

300609
17
24



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO

Incorporada a la U. N. A. M.

300607

LA SUBSTITUCION PATRONAL

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

ALVARO JOSE LORENZO GEADAH

MEXICO, D. F.

1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

IV

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	I
CAPITULO I	
ANTECEDENTES.....	1
A) EUROPA.....	2
1.-La Revolución Cartista.....	3
2.-La Revolución Francesa.....	3
B) AMERICA.....	8
1.-Constitución Argentina.....	11
C) MEXICO.....	14
1.-La Colonia.....	14
2.-La Independencia.....	15
3.-La Revolución.....	18
D) UN DERECHO SOCIAL.....	22
CAPITULO II	
ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	26
A) ELEMENTOS ESENCIALES.....	27
1.-La Subordinación.....	27
2.-El Salario.....	33
3.-Los Sujetos.....	37
I. El Trabajador.....	38
II. El Patrón.....	39
B) ELEMENTOS NO ESENCIALES.....	46
1.-Diferencia entre contrato de trabajo y relación - laboral.....	46
2.-El Contrato.....	47

V

	Pág.
3.-Las condiciones generales de trabajo.....	54

CAPITULO III

TERMINACION, RESCISION, SUSPENSION DE LAS RELACIONES - LABORALES.....	59
A) SUSPENSION.....	60
B) RESCISION.....	66
C) TERMINACION.....	73

CAPITULO IV

LA SUBSTITUCION PATRONAL.....	77
A) CONCEPTO.....	80
B) CLASES.....	80
C) EFECTOS.....	81
D) RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.....	86

CAPITULO V

TESIS DE LA SUPREMA CORTE.....	91
--------------------------------	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES.....	102
BIBLIOGRAFIA.....	104

- 1 -

CAPITULO I

ANTECEDENTES:

Como ya comentamos en la pequeña introducción de ésta tesis, sería imposible analizar la sustitución patronal sin tomar en cuenta los antecedentes de nuestro derecho laboral, para así, conocer el espíritu de este derecho y al tratar el tema -- específico, podamos llegar a conclusiones más claras y basadas en la realidad y evolución histórica que ha influenciado en --- nuestra legislación.

Como un antecedente, debemos mencionar la problemática que existió con la terminología de este derecho, ya que los estudios europeos así como americanos, en un principio lo llamaron legislación industrial, teniendo como base única, la relación de trabajo en la industria y los trabajadores de otras ramas del comercio como hoteles, restaurantes, etc. estaban protegidos por el código civil ó mercantil.

En México la asamblea constituyente de Querétaro, nos marcó como la declaración de derechos sociales "Trabajo y Previsión Social", es por esto que derecho de trabajo nace de la propia terminología constitucional.

Así, la terminología precisa para la regulación de -- las relaciones obrero-patronal, será derecho del trabajo y como sinónimo derecho laboral.

Como primer antecedente material del derecho del trabajo, tal como lo menciona Jacques Leclercq en su obra "Derechos y Deberes del Hombre", es cuando Yahveh toma al hombre y -- lo coloca en el edén para que lo trabaje y es así como va evolucionando hasta que el hombre, para su supervivencia se obliga a trabajar para realizar sus armas primitivas; son éstas las --

primeras manifestaciones que se dan de una relación de trabajo.

A) EUROPA:

El primer documento relacionado con la relación laboral que conocemos y que denota una gran importancia para el nacimiento de la reglamentación del derecho del trabajo, es el código de Hamurabi, surgido 2000 años A. de C. en donde se empieza a reglamentar ciertos aspectos del trabajo como el salario, jornadas para cada labor tal como marineros, pastores, etc., y el aprendizaje de estos quehaceres.

Esto surge porque los poderosos tratan de evitar la realización de las labores más rudas y desagradables buscando personas que puedan depender de ellos; y es así también como aparece el trabajo de las mujeres a las que se les encomendaban los trabajos manuales, dejando al hombre su tiempo para dedicarle a la guerra ó la caza.

La esclavitud, que necesariamente es un antecedente de estas relaciones laborales, surgió en estas guerras, donde al principio, los prisioneros eran sacrificados para evitar su sostenimiento y posteriormente se esclavizaron para que sus amos pudieran cultivar el espíritu y disfrutar de los placeres sexuales.

Esta esclavitud, no podría hacer surgir una reglamentación, ya que sería contradictorio porque el esclavo era considerado como "COSA", y estas no eran susceptibles de derechos y es por esto que a Roma, como en todo el mundo antiguo, les bastaba la reglamentación del derecho civil, que regulaba tanto el arrendamiento como la compra de las cosas y por supuesto dentro de ésta la de los esclavos.

El derecho del trabajo en la Edad Media, difiere completamente al de nuestros tiempos, pues aquel, buscaba princi-

palmente el beneficio de los productores, sacrificados por lo tanto, el bienestar de la clase trabajadora; y nuestro Derecho trata de aumentar al asalariado, no como ser individual, sino como clase socio-económica.

La estructura económica de la Edad Media, fué la llamada "economía de la ciudad", ya que sustituyó a la familia, - la que nunca, con excepción quizá de los pueblos primitivos, - se alcanzó en forma integral, por la imposibilidad de que una misma unidad sociológica, produjera todos los satisfactores - necesarios, principalmente por falta de materia prima y mano - de obra.

Y así nace entonces un pequeño comercio, formado --- principalmente por gente de otras comunidades y la formación - de pequeñas ciudades que aceleró la modificación del régimen - y con esto la división del trabajo. Y así los hombres dedica-- dos al mismo oficio ó profesión tratan de unirse en gremios pa ra lograr con esto que la pequeña ciudad, pueda bastarse por - sí sola.

La finalidad de estos gremios ó corporaciones, era - principalmente defender su mercado contra los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de éste; es aquí -- donde surge la diferencia con los sindicatos, pues mientras -- éste buscaba las armas en una lucha de clases, áquel buscaba - formar un monopolio de producción y evitar la lucha dentro de esta misma clase.

Con el tiempo, se va haciendo más penosa y dura la - vida para los trabajadores de ésta época y en el siglo XIII, - estalla una lucha de clases, formando estos trabajadores aso-- ciaciones especiales como la "Association Compagnoniques" en - Francia y la "Gesellenuerbaende" en Alemania. (1)

(1) DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, PAG.10.

De esto, como dice Marx, podemos deducir que uno de los principales efectos de la Revolución Industrial fué el -- tránsito del taller a la fábrica, de la producción en pequeña-escala a la producción en gran escala.

1.-LA REVOLUCION CARTISTA:

La primera revolución industrial, se realizó en Inglaterra, cuando esta cambiaba los metales por mercancía y en 1764 Hargreaves inventó la primera máquina de hilar, trayendo con ésto un casi completo desplazamiento de los trabajadores - manuales, los cuales, sintiendo pánico por perder su situación en la empresa, se dedicaron a destruir estas máquinas, lo que motivó que en 1769 se legislara contra ésta violación.

Ante esta situación, los obreros lucharon por un reconocimiento de su sindicato, el que en 1824 fué otorgado.

La Convención Cartista se realizó el 4 de Febrero de 1839, la cual realizó varias peticiones hacia el Parlamento, -- entre las que estan la de 1842, donde los obreros para presionar al Parlamento, proclamaron el mes santo, que debió consistir en una huelga general, la cual fracasó el 10 de Abril de - 1848, los cartistas intentaron un mitín, el cual fué aniquilado por la fuerza y así el movimiento obrero quedó dominado y - la legislación del trabajo hubo de detenerse.

2.-LA REVOLUCION FRANCESA:

El saldo de ésta revolución fué el derrumbe de los - ideales, radicales y un establecimiento de un régimen burgués- y la restauración de los borbones en 1815; los grandes señores al regresar, recibieron millones de francos como indemnización, trayendo con ésto un aumento en la miseria del pueblo.

Los pequeños agricultores, no podían con tantas cargas impuestas por el gobierno y entregándose por lo tanto, en

manos de los banqueros al verse obligados a hipotecar sus pequeñas tierras y con esto agravando aún más su situación.

A esto debemos agregarle el crecimiento desmedido de la deuda pública y en ésta misma época, fué acelerado el proceso industrial del mismo modo que en Inglaterra y desplazando - al artesano.

El rey Carlos X, suprimió la libertad de prensa y -- anuló las votaciones que habían favorecido a la oposición y el 25 de Junio de 1830 se arrancan una serie de movimientos violentos que poco después de un mes acabaron con su reinado, entrando al poder el rey Luis Felipe; por último las grandes -- crisis de 1847 y 1848 no hicieron más que precipitar la catástrofe.

De 1831 a 1839, nacen en Francia cuatro sociedades secretas: Los Amigos del Pueblo, la Sociedad de los Derechos del Hombre, Sociedad de las Familias y Sociedad de las Estaciones, siendo ésta última, la que provoca en 1839 una insurrección teniendo como resultado que sus dos principales líderes -- Blanqui y Barbes fueran condenados a prisión perpetua.

En 1848, apareció el manifiesto comunista que es el más importante en la historia de los movimientos sociales, que decía entre otras cosas, que la liberación del proletariado -- debía ser obra de los mismos trabajadores y con ésto la clase trabajadora tomó conciencia que la transformación del régimen social se realiza mediante la acción revolucionaria.

