras, -- una cooperación tan amplia, como la importancia de - esta trascendental iniciativa lo exigía. El proyec--

to, discutido con alta competencia y elevado patriotismo por ambas Cámaras, ha quedado debidamente aprobado, y es una Ley de la Nación; estimando el que informa, que no sólo llena una imperiosa necesidad de nuestra vida social, sino que estimulará, dentro de sus fórmulas prácticas y avanzadas, el desarrollo de nuestra actividad productiva". (4)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada en el -- Diario Oficial el día 31 de ese mes y año, quedando el Artículo 35 de la siguiente manera: "La substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el -- término de seis meses y concluído este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

1.5 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Después de 37 años de que estuvo vigente la -- primera Ley Federal del Trabajo, es enviada al Con--

(4) Franco Luis G. "Industria, Comercio y Trabajo". Mexi-Mex, México. 1945

greso de la Unión, la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, -- Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el 9 de diciembre de 1968 y en la Exposición de Motivos de la citada iniciativa, textualmente --- dice:

"En la historia de nuestro Derecho del Trabajo, pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dió en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los Diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente, condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del Artículo 123 de la --- Constitución: Se inició con la Legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de -- 1931. El tercero de los momentos está constituido por los 37 años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo: si la Declaración de Derechos de la --- Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fi

destinado, ya que ha sido y es uno de los medios --- que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores". (5)

En otra parte de la misma Exposición de Motivos de la Iniciativa de Ley, se dice:

"Pero nuestra realidad social y económica es muy dístinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio - de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática -- nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al -- progreso de la nación y para asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la economía". (6)

Discutida y aprobada que fue la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, presentada por el --- Lic. Gustavo Díaz Ordaz, fue publicada en el Diario

(5) Cavazos Flores, Baltasar. "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada" Ed. Jus. 1a. Edición. México 1975 pgs. 3 y 4.

(6) Cavazos Flores, Baltasar. Ob. cit. p. 5.

Oficial el 10. de abril de 1970, y entró en vigor el día 10. de mayo del mismo año, quedando la Institución de la Substitución Patronal, enmarcada en el -- Artículo 41 de la Ley y que se transcribe a continua ción:

"La substitución de patrón no afectará las re laciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El Patrón substituído será solidariamente responsa-- ble con el nuevo por las obligaciones de trabajo y - de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitu-- ción, hasta por el término de seis meses; concluído 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 substitución al sin-- dicato o a los trabajadores".

Confrontando el Artículo 41 de la Nueva Ley - Federal del Trabajo, con la investigación efectuada, se desprende que la Institución de la Substitución - Patronal tuvo como antecedentes históricos naciona-- les las normas jurídicas de las Legislaciones Estata-- les, el Artículo 39 del Proyecto del Código Federal del Trabajo y el Artículo 35 de la Ley Federal del -- Trabajo de 1931.

El espíritu del Legislador, en el Artículo 41 de nuestra actual Legislación del Trabajo es uno de los más altos propósitos del Derecho Social, ya que en la Substitución Patronal, se protege a la clase -trabajadora y asegura su existencia, salario, capacidad productiva y la tranquilidad de la estabilidad - en el empleo y con esto, la de la sociedad en su más importante célula: la familia obrera.

1.6 LEGISLACION COMPARADA EN MATERIA DE SUBSTITUCION PATRONAL.

Creemos que es importante saber el modo en -- que es tratada la Substitución Patronal por la Legislación positiva, que los países han adoptado para resolver y darle solución a los problemas y conflictos que se suscitan por la presencia de esta figura jurídica.

El estudio comparado de la Legislación de las diferentes naciones, simplifica la comprensión de la propia Legislación, en su aspecto Doctrinal.

1.6.1 Legislación en América.

1.6.1.1 Argentina:

En la Ley 11.729 en su Artículo 157, se establece que la cesión o cambio de firma, pasarán a la nueva firma las obligaciones que se establecen en este Artículo y los anteriores. El traspaso de esas -- obligaciones ocurre exclusivamente, cuando se vende en bloque la existencia del negocio y siguiendo los compradores en la explotación de éste en las mismas condiciones de antes de la substitución, sin solu--- ción de continuidad, no así cuando se efectúa el cam bio patronal por remate, venta de un anexo, licita--- ción o cesación de una concesión.

La Jurisprudencia Argentina, sostiene que la cesión 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 tra- bajo.

"La cesión o cambio de firma, cualquiera que sea la causa que origina, no faculta al obrero pa- ra considerar disuelto el vínculo laboral por culpa del empleador y reclamar las indemnizaciones por falta

FALLA DE
ORIGEN.

SERVICIOS DE
MICROFILMACION.

ta de preaviso y por antigüedad en el puesto". (7)

De lo expuesto anteriormente se desprende que la Legislación Argentina se asemeja a la nuestra, en cuanto a la solución del problema, pero difieren en el aspecto de que la Substitución Patronal en el Derecho Mexicano opera en todos los casos, no así en el Derecho Argentino; además la Legislación Argentina no consigna la solidaridad pasiva como la nuestra, la que otorga mayor protección y garantías a los trabajadores para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

1.6.1.2 Bolivia:

El Artículo 11 de la Ley General del Trabajo de Bolivia, dispone:

"La Substitución de Patronos no afecta la validez de los Contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidariamente del sucesor hasta seis meses después de la transferencia".

En este sistema legislativo es claro que está tomando como fuente el Artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo, y que fue acogido en el seno de

(7) Sánchez, Pedro C. "Curso de Legislación del Trabajo". Buenos Aires, 1945. p. 114.

la Ley General del Trabajo de Bolivia para integrar - la Institución de la Substitución Patronal.

1.6.1.3 Brasil:

En la Consolidación de Leyes del Trabajo, del 10. de mayo de 1943, en sus Artículos 10 y 448, se dispone que cualquier alteración en la estructura jurídica de la empresa no afecta a los derechos adquiridos por sus empleados, y que el cambio en la propiedad o en la estructura jurídica de la empresa no afectará los Contratos de Trabajo de los trabajadores.

Como se observa, la Substitución Patronal en la Legislación del Brasil, es una institución por medio de la cual el trabajador goza de la estabilidad en su empleo, independientemente de los cambios patronales que sucedan en el centro de trabajo donde preste sus servicios, pero no se establece como lo hace la Legislación Laboral Mexicana, la solidaridad real entre los patrones, con lo que se garantiza y fortalece el cumplimiento de las obligaciones laborales.

1.6.1.4 Colombia:

El Artículo 67 del Código Sustantivo del Tra

bajo, dispone: "Se entiende por Substitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios".

En cuanto al mantenimiento del Contrato, el Artículo 68 de dicho Código define:

"La sola substitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los Contratos de trabajo existentes".

El Artículo 69 del mismo ordenamiento regula la responsabilidad patronal de la siguiente manera:

"1) El antiguo y el nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la substitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo patrono las satisficere, puede repetir contra el antiguo".

"2) El nuevo patrono responde de las obligaciones que surgen con posterioridad a la substitución".

"3) En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la substitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa substitución, deben ser cubiertas por el nuevo -

patrono, pero éste puede repetir contra el antiguo".

"4) El antiguo patrono puede acordar con todos o cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo hasta el momento de la substitución, como se se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el Contrato de -- Trabajo".

"5) Si no se celebra el acuerdo antedicho, el antiguo patrono debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación -- fuere exigible suponiendo que los respectivos contra -- tos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la substitución, y de aquí en adelante -- queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las cesantías que se vayan ~~causando~~, aún cuando el an -- tigo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso".

"6) El nuevo patrono puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus ce -- santías por todo el tiempo servido hasta el momento de la substitución en la misma forma y con los mis -- mos efectos de que trata el inciso 4 del presente -- Artículo".

Según lo anteriormente enunciado, la Legisla -- ción Colombiana, distingue diversas situaciones que

se pueden presentar en la substitución patronal y -- así establece lo que por ella debe entenderse; determina la seguridad del Contrato, pues en caso de operar el cambio patronal, no se extinguen, suspenden o modifican los contratos de trabajo existentes. Hemos de decir que se trata de una de las Legislaciones -- más completas que existen en cuanto al tratamiento y reglamentación que tiene la Substitución Patronal en Colombia.

1.6.1.5 Venezuela:

El Artículo 24 de la Ley de Trabajo de Vene-- zuela del 6 de julio de 1936, reglamenta a la Subs-- titución Patronal en los siguientes términos:

"La substitución de patronos no afecta a los contra-- tos de trabajo existentes. El patrón substituído se-- rá solidariamente responsable con el nuevo patrono -- por las obligaciones derivadas de los Contratos de -- la Ley, nacidos antes de la fecha de la substitu--- ción, hasta por el término de seis meses, y conclui-- do este plazo, subsistirá únicamente la responsabili-- dad del nuevo Patrono".

Según se desprende de lo transcrito anterior-- mente, es inobjetable que la Legislación Venezolana,

acogió íntegramente este principio de la Ley Federal del Trabajo Mexicana.

1.6.1.6 Costa Rica, Guatemala y Panamá:

Del mismo modo que Bolivia y Venezuela, el -- Artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo, ha servido como fundamento y a él se ha ajustado el Artículo 35 de la Ley Laboral de Costa Rica, el Artículo 23 del Código de Trabajo de Guatemala y el Artículo 59 del Código de Trabajo de Panamá.

1.6.2 LEGISLACION EN EUROPA.

1.6.2.1 Alemania:

Siguiendo al Maestro Mario de la Cueva, nos dice al respecto:

"En el Derecho Alemán no existe disposición expresa que confiera a los trabajadores acción para exigir - del patrón adquiriente que continúe el Contrato de Trabajo al operar el cambio patronal. En este sistema, las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas sin que exista responsabilidad patronal, con solo dar al obrero el preaviso de disolución del Contrato Laboral. Por otra parte, y tratándose de crédito

tos que los laborantes tengan al momento de la transmisión del centro de trabajo, por prestaciones que se les adeuden, el Derecho Alemán resuelve la cuestión mediante la institución de la Cesión de Deudas.

Si en principio, la enajenación de la negociación trae consigo la terminación de las relaciones laborales, ¿Existe obligación por parte del trabajador de prestar sus servicios al patrón substituído?, esto es resuelto por el Artículo 613 del Código Civil Alemán que ordena:

"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". (8)

De lo anteriormente expuesto, es claro y podemos afirmar que en la Legislación Alemana, es nulatoria la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues en el caso de Substitución Patronal no se les dan las protecciones debidas.

1.6.2.2 España:

La Ley del Contrato de Trabajo del 26 de enero de 1944, en su Artículo 19, dispone:

(8) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 784 y 785.

"No terminará el Contrato de Trabajo por cesión, ---
 traspaso o renta de la Industria, a no ser que en --
 aquel Contrato se hubiera pactado expresamente lo --
 contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en
 los derechos y obligaciones del anterior".

En el Derecho del Trabajo Español, se deja a las partes en libertad de pactar expresamente lo contrario a lo que señala el ordenamiento aludido y en consecuencia la substitución patronal puede dar lugar a la terminación de las relaciones laborales, -- destruyéndose así la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Visto lo anterior podemos decir que nuestra legislación es superior, toda vez que esta--blece en todos los casos que opere el cambio patro--nal, la no afectación de los contratos existentes, además de la solidaridad pasiva entre ambos patro---nes, con lo que se pone de manifiesto la protección al trabajador en su empleo y la seguridad de la estabilidad del trabajo.

1.6.2.3 Francia:

El Artículo 23 del Libro Primero del Código - de Trabajo establece:

"Si sobrevive una modificación en la situación jurí--dica del patrono, especialmente en los casos de suceu

sión, venta, fusión, transformación del fondo o reorganización de la sociedad, los Contratos de Trabajo vigentes en el día de la modificación, subsisten entre el nuevo patrono y el personal de la empresa".

El Legislador en el Derecho del Trabajo en -- Francia no prevee la responsabilidad solidaria en la substitución de patrón, pero sin embargo estatuye la seguridad contractual y la continuidad en la relación laboral.

1.6.2.4 Italia:

El Código Civil Italiano en su Artículo 2.112, ordena que: "Si el que enajena no ha puesto fin al Contrato de Trabajo en tiempo oportuno, el Contrato continúa con el adquirente, y el trabajador conserva n los derechos derivados de su antigüedad alcanzada con anterioridad a la transferencia".

De lo anterior, podemos decir que nuestra Legislación se asemeja a la Legislación Italiana en lo que respecta a la substitución patronal únicamente -- en que las dos Legislaciones protegen la continuidad de la relación laboral, pero la Legislación Mexicana, va más lejos al establecer la responsabilidad solidaria de ambos patronos, en caso de operar la --- Substitución Patronal.

1.6.2.5 Portugal:

La Ley de Trabajo de 1937, en su Artículo 20, dice:

"Que la transmisión de la explotación o el traspaso del establecimiento no implica la rescisión o denuncia o demanda de los Contratos de los empleados y -- asalariados en ejercicio efectivo, al no ser avisados con los plazos legalmente establecidos".

La Legislación Portuguesa, en trato de Substitución Patronal, protege precariamente al trabajador, pero cuando menos le garantiza la permanencia en el trabajo y la continuación de la relación laboral, pero al igual que la Legislación Francesa y la Italiana, no establece responsabilidad solidaria para los patrones substituido y substituto al realizarse la Substitución Patronal.

CAPITULO II

Estabilidad en las Relaciones Laborales.

SUMARIO

- 2.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
 - 2.1.1 *Carácter de la Relación Laboral*
 - 2.1.1.1 *Relación de Trabajo por tiempo - indeterminado*
 - 2.1.1.2 *Relación de Trabajo por tiempo determinado*
 - 2.1.1.3 *Relación de Trabajo por obra determinada*
 - 2.1.1.4 *Relación de Trabajo para la inversión de Capital determinado*
 - 2.1.1.5 *Contrato de Trabajo a Prueba*
 - 2.1.1.6 *Trabajadores de Planta, de Confianza y Eventuales.*
- 2.2 MODIFICACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES
 - 2.2.1 *Suspensión de la Relación Laboral*
 - 2.2.2 *Rescisión de la Relación Laboral*
 - 2.2.3 *Terminación de la Relación Laboral*
 - 2.2.4 *La Substitución Patronal*

2.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Es el derecho que debe de tener todo trabajador a conservar su empleo, según el tipo de Contrato de Trabajo que tenga, para que de este modo tenga la seguridad y certeza plena de que durante ese tiempo tendrá su empleo en las mismas condiciones y términos que las que goza en el momento, sin que quiera - decir que no aspire a mejores condiciones en su trabajo.

Según el Maestro Nestor de Buen L., "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, -- puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso, la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural". (9)

(9) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. p. 547.

2.1.1 Carácter de la Relación Laboral

Cuando nos referimos a la Relación Laboral, - debe entenderse aquella que se establece entre pa-- trón y trabajador, ya que existen junto a esta rela-- ción, otras relaciones como son aquellas que se desa-- rrollan entre los miembros de un sindicato, entre -- sindicatos, entre patronos y entre patrón y síndica-- to.

Siguiendo el criterio del Maestro Nestor de - Buen L, al referirse a la relación laboral, estable-- ce:

"La determinación de la esencia de la relación de -- trabajo constituye uno de los problemas básicos de -- la disciplina. A la doctrina le ha preocupado desde siempre este problema. En realidad, la adecuada fi-- jación de la esencia de la relación de trabajo ha -- permitido eludir las fórmulas patronales de simula-- ción, ya que ciertos criterios restrictivos acepta-- dos en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo". (10)

(10) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. p. 520

llegue a despertar su interés en beneficio de la --
clase obrera.

La estabilidad de los trabajadores en los empleos, siguiendo al Maestro Mario de la Cueva, "comprende dos formas: la primera que consiste en la permanencia o duración indefinida de los contratos de trabajo y la segunda estriba en la necesidad de una causa legítima para su disolución". (11)

Se entiende por causas que dan origen al contrato, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios, y por materia de trabajo, - el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

"La estabilidad en el empleo es aspiración de los -- trabajadores, que ha ido definiéndose y concretándose a medida que la humanidad avanza en el camino de la emancipación progresiva de todas las esclavitudes materiales y espirituales. Es también factor decisivo de la eficiencia, del rendimiento y de la productividad". (12)

La continuidad del Contrato de Trabajo, viene a ser un elemento imprescindible a la estabilidad -- del trabajador en el empleo, el mismo que reviste la mayor importancia desde el punto de vista jurídico -

(11) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". 8a. Ed. Porrúa. México 1964. Tomo I p. 755.

(12) Escribar Mendiola, Héctor. La Estabilidad en el Empleo". Revista de Derecho Privado. Santiago - de Chile. Año II. Abril-Junio 1967. Núm. 6 p. 15.

de la protección del hombre que trabaja, lo que se refleja también en el campo económico-social.

2.1.1.1 Relación de Trabajo por tiempo indeterminado.

La regla general en el Derecho Laboral Mexicano, es la duración indefinida del Contrato de Trabajo. Regla fundamental para la estabilidad del empleo.

La permanencia de los contratos de trabajo -- viene a ser la naturaleza misma de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es por ello, que el Legislador acogió en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 35 al determinar la duración de las Relaciones de Trabajo el principio de:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o -- tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

"El Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que --

Los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio". (13)

Por lo tanto, y según el interés que persiguió el Legislador al proteger las relaciones de trabajo en favor del obrero o trabajador, las excepciones son las relaciones por obra y por tiempo determinado y a mayor abundamiento en el Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

"Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

La necesidad de una causa legítima para la disolución de la relación laboral, viene a ser una de las principales protecciones que la estabilidad de los trabajadores en los empleos pueda tener, es por eso que según nuestra legislación del trabajo, el patrón no puede rescindir la relación de trabajo, sino en los casos expresamente previstos en la Ley Federal del Trabajo; el Artículo 123 Apartado A Frac

(13) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo Reformada. 29 Ed. Porrúa México 1976. p. 35.

ción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevee:

"El haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La determinará los casos en que el pa--trono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.- Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, ---cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos -ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

2.1.1.2 Relación de Trabajo por tiempo determinado.

Es una de las excepciones que acepta la Ley, a la regla general que es la Relación de Trabajo ---por tiempo indeterminado.

Así, en el Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, se contemplan los tres supuestos que contando con cualquiera de ellos se puede dar la relación

de Trabajo por tiempo determinado; y que a la letra dice:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

En la fracción primera se prevee que no solo es menester el determinar el tiempo que se va a prestar el trabajo, sino que es indispensable en caso de controversia demostrar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar; y si una vez vencido el término, subsiste la materia que dió origen al trabajo, la relación continuará mientras exista esta.

En el caso de la tercera excepción, la misma tiene por objeto el poder encuadrar algún caso particular en relación con la reglamentación de trabajos especiales. Al efecto el Maestro de la Cueva concluye:

"El Artículo 195, Fracción IV, autoriza la relación de trabajo para uno o varios viajes, pues es frecuente que, un buque no preste un servicio constante" (14)

2.1.1.3 Relación de Trabajo por obra determinada.

Se encuentra reglamentada por el Artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, al estipular:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Podemos decir que, Contrato de Trabajo para obra determinada, es aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador realiza ciertas obras bajo la dependencia y dirección de otra persona llamada patrón, con los materiales que ésta le suministra, siempre y cuando la ejecución de dichas obras no sea una actividad normal de la empresa o patrón.

El ejemplo claro y preciso de Contrato para obra determinada es el que nos ofrece el Maestro Mario de la Cueva al hablar sobre el particular y expone:

"El ejemplo que se ofrece con mayor frecuencia, se da en la Industria de la Construcción; una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el trabajo necesario, albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc., por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto, se trata de una relación para obra determinada que satisface el requisito del Artículo 36, porque la na

turalidad de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado. Pero en cambio, no puede quedar incluido en esta excepción el trabajo a domicilio, al que no podría estructurarse como una serie de relaciones independientes por cada pieza confeccionada, sino que es una relación ordinaria por tiempo indeterminado". (15)

Dentro de la relación de trabajo para obra determinada, existe una modalidad que es el Contrato de Trabajo a precio alzado, que se distingue del primero, en que se estipula como salario una cantidad global, y en cambio en aquél, el salario se fija por cantidades periódicas; además que en el Contrato de obras a precio alzado, regulado por el Código Civil, el empresario no pone solamente su trabajo, sino además, la dirección técnica para ejecutar la obra, los materiales y adquiere el riesgo de la ejecución, y por otra parte, la obligación de realizar la obra se cumple hasta el momento de entregarla, mientras que en el Contrato laboral la obligación se cumple de momento a momento al desarrollar la actividad.

(15) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 224.

2.1.1.4 Relación de Trabajo para la inversión de Ca pital determinado.

Este tipo de relación de Trabajo, está previs
ta en el Artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo -
y dispone:

"Las relaciones de trabajo para la explotación de mi
nas que carezcan de minerales costeables o para la -
restauración de minas abandonadas o paralizadas, pue
den ser por tiempo u obra determinada o para la in-
versión de capital determinado".

Según lo planteado en este Artículo, es posi-
ble dentro de la Industria Minera, someter la dura-
ción de los contratos hasta que se agote una canti-
dad determinada de dinero, bien sea para llevar a ca
bo obras de exploración o para restauración de la mi
na. La excepción planteada a la duración de las re-
laciones de trabajo en este ordenamiento, es justi-
ficada, dado el carácter de aventura que tiene el pa
trón al emprender una empresa en la cual no sabe si
dará o no frutos, pero que al mismo tiempo queda re-
gulada por el Artículo 39 de la Ley Federal del Tra-
bajo, en el caso de que subsistan las causas y la ma
teria del Contrato.