Y así en Febrero de 1848, estalló la revolución y -- principió la lucha por una legislación de trabajo que debería contener los siguientes puntos:

- A) RECONOCIMIENTO AL DERECHO DEL PUEBLO.
- B) ORGANIZACION DEL TRABAJO.
- C) CREACION DE UN MINISTERIO PARA REALIZAR ESTOS FINES.

El gobierno ante la agitación, se vió obligado a -- otorgar la primera concesión "reconocimiento al derecho del -- trabajo", seguida de la apertura de los talleres nacionales y esta obtención quedó consignada en el decreto del 26 de Febrero y la primera que se logró mediante la acción revolucionaria.

Sin detenerse los trabajadores el decreto del 28 del mismo mes integró la Comisión de Luxemburgo, la cual redactaría la legislación social.

En el mes de marzo, se dictaron varios decretos que introdujeron varias reformas trascendentales de las que sobresalen las siguientes: Reorganización de los Conseils de Prud'hommes, precursores lejanos de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, jornada de trabajo de 10 horas en París y de 11 en las demás provincias.

Cuando parecía iniciada la formación del derecho del trabajo, sucedió que en mayo de 1848, los obreros que trabajaban en los talleres sumaban un total de 100 000 que eran una lastre para el gobierno y después de las duras críticas de la burguesía y de algunos disturbios fueron despedidos; los trabajadores de 18 hasta 25 años, pasarían a los ejércitos y los demás a las provincias. El proletariado se encontró frente a frente con la burguesía y del 23 al 26 de Junio, se libró la primera batalla entre las dos clases.

Las conquistas obreras habían quedado suprimidas, la jornada de trabajo aumentaba, la asociación profesional prohibida etc. y con esto al igual que Inglaterra, el derecho del trabajo hubo de detener su evolución.

En 1851, surgió en Francia un golpe de estado que -- elevó a Napoleón III al trono, con esto pareció revivir el derecho del trabajo y el 25 de Mayo de 1864, el emperador por -- medio de una ley reconoce el derecho de huelga.

Pero nuevamente la historia vino a detener el movimiento y la evolución del derecho del trabajo, al cambiar nuevamente de forma de gobierno por la guerra prusiana.

El pueblo no estuvo conforme con la derrota de los ejércitos franceses estallando en 1871 un movimiento llamado Comuna del País, donde intentó el proletariado apoderarse del poder, fallando estos y reafirmando su dominio la burguesía, pero la simiente no quedó perdida, surgiendo las luchas parlamentarias entre izquierdas y derechas. Las primeras reformas fueron políticas y con esto se permitió el desarrollo definitivo de los sindicatos franceses.

Cuando el partido socialista adquirió mayor fuerza, se inició un nuevo periodo, cuyo primer resultado fué la "Ley sobre accidentes de trabajo" y con esto se abrieron nuevos horizontes al derecho laboral.

B) AMERICA:

El derecho del trabajo en la América Latina es de --
suma importancia, ya que la declaración de los derechos del --
trabajo de 1948, firmada por todos los países de América Latina
es la más completa de la presente época.

Durante el siglo XIX, América Latina buscó su adapta
ción social sin encontrarla y es ahora después de un siglo --
cuando empieza a cobrar sus propios perfiles.

Al comenzar el presente siglo, la América Latina pa
recía que no sufría los efectos de los grandes problemas que --
inquietaban a la humanidad y los campesinos sufrían la explo--
tación de los hacendados; sólo Brasil, Chile y Argentina, mar--
chaban lentamente a su integración social, y con la revolución
mexicana la América Latina empezó a despertar y a pensar en --
sus problemas y su destino.

Mientras que Europa había superado la era del contra
to individual del trabajo, el seguro social, la libre asocia--
ción, etc. América Latina apenas empezaba a darse cuenta que -
un nuevo mundo empezaba a aparecer en Rusia como en otros es--
tados Europeos.

El derecho mexicano del trabajo ha sido factor deter
minante para la evolución laboral de algunos países latinoame--
ricanos como por ejemplo, Perú, Bolivia, Nicaragua, Cuba, Vene
zuela, etc.

De nuestro artículo 123, fué tomada gran parte para
poder legislar en cada uno de éstos países; Rafael Celdera nos
dice que cuando se presentó a la Cámara de Proyectos de la Ley
de Trabajo de Venezuela de 1936 un senador ofreció un contra--
to-proyecto basado totalmente en nuestro artículo constitucio--
nal, indica el propio autor que muchos artículos fueron toma--
dos del derecho mexicano.

El derecho laboral, se gestó en el período comprendido entre las dos guerras y como toda evolución histórica, su primera preocupación fué la de respetar la dignidad humana y elevar el nivel de vida de los trabajadores. El derecho del trabajo siempre será el mínimo que el estado garantiza a cada relación de trabajo, pero el obrero podrá elevarse de ese mínimo y procurar mejorar su nivel de vida. El maestro Moises Oblete Troncos ha expresado que "El derecho de Trabajo de América Latina significa la humanización del trabajo podemos decir que al principio era reglamentado por el Código Civil de cada Estado, pero a partir de 1923, se dictaron numerosas leyes sobre el contrato individual y en la actualidad podemos afirmar que el Código Civil ya no rige íntegramente en ningún estado americano. Entre las leyes más importantes están: La República Dominicana legisló el 12 de Enero de 1923, Nicaragua el 31 de Enero del mismo año, Chile el 8 de septiembre de 1924, Guatemala el 30 de Abril de 1926, Ecuador el 6 de Octubre de 1928, Venezuela el 16 de Julio de 1936, etc. Estas son leyes que se encargaron únicamente de regular la relación individual del trabajo.

Entre los aspectos importantes del derecho individual del trabajo en América Latina podemos mencionar los siguientes:

1). LA JORNADA DE TRABAJO:

La primera limitación que encontramos a la jornada del trabajo, fué la realizada por la "Ley Chilena" en 1908, donde marcaba que los trabajadores al servicio del estado, bajarían ocho horas diarias, seguidas en la misma medida por la de Cuba en 1909 y por la de Costa Rica en 1920.

El derecho laboral, se gestó en el período comprendido entre las dos guerras y como toda evolución histórica, su primera preocupación fué la de respetar la dignidad humana y elevar el nivel de vida de los trabajadores. El derecho del trabajo siempre será el mínimo que el estado garantiza a cada relación de trabajo, pero el obrero podrá elevarse de ese mínimo y procurar mejorar su nivel de vida. El maestro Moises Oiblete Troncos ha expresado que "El derecho de Trabajo de la América Latina significa la humanización del derecho social".

Sobre el contrato individual del trabajo podemos decir que al principio era reglamentado por el Código Civil de cada Estado, pero a partir de 1923, se dictaron numerosas leyes sobre el contrato individual y en la actualidad podemos afirmar que el Código Civil ya no rige íntegramente en ningún estado americano. Entre las leyes más importantes están: La República Dominicana legisló el 12 de Enero de 1923, Nicaragua el 31 de Enero del mismo año, Chile el 8 de septiembre de 1924, Guatemala el 30 de Abril de 1926, Ecuador el 6 de Octubre de 1928, Venezuela el 16 de Julio de 1936, etc. Estas son leyes que se encargaron únicamente de regular la relación individual del trabajo.

Entre los aspectos importantes del derecho individual del trabajo en América Latina podemos mencionar los siguientes:

1).- LA JORNADA DE TRABAJO:

La primera limitación que encontramos a la jornada del trabajo, fué la realizada por la "Ley chilena" en 1908, donde marcaba que los trabajadores al servicio del estado, trabajarían ocho horas diarias, seguidas en la misma medida por la de Cuba en 1909 y por la de Costa Rica en 1920.

Esta misma limitación pero comprendiendo ya a todos los trabajadores, fué la realizada por Uruguay en 1915, siendo ésta la más antigua de América Latina, sino del mundo entero, realizándose posteriormente legislaciones en cada país Latino-Americano.

2).-DESCANSO SEMANAL:

El descanso semanal es considerado en América Latina, como una práctica religiosa, señalando Colombia por primera vez, el 27 de Abril de 1905 que serían días de descanso los que marque la iglesia, incluyendo el domingo y así rápidamente se fué generalizando y Argentina en 1905, legisla sobre este mismo tema, seguidos en orden cronológico por Cuba en 1910, Bolivia en 1915, Paraguay en 1917, etc. y ya en los últimos años se rectificaron estas disposiciones y se ordenó no obstante la falta de trabajo, se cubra al obrero el importe del salario de ese día.

3).-VACACIONES:

La idea de considerar vacaciones obligatorias a los trabajadores surgió tarde en América Latina, ya que hasta 1930, Brasil legisló sobre este particular.

El código del trabajo de Ecuador, señalaba un período de quince días anuales de vacaciones, las cuales eran irrenunciables y no pudiendo ser compensadas en dinero.

De la misma forma surge en Colombia como en los demás estados una legislación sobre este punto en particular pero cabe hacer mención que si bien Colombia eran irrenunciables, las vacaciones si podrían ser objeto de acumulación hasta por cuatro años.

4).-SALARIO MINIMO:

Uruguay, Nicaragua, Cuba, Guatemala, Brasil, Ecua---
dor, Venezuela, han garantizado en sus constituciones el sala-
rio mínimo, pero Perú ya en 1916, había dictado una Ley en es-
te respecto y consideramos que a excepción de Australia y Nue-
va Zelandia, es la más antigua que se conoce.