El Maestro J. de Jesús Castorena, expone que:

"La intención del Legislador es la de impulsar la actividad minera, restringiendo las responsabilidades del inversionista en razón del carácter aleatorio de la Industria". (16)

2.1.1.5 Contrato de Trabajo a Prueba.

Entendemos por Contrato a Prueba, aquel que tiene por objeto verificar la capacidad del trabajador, para una labor determinada en un período corto de tiempo. Carece de relevancia jurídica por lo tanto, no es procedente el contrato a prueba ya que la Ley no lo reglamenta, sin embargo, de hecho surgen las relaciones por períodos a prueba.

El Contrato a Prueba deberá pactarse expresamente en los contratos colectivos, señalando el término en el cual se verifique la capacidad del trabajador, pues de lo contrario su existencia no se presumirá; toda vez que en nuestro Derecho Laboral el Contrato a Prueba solamente está reglamentado para los trabajadores domésticos careciendo de reglamentación expresa para las demás relaciones laborales, y por lo tanto, no existe disposición alguna sobre su aceptación, durabilidad y modalidades, ya que es --- realmente un período de capacitación.

(16) Castorena, J. de Jesús. "Manual del Derecho -- Obrero".

2.1.1.6 Trabajadores de Planta, de Confianza y Eventuales.

Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento. Los trabajos de planta son permanentes.

Con los trabajadores de planta, existe la clasificación de los trabajadores de confianza, los cuales tienen derecho a los mismos beneficios que con-signa la Ley Federal del Trabajo, y que en algunos -aspectos están sometidos a reglamentación especial, tal como es el reparto de utilidades, causas de res-cisión, y sus relaciones con los demás trabajadores. Así el Artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El Artículo 183 resuelve las cuestiones rela-tivas a las relaciones entre los trabajadores de con-fianza y los demás trabajadores: no podrán formar --parte de sus sindicatos, lo que no implica que no --puedan organizar sindicatos especiales.

El Artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confian---

za; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extiendan al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del Artículo 123 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, -- puede ser despedido injustificadamente de su empleo. Una causa y la mas importante para la rescisión de la relación de trabajo de un empleado de confianza-- es que se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza y de este modo será un despido justificado.

Los trabajadores eventuales son aquellos que se consideran como tales en cuanto a las necesidades de la empresa de cubrir eventualidades del centro de trabajo.

2.2 MODIFICACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES.

Modificación en las relaciones laborales es la substitución de alguno de los elementos o térmi--

nos que rigen a éstas. Existen dos tipos de modificaciones: la subjetiva y la objetiva.

La modificación subjetiva se produce cuando - uno de los sujetos cambia por otro y esto se da solo en la substitución patronal.

La modificación objetiva se da como un resultado en el cambio de las condiciones estipuladas en la relación laboral.

Según el Maestro Nestor de Buen L.:

"A la doctrina le preocupa profundamente el problema de la modificación de la relación de trabajo. A propósito de ello se ha intentado dar explicaciones diversas respecto de un fenómeno común, consistente en que, por regla general se produce una evolución notable en las condiciones generales de la relación de trabajo, sin que pueda establecerse una causa específica que, desde el punto de vista de la técnica jurídica, explique suficientemente ese fenómeno.

Las diferentes tesis lanzadas para explicar esta situación, tienen solo en común el problema que las ocupa, pero difieren profundamente en la naturaleza de la solución. Unas intentan dar una razón sociológica; otros la buscan en la especial manera de ser de la relación laboral, pero sin apoyarse en una razón jurídica; otros plantean el problema sin ni -

siquiera razonar acerca de la solución que proponen. Por último, algunos autores buscan la solución en figuras jurídicas tradicionales de sospechoso corte civil. Nosotros nos encontramos entre ellos". (17)

2.2.1 Suspensión de la Relación Laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, lo característico de la suspensión de la relación de trabajo, radica en - que cesa la obligación de prestar el servicio y de - pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador ni para el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador,
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempe

(17) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. p. 526

ño de los cargos mencionados en el Artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III, de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y

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

La suspensión de la relación laboral, como ha quedado asentado, supone la continuidad de la misma, pero detiene el cumplimiento por regla general, de las obligaciones fundamentales. Hay casos en que también se puede generar un cese momentáneo de la obligación de trabajar, pero que no se constituyen en causas de suspensión, a éstas la doctrina las denomina causas de interrupción de la prestación del servicio. En estas causas de interrupción, aunque cesa la obligación de trabajar, por cierto período, subsiste la obligación de pagar el salario. Un ejemplo de interrupción es el descanso semanal. La sus-

pensión de las relaciones laborales tiene que resolverse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante un conflicto de orden económico.

La suspensión de la relación laboral por tiempo indefinido, se debe de tomar como un despido injustificado.

"La suspensión del trabajo por el patrón sin autorización de la Junta, equivale a un despido injustificado". [Jurisprudencia 4a. Sala. Informe Suprema Corte de Justicia. Año 1968. Págs. 21 y 22]. Citada por el Maestro Cavazos Flores. (18)

El Maestro Baltasar Cavazos Flores, estima -- que:

"Se puede celebrar Convenio con el trabajador afectado o con el Sindicato sin tener necesidad de acudir a la Junta a solicitar el permiso de suspensión" (19)

La suspensión tiene como finalidad prevenir -- la terminación de las relaciones laborales, subsis-- tiendo el contrato durante su interrupción, por --- ello, esta Institución reviste gran importancia en --

(18) Cavazos Flores, Baltasar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica". 1a. Ed. Coparmex. México 1972. p. 209.

(19) Cavazos Flores, Baltasar, Ob. Cit. p. 209.

la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, -
pues contribuye a consolidar la prolongación indefi-
nida del Contrato de Trabajo.

Ante la imposibilidad de las partes de cum--
plir sus obligaciones, esta Institución exonera a --
las mismas de su cumplimiento, en tanto no desaparez--
can las circunstancias que motivaron la suspensión.
Al no afectar la existencia del contrato, esta Insti-
tución del Derecho del Trabajo, fortalece en todos -
los aspectos a la estabilidad en el empleo.

2.2.2 Rescisión de la Relación Laboral.

El Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo,
establece que:

"El trabajador ó el patrón podrá rescindir en cual--
quier tiempo la relación de trabajo, por causa justi-
ficada, sin incurrir en responsabilidad".

La rescisión es un acto potestativo que ejer-
cita alguno de los sujetos de la relación laboral, -
en el momento en que el otro sujeto, incumple sus --
obligaciones, y siendo un derecho potestativo el ti-
tular del mismo puede ejercitarlo, o no, dentro de -
los términos fijados en los Artículos 47, Fracción -
I y 51 Fracción I.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, hace una relación suscita y describe las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, causas señaladas como enunciativas y no limitativas.

También el trabajador puede rescindir su contrato de trabajo sin su responsabilidad, en los casos expresados en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En la opinión del Maestro Nestor de Buen, con relación a la rescisión expone:

"En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral dá por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión solo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. = La Ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un Contrato Colectivo de Trabajo". (20)

En la rescisión se puede observar una doble -

(20) De Buen I. Nestor. Ob. Cit. p. 542.

circunstancia, una cuando el patrón es el que hace valer la rescisión, y otra cuando el que la hace valer es el trabajador, en la primera circunstancia, la relación de trabajo puede darse por terminada, si el patrón llega a comprobar la justificación; y que en caso de que no la compruebe, se reanudará la relación de trabajo o a falta de esto, se pagará la indemnización fijada por la Ley.

Cuando es el trabajador, el que rescinde la relación laboral y es el que toma la iniciativa, la rescisión tiene como consecuencia la terminación definitiva de la relación laboral y la responsabilidad que resulte a cargo del patrón.

2.2.3 Terminación de la Relación Laboral.

Terminación de la relación laboral es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, entendiéndose por esto que se acaba la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como cualquier obligación que derive de éstas.

El Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de terminación de la relación laboral, y dice:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes,
- II. La muerte del trabajador,
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38,
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y
- V. Los casos a que se refiere el Artículo 434".

Para la terminación de los Contratos Colectivos de trabajo, está reglamentada por el Artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,
- IV. Los casos del Artículo 38, y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores re-

suelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

En lo que se refiere al Artículo 53 de la Ley, en sus tres primeras fracciones no hay obligación de cubrir ninguna indemnización. En el caso de la Fracción IV si la incapacidad proviene de un riesgo que no sea consecuencia del trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario, a la prima de antigüedad de acuerdo con el Artículo 162, y las demás prestaciones que le correspondan conforme a la Ley. No obstante, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia en el sentido de que esta indemnización no procede cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga pensión de invalidez.

Por lo que hace al Artículo 434 de la Ley, en todos los casos con excepción a la Fracción IV, que se refiere al trabajo de minas, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley Laboral. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 436.

Al respecto, el Maestro de Buen, dice:

"En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de traba-

jo. Puede también jugar la voluntad de las partes, - pero solo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral". (21)

Estimamos correcta y estamos de acuerdo con lo manifestado por el Maestro de Buen, ya que la regla general en el Derecho Mexicano del Trabajo, por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo es - la protección a la clase trabajadora y la conservación a su trabajo.

2.2.4 La Substitución Patronal.

La substitución patronal, como ha quedado --- apuntado anteriormente, es una forma subjetiva, en - cuanto al cambio de uno de los sujetos de la rela--- ción laboral.

Es una institución que dá a la relación laboral una continuidad necesaria para la seguridad de - los trabajadores y así fortalece la estabilidad de - sus empleos. El Derecho del Trabajo, cuyo contenido es eminentemente social, tiende a satisfacer las necesidades de la clase trabajadora y por ello se tiene que apegar a la realidad en que se desarrolla, de notando de este modo, que esta disciplina jurídica - es dinámica. En el transcurso del presente estudio,

(21) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. p. 545.

trataremos de analizar detalladamente a la Substitución Patronal como institución creada para garantía de los trabajadores.

CAPITULO III

Nociones de la Substitución Patronal.

SUMARIO

- 3.1 NOCION DE SUBSTITUCION PATRONAL
 - 3.1.1 Concepto de Patrón
 - 3.1.2 Concepto Jurídico de Empresa

- 3.2 DISTINTAS CLASES DE SUBSTITUCION
 - 3.2.1 Substitución Total
 - 3.2.2 Substitución Parcial

3.1 NOCION DE SUBSTITUCION PATRONAL.

Cuando se habla de la substitución patronal, se deberán tomar en cuenta todos los factores que integran la Institución y no tratar de analizarla, considerando solo alguno de estos.

De este modo, se logrará dar el sentido y alcance que los Legisladores dejaron plasmado en el -- Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

La palabra substitución, proviene del Latín - "substituere", compuesta por el prefijo "sub" y el - vocablo "statuere" y denota el "poner a una persona o cosa en lugar de otra".

Una vez que hemos gramaticalmente analizado - la palabra substitución, para poder entender el por qué del nombre de la institución que nos ocupa, es - necesario establecer a continuación las partes que - intervienen en ella y, especialmente, analizar el -- concepto de patrón.

3.1.1 Concepto de Patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo -- 10, establece la definición y estipula que debe en--tenderse por patrón con las siguientes característi--cas:

"Patrón, es la persona física o moral que utiliza -- los servicios de uno o varios trabajadores".

En su segundo párrafo, amplía el concepto de la siguiente manera:

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

Para lograr una concepción clara y precisa -- del concepto de patrón, además de la definición en -- la Ley Federal del Trabajo en su Artículo referente, es conveniente remitirnos al concepto de relación -- del trabajo que nos da el Artículo 20 de la citada -- Ley, para así complementar nuestro concepto acerca -- de quién debe ser considerado patrón, y que a la letra dice:

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

En su segundo párrafo de este Artículo 20, es -- tá el concepto de Contrato Individual de Trabajo y -- establece:

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del --- cual una persona se obliga a prestar a otra un traba

jo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Y en su tercer párrafo el mencionado Artículo nos marca:

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el Contrato celebrado, producen los mismos efectos".

En la definición de "Patrón", se deben de contemplar siempre los siguientes elementos: prestación de un trabajo personal, subordinación a una persona y pago de un salario.

La prestación de un trabajo personal, es toda actividad humana, material o intelectual, ya que no forzosamente ha de ser un trabajo físico, puesto que en el trabajo mental, se esta generando energía humana de trabajo.

La subordinación a una persona, es la que --- existe por parte del trabajador, no desde el punto -- de vista de sumisión, ya que las relaciones entre -- trabajadores y patronos son igualitarias, sino para determinar la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, y esto no entraña sumisión sino simplemente el cumplimiento de los deberes derivados del Contrato de Trabajo.

El pago de un salario es el elemento complementario de los dos anteriores y consiste en "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", según la definición contenida en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos decir nosotros, que atendiendo a los conceptos que establece la Ley Federal del Trabajo, "Patrón", es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra llamada trabajador, bajo su dirección y dependencia, mediante el pago de un salario.

El patrón puede ser, tanto persona física, como moral, no así el trabajador, quien tiene que ser forzosamente una persona física, puesto que el objeto del Contrato Individual de Trabajo o de la relación de trabajo, es la prestación de servicios que se traduce en el desarrollo de la energía física y solamente dichas personas son capaces de suministrar tal fuerza; en cambio las personas morales, no pueden prestar un servicio que estriba en energía humana de trabajo.

Decimos que el patrón puede ser tanto persona física o moral, porque sin estar obligado a prestar un servicio que represente una energía humana de trabajo, está obligado a pagar un salario y todas aquellas prestaciones que se deriven de la relación de

trabajo y para ello, no forzosamente tiene que ser - persona física, pues las personas morales son sujetos de derechos y obligaciones y tener a su cargo el pago de tales prestaciones.

3.1.2 Concepto Jurídico de Empresa.

Es conveniente dar un concepto de lo que debe de entenderse por empresa para los efectos del Derecho del Trabajo, ya que en la actualidad los grandes problemas y las soluciones a los mismos por la importancia que tienen, van vinculados a una empresa, ya que según el Maestro de la Cueva:

"El Derecho del Trabajo de nuestro siglo, se extiende a todas las personas que prestan un trabajo subordinado, pero su campo principal de acción, ahí donde surgen los grandes conflictos entre el trabajo y el capital y donde se gestan las ideas y las instituciones nuevas, es la empresa, esa organización que pertenece a la esencia del capitalismo". [22]

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 16, define a la empresa de la siguiente manera:

[22] De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 3a. Edición, Porrúa, México, D.F. 1975 p. 168.

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

En relación a esta idea, podemos referirnos a los intermediarios, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 13, establece:

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

Un ejemplo para la aplicación de la disposición anterior es el caso de las empresas constructoras, que emplean trabajadores para realizar una obra en beneficio de un tercero y será patrón el que realiza la obra y no el beneficiario.

La figura jurídica de la substitución patronal, dice el autor Rafael Caldera:

"Ha sido vista como un reconocimiento de la personalidad económica de la empresa, independientemente de su titular. Se ha hablado por ello de la despersonalización de la relación de trabajo y de la concepción de las empresas como organismos fuertemente constituidos y durables a los cuales todos los colaboradores están ligados por una serie de derechos y deberes". (23)

Esta teoría, implica que los trabajadores tienen una especie de derecho real en relación a los bienes de la fuente de trabajo, por lo tanto, es de considerarse que para la existencia de un derecho real, se requiere que una cosa se encuentre sometida al poder de una persona, en virtud de una relación inmediata que sea oponible a cualquier otra persona. Pensar lo contrario, nos conduciría a discutir que el patrón no tiene derecho de propiedad respecto de los bienes de la negociación, y por lo tanto, dejaría en nuestro concepto, de tener tal carácter, desvirtuando así y haciendo imposible la aplicación del Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que el patrón puede disponer de bienes de la negociación, siempre y cuando se conserva la fuente de trabajo. De igual manera, creemos que los trabajadores han adquirido derechos en la empresa, los cuales no pueden ser renunciables; y mien

(23) Calderón Rafael. "Derecho del Trabajo", 2a. Edición Ateneo, Buenos Aires, 1960, T.I. p. 320

tras más evolucione nuestro derecho del trabajo, mayores serán los beneficios y derechos que en su favor adquieran los trabajadores.

Para concluir podemos señalar que el crecimiento de la industria moderna, obliga a las empresas a crear sucursales, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la misma administración.

3.1 DISTINTAS CLASES DE SUBSTITUCION

El Maestro Nestor de Buen L., sostiene lo siguiente:

"En realidad la substitución patronal transfiere no solo derechos, como en el caso de la subrogación, -- sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la substitución (V. Gr.: las derivadas de la antigüedad de los trabajadores). Por ello, podría calificarse como la cesión de deudas, en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil -- (Artículo 2051)". [24]

[24] De Buen L. Nestor. "Derecho del Trabajo". 1a. Edición, Porrúa, México 1974. T.I. p. 458.

3.2.1 Substitución Total.

La figura jurídica de la substitución de patrón, se da cuando éste vende o traspasa íntegramente la empresa, o cuando ésta pasa al patrimonio de otra persona.

Este es el caso en el cual se nos presenta la substitución total y no existe dificultad para la aplicación del ordenamiento jurídico consagrado en el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

El problema aparente que se podría presentar es cuando se enajenan parte de los bienes que constituyen la empresa o bien, que se transmita una de sus sucursales, de sus factorías, etc.; ya que podría dar la impresión de que no hay substitución y así eludir las responsabilidades, sin embargo, no es así, ya que hay substitución de patrón debido a lo que entendemos por empresa.

3.2.2 Substitución Parcial:

Respecto a lo anterior, el tratadista Juan Menéndez-Pidal, opina que:

"Si se transfiere solo parte de una empresa, como --

una sucursal, anexo, sección o algunos servicios de ella, habrá substitución de patrono siempre que esa sucursal, anexo, sección o servicio, tenga independencia económica y funcional para subsistir como una empresa independiente; y no habrá, ~~si~~ no tiene substancia propia de Industria". (25)

En ejecutoria de la Corte del 12 de febrero de 1936, Toca 5950/35/2a., Jacinto Narváez Moreno, - nuestro Derecho del Trabajo, contempló este problema y nos ha dado el criterio a seguir en virtud de los problemas que trata y porque nos encamina a un mayor entendimiento de la Institución que estamos estudiando, motivado por lo anterior a continuación se transcribe la parte medular de dicha Ejecutoria:

EJECUTORIA 5950/35/2a.

"Para que exista substitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico jurídica, se transmita de una persona a 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 patrimonio de otra persona; o lo que

(25) Menéndez-Pidal, Juan. Revista de Derecho Privado, Madrid, Tomo XLI, Abril 1957, p. 392.

es lo mismo, se requiere que esa unidad económica, - como tal, pase a una nueva persona, puesto que la -- substitución de 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 hubiere 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 nuevo patrono responde, en los -- términos del Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, por las obligaciones existentes a 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 otra persona alguna -- de sus sucursales o dependencias, que conjuntamente constituían la primitiva unidad económica. Por lo -- que a la primera cuestión se refiere, esto es, a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseñ

res de una negociación, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de substitución de patrono, -- porque si el Artículo 35 abarcara también estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de las mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos. Pero la venta que hace una negociación de una de sus sucursales, si produce el efecto de hacer del adquirente de la misma patrono substituto y responsable -- en los términos del Artículo 35, con relación a los trabajadores o empleados, cuyos servicios se encuentran ligados, precisamente a la sucursal o dependencia que se hubiere vendido, puesto que, por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrón y por otra, es éste quien en el futuro va a cubrirle su salario y a cumplir obligaciones que los patrones tienen con relación a los trabajadores, lo que, además, encuentra apoyo en el hecho de que al consignar el Artículo -- 35 la tesis de que el nuevo patrono se considera --- substituto del anterior, persigue como finalidad fundamental, que los bienes del establecimiento en que el trabajador presta sus servicios garanticen a éste de las responsabilidades en que el patrono hubiere -- podido incurrir, esto es, se estima en términos gene

rales, que esos bienes, independientemente del propietario, responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, además de la responsabilidad personal, tanto del patrono anterior, como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus servicios en la sucursal vendida, sino en otra o cuando es empleado general de la negociación y sus funciones continúan intactas con relación a las dependencias no vendidas y, por consecuencia, su condición de trabajador permanece intocada, es decir, continúa dependiendo del mismo patrón y de él recibe su salario y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es evidente que no se opera substitución alguna, en primer lugar, porque no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes, en segundo, porque el patrono anterior continúa subsistiendo como tal y, en esa virtud, no podrá hablarse de substitución, sino a lo sumo, de acumulación de patronos y, en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado, a saber, que no habría substitución sino acumulación de patronos, esta indicando claramente que no es el caso de aplicar el Artículo 35, disposición que en manera alguna, prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación ni impone tampoco a los adquirentes de ella obligación de cubrir las responsabilidades que pudiera incurrir el dueño de la negociación total, -

máxime que, por continuar intocado el contrato de -- trabajo, según ya se dijo, no se podría imponer esa responsabilidad al adquirente de una sucursal, puesto que se ignora, de manera absoluta, las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación incurra, las que podrían ser extraordinariamente graves, y si el Artículo 35 determina la responsabilidad del patrono substituto, limita dicha responsabilidad a los actos anteriores a la substitución y a los posteriores ejecutados por él, pues de lo contrario, se le haría responsable, no solo por esos -- actos, sino además, por los que en el futuro pueda cometer el dueño de la negociación total, persona -- distinta sobre la que no puede ejercer ninguna vigilancia, con la circunstancia de que el patrón substituto, si bien al efectuarse la transmisión puede investigar la responsabilidad que en ese momento exista y calcular, en esas condiciones, la conveniencia o inconveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para preveer actos futuros de su vendedor que podrían, si se admitiera la substitución, redundar en su perjuicio".