Pero sin duda, la que mayores progresos ha realizado
es la Brasileña, gracias a la seriedad de sus estudios, como -
la claridad de sus leyes, la ley del salario mínimo de Brasil-
se dictó el 14 de Enero de 1936 y fué reglamentada dos años --
después para incorporarla al código del trabajo.

Ruy Santiago, autor del proyecto de ley de éste país
--iensa que son cinco los elementos fundamentales del salario -
mínimo:

- A) ALIMENTACION.
- B) VESTIDO.
- C) TRANSPORTE.
- D) HIGIENE.
- E) HABITACION.

Por otra parte, no menos importante es la prohibi---
ción hecha por la legislación Chilena del pago en especie, la-
cual más tarde fué aceptada por el código del trabajo de Bra--
sil.

1.-CONSTITUCION ARGENTINA:

La República Argentina, es un modelo en América, co-
mo dice el maestro Mario de la Cueva "Con una conciencia pro--
pia de su misión histórica, ha representado la dignidad del --
mundo hispánico frente a todas las potencias extrañas. Es un -
baluarte de la libertad de nuestros pueblos y un factor impor-

tantísimo de cultura y progreso". (2)

Esta constitución se promulgó el 10. de Mayo de 1853 era una constitución formal, individualista y liberal con un profundo sentido democrático pero en 1949, sufrió importantes reformas.

El derecho del trabajo en Argentina estuvo regulado principalmente por leyes de carácter civil, sin tener una ley específica para esta materia; pero lo que era en realidad más grave en el pueblo Argentino, fué la falta de una declaración de los derechos del trabajo, porque quiere decir que seguía -- viviendo dentro del derecho privado, y no fué hasta 1947 cuando el presidente Perón dictó el 25 de Febrero esta declaración, haciéndose indispensable una nueva modificación a la constitución, y así el 11 de Marzo de 1949, la carta magna Argentina tenía dos capítulos (III y IV) que estaban relacionados con el capital y el trabajo.

Otro aspecto de suma importancia de esta constitución que inegablemente incumbe a nuestro derecho laboral, es que los argentinos crearon constitucionalmente una protección a la ancianidad, que sin duda es un capítulo de la seguridad social y busca dar una condición digna a los ancianos.

Por último para concluir este breve análisis de la evolución de la legislación Argentina, me permito hacer mención alguna de las declaraciones, a mi juicio, importantes de la declaración de 1947.

A) DECLARACION PRIMERA: El derecho al trabajo; "El -- trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y la comunidad, -- las causas de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general".

(2) DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. PAG.207.

B) DECLARACION SEGUNDA: Es consecuencia de la primera y es una retribución justa para este trabajo.

C) DECLARACION SEXTA: El derecho al bienestar y podríamos pensar que es una forma nueva de llamar a una retribución mínima ya que nos dice que debe de disponer de: Vivienda, indumentaria, alimentación y satisfacer sin angustia sus necesidades.

D) DECLARACION DECIMA: Es la última y la consagrada al derecho colectivo del trabajo y se denomina "Derecho a la defensa de los intereses profesionales".

C) MEXICO.

1.-LA COLONIA:

Los españoles realizaron el movimiento legislativo de los últimos tiempos, al tratar de proteger al indio de América, de los antiguos imperios de Perú y México, y a impedir la explotación que se llevaba a cabo por los encomenderos. Esta protección se realizó mediante las llamadas "Leyes de Indias", cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica.

Durante los primeros años de la Colonia, se estableció una pugna entre los conquistadores, que deslumbrados por la cantidad de oro que existía en América se despertó su ambición y por el otro lado, los misioneros que solo trataban de defender al indio en base a sus virtudes cristianas; como resultado de esta pugna, que sin duda fué ganada por los segundos, nacieron las Leyes de Indias. Es de veras impresionante la magnitud de estas leyes, que bien podrían sin duda quedar incluidas en cualquier legislación que conocemos. Así el maestro Euquerio Guerrero nos dice al referirnos a esta ley; "Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden el salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima, es más bien el humanitario y cristiano de los reyes católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas ó de algunos vireyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomendados ambiciosos". (3)

Al respecto de estas leyes, Fray Bartolomé de las Casas nos dice que actualmente se le reconoció a los indios una categoría de seres humanos, pero que estas medidas únicas

(3) GUERRERO EUQUERIO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, PAG. 22.

mente eran piadosas, pero que nunca en la vida social y económica eran considerados iguales a los vencedores; y en realidad, Fray Bartolomé de las Casas estaba en lo cierto, pues a diferencia de las legislaciones Europeas ya estudiadas en la nueva España, las ordenanzas de gremios (reguladoras de las actividades) fueron actos de poder para controlar mejor la protección de los hombres, mientras en el viejo continente fueron un instrumento de libertad disfrutando de una gran autonomía.

Estos gremios, murieron legalmente dentro del mismo régimen colonial; existían algunas ordenanzas en este siglo -- XVIII, que hablaban de una libertad de trabajo, pero fueron -- las mismas Cortes quienes acabaron con ellas y fué el 8 de junio de 1813, cuando se autorizó a todos los hombres establecerse sin necesidad de pertenecer a un gremio y los facultó a dedicarse a los oficios que determinaran convenientes y a establecer fábricas libremente. Y así la Constitución de Apatzingan en su artículo 38 declaró "Que ningún género de cultura, - industria ó comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, -- excepto las que forman la subsistencia pública".

Pero no fué aquí donde desaparecieron las Leyes Indias, ya que la legislación en lugar de dar un notable avance en lo relacionado con la situación laboral, tuvo un gran retroceso y al igual que estas leyes, durante casi la mitad del siglo XIX, siguieron rigiendo la Novísima Recopilación y las Siete Partidas, así como sus leyes complementarias; los trabajadores por tanto sufrieron aún más fuertemente la crisis política, social y económica en que se debató la sociedad fluctuante.

2.-LA INDEPENDENCIA:

Después del gran movimiento de Independencia realizado en 1810, existe el gran pensamiento social de Morelos, el -

cual, no pudo prosperar en el ámbito del derecho laboral, ya que como dijimos anteriormente, siguen en vigor las antiguas leyes.

En la Revolución de Ayutla, la segunda de las grandes luchas en México para conquistar su independencia y libertad, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, ya que consigue poner fin a la dictadura de Santa Anna.

Cuando Juan Álvarez y Comonfort logran derrotarlo, convocan al pueblo para que elijan sus representantes a un Congreso Constituyente en 1856, y de esta asamblea nacen unos documentos jurídicos de suma importancia. Para el tema que nos preocupa, los artículos 4,5 y 9, son los que revisten esta importancia, ya que nos marcan que nadie puede ser obligado a trabajar sin recibir una justa retribución y siempre deberá existir su pleno consentimiento, así como la libertad de asociación. Ignacio Ramírez, siempre le reprochó a ésta comisión de haberse olvidado de los grandes problemas sociales de los trabajadores, ya que existía la miseria y el dolor.

En la sesión del 8 de Agosto de ese mismo año, Vallarta estuvo a punto de dar nacimiento al derecho del trabajo al elaborar un brillante discurso y pedir la necesidad de ir en ayuda de la clase laborante, pero cuando todo hacía suponer que iba a terminar en las necesidades de un derecho del trabajo, confundió el tema de la libertad de industria con la protección al trabajo y con esto hizo que el constituyente votara en contra del derecho del trabajo.

El error consistió en creer que la no intervención del estado, exigía que la relación del trabajo quedara sin reglamentar, pensando que el contrato del trabajo sería una serie de prohibiciones y nunca un mínimo de condiciones.

En todo este siglo, de casi una total inactividad en lo referente al derecho del trabajo, surgieron algunos principios que son de una gran importancia para la evolución de nuestro derecho. Se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, se previnó que nadie podría obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres ó los tutores, debían autorizar el trabajo de los menores; el pago del salario era en efectivo, y para obligar a estas normas, se dispusieron sanciones pecuniarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia.

Y no fué hasta el año de 1906, en donde México fué testigo de las primeras luchas de clase, la primera en el mes de junio en donde los trabajadores mineros de Cananea declaran una huelga para lograr obtener mejores salarios y suprimir los privilegios de los norteamericanos en las oportunidades del -- trabajo; se dice que el entonces Gobernador de Sonora, Izabalcon la ayuda de los Estados Unidos del Norte, terminó con este movimiento. Y el segundo, en Noviembre, donde los trabajadores del Estado de Puebla, se declaran en huelga en contra de un -- reglamento impuesto por los empresarios, en donde se destruía la dignidad y la libertad del hombre; los dueños de las fábricas, decretaron un paro general y así trabajadores no tuvieron otro recurso que ir con el entonces Presidente de la República, el General Don Porfirio Díaz, para que arbitrara el conflicto.

Con esto el presidente pudo preparar una legislación del trabajo, pero la burguesía que heredara el conservadurismo de la colonia; presionó al Presidente para que diera el triunfo a los empresarios, logrando únicamente los obreros, la prohibición del trabajo a los menores de siete años.

Otro de los acontecimientos importantes de este año,

es un manifiesto que contiene el documento pre-revolucionario más importante, y que fué realizado por Ricardo Flores Magón.

Este documento analiza la situación del país y propone reformas políticas, agrarias y laborales y en lo relativo a esto último, se pide la creación de una legislación humana, la existencia del mayor número de mexicanos en las empresas e igualdad de salarios con los extranjeros, jornada máxima de ocho horas; fijación de un salario mínimo y la prohibición de las tiendas de raya.