Es de considerarse que la solución que se da en esta Ejecutoria, significa una correcta interpretación de la Substitución Patronal, pues para que -- ésta se configure, es preciso que se transmita la totalidad de la empresa como una unidad económica-jurídica

dica, o una parte de la misma que, pueda constituir de igual manera una unidad económica-jurídica, independiente, como es el caso de una sucursal, debiendo existir una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que si no se dá tal unidad en la continuidad, solo resulta obligado el antiguo patrón.

CAPITULO IV

Obligaciones derivadas de la Substitución Patronal.

SUMARIO

- 4.1 OBLIGACIONES DEL PATRON SUBSTITUIDO
- 4.2 OBLIGACIONES DEL PATRON SUBSTITUTO

4.1 OBLIGACIONES DEL PATRÓN SUBSTITUIDO

De todo lo anteriormente expuesto en los diversos capítulos que constituyen el presente estudio, podemos establecer algunas de las obligaciones y el por qué de ellas a cargo del patrón substituído.

El Patrón Substituído o el Substituto deben de poner en conocimiento de los trabajadores la substitución que se ha llevado a cabo, a fin de que los trabajadores puedan, dentro del término de seis meses que fija la Ley, ejercitar las acciones a que tuvieran derecho en contra de cualquiera de los patronos o de los dos, disposición que mantiene la responsabilidad del patrono substituído por todas las obligaciones que hubiese contraído por la relación laboral y que se derivan de la Ley Federal del Trabajo - hasta la fecha de la substitución.

Es obvio y así se debe entender, que la responsabilidad del patrón substituído y su solidaridad con el sustituto, abarca únicamente a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la substitución, y no a las posteriores, esto es, que los trabajadores disponen del término de seis meses contado a partir del momento en que se les da aviso de la substitución para intentar cualquier acción en contra del pa

trón substituído, por lo que una vez concluído, solamente podría dirigir sus acciones en contra del substituto.

En tanto que el patrón substituído o el substituto no informen a los trabajadores de la substitución, no corre el término de seis meses y por lo tanto, el patrón substituído no libera su responsabilidad.

Es de este modo, por lo que podemos decir que una obligación derivada propiamente dicha de la substitución patronal no solamente para el patrón substituído, sino también para el patrón substituto, ya -- que la Ley Federal del Trabajo, impone la obligación a los dos, es la de informar a los trabajadores de la existencia de la Substitución Patronal, y podemos afirmar que es la obligación primordial, ya que si no lo hicieren así, el patrón substituído no libera su responsabilidad solidaria con el substituto.

4.1 OBLIGACIONES DEL PATRON SUBSTITUTO

Como ya se explicó en el inciso anterior, el Patrón Substituto, esta obligado según lo ordena el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo a informar a los trabajadores de la existencia de la Substitución de patrón, para que durante el término de seis

meses contados a partir de la fecha en la que se de aviso a los trabajadores sea responsable solidariamente con el patrón substituído de las acciones que intenten los trabajadores nacidas antes de la fecha de la Substitución patronal.

Esta es una obligación precisa que marca la Ley que debe de realizar el patrón substituto, mas es lógico pensar, que como parte integrante de la relación laboral y titular o dueño de la fuente de trabajo, empresa o establecimiento, de la substitución patronal han derivado a cargo del patrón substituto todas y cada una de las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo para Protección de los Derechos de los Trabajadores.

Es así como de la Substitución Patronal, derivan todas y cada una de las obligaciones enumeradas por la Ley Federal del Trabajo a cargo de los patrones y en favor de la clase trabajadora, y que a partir del momento en que se opere dicha substitución, correrán a cargo del Patrón Substituto, manifestándose de este modo la estabilidad de las relaciones laborales, como una de las metas de nuestro Derecho -- Mexicano del Trabajo.

CAPITULO V

Aspectos Jurídicos de la Substitución Patronal

SUMARIO

- 5.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL
 - 5.1.1 *Doctrinas Civilistas*
 - 5.1.1.1 *Transmisión de las Obligaciones*
 - 5.1.1.1.1 *De la Cesión de Derechos*
 - 5.1.1.1.2 *De la Cesión de Deudas*
 - 5.1.1.1.3 *De la Subrogación*
 - 5.1.2 *Doctrinas Laboralistas*
- 5.2 EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL
 - 5.2.1 *Continuidad en la Relación Laboral*
 - 5.2.2 *Antigüedad en la Empresa*
 - 5.2.3 *Transferencia de los Derechos de Titularidad*
 - 5.2.4 *Responsabilidad Solidaria.*

5.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL.

Al pretender enfocar la naturaleza que presenta la Substitución Patronal dentro del orden jurídico, surgen fundamentalmente, dos criterios que son: el expuesto por las corrientes civilistas que tratan de asemejar a esta institución a las formas establecidas por el Derecho Civil y el otro criterio es el laboralista, en donde se le pretende dar un origen - basado en el dinamismo del Derecho del Trabajo y así se nombra a la Substitución Patronal como una institución *suigeneris* y muy propia del Derecho Laboral, negándole todo origen y nexos con las instituciones propias del Derecho Civil.

5.1.1 Doctrinas Civilistas.

La Substitución Patronal, ha sido estudiada y explicada por la doctrina, queriéndola asimilar a diferentes instituciones propias del Derecho Civil, ya que los estudiosos del Derecho Privado, pretenden encontrar en todas las innovaciones de la Legislación Laboral, fundamentos y principios de carácter civilistas. Es por ello que trataremos de analizar las Instituciones del Derecho Civil que más se le puedan asemejar a la Substitución Patronal, con el fin de -

poder comprender cuál es la posición real y efectiva de esta Institución, dentro del Derecho.

5.1.1.1 Transmisión de las Obligaciones.

"La Transmisión de las Obligaciones se caracteriza por implicar un cambio en el sujeto activo o en el sujeto pasivo, dejando subsistente la misma relación jurídica que por lo tanto no se transforma ni mucho menos se extingue, continuando con las obligaciones principales y accesorias". (26)

Tres son las formas de Transmisión de las -- Obligaciones: Cesión de Derechos, Cesión de Deudas y Subrogación.

Efectivamente, en ninguna de estas formas -- existe modificación del vínculo jurídico, ya que la relación de derecho continúa existiendo y en su naturaleza y modalidades no sufre alteración esencial; -- sin embargo al cambiar el sujeto activo o pasivo, se modifica el aspecto subjetivo de la relación de Derecho.

(26) Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho - Civil Teoría General de las Obligaciones. Ed. - Porrúa. México 1976. Tomo III. p. 451.

5.1.1.1.1 Cesión de Derechos.

"La Transmisión de Créditos es la convención por la cual un acreedor cede voluntariamente sus derechos contra el deudor, a un tercero, quien llega a ser acreedor en lugar de aquél. El enajenante se llama cedente; el adquiriente del crédito, objeto de la cesión, cedido". (27)

De lo anterior se desprende que, el acreedor puede transferir sus derechos a otro, sin la conformidad o consentimiento de su deudor, y que a pesar de que existe un cambio en un elemento esencial de la relación jurídica, subsiste ésta con todos sus derechos y obligaciones, tanto principales como accesorias.

El Código Civil para el Distrito Federal, en su Artículo 2029, reglamenta la Cesión de Derechos y la define de la siguiente manera: "Habrá cesión de derechos, cuando el acreedor transfiera a otro los que tenga contra su deudor".

5.1.1.1.2 De la Cesión de Deudas.

Es la transferencia de la obligación por cam-

(27) Rojina Villegas, Rafael. Ob. Cit. p. 454.

bio ~~de~~ deudor, pero sin que se modifique la relación jurídica la cual continúa subsistente en principio.

"Podemos definir la cesión de deudas diciendo que, es un contrato entre el deudor y al asuntor --- (tercero que asume la deuda ajena), por virtud del cual éste acepta hacerse cargo de la obligación del primero, y cuyo contrato es admitido expresa o tácitamente por el acreedor. También cabe la posibilidad de que la cesión de deudas se lleve a cabo mediante un contrato celebrado entre el deudor, el asuntor y el acreedor, a efecto de que el primero sea substituído por el segundo liberándosele de la obligación, la cual será asumida por el nuevo deudor con el consentimiento del acreedor. Sin embargo, no es menester que este último concorra desde un principio al pacto de cesión de deuda, bastando que posteriormente acepte el cambio de sujeto pasivo, bien mediante una manifestación expresa de voluntad o en forma tácita permitiendo que el substituto ejecute actos que debía ejecutar el deudor, como pago de réditos, pagos parciales o periódicos, siempre que lo haga en nombre propio y no por cuenta del deudor primitivo". Definición y conceptos tomados del Maestro Rojina Villegas. (28)

(28) Rojina Villegas, Rafael. Ob. Cit. p. 461.

Las consecuencias de la Cesión de Deudas, son las siguientes:

El deudor substituto queda obligado en los -- mismos términos en que estaba el primitivo; esto es, una consecuencia lógica, ya que como quedó establecido, la relación jurídica continua sin alterarse en -- lo principal.

La simple cesión de deudas implica la substitución del deudor primitivo y, por consecuencia, la exoneración de éste, aún cuando el substituto resulte insolvente; esto es, y se debe de entender, que -- la cesión de deudas no pretende aumentar un nuevo -- deudor a efecto de que el primero y el substituto, -- respondan de la deuda, ya que la consecuencia jurídica de la cesión de deudas es liberar al deudor original.

5.1.1.1.3 De la Subrogación.

La Subrogación, es la tercera de las formas -- para transmisión de obligaciones, contemplada por -- las doctrinas civilistas y por nuestro Código Civil vigente para el Distrito Federal.

Según el Maestro Rafael Rojina Villegas, en su

Teoría General de las Obligaciones, al hablarnos de la Subrogación nos dice: "La Subrogación es una forma de transmitir de las obligaciones por cambio de acreedor, que se opera por ministerio de Ley en los casos en que un tercero paga al acreedor cuando tiene interés jurídico en el cumplimiento de la deuda, o bien, cuando por un convenio entre el acreedor y un tercero, aquél transmite a éste, por virtud de un pago que recibe, todos los derechos que tiene contra su deudor. De esta suerte se distinguen dos formas de subrogación: la Legal y la Convencional, cuya definición es distinta.