En el año de 1904, el Gobernador José Vicente Villada, solicitó a la Legislatura del Estado de México que dictara una ley para proteger al trabajador de los riesgos del trabajo y obligara al patrón a indemnizar a la familia del trabajador hasta por tres meses de trabajo. Con esto, en el Estado de Nuevo León, por iniciativa de su entonces Gobernador, Bernardo Reyes, se legisló de la misma manera, sin embargo el importe de la indemnización podía llegar a los dos años del salario del trabajador.

3.-LA REVOLUCION:

Por lo anteriormente expuesto, podemos deducir que hasta el año de 1910, México aparecía como un Estado feudal, y es por esto, que la Revolución fué eminentemente agraria, sin olvidar tampoco que ya mucho tiempo antes existía el movimiento obrero. Pero podemos afirmar que el derecho del trabajo nació en México, en la revolución constitucionalista, pues como mencionamos en líneas anteriores, sólo existían algunos antecedentes sobre el riesgo profesional que con el tiempo se han olvidado, sin negarle nunca todo el conocimiento que aportaron para formar nuestra legislación.

También podemos afirmar que la Revolución de 1910, -

fué un movimiento político, ya que se combatió la reelección - del Presidente Díaz y al grupo de personas que le rodeaban y - que habían formado una oligarquía.

Después del año de 1910, empiezan por fin en nuestro país a nacer leyes laborales principalmente en los Estados de la República, como Veracruz, Yucatán y Coahuila, pero sin embargo, el principio formal de la legislación laboral nace con la Constitución de 1917, conviene recalcar, que fué precursora de las demás constituciones del mundo y las legislaciones en otros países Europeos no la tienen elevada a la categoría de - constituciones.

En los años de 1911 a 1913, se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero y la - traición militar de Victoriano Huerta, una vez más se irigió - el pueblo de México en defensa de su ley fundamental y el 19 - de Febrero de 1913, el Gobernador Carranza negó la legitimidad del usurpador e invitó a las entidades federativas a luchar -- por sus derechos. Y así el 15 de Julio de 1914 el General Huerta abandonó el poder y casi inmediatamente después, se inició la creación del Derecho del Trabajo y el 8 de Agosto en Aguascalientes, se decretó la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y la prohibición de la reducción en los salarios.

El 15 de Septiembre en San Luis Potosí, se dictó un decreto fijando los salarios mínimos y cuatro días más tarde, - se fijaron en el Estado de Tabasco. En los Estados de Jalisco y Veracruz surgieron con mayor importancia estos movimientos - en el primero de ellos, se decretó sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y vacaciones, y en este -- mismo estado, el 7 de Octubre, se publicó la que merece el nombre de la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, que además de los elementos que ya conocíamos esta---

bleció la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, la división de salarios en el campo y en la ciudad, y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el Estado de Veracruz, se aumentaron los elementos, escribiéndose la Ley del Trabajo del Estado en donde además se incorporó la obligación de los empresarios a sostener las escuelas primarias y la Inspección del Trabajo. Tomando en cuenta el antecedente legislativo de estos estados los demás legislaron enriqueciendo aún más el recién nacido Derecho del Trabajo.

Y así en el año de 1916, Carranza convocó a que se eligiera a la Asamblea Constituyente, pero el proyecto causó una profunda decepción en la Asamblea, ya que ninguna de las reformas sociales quedaron debidamente garantizadas, de esta manera, catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiéndose iniciado el debate Fernando Lizardi, que en el discurso sostuvo que las adiciones al artículo 50., debían reservarse cuando se discutiera la facultad otorgada al Congreso de la Unión para legislar en asuntos laborales, lo cual creó un temor en la Asamblea por pensar que se impedía la discusión de los aspectos sociales, con esto intervino Hector Victoria, quien en su discurso habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura, relatando la difícil condición de los trabajadores. Y así podemos afirmar que en el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123, pues el día siguiente en la sesión Froylan C. Manjarez indicó la conveniencia de que se dedicara un título de la Constitución a las cuestiones del trabajo y así el 23 de Enero de 1917 el artículo 123 fué aprobado.

Después de que entró en vigor la Constitución de 1917 surgieron de México diferentes dictámenes que surgieron con la evolución indispensable en todo estado de derecho entre

las que encontramos:

A).-La delcaración de derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931, la convicción de que contrariaba el sistema federal, y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas, fueron las causas para que los constituyentes, cambiaran de opinión a la facultad del Congreso de la Unión para legislar en toda la República y es por eso, que el párrafo introductorio del artículo 123, --- autorizaba a las legislaturas de los Estados a expedir leyes sin contravenir el espíritu de la constitución y así en el --- mes de Enero de 1918, el Estado de Veracruz, expidió su Ley -- del Trabajo, siendo la primera ley de la República y un modelo para las leyes restantes de las entidades federativas, así como un precedente en la elaboración de la Ley Federal de 1931.

En esta ley se reconoció la libertad sindical y el derecho de huelga.

B).-El nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Estas juntas nacieron necesariamente por los numerosos conflictos que afectaban a la economía nacional y por la existencia de otros, que por pasar los límites de su jurisdicción, no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, y así la Secretaría de Industria, giró varias circulares entre las que encontramos la del 28 de Abril de 1926, en donde los conflictos ferrocarrileros, serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaría y en Marzo de 1927, -- otra circular, en donde la industria minera pasaría a esta -- misma competencia, y que por último, el día 18 del mismo mes, -- en vista de que los trabajadores y empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley, los conflictos serían igualmente resueltos por dicho Departamento del Trabajo.

C).-La federalización de la legislación del trabajo, en 1929 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo -- que se le conoció como "EL PROYECTO PORTER GIL", que fué antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, el cual, surgió porque en la República existían una infinidad de leyes que tenían en desigual situación a trabajadores de las mismas ramas, pasando por alto el principio de igualdad de derechos y beneficios.

Este proyecto encontró una fuerte oposición en las -- cámaras, porque establecía el principio de sindicación única y dos años después, se redactó un nuevo proyecto el cual cambió -- de ser Código a Ley y después de un número importante de modificaciones, fué promulgado el 18 de Agosto de 1931.

D).-UN DERECHO SOCIAL: En el siglo XIX, Otto Von --- Gierke explicó, que en el curso de la historia existió, al lado del derecho del Estado y del derecho privado, un derecho social, creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran su autonomía y la circunstancia de que consideraba al hombre, no como -- persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un -- cuerpo social.

En nuestro siglo, en el año de 1922, Georges Scelle -- afirmó que el derecho del trabajo había roto el principio de la unidad del derecho común y creado un derecho de clase, una legislación protectora del trabajador con sus relaciones con el -- capital. En 1939, Paul Pic, después de analizar minuciosamente la situación económica, afirmó que el derecho obrero, es una -- rama autónoma y muy diferente por su espíritu. Georges Gurvitch, en dos libros, nos dió una relación histórica y propuso como -- idea, que el derecho social es el derecho de las comunidades sociales no estables.

El derecho social como tal, apareció en la constitu--

ción de Weimar, cuando el Diputado Gustavo Radbruch, en la --- Asamblea constituyente de Weimar, dió un pensamiento muy pre-- ciso y hondo sobre este tema, en donde nos menciona que des--- pués de un año de lucha, los obreros alcanzan un mínimo de de-- rechos. Y así nos dice, que esta relación nueva que se está -- creando no puede ser atribuida ni al derecho público, ni al -- privado, sino al nuevo derecho social del futuro. Y continúa - diciendo, que la separación del derecho en público y privado - no puede conocer los nuevos fenómenos sociales, particularmen-- te la división de la sociedad en clases.

Por otro lado, existieron dos grandes profesores -- franceses encargados de la cátedra del derecho civil, que su - disciplina no podía abarcar los cambios sociales, decidieron - anunciar las nuevas ideas y así encontramos el pensamiento de:

A).-GEORGES RIPERT: Comentaba el maestro, que su -- Código Civil, hacía un siglo era perfecto, que las demás nor-- mas eran derechos de excepciones, pero con el transcurso de -- los años, ya no se sabía si aquellas normas de excepción (que-- ya eran muchas), formaban el derecho común ó aún el Código Ci-- vil. Y continuaba diciendo, que es posible que este sea el na-- cimiento de un nuevo derecho.

B).-G.LEVASSEUR: Ya no es lícito, comenta el maes-- tro, incluir al derecho del trabajo dentro del marco del dere-- cho público ó privado, porque la separación es cada vez menos-- precisa y sus caracteres no lo permiten. El derecho del traba-- jo, ya reveló ideas de un derecho propio, que consiste en la - transposición jurídica de situaciones económicas. Así, el de-- recho del trabajo posee también una finalidad social y ética, - evitando que el trabajo humano sea considerado como mercancía.

Y es así como nace la nueva rama del derecho so---- cial, la cual abarca el derecho económico, que aún algunos --

tratadistas lo consideran parte del derecho público, y el derecho de los hombres que prestan su energía de trabajo a la economía, derecho del trabajo en sentido estricto, derecho agrario y derecho de la seguridad social.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tenemos el resultado de una larga evolución en donde, en primer lugar existió la lucha del derecho del trabajo en contra del derecho civil y así, los constituyentes de 1917 expropiaron al derecho civil las relaciones del trabajo y después de cincuenta años de lucha por afianzarse, alcanza el esplendor en la Ley de 1970. -

Se buscó de la misma manera, el equilibrio de la justicia social en la relación trabajo-capital, para conseguir así el mejorar los ingresos y las condiciones de vida, y es por esto, que el artículo 2o. de nuestra Ley, expresa que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

La primera de estas nociones (el equilibrio social) - está señalada en el artículo 123 y éste equilibrio tiene como fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los dos términos permite declarar que el equilibrio -- entre el trabajo y el capital, es el equilibrio que surge de la justicia social.

Nuestra Ley, para reafirmar la idea anteriormente expuesta, en su artículo tercero nos dice "El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia" y termina -- este mismo artículo promoviendo la capacitación y adiestramiento para alcanzar estos fines.

Y así teniendo como base lo que ya hemos expuesto, -- podremos llegar a la siguiente conclusión general: La clase trabajadora impulsó en la constitución un estatuto, para el traba-

jador, para definir su posición frente al capital y así, poder fijar sus beneficios mínimos.

Por último, para tener un conocimiento más ó menos -- completo de lo que puede ser la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debemos hacer mención a las garantías, así como la finalidad que se ha buscado en toda esta evolución histórica.

De las garantías podemos afirmar que existen dos especies; las específicas de la clase trabajadora y las que pertenecen al trabajador como ser humano. Las primeras, podrían -- ser la asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, etc. y las garantías del trabajador individualmente, serían que la ley regula mínimos que indudablemente pueden ser superados, además de las garantías de clase que a su vez -- son de cada uno de los trabajadores independientemente.

Sobre la finalidad del derecho del trabajador, podemos afirmar, que es la existencia de un mínimo de beneficios -- que les permiten realizar los valores humanos, elevando el nivel de vida: Buscando estos fines con las jornadas reducidas y salarios suficientes.

CAPITULO II

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO:

Es de suma importancia realizar un análisis de los elementos necesarios para la existencia de una relación laboral ya que posiblemente de algunos de estos elementos, puede surgir la respuesta concreta que nos ocupe, la sustitución patronal.

El artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, enumera cinco elementos que practicamente tienen una gran importancia para cualquier relación obrero-patronal; la subordinación, el salario, el contrato, los sujetos y las condiciones generales de trabajo.

Es conveniente transcribir el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, para saber de los elementos antes mencionados, cuales debemos considerar como esenciales para la existencia de la relación laboral.

"ARTICULO 20.-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.

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

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

Del artículo anteriormente transcrito podemos desglosar a los elementos de la relación de trabajo en dos grupos:

a).-Elementos esenciales.

b).-Elementos no esenciales.

Como elementos esenciales analizaremos, la subordinación, el salario y los sujetos, y como elementos no esenciales, el contrato y las condiciones de trabajo.

A) ELEMENTOS ESENCIALES:

1.-LA SUBORDINACION:

Para adentrarnos un poco en este elemento, considero necesario conocer un poco las diferentes teorías que han existido sobre este particular; los países que se han ocupado más extensamente en el estudio de este tema son Italia y Alemania, contrastando notablemente con España que apenas y toca el punto, sin que esto signifique que no acepte la teoría.

Las teorías que a continuación mencionamos no son consideradas las únicas, pero sin duda, marcan las tres formas típicas en que se puede tratar este problema. Las teorías que mencionaremos serán:

- 1) Teoría de Jacobi.
- 2) Teoría de Barassi.
- 3) Teoría de Sinzheimer.

1.-TEORIA DE JACOBI:

Este autor dice que la subordinación del trabajador al patrono, no es más que una consecuencia de las prestaciones del obrero. Estas prestaciones pueden estar determinadas a un fin concreto, y lo que se busca será el éxito de este fin ó determinadas a un tiempo, el que puede ser fijo ó indeterminado, ó bien, estas prestaciones se referirán a un punto concreto e individualizado, ó a una prestación que solo esta determi

nada en especie.

De estas dos clasificaciones, que deben estar relacionadas, pueden surgir tres figuras;

- a) Toda prestación de servicios, estará necesariamente individualizada y constituirá un contrato de obra.
- b) Cuando una prestación de servicios está limitada por el tiempo se refiera a prestaciones individualizadas, entonces se tendrá una prestación de servicios.
- c) En cambio, cuando una prestación limitada por el tiempo no esté previamente individualizada, se tendrá el contrato de trabajo.

Continúa explicando Jacobi, que lo esencial en un contrato de trabajo, es que la individualidad de las prestaciones se van creando con el tiempo, debido al poder del patrono que dispondrá de la fuerza de trabajo del obrero. Y es de aquí, dice el autor, que nace la subordinación, ya que por no estar concretizada la prestación, se obliga al trabajador a someterse al poder de disposición del patrono.

La teoría que sustenta Jacobi, no es exacta, ya que el trabajador solo está obligado a realizar las prestaciones estipuladas en el contrato. Nuestra Ley cubre la posibilidad de la falta de contrato en su artículo 27, donde prevee que la falta de determinación del servicio a realizar, obliga únicamente al trabajador a realizar las labores compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado ó condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa.

2.-TEORIA DE BARASSI:

Barassi comienza distinguiendo el trabajo autónomo del subordinado, siendo áquel en que el trabajador tiene la figura de empresario.

Nos dice que la subordinación crea un estado jurídico y no solo de hecho, ya que quedaría fuera de todo control jurídico, y no existiría ni la facultad jurídica de mandar, ni la obligación de obedecer.

Continúa explicando, que la razón de este estado jurídico, se encuentra en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza del trabajo, y cuando el patrono tiene la facultad de disponer esta fuerza de trabajo, -- nace la relación de subordinación. El estado jurídico de subordinación, no es un conjunto de derechos del patrono, sino el presupuesto para la existencia de la facultad del patrono de imponer su voluntad y en la obligación del trabajador de sujetar a ella su voluntad. La voluntad del patrono tiene que estar limitada necesariamente por la finalidad que persigue la relación de subordinación, esto trae como consecuencia, primero, que el derecho de patrono se limita a las horas de trabajo, y segundo, que no puede extenderse más allá del campo de trabajo ó lo estipulado por el contrato.

Por último, termina explicando Barassi, que el contrato de trabajo individualizado por el elemento de subordinación crea además de relaciones patrimoniales, personales ya -- que la fuerza de trabajo no puede ser separado de la persona del trabajador, de lo cual nace la distinción del arrendamiento de cosas.

3.--TEORIA DE SINZHEIMER:

Las ideas de Sinzheimer concuerdan en sus razgos -- principales con las de Barassi, aunque es este el principal -- autor alemán y el que sin duda ha tratado más a fondo este problema.

El hombre inicialmente puede disponer su fuerza de --

trabajo para un beneficio propio, pero cuando un hombre usa la fuerza productiva de otro para beneficiarse, estamos hablando de trabajo subordinado.

El obrero produce para sí no el objeto que está fabricando con sus propias manos, sino el salario, y el objeto fabricado, se convierte en el medio para obtenerlo.

Sinzheimer, señala como caracteres del poder jurídico las siguientes:

- a) Las relaciones entre los hombres son de dos especies, de carácter obligatorio, y de naturaleza orgánica, - siendo la primera, la circulación de los bienes, y - la segunda, la que rige la organización de la economía, y en esta, es indispensable la existencia de un poder ordenador de fuerzas para alcanzar el fin deseado.
- b) Se trata en consecuencia, de un poder de disposición que corresponde a un tercero.
- c) Este poder se ejercerá siempre sobre hombres libres, porque el poder que se ejerce sobre esclavos no dará nunca lugar a una relación de trabajo; la relación - de trabajo exige en todo caso, la voluntad del que - presta el servicio.
- d) El poder de disposición se refiere únicamente al trabajo y debe necesariamente estar fundamentado en el trabajo.

Se pregunta finalmente Sinzheimer. ¿De donde deriva que el hombre libre se subordine a otro?

Se toca aquí el fundamento mismo del derecho del trabajo, que no es otro que la relación entre trabajo y propiedad, considerando a ésta como medio de producción sin la cual, la fuerza de trabajo no puede de-

sarrollarse. Cuando la propiedad se encuentra en manos de un tercero, ó sea, que el trabajador tenga la posesión de la tierra, se nace preciso la formación de una relación entre el trabajo y la propiedad.

Finaliza diciendo éste autor, que la propiedad no solo encierra un poder sobre las cosas, sino inclusive sobre las personas, citando la frase de Marx, " Se trata de una relación entre personas impuestas por la utilización de las cosas".

Después de las tres teorías que acabamos de analizar, es necesario hacer el estudio de la subordinación jurídica en la época actual, pues como nos dice el maestro Euquerio Guerrero: "...ésta característica, es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones ó contratos jurídicos que le son semejantes..." (4)

Haciendo un breve análisis de éste término en la evolución de la ley en México, podemos decir que 1931 se mencionaba con los términos, dirección y dependencia, diciendo que el primero, era para designar la relación técnica que se dá entre trabajador y patrón, y el segundo, a la relación económica, trayendo graves consecuencias para los trabajadores, ya que los que laboraran para otra persona ó tuvieran alguna otra fuente de ingresos, podían quedar excluidos de los beneficios de la legislación laboral; en 1938, la doctrina empezó a tratar este punto, diciendo que se estaba regresando a la época del feudalismo, donde el siervo era efectivamente dependiente económico del señor feudal, creándose una serie de tesis que explicaban que no era necesario que el trabajador dependiera económicamente del patrón, sino unicamente que el trabajador no prestara sus servicios con independencia absoluta. Y así en --

(4) GUERRERO EUQUERIO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. PAG. 46.