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

La Subrogación Convencional, es una forma de transmisión de las obligaciones por un acuerdo celebrado entre el acreedor y un tercero, por virtud del cual éste adquiere de aquél, mediante un pago que le hace, las acciones y privilegios existentes contra el deudor". (29)

(29) Rojina Virlegas, Rafael. Ob. Cit. p. 470 y 471

El Código Civil, vigente para el Distrito Federal, en su Capítulo III del Título Tercero, nos define y reglamenta la subrogación, y su Artículo 2058 dispone:

"La Subrogación se verifica por Ministerio de Ley, y sin necesidad de declaración alguna de los interesados:

- I. Cuando el que es acreedor paga a otro acreedor preferente;
- II. Cuando el que paga, tiene interés jurídico en el cumplimiento de la obligación;
- III. Cuando un heredero paga con sus bienes propios alguna deuda de la herencia;
- IV. Cuando el que adquiere un inmueble paga a un acreedor que tiene sobre él un crédito hipotecario anterior a la adquisición.

5.1.2 Doctrinas Laboralistas.

Al tratar de explicar la Substitución Patronal asemejándola a cualquiera de las figuras que el Derecho Civil contempla para la transmisión de obligaciones, apreciamos que en estas no se encuentran los fundamentos del Artículo 41 de la Ley Federal --

del Trabajo; ello se debe, a que la Substitución Patronal es una figura propia del Derecho del Trabajo, a que es una Institución que representa uno de los principales propósitos del Derecho del Trabajo en nuestro país, tendiente a preservar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y con ello, la protección de la sociedad en su célula vital que es la familia, garantizando un progreso constante basado en la tranquilidad del trabajador, al saber que su trabajo está seguro y nadie más que él puede disolver el vínculo jurídico que a través de la relación de trabajo, lo une con el patrón o empresa, y que solo excepcionalmente el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo.

Es evidente que la cesión de Derechos no nos puede explicar la Institución que hemos venido estudiando, por la sencilla razón que en la Substitución Patronal, el acreedor en todo caso es el trabajador y tanto el patrón sustituto como el substituído son deudores de las obligaciones que impone la Ley Federal del Trabajo y de los contratos de trabajo.

Tal vez, la cesión de deuda, sea la Institución del Derecho Civil, que más se asemeja a la Substitución Patronal; ahora bien, en el caso de la Substitución Patronal, las obligaciones que tiene el patrón substituído con sus trabajadores (acreedores),

pasan al patrón sustituto, o sea que hay cambio de deudores, por lo que a simple vista parece efectivamente que la cesión de deuda explica cumplidamente la Institución que nos ocupa. Pero una diferencia fundamental es que en la Cesión de Deudas, el deudor primitivo queda relevado de la obligación; no así en la Substitución Patronal, en donde el patrón sustituido queda solidariamente responsable por el término que la Ley señale.

Por lo que hace a la Subrogación, ésta se encuentra ligada a un pago, el cual no extingue la deuda y cuyo efecto no es sino cambiar la persona del acreedor. Por lo tanto, la subrogación es una forma de transmisión de las obligaciones por cambio o substitución de acreedor, que opera por ministerio de Ley sin que sea necesario declaración alguna de los interesados.

Tomando en cuenta lo anterior, la subrogación no se puede equiparar a la Substitución Patronal, ya que ahondando más por la sencilla razón de que en la Substitución Patronal, el acreedor viene siendo en última instancia el trabajador.

Es así, como podemos llegar a dar un concepto propio de la Institución, emanada del dinamismo e independencia del Derecho Mexicano del Trabajo, que --

fundamentalmente se basa en la Justicia Social, --- creando así una figura *suigeneris* y propia del Derecho Laboral.

5.2 EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

Los principales efectos jurídicos que se producen al operarse la Substitución Patronal, son en primer término lograr plenamente realizar uno de los principios de la justicia social y que es el obtener la estabilidad en el trabajo, ya que es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. De este modo se logra -- una continuidad en la Relación Laboral la cual produce como primordial efecto el que se tenga una anti--guedad en la Empresa.

Por otro lado, la Substitución Patronal produce efectos jurídicos al realizarse la transferencia de los derechos de titularidad de las obligaciones -- del patrón y la responsabilidad solidaria de los patrones substituído y substituto.

En el transcurso de este tema daremos una ex-
plisación y analizaremos una a uno, los efectos jurí-
dicos que hemos enunciado para tratar de comprender
más a la institución que estamos estudiando.

5.2.1 Continuidad en la Relación Laboral.

La certeza o seguridad contractual viene a fa-
vorecer aún más a los trabajadores, ya que sigue per-
sistiendo la continuidad en la relación laboral y la
antigüedad de éstos en la empresa.

El legislador al consagrar en nuestro derecho
positivo que:

"La substitución del patrón no afectará los contra-
tos de trabajo existentes", fijó los lineamientos pa-
ra que se lleve a cabo la estabilidad de los trabaja-
dores en sus empleos, pues en el caso de Substitu-
ción Patronal, no se afectarán en modo alguno los --
contratos de trabajo, o sea, que los trabajadores en
México disfrutaran de una seguridad contractual en el
supuesto que la empresa en donde prestan sus servi-
cios se transmita.

Barassi Ludovico, al referirse a la continui-
dad en la relación laboral expresa: "Se le conceptúa
como la posibilidad más o menos prolongada que hace

de un trabajador un elemento normal en la empresa".
(30)

Se dice de una posibilidad pues, como es normal durante la vida del contrato pueden suceder hechos, tales como la renuncia por parte del trabajador o el despido justificado por parte del patrón.

La regla general en nuestro Derecho del Trabajo es como ya hemos dicho la duración indefinida del Contrato, pero no vemos el por qué no se llegue a formar la continuidad, en la relación laboral en los contratos de trabajo a plazo fijo; dicha continuidad, se constituye también si esos contratos son constantemente renovados entre el mismo trabajador y la misma empresa por un largo período.

Esto no quiere decir que la continuidad en la relación laboral implica una absoluta continuidad material en el trabajo, o sea, que éste no sufra interrupción alguna, pues sería imposible; pensemos por ejemplo en los trabajos de temporada, en una enfermedad del trabajador, en una posible suspensión de los efectos del Contrato, etc.

Reviste tal importancia la continuidad de la relación laboral, que de no existir la estabilidad -

(30) Barassi Ludovico. Tratado del Derecho del Trabajo. Alfa, Argentina. 1958. T. II p. 207.

de los trabajadores en sus empleos sería nugatoria. Es por ello que nuestro legislador determinó en forma categórica que en el caso de la substitución patronal, los contratos de trabajo no se afectarán.

5.2.2 Antigüedad en la Empresa.

La continuidad en la relación laboral confiere al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa, por lo mismo, es la esencia misma de la antigüedad de los trabajadores en una negociación; pues ésta, no es sino la duración del servicio prestado en forma continua en una empresa determinada.

La antigüedad de los trabajadores abarca íntegramente sus servicios prestados en una empresa, no importando quien sea su titular, es decir, en caso de que opere la Substitución de Patrono, la clase trabajadora no pierde su antigüedad, pues ésta se tiene que calcular con relación al trabajo prestado en una empresa determinada y no en relación al titular de la negociación misma, quienquiera que él fuera.

La Substitución Patronal, es una institución que salvaguarda los derechos e intereses del trabajador, le protege, asegura su existencia y la de su familia.

milia. Al no afectarse los contratos de trabajo, -- prosigue la relación laboral y, a su vez, la antigüedad en el empleo con la que los trabajadores obtendrán múltiples beneficios, tales como un posible ascenso, mayor salario y su jubilación.

5.2.3 Transferencia de los Derechos de Titularidad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, no señala -- propiamente dicha, a partir de qué instante se opera la Substitución Patronal, generalmente se ha tomado el de la fecha en que se celebre el acto jurídico -- que le da origen (compra-venta, donación, etc.) se -- considera no obstante que ésta surte efectos jurídicos frente a los trabajadores, en el momento en el que se les notifica el cambio patronal.

La responsabilidad solidaria de ambos patrones, es una garantía que tienen los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por el patrón substituído. 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 en que aquellos tienen conocimiento auténtico del cambio del titular del centro de trabajo; dicha publicidad es importante además, en virtud de que si los trabajado--

res desconocen el cambio patronal, la responsabilidad solidaria del patrón substituído, permanecerá in definitivamente vigente.

En cuanto a la extinción de la responsabilidad solidaria del patrón substituído, respecto de -- las obligaciones laborales contraídas por él para -- con sus trabajadores, ésta se extingue por Ley, a ~~los~~ ~~los~~ meses a partir del momento en que los trabajadores tengan conocimiento en forma fehaciente del cambio patronal.

5.2.4 Responsabilidad Solidaria.

Tratándose de la substitución patronal, tanto el patrón substituto como el substituído, serán solidariamente responsables respecto de algún accidente o enfermedad profesional que padezca un trabajador, a menos que se pruebe que dicho accidente o enfermedad profesional se debió a que existió dolo o negligencia inexcusable de su parte.

El Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que entre los patrones substituído 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 concepu

to de solidaridad.

En 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 1931 del Código citado, establecía: "Los acreedores y deudores mancomunados, se llaman también solidarios".

"El Código Civil vigente, ha definido un criterio firme y claro para diferenciar esas distintas formas de las obligaciones atendiendo a la pluralidad de sujetos activos o pasivos, y de esta suerte, en el Artículo 1984 se declara: Cuando hay pluralidad de deudores o de acreedores, tratándose de una misma obligación, existe la mancomunidad de deudores o acreedores, no hace que cada uno de los primeros deba cumplir íntegramente la obligación, ni dá derecho a cada uno de los segundos para exigir el total cumplimiento de la misma. En este caso el crédito o la deuda se consideran divididos en tantas partes como deudores o acreedores haya y cada parte constituye una deuda o un crédito distintos unos de otros".

"Respecto a la solidaridad dice el Artículo - 1987: Además de la mancomunidad, habrá solidaridad activa, cuando dos o más acreedores, tienen derecho parc. exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación; y, solidaridad pasiva, cuando

**APARTIR DE
ESTA PAG.**

**FACIA DE
ORIGEN.**

dos o más deudores reporten la obligación de prestar, cada uno de por sí, en su totalidad, la prestación debida. (31)

De acuerdo con lo anterior, la diferencia que existe entre las obligaciones mancomunadas y solidarias, es que, en las primeras, aunque hay pluralidad de sujetos existe división del crédito o la deuda, y en las segundas, dicha partición no es posible.

Por lo que a la Substitución Patronal se refiere, de confrontar la solidaridad del Derecho Común con la responsabilidad solidaria establecida por el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, resulta lo siguiente:

a) Es evidente que la responsabilidad solidaria de los patrones sustituto y sustituido, coincide con la solidaridad pasiva que señala el Derecho Civil; pero en los casos no previstos en la Legislación Laboral, se deberá de tomar en cuenta, lo establecido por el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

b) No determina la naturaleza jurídica de la Institución, materia del presente estudio, ya que la Substi

(31) Rojina Villegas, Rafael. Ob. Cit. p. 507

tución Patronal en México es una figura propia del Derecho del Trabajo, que tiene lineamientos y características propias, la solidaridad de deudores considera solo un aspecto de ella como es la protección al salario, pero no contempla lo relativo a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

c) El Artículo 1988 del Código Civil vigente, establece: "La solidaridad no se presume; resulta de la Ley o de la voluntad de las partes". Por lo que se refiere al Derecho del Trabajo: La solidaridad pasiva que adquieren los patronos proviene de la Ley, se impone aún en contra de sus voluntades y cualquier convenio en contrario, carece de todo efecto, toda vez que dicha norma favorece a los trabajadores y -- por ello es irrenunciable para los mismos.