1944, la corte empezó a utilizar el término de subordinación.

La ley de 1970, utilizó el término subordinación, -- haciendo a un lado los que aparecían en la ley de 1931, Teniendo la primera diferencia en el artículo 20 de la nueva ley, -- que ya conocemos, que menciona, que el trabajo protegido por -- la ley es el subordinado. Un matiz que es manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.

Con objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos siguiendo los pasos del maestro de la Cueva, que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos; una facultad jurídica del patrono, en virtud de la cual, puede dictar los linamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente, para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir las disposiciones en la prestación de su trabajo.

El fundamento de esta facultad jurídica, se remota -- desde la ley de 1931, en donde se faculta al patrón, a rescindir la relación de trabajo si el trabajador no cumple las disposiciones marcadas por el patrón. La ley vigente lo establece en su artículo 47 fracción XI que dice; "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón...XI.-desobedecer el trabajador al patrón ó a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado..."

Algunos autores, principalmente sudamericanos, aconsejan que además de tomar como característica principal el elemento subordinación, para comprobar la existencia de la relación laboral, deben buscarse otros elementos, como horas laboradas, salario recibido, etc. y la suma de todos los elementos,

deben de dar por resultado si efectivamente existe una relación obrero-patronal, ó unicamente una relación con ciertos patrones.

Podríamos concluir finalmente diciendo, que la subordinación no es más que la obligación que tiene el trabajador de obedecer a su patrón, en todas las instrucciones necesarias, para alcanzar el fin de la empresa, dentro de las horas de trabajo, y limitado por lo establecido en el contrato de trabajo, y a la falta de éste, lo necesario para realizar el objeto buscado por la empresa y dentro de las facultades de cada trabajador.

2.-EL SALARIO:

Algunos autores, solo consideran el salario como un elemento esencial teórico, diciendo que es suficiente la existencia de un trabajador, un patrón y el elemento de subordinación y que el salario será una consecuencia que surgirá, con posterioridad a la prestación del trabajo.

El Licenciado Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" establece lo antes mencionado de la siguiente manera: "Sabemos que la relación jurídica nace -- por el hecho de la prestación de trabajo subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador a un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo aunque no se haya determinado el monto y la forma del pago del salario..." (5)

De la teoría antes transcrita no podemos estar de acuerdo ya que desde el primer momento en que existe la relación laboral el trabajador ha tenido el derecho de que su labor sea remunerada y la misma Ley de la Materia establece los (5) DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. PAG. 204.

salarios mínimos que se deben de pagar en la región para cada labor; ó sea que si tuvieran que intervenir la Junta de Conciliación y Arbitraje sería para aumentar el salario estipulado por la Comisión Nacional ó Regional en caso de salarios mínimos.

Se pueden desprender de lo antes expuesto que sería imposible la existencia de una relación laboral sin que existiera desde el primer momento el elemento del salario como --- constitutivo de la relación. Ya que como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es un elemento esencial de la relación laboral.

Otro de los aspectos que es conveniente aclarar, es la forma en que está integrado, ya que en 1969, las organizaciones patronales sostuvieron que el salario debe dividirse en dos partes: La primera, la retribución que tiene que pagar a cambio del trabajo ordinario del trabajador, y la segunda, las prestaciones complementarias.

Rapidamente, se descubrió la finalidad que buscaban los patrones, al hacer esta división, ya que en este caso, no entrarían en el pago de las cuotas del seguro social, de las pensiones de jubilación y de la prima de antigüedad, en aquellas prestaciones complementarias. Es por ésto, que debemos -- integrar el salario, como el pago al trabajador, por su trabajo, gratificaciones, percepciones, comisiones, ó cualquier --- otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo. Debemos aclarar, que al referirnos al pago que efectúa el patrón por el servicio prestado, nos referimos tanto al tiempo ordinario, como al extraordinario, ya que si no lo aplicáramos de -- esta manera, las horas extras laboradas por los trabajadores, no estarían dentro de los beneficios, normas defensoras y privilegios del salario.

El salario, puede ser fijado libremente por las partes, y como ya mencionamos debe estar sujeto a los mínimos que fije el Estado. En nuestra legislación, no existe un tope para convenir un salario superior, ya que solo se menciona un salario máximo en lo que se refiere a las indemnizaciones por riesgos profesionales y las primas de antigüedad.

El salario puede ser señalado de diversas formas, entre las que encontramos, por unidad de tiempo, en donde el trabajador está obligado a laborar durante la jornada para la cual fué contratado. Otra forma puede ser, por unidad de obra, en donde se pagará por cada unidad ó pieza que haga el trabajador. También puede ser por comisión ó a precio alzado, la primera, se calculará un porcentaje sobre las ventas realizadas, y en el segundo, se contrata toda la labor por una cantidad determinada.

Es conveniente aclarar, que en los contratos por unidad de obra ó a precio alzado, es necesario especificar la naturaleza de la obra a realizar, así como la calidad, y en su caso, el estado de las herramientas que el patrón proporcione para ejecutar el trabajo.

Ahora sí, después de haber aclarado los puntos anteriores, podremos llegar a mencionar acertadamente cuales son los elementos que integran el salario.

En la Ley de 1931, se consideraba al salario como la cantidad que debía pagar el patrón al trabajador por virtud de contrato de trabajo.

Ya nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 84 nos dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, ratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad ó prestación que se entregue al tra-

bajador por su trabajo". Esta retribución debe ser la necesaria, para conducir a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana.

En la lectura del artículo 84 de nuestra Ley, encontramos a las prestaciones en especie, lo cual nos lleva a concluir, que el salario se integra con una prestación en efectivo y otra u otras en especie, considerando a éstas prestaciones, como toda suerte de bienes distintos de la moneda, y de servicios que se integran al trabajador por su trabajo.

El salario debe tener una jerarquía, partiendo siempre del primer escalón que debe de ser el salario mínimo, pero de aquí se debe necesariamente subir, hacia un salario según la naturaleza del trabajo prestado y que debe ser convenido -- por el patrón y el trabajador ó el que esté determinado en el contrato colectivo de trabajo, pero el ideal del derecho del -- trabajo, es alcanzar el salario remunerador y justo. El concepto remunerador, apareció en el artículo 123, que indica que -- será nula la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, y faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para -- hacer el estudio y decidir sobre el particular. La Junta que -- vaya a decidir sobre el particular, deberá tomar en cuenta todas las circunstancias que concurran, así como comparar las -- remuneraciones que perciban otros trabajadores de profesiones-similares. Varios abogados de empresa dicen, que el principio de igualdad de salarios, rige unicamente dentro de la negociación y que esto quiebra la existencia de un derecho justo.

El término salario justo lo vemos contemplado en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, en donde se refiere a la justicia social, considerando como salario justo, el -- satisface las exigencias de la vida auténticamente humana.

Otros aspectos importantes, referente a los salarios

son las tendencias modernas a la aplicación de los salarios -- que nos explica el maestro Euquerio Guerrero y que son:

a).-La adaptación del salario al trabajo efectuado:--

Invocando a este aspecto el principio de la igualdad de salarios. "A trabajo igual, sin tener en cuenta diferencias de edad, sexo ó nacionalidad". Esta tendencia se encuentra reglamentada en el artículo 86 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

b).-La adaptación del salario a la situación familiar y social del trabajador: Este aspecto incluye la asistencia médica del trabajador y su familia y las pensiones de invalidez, vejez y cesantía.

c).-Adaptación del salario a la economía general ó a la productividad de la empresa: Nos comenta este mismo autor,-- que en los Estados Unidos de Norteamérica, la Ford Motor Company ha firmado convenios para aumentar el salario a sus trabajadores en la medida que el aumento de utilidades obtenidas -- por la empresa.

d).-La seguridad del salario: Por lo que sugiere la escala móvil del salario para poder mantener el poder adquisitivo de la moneda.

3.-LOS SUJETOS:

Los sujetos en toda relación obrero patronal, (patrón, trabajador y empresa) son elementos esenciales de la relación laboral ya que sin la existencia de uno de ellos no podría existir ni la subordinación ni el salario y por lo tanto la relación obrero patronal no existe.

Creemos que no es necesario redundar más el tema ya que a simple vista podemos asegurar que es necesario la existencia de un patrón y de un trabajador para el nacimiento de -

cualquier relación de trabajo. Ahora bien para llegar a un conocimiento firme de lo que es este elemento de esta relación - laboral es indispensable hacer un pequeño análisis de las personas que podrían actuar como sujetos en la relación laboral.

A).-EL TRABAJADOR:

Para analizar al sujeto como trabajador en la relación obrero patronal es indispensable transcribir el artículo 8o. de nuestra Ley Federal del Trabajo. "Trabajador; es la persona física que presta a otra, física ó moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende -- por trabajo, toda actividad humana, intelectual ó material, in dependientemente del grado de preparación técnica requerida -- por cada profesión u oficio".

Este artículo define perfectamente al trabajador en la relación laboral por lo que es necesario unicamente hacer - unas pequeñas menciones de importancia sobre esta persona que- funge como parte esencial de la relación laboral.