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

CAPITULO VI

Aspectos Práctico-Jurídicos de la Substitución Patronal

SUMARIO

- 6.1 PROBLEMAS Y TESIS SOSTENIDAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
- 6.1.1 Accidente de Trabajo
 - 6.1.2 Carga de la Prueba
 - 6.1.3 Declaración de Patrono Substituto
 - 6.1.4 Ejecución de Laudos
 - 6.1.5 Continuidad de las Relaciones de Trabajo
 - 6.1.6 Solidaridad entre el Patrono Substituto y el Substituto
 - 6.1.7 Conflictos en Trámite
 - 6.1.8 Inexistencia de la Substitución Patronal

6.1 PROBLEMAS Y TESIS SOSTENIDAS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Toda vez que ha sido analizada la Substitución Patronal en relación al Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, es menester hacer mención a posibles problemas que al operarse la institución de referencia se puedan suscitar, ya sea en el ámbito procesal o de otra índole, vistos a través del Criterio y Tesis sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Así mismo aquellos casos en los que por no reunirse los requisitos indispensables para la existencia de la Substitución de Patrono, exponemos el criterio seguido por nuestro Máximo Tribunal de Justicia.

6.1.1 Accidente de Trabajo.

"Si queda comprobado en autos que el accidente que sufrió un trabajador ocurrió cuando una Compañía ferroviaria, en la que prestaba sus servicios, estaba a cargo de determinada empresa, pero que ésta hizo entrega de la mencionada compañía a una alianza de Ferrocarrileros, y no han transcurrido los seis meses que señala el precepto, debe considerarse que la nueva empresa es responsable por los riesgos ocurridos durante la administración anterior, sin que pueda causar el trabajador perjuicio alguno a la si-

tuación del patrono, sea cual fuere la naturaleza jurídica de la misma". Ejecutoria. Semanario Judicial de la Federación T. LVII, p. 348.

6.1.2 Carga de la Prueba.

"Tratándose de la substitución de patrono, -- corresponde a quien afirma no tener el carácter de - patrón substituto; pero cuando quien se pretende que es patrono substituto, solamente se opone a la ejecu- ción que en sus bienes trata de llevarse a cabo, y - otorga fianza para garantizar el monto de la presta- ción reclamada, corresponde a la parte actora la --- prueba de que existe la substitución de patrono". -- E., S.J.F., T. LXI, p. 4119.

6.1.3 Declaración de Patrono Substituto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje, correspondientes, han sustentado el criterio de que la declarativa de patrón substituto debe promo-- verse como cuestión incidental, por tener relación con el asunto principal y solamente al declararse, - el laudo correspondiente, para ejecutarse indistinta- mente en bienes del patrón substituido o substituto;

en caso de no declararse, la ejecución solo procederá contra el patrón substituído.

Si existe en litigio un crédito laboral, los acreedores del mismo, en este caso los trabajadores, desde el momento en que tengan conocimiento en forma fehaciente del cambio patronal, deberán promover en forma incidental la declarativa de patrón substituído, con audiencia de éste, si es que pretenden ejecutar el laudo respectivo; en el caso contrario, la ejecución del laudo solo versará en bienes del substituído.

Es tan importante el incidente de la declaración de patrón substituído, que gracias a él, se cumple con la Garantía de Audiencia consagrada en los Artículos 14 y 16 Constitucional.

"No requiere, cuando ya se dictó laudo en contra del substituído, que se sigan todas las formalidades de un juicio, sino simplemente que aquél sea oído en forma incidental, a efecto de que legalmente se le pueda tener como tal, de conformidad con la declaración respectiva, para todos los efectos consiguientes. E. 2976. 40, 2a. American Bed Company, S.A., 28 ago. 1940. S.J.F., T. LXV, p.2793 Rev.Trab. T. VIII, núm. 32, p. 10".

6.1.4 Ejecución de Laudos.

En virtud de la seguridad en los derechos de los trabajadores, el patrón sustituto deberá observar el curso del Juicio seguido en contra del patrón sustituido, pues de no ser así, los conflictos laborales en trámite nunca terminarían con solo cambiar de titular en el establecimiento. Es por ello que - si el conflicto obrero-patronal en trámite llega a resolverse por los tribunales del trabajo, el laudo respectivo podrá ejecutarse en bienes del adquirente.

Para que la Junta emita el auto de ejecución en contra de ambos patronos que son solidariamente responsables por las obligaciones contraídas con los trabajadores, ya quedó establecido que es necesario que la substitución patronal se declare durante la tramitación del juicio, es decir, que los trabajadores interesados hayan promovido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en forma incidental, la declarativa de patrón sustituto que tiene por objeto probar la existencia de la substitución. Si por el contrario no se manifiesta el cambio patronal, la ejecución del laudo, sólo versará en bienes del patrón sustituido, a no ser que, después de dictado el laudo correspondiente, se abra el incidente en cuestión en donde se pruebe la existencia de dicha substitución.

ción.

"Es indispensable la existencia de un incidente previo, para que pueda ejecutarse un laudo en --- bienes del patrono sustituto". E. S J F. T. LXI. - p. 4687

6.1.5 Continuidad de las Relaciones de Trabajo.

El hecho de que se opere la Substitución de Patrono en una negociación o empresa no influye en las relaciones de trabajo y éstas permanecen en las mismas condiciones y términos que como las venían -- desempeñando con el patrón sustituido, este es el criterio firme y definido sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"La substitución de patrón no afecta los contratos de trabajo existentes". C. Revista del Trabajo T. VIII. Núm. 32, pág. 48.

6.1.6 Solidaridad entre el Patrón Substituído y el Substituto.

Los problemas que se suscitan al efectuarse la substitución patronal, relacionados con la solidaridad de la responsabilidad entre el patrón substituído y el sustituto, derivadas de las relaciones laborales y de la Ley Federal del Trabajo, desde qué momento opera y por cuánto tiempo, las circunstancias del caso y otros factores que podrían influenciar en la solidaridad y como debe entenderse ésta, han sido perfectamente definidos y concretados por diferentes tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia - de la Nación, que a continuación transcribimos.

"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 y si no se produce, el substituído 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".

Amparo directo 3232/74. Federico Sánchez Rivera y otro. 10 de marzo de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Sergio Javier Coss Ramos.

6.1.7 Conflictos en Trámite.

Un posible problema que puede sucitarse al operar la Substitución Patronal, es el de la existencia de conflictos en trámite ante los Tribunales de Trabajo. Si en virtud de la substitución se detiene el trámite del conflicto laboral en cuestión, ello motivará inseguridad en la estabilidad de los trabajadores y se verán desprovistos de muchos de sus derechos; por lo tanto, se debe observar la misma relación siguiendo su curso el procedimiento establecido.

La Substitución Patronal no debe afectar a los conflictos laborales en trámite, pues así lo reclama la seguridad de los derechos de la clase trabajadora; por esta razón el patrón substituto una vez que haya sido notificado, deberá en su caso, continuar el juicio que ha sido instaurado en contra del patrón substituido. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, así lo previene en la siguiente ejecutoria que a continuación se transcribe:

"Es de considerarse que una vez presentada la demanda contra un patrón, no es jurídico volver a -- presentarla contra los patronos substitutos cada vez que se opera el fenómeno de Substitución Patronal, -- sino que el patrón substituto deberá continuar el -- trámite del conflicto laboral iniciado con el patrón substituido, en el estado en que se encuentre, pues de no ser así resultaría que nunca terminaría un con f l i c t o obrero-patronal con solo provocar un cambio -- de patrón, lo que además acarrearía indefectiblemente la procedencia de la excepción de prescripción". García Pedro L. y coags. p. 2011 Tomo CIX, 31 de -- agosto de 1951.

6.1.8 Inexistencia de la Substitución Patronal.

A continuación enumeramos algunas sentencias y ejecutorias de nuestro más alto Tribunal de Justicia en donde por no reunirse los requisitos indispen-- sables para la existencia de la Substitución Patro-- nal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha de-- cretado en esos casos la ~~in~~existencia de Substitución de Patrono:

"Una Junta obrará correctamente si no conside-- ra a determinada persona como patrono substituto y -- para ello tiene en cuenta que, efectivamente, la per-- sona a quien se demanda como patrono substituto, sólo

tiene el carácter de arrendador del local en que la persona a quien se señala como anterior patrono, te
nia un establecimiento comercial". E.S.J.F. T.LXIII,
 p. 2987.

"Si una Junta analiza la prueba documental -
 ofrecida por un sindicato, relativa a la solicitud
 de clausura de una negociación, hecha por el propiet
tario de ésta, y si bien, de tal solicitud puede --
desprenderse que aquél no pensó cerrar definitiva--
mente, sino únicamente en forma temporal, ello no -
conduce a estimar que el mismo propietario, trans--
mitiera el negocio a otra persona". E. S. J. F. ---
 T. LVIII, p. 3091.

"Si una Oficina Federal de Hacienda nombra -
 a una persona portero y velador del edificio en el
 que se encontraba establecida una negociación que -
 está intervenida, y al ser levantada la interven---
 ción esa negociación continua utilizando los servi-
 cios de la misma persona, pagándole también el mis-
 mo sueldo, y la Junta respectiva estima que la em--
 presa adeuda al velador las diferencias entre el --
 sueldo que se le pagaba y la cantidad establecida -
 como salario mínimo en la región en donde desempeña
 ba el trabajo, y condena al pago de esas diferen---
 cias, pero limitando tal condena al tiempo en que -
 fueron prestados los servicios al Gobierno, con ---

quien no estaban regidas sus relaciones de trabajo - por la Ley Federal respectiva, no puede establecerse que en el caso la negociación demandada tenía el carácter de patrono sustituto". E. S.J.F. T. LXV, p. 563.

"Si el patrono sustituido se excepcionó oportunamente y está comprobado que la prescripción se había operado en su favor, es indudable que el patrono sustituto no tiene por qué hacer valer dicha excepción, puesto que los patronos sustitutos únicamente tienen las obligaciones de los sustituidos; y operada la prescripción en favor de éstos, también beneficia a aquéllos". E. S.J.F. T. LXI, p. 4674.

"Si un trabajador reconoce que era portero de una casa particular, es indudable que acepta haber prestado un servicio de carácter personal y exclusivo al propietario anterior, y no existe la Substitución de Patrono". E. S.J.F. T. LXII, p. 2706.