El trabajador se diferencia por el hecho de que éste no actúa libremente, haciendo así de sus conocimientos y de -- los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, - si contravienen las normas e instrucciones vigentes en la em- presa.

Un ejemplo que explica claramente la diferencia en- tre un trabajador y un profesionista que actúa libremente po- dría ser el caso de un médico, quien en el primer caso tiene - que prestar su trabajo de conformidad con las normas e ins- - - - - trucciones vigentes en el Centro de Salud, mientras que el pro- fesionista independientemente no deberá someterse a las ins- - - - - trucciones de su paciente, ya que en este caso faltaría al cum

plimiento de su deber y éste es responsable único del éxito ó fracaso del tratamiento.

B).-EL PATRON:

a).-Generalidades: En muchas ocasiones, se puede llegar a confundir a la persona que funge como "patrón", sobre todo en lo que se refiere a las personas morales, ya que si la relación laboral es prestada a una persona física, es ésta sin duda, la que ostenta el carácter de patrón; pero cuando el trabajador es contratado por una persona moral, puede llegar a confundir a la persona física propietaria de la empresa, con la empresa en sí.

Este aparente problema, lo resuelve el maestro Nestor de Buen, basándose en la teoría de Cesarino Junior, de la siguiente manera, "Hoy se considera como empleador, no a la persona física propietaria de la empresa, sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que por lo tanto con su personal constituyen un todo único..." (6)

Junto con el patrón, aparece el concepto de intermediario, el cual se puede encuadrar de dos formas diferentes, una, la que establece la fracción XXV del inciso (A) del artículo 123 constitucional, y que dice, "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo ó por cualquier otra institución oficial ó particular".

"En la prestación de este servicio, se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia". En este caso el intermediario no entra en (6) DE BUEN NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I, FÁG. 449.

la relación de trabajo, es unicamente el enlace del patrón y - el trabajador.

La otra forma, se presenta principalmente en la industria de la construcción, y es cuando el intermediario para evitarle las responsabilidades marcadas por la ley a la empresa, crea una situación directa entre él y los trabajadores, ó bien, los llamados contratistas que además de facilitar la mano de obra, aportan los materiales necesarios para la ejecución del trabajo. Pero en estos casos los trabajadores que sean contratados por el intermediario disfrutará de los mismos beneficios que los trabajadores del patrón principal.

b).-Concepto de patrón: La antigua ley establecía en su artículo 4o., "Patrono es toda persona física ó jurídica -- que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo".

Como podemos apreciar la antigua Ley consideraba al contrato de trabajo como un elemento esencial para que pudiera realizarse una relación obrero-patronal. En cambio la legislación actual, no le dá esta importancia al contrato laboral, ya que con existir el elemento subordinación y el salario, la relación laboral será perfectamente valida. Es por esto que en nuestra nueva Ley en el artículo 10 establece el nuevo concepto de patrón de la siguiente manera, "Patrón es la persona física ó moral que utiliza los servicios de uno ó varios trabajadores".

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

El Licenciado Bermudez Cisneros, nos transcribe en su obra con relación a este tema "El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona --

de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y de desarrollar objetivamente la relación obrero-patronal; entendiéndose por determinada persona que se ostenta como director de la negociación, y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón y para el caso basta la identificación de quien se ostenta como director ó jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la de la identificación de quien desempeña tal caracter. A.D.142/54, Victor Hernández, -- 29 de Julio de 1955. Cuarta sala. Informe 1955. Página 19". (7)

Por otro lado y volviendo a la definición que nos da nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 100., podemos afirmar que sin quitar el mérito de los legisladores al elaborar tan clara definición; se admitieron los elementos esenciales para la formación de la relación laboral; y como en sí la existencia de la relación laboral provoca la aparición del sujeto que se le denominará "patrón", se debería aumentar los elementos subordinación y retribución económica, ya que no puede existir un patrón que no pague salario a su trabajador ó bien, que no tenga la facultad de ordenarle.

El maestro Nestor de Buen en su obra, clasifica a los patrones en siete criterios diferentes, debemos mencionar como lo hace este mismo autor, que esta clasificación está basada en los estudios de Manuel Alonso García, esta clasificación es de suma importancia, ya que en ella se separa al patrón en los diferentes tratamientos que la ley les otorgue, -- por lo que a continuación la transcribiremos.

a) Por su naturaleza jurídica:

1) Personas individuales

2) Personas jurídicas

(7) BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO-DEL TRABAJO, PAG. 40.

3) Patrimonios afectos a un fin (con ó sin titular - determinado).

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- 1) Industriales
- 2) Comerciales
- 3) Agrícolas
- 4) Mineras
- 5) De servicios

c) Por su extensión:

- 1) Empresa
- 2) Establecimiento

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- 1) De jurisdicción local
- 2) De jurisdicción federal

e) Por su ubicación:

- 1) Dentro de las poblaciones
- 2) Fuera de las poblaciones

f) Por el número de trabajadores que empleen:

- 1) Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
- 2) Empresas regulares (más de 100 y menos de 1000)
- 3) Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen:

- 1) Con fines de lucro
- 2) Sin fines de lucro

Por último, para dar por terminado el estudio del -- concepto patrón, considero oportuno transcribir la definición que Ramón Bayod Serrat da de éste término. Debiéndose aclarar que esta definición está tomada del derecho español, pero la -- cual sin duda, reviste una gran importancia.

"A efectos del contrato de trabajo, se considera en-

España empresario ó patrono, a la persona natural ó jurídica, propietaria ó contratista de la obra, explotación, industria ó servicio donde se preste el trabajo. Tiene así mismo tal consideración el Estado, Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos, así como las Entidades Oficiales representativa de dichas instituciones, respecto de las obras ó servicios públicos que realicen directamente ó por administración". (8)

c) Concepto de empresa:

Nuestra legislación define a la empresa en su artículo 16 en los siguientes términos. "Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción ó distribución de bienes ó servicios..."

Mario de la Cueva, asocia al concepto con tres etapas en el progreso humano; el primero el capitalismo liberal - en donde el empresario puede imponer su capricho; el segundo, surge la intervención del Estado e inclusive en esta etapa el empresario mantiene el poder ejecutivo en lo referente a la actividad de la empresa, pero ya sujeto por los Contratos Colectivos, los Reglamentos de Trabajo y con el Poder Judicial - de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y el tercero, el Estado ya interviene directamente en la vida económica.

El Licenciado de Buen agrega una cuarta etapa y es - que en los países socialistas la actividad económica depende - única y exclusivamente al Estado, por lo que los beneficios de la actividad empresarial no se destina a aumentar el patrimonio de un comerciante en particular.

Volviendo a nuestra definición del artículo 16 de -- nuestra Ley, debemos de entender como empresa no únicamente a-

(8) BAYOD SERRAT RAMON, DICCIONARIO LABORAL, PAG. 223.

establecimientos industriales y comerciales, ya que se puede - considerar como empresa también toda clase de administracio-- nes, como pueden ser los despachos, consultorios, etc.

El maestro Mario de la Cueva menciona en su obra a - las empresas que en forma exclusiva ejecuta obras ó servicios- para otra. Este tipo de empresas existen por necesidad ya que- con el crecimiento de la industria se vuelve practicamente im- posible la producción de la materia prima en el mismo local; - es por esto que en opinión personal, considero necesario y co- mo medida sana, la existencia de estas empresas, sin olvidar - el conflicto que puede suscitar entre los trabajadores que ope- raban con este tipo de empresas subsidiarias. Este problema lo resolvió a mí manera de ver eficazmente la exposición de moti- vos de la Iniciativa presidencial, siguiendo la línea de Mario de la Cueva transcribiremos:

"La economía contemporanea ha impuesto como necesi-- dad técnica la especialización de las empresas, pero es tam-- bién frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras ó servicios en forma exclusiva ó principal para otras. Como estas circunstancias han redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto a sus condiciones de trabajo son- inferiores a la de la empresa principal y porque las empresas- filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cum- plir las obligaciones que derivan de las relaciones de traba-- jo. El artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de - las empresas y dispone que las condiciones de los trabajadores que presten sus servicios en la filial, deben de ser iguales a las de la empresa que aprovecha la actividad de la filial"(9)

Después de haber realizado este pequeño estudio de -
(9) DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,-
TOMO I, PAG. 173.

la empresa, considero oportuno volver al ya tan mencionado artículo 16, pero en lo a que se refiere a su segunda parte y -- que dice "Por establecimiento (se entenderá) la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte -- integral y contribuya a la realización de los fines de la em-- presa.

Ahora si podemos afirmar, que empresa en el todo, -- mientras que el establecimiento es una de las partes que lo -- forman, la cual nace, produce, etc., sin que afecte a la empre sa. Debiendo de aclarar que no necesariamente para la existencia de la empresa, tenga que existir el establecimiento.

Estos establecimientos, pueden tener diferentes condiciones de trabajo, e inclusive un establecimiento podrá de-- clararse en huelga sin que afecte necesariamente a la totali-- dad de la empresa.

Por último y para continuar, el sistema adoptado en el apartado anterior (concepto de patrón) estudiaremos algunas ideas, que el derecho español tiene de la empresa, así como el concepto que consideramos más apropiado.