"Si una Junta estudia las acciones deducidas por unos trabajadores, sin que entre al estudio de este artículo en relación con la demanda de los propios trabajadores, porque no se apoya en esa disposición la demanda, toda vez que la acción que entablaron en contra de determinada persona no lo fue en su carácter de patrono sustituido sino con el carácter

de socio, es claro que no puede considerarse demostrada la acción intentada contra dicha persona". -- E. S.J.F. T. LV, p. 2383.

"En términos generales los sindicatos patronales no tienen el carácter de patronos sino que son organismos constituidos para defensa de sus agremiados, y no substituyen a los patronos en sus relaciones con sus servidores; pero si tales sindicatos --- constituyen de hecho una sociedad mercantil, entonces si pueden tener el carácter de patronos". Amp. - Dto. 6640-42-2a. Sindicato de Propietarios de Autocamiones de la Línea México Tenango del Valle y Anexas. Fallado el 29 de abril de 1943, por unanimidad de 4 votos. Rev. Trab., mayo de 1943, p. 16.

"El hecho de que un empleado particular, que en esencia desarrollaba labores de doméstico; cobre algunas rentas de casas propiedad de su patrón, no lo vincula con dichos inmuebles, en forma tal que -- cualquier nuevo propietario de los mismos se convierta en su patrón substituto, por no haberse prestado los servicios a una unidad económico jurídica, en -- los términos que la doctrina lo concibe". Amp. 9390-42-2a. José Guadalupe Parra. 7 de febrero de 1946. Rev. Trab. Marzo de 1946.

"Para que la Substitución de Patrón se integre como figura jurídica, es necesario por deducirse así de lo dispuesto por el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que el trabajador continúe prestando sus servicios al nuevo patrón, pues si antes de la transmisión de la propiedad de la fuente de trabajo, el vínculo contractual ha quedado roto, todas las obligaciones derivadas del mismo son a cargo del anterior propietario". Directo 9390/1942. José Guadalupe Parra. Resuelto el 7 de febrero de 1946; por unanimidad de 5 votos. Rev. "jus" de mayo de 1946. - Nám. 94.

"Si demandado el padre, se prueba que la fuente de trabajo pertenece al hijo, no se puede condenar al primero, a menos que se pruebe que el segundo es menor de edad o está incapacitado y el padre ejerce la patria potestad o tutela".

Directo 242/1946. Sóstenes Méndez Oviedo. Resuelto el 11 de febrero de 1949, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Ministro López Sánchez. Boletín de Información Judicial de la S.C. de J. Nám. 42 de 1-III 1949.

"Un patrón substituye a otro, cuando la fuente de trabajo deja de pertenecer o de estar en posesión de una persona física o moral, para pasar a ser

propiedad o estar en posesión de otra persona física o moral. La fuente de trabajo tiene caracteres de permanencia, y forma un todo, una unidad, ya sea factoría, comercio, taller de esa unidad, la materia prima o los productos elaborados son, dentro de esa unidad, bienes de consumo, y por tanto, su existencia es cambiante e inestable; de ahí, que su terminación o su venta es susceptible de efectuarse, sin -- que por ello desaparezca o cambie de dueño o de poseedor el negocio. En atención a esto, no existe --- substitución de patrón cuando la existencia, así sea total, de esta materia prima o productos elaborados cambian de dueño, aún cuando este cambio se realice globalmente".

Directo 1427/1948. Aurelio S. Fierro. Fallado el 22 de julio de 1953, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Ministro Díaz Infante. Ponente el Ministro -- Valenzuela. Secretario. Licenciado Víctor Manuel -- Mercado. (Boletín de Información Judicial de la S.C. de J., p. 45, Núm. 85, de 3 de enero de 1955).

"Si un trabajador que maneja un camión se convierte en propietario del vehículo, por compra que hace del mismo al que fuera su patrón, no substituye a éste, ya que ese hecho trae como consecuencia que trabajador y patrón lo sean una sola persona; por lo que en todo caso existirá una confusión de derechos, pero no una Substitución Patronal.

El antiguo trabajador, actual propietario, --
deja de pertenecer al sindicato por no tener ya comu-
nidad de intereses con el gremio, y puede no usar --
los servicios de un trabajador, si él personalmente
quiere trabajar su vehículo; con mayor razón si en -
el contrato colectivo hay cláusula que lo autorice".

Directo 5016/1952. Julio Terán y Estanislao Govea. -
Resuelto el 3 de febrero de 1955, por unanimidad de
4 votos. Ponente el Ministro Guzmán Neyra. Secreta--
rio Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca. (Bolet
ín de Información Judicial de la S.C. de J., Nám.92
p. 109, de 1o. de marzo de 1955).

CONCLUSIONES:

1.- La substitución patronal sufre una modificación en cuanto al cambio de uno de los sujetos de la relación laboral, pero manteniéndose ésta con todos sus efectos.

Es una institución que da a la relación laboral la continuidad necesaria para la seguridad de los trabajadores, fortaleciendo la estabilidad en sus empleos. Es una institución creada para garantía de los trabajadores, satisfaciendo sus necesidades y por ello se tiene que apegar a la realidad en que se desarrolla, denotando de este modo el dinamismo del Derecho Mexicano del trabajo, de donde ha nacido la Substitución Patronal como una figura suigeneris y propia del Derecho Laboral.

2.- El patrón podrá disponer de bienes de la negociación, siempre y cuando se conserve la fuente de trabajo, no habrá substitución de patrón, ya que sigue existiendo la empresa como unidad Jurídica de Producción de bienes o servicios.

3.- Para que la substitución patronal se configure, es preciso que se transmita la totalidad de la empresa como una unidad económica jurídica independiente, debiendo existir una unidad en la conti-

nidad de la explotación del negocio, ya que si no se da tal unidad en la continuidad, sólo resultará obligado el antiguo patrón.

4.- La responsabilidad del patrón substituído y su solidaridad con el substituto, abarca únicamente a las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo antes de la fecha de la substitución, y no a las posteriores, esto es, que los trabajadores disponen del término de seis meses contado a partir del momento en que se les da aviso de la substitución para intentar cualquier acción en contra del patrón -- substituído, por lo que una vez concluído, solamente podrían dirigir sus acciones en contra del substituto.

De no ser informados los trabajadores de la existencia de la substitución Patronal, ya sea por el substituído o por el substituto, el patrón substituído no libera su responsabilidad solidaria con el substituto y el término de seis meses no correra.

5.- De la Substitución Patronal, derivan todas y cada una de las obligaciones enumeradas por la Ley Federal del Trabajo a cargo de los patronos y en favor de la clase trabajadora, y que a partir del momento en que se opere dicha substitución, correrán -

a cargo del patrón sustituto, manifestándose de este modo la estabilidad de las relaciones laborales, como una de las metas de nuestro Derecho Mexicano -- del Trabajo vigente.

6.- La Substitución Patronal es una figura -- propia del Derecho del Trabajo, Institución que representa uno de los principales propósitos del nuevo Derecho Laboral en nuestro país, tendiente a preservar la estabilidad de los trabajadores en sus em--- ples y con ello, la protección de la sociedad en su célula vital que es la familia, garantizando un progreso constante basado en la tranquilidad del trabajador, al saber que su trabajo está seguro y nadie -- más que él puede disolver el vínculo jurídico que a través de la relación de trabajo, lo une con el pa-- trón, y que solo excepcionalmente éste puede rescin-- dir las de acuerdo con las causas establecidas en la Ley.

7.- Podemos afirmar que la naturaleza jurídi-- ca de la Substitución Patronal es que se trata de -- una Institución de Orden Público eminentemente so--- cial, emanada del dinamismo e independencia del Dere-- cho Mexicano del Trabajo, plasmada por nuestros le-- gisladores dentro del Contexto de los ordenamientos laborales, siendo la respuesta dinámica a las necesi-- dades de un pueblo atribulado y subyugado por la cla

se capitalista y que denigraba a la persona misma, - es así como el Derecho Mexicano del Trabajo crea nuevos ideales y valores, basado en la Justicia Social.

8.- La Substitución Patronal produce efectos jurídicos al realizarse la transferencia de los derechos de titularidad de las obligaciones del patrón y la responsabilidad solidaria de los patrones substituído y substituto.

9.- Desde un punto de vista muy personal propongo que sea adicionado el Artículo 41 de la Ley -- Federal del Trabajo con un párrafo en el cual se establezca la obligación para ambos patrones, substituído y substituto, de garantizar los derechos adquiridos por los trabajadores, mediante alguna garantía real en favor de ellos, con el objeto de que no se vean lesionados en algún momento en sus derechos, al carecer los patrones substituído y substituto de los medios necesarios para dar cumplimiento a su obligación.

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

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

Código de Comercio y Leyes Complementarias
Vigésima Tercera Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1972.

Código Civil para el Distrito Federal.
Cuadragésima Primera Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1976.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Cuarta Edición
Secretaría de la Presidencia.
México, 1974.

Compendio de Derecho Civil
Teoría General de las Obligaciones.
Rafael Rojina Villegas.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1976.

Compilación del Semanario Judicial de la Federación.
Editorial Mayo, S.A.
México, 1970.

Curso de la Legislación del Trabajo.
Pedro C. Sánchez.
Editorial Ateneo.
Buenos Aires, 1945.

Derecho del Trabajo.
Rafael Caldera.
Tomo I.
Segunda Edición.
Editorial Ateneo.
Buenos Aires, 1960.

Derecho del Trabajo.
Néstor de Buen Lozano.
Tomo I.
Primera Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1974.

Derecho Mexicano del Trabajo.
Mario de la Cueva.
Tomo I.
Octava Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1964.

El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la
Práctica.
Baltasar Cavazos Flores.
Primera Edición.
Coparmex.
México, 1972.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Mario de la Cueva.
Tercera Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1975.

Industria, Comercio y Trabajo.
Luis G. Franco.
Editorial Mexi-Mex, S.A.
México, 1945

Jurisprudencia del Tribunal Fiscal.
Tomo I.
Cuerpo Editorial de Información Fiscal y Laboral.
Octava Edición.
Editorial México-Fiscal.
México, 1974.

Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.
Congreso de la Unión. Cámara de Diputados.
México, 1928.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada.
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
Sexagésima Cuarta Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1969.

Ley Federal del Trabajo Reformada.
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
Vigésima Novena Edición.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1976.

Manual del Derecho Obrero.
J. de Jesús Castorena.
Editorial Ers, S.A.
México, 1964.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.
Baltasar Cavazos Flores.
Primera Edición.
Editorial Jus, S.A.
México, 1975.

Quince Años de Política Mexicana.
Emilio Portes Gil.
Editorial Botas, S.A.
México, 1941.

Revista de Derecho Privado.
Juan Menéndez-Pidal.
Tomo XLI.
Madrid, 1957.

Revista de Derecho Privado.
La Estabilidad en el Empleo.
Héctor Escribar Mendiola.
Santiago de Chile, 1967.

Tratado del Derecho del Trabajo.
Ludovico Barassi.
Tomo II.
Editorial Alfa.
Argentina, 1958.