El Licenciado Bayod menciona que en España el capi-- tal y el trabajo asumen un papel igualmente importante para la creación de la empresa, y en su obra define a la empresa de la siguiente manera: "Constituye el organismo ó unidad de produc-- ción económica que, bajo distintas formas, tiene por objeto -- proporcionar los bienes y servicios necesarios al hombre para-- satisfacer sus necesidades, mediante la combinación de tres -- elementos principales: El capital ó patrimonio, el trabajo y -- la gestión" (10)

En su obra "La substitución patronal", el Licenciado Arturo Martínez González nos señala el concepto de emresa, de la siguiente manera:

(10) BAYOD SERPAT RAMON, DICCIONARIO LABORAL, PAG. 219.

"La empresa, ha sido conceptualizada como una unidad económica, jurídica en la que concurren una serie de elementos -- organizando los factores de la producción, el capital y el trabajo. Tales elementos consisten primeramente en los bienes muebles de la negociación como la mercancía, la maquinaria, el -- crédito, etc. Los bienes inmuebles principalmente en el que se encuentra el domicilio de la empresa ó bienes de dicha naturaleza que representan el objeto de la explotación. Otro de los elementos es el trabajo que debe desarrollarse bajo un principio de organización. En vista de lo anterior, podemos decir -- que el conjunto de bienes muebles e inmuebles y las energías -- de trabajo, unidas bajo un principio de organización y encaminadas hacia un fin, forman esa unidad económica-jurídica que -- se denomina empresa". (11)

B) ELEMENTOS NO ESENCIALES:

1.-DIFERENCIA ENTRE RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO:

Para poder analizar el contrato de trabajo como un -- elemento no esencial de la relación obrero-patronal es indis-- pensable, conocer lo más ampliamente posible la diferencia de-- éste con la relación laboral; ya que nosotros estamos afirman-- do que no es necesario la existencia del contrato laboral para la existencia de una relación de trabajo.

Desde la antigüedad existió el conflicto de la equi-- paración de la relación laboral a un contrato civil; se llegó-- a comparar la relación laboral con un contrato de arrendamien-- to de servicios el cual no sería posible ya que se pondría al-- mismo nivel a las bestias de carga con el hombre, más adelante se aparejó a un contrato de compra-venta semejante al realiza-- (11) MARTINEZ GONZALEZ ARTURO, LA SUBSTITUCION PATRONAL. PAG.39

do por el Suministro de Energía Eléctrica, ya que en ambos casos se vendía una energía de trabajo; después se comparó con un contrato de mandato en donde el trabajador aportaba el trabajo, el empresario el capital y se compartían utilidades donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo. Todas estas teorías no daban al trabajo beneficio alguno, pues se contemplaba únicamente como una cosa más en el comercio.

Después de una gran batalla contra las teorías civilistas que querían incorporar a la relación del trabajo única y exclusivamente como una relación contractual más, nació en nuestra Asamblea constituyente una nueva teoría sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en operar en beneficio del hombre.

Así podemos afirmar que la relación del trabajo es, basándonos en el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es cualquiera que sea su acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

El contrato de trabajo será un formalismo complementario a la relación del trabajo que podríamos definir como -- "Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación. Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

2.-EL CONTRATO:

En lo que se refiere al derecho laboral, el contrato de trabajo, tiene una conotación muy especial, ya que si prácti

camente no es necesario para la formación de la relación obre-ro-patronal, como ya mencionamos debe satisfacerse por el pa-trón como elemento que constituya una prueba preconstituida.

Además, nuestra Ley Federal del Trabajo, establece - que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escri-to, con dos ejemplares, uno para cada parte.

Es por esto, que me permití dejar para el final del-presente capítulo a este elemento, por considerar de suma im-portancia la trascendencia que puede tener en una relación la-boral la falta de el contrato, sobre todo en el tema que esta-mos tratando de estudiar.

Para el estudio del contrato de trabajo, es necesaa-rio dividir el análisis en dos partes, el contrato individual-del trabajo y el contrato en la relación colectiva, que a su -vez dividiremos en contrato colectivo de trabajo, y el contra-to ley.

Hacemos esta división, ya que si bien nuestra tesis-se está refiriendo principalmente a la relación individual de-trabajo, no podríamos terminar el trabajo, sin conocer un poco más a fondo, la problemática que puede suscitar este mismo te-ma, la sustitución patronal en el derecho colectivo.

A) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

Nuestra ley en su artículo 26, establece que la fal-ta de contrato, se le imputará al patrón y que no priva al tra-bajador de sus derechos.

Este artículo claramente explica que el contrato de-trabajo no es un elemento esencial para la formación de la re-lación laboral, pero responsabiliza al patrón de la falta de -éste, que en un momento dado, puede acarrearles serios proble-mas en materia de prueba.

Cabe hacer la distinción entre contrato de trabajo, como un acuerdo de voluntades, y relación de trabajo, como conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación de un servicio, e investigar si la relación de trabajo formada -- sin el acuerdo de voluntades es válida.

La relación de trabajo, es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, ya que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

En cambio la voluntad del patrono presenta ciertas dificultades. En la pequeña industria, el patrón generalmente contrata personalmente a sus trabajadores, por lo que no existe ningún problema, pero en la gran industria, normalmente subalternos son los que realizan esta labor, y hasta se ha llegado a decir que los contratos que se realizan son los llamados de adhesión, inclusive en estos consideramos que existe la voluntad del patrón, en este caso representada, por un trabajador de confianza, y si surgiera algún conflicto, no sería de mayor alcance. El verdadero problema lo encontramos en el derecho colectivo de trabajo, que en el momento oportuno analizaremos.

Por lo anteriormente expuesto, podemos concluir, que en la relación individual de trabajo, normalmente existe el -- acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón.

Los elementos que debe contener el contrato de trabajo están marcados por el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- 1.-Nombre, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.-Si la relación de trabajo es para obra ó tiempo determinado ó tiempo indeterminado.

- 3.-Los servicios que deben prestarse.
- 4.-El lugar donde deba prestarse el trabajo.
- 5.-La duración de la jornada.
- 6.-La forma y el monto del salario.
- 7.-El día y el lugar de pago del salario.
- 8.-La indicación de que el trabajador será capacitado.
- 9.-Las demás condiciones de trabajo (vacaciones, días de descanso, etc.)

De la lectura de este artículo, se desprende la gran importancia que puede tener la elaboración del contrato individual de trabajo.

Del breve estudio que hemos realizado del contrato individual podemos llegar a una conclusión que consideramos -- pertinente. Si bien el contrato individual de trabajo, no es un elemento esencial para que exista la relación laboral, es conveniente su elaboración para que en un momento preciso pueda resolver cualquier conflicto que surja entre las partes. Y si la relación de trabajo se establece, por obra determinada ó tiempo determinado, la importancia de la elaboración del escrito es fundamental, ya que al no estipularse, y siguiendo lo -- marcado por nuestra Ley, la relación laboral será por tiempo indefinido.

B) CONTRATO COLECTIVO:

El contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno ó varios sindicatos de trabajadores y uno ó varios patrones ó sindicatos de patrones.

Antes de comenzar el estudio de esta definición, es pertinente saber como se forma el sindicato de trabajadores.

El mínimo de trabajadores será de veinte, que no ---

puede incluir a trabajadores de confianza. Los estatutos deben contener:

- 1.-Denominación
- 2.-Domicilio
- 3.-Objeto: que puede ser agrupar a trabajadores de una empresa, un grupo de personas dedicadas a la misma profesión ó cuando son de diferentes oficios y buscan su mejoramiento.
- 4.-Duración: a falta de estipulación se considerará a tiempo indefinido.
- 5.-Condiciones de admisión de miembros.
- 6.-Obligaciones y derechos de los asociados.
- 7.-Motivos y procedimientos de expulsión y las medidas disciplinarias.
- 8.-Forma de convocar a asamblea.

La finalidad del sindicato debe de ser, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Los patronos por su parte, necesitaban también un conjunto de normas que definieran las relaciones de trabajo, asegurando la buena ejecución de todas las labores. Inicialmente, los patronos elaboraban los reglamentos que tácitamente aceptaban los obreros al entrar a elaborar en la negociación, pero contra éstos reglamentos lucharon los sindicatos dando por resultado lo que conocemos como contrato colectivo de trabajo.

Una característica fundamental del contrato colectivo, la reglamenta el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, que dice, "Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa ó establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación señalada en el artículo ---

184". Este artículo 184 se refiere a los trabajadores de confianza.

El contrato colectivo de trabajo debe de contener -- las cláusulas que rijan la relación laboral de la empresa como salario, vacaciones, días de descanso, etc., pero puede existir dentro del contrato colectivo, una cláusula que suprima la voluntad del patrón para contratar a sus elementos. Como ya -- mencionamos en lo que se refiere al contrato individual de trabajo, en la relación colectiva, puede dejar de existir la voluntad del patrón para la contratación, lo cual acarrearía que la relación de trabajo se viera desprevista de un elemento -- esencial que es la voluntad de las partes. La cláusula a la -- que nos referimos la explica el maestro Euquerio Guerrero de la siguiente forma: "El contrato colectivo debe indicar... También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, ó sea de los exámenes de admisión ó de los exámenes -- previos a nuevos movimientos del personal, por las vacantes -- que ocurran..." (12)

La doctrina ha resuelto este posible problema, diciendo que la voluntad del patrón está representada por el sindicato y aquel lo faculta al momento de firmar el contrato.

Para terminar el estudio del contrato colectivo en lo que pudiera tener influencia con el tema central de esta -- tesis, debemos estudiar la rescisión del contrato colectivo de trabajo, principalmente en los puntos que pueden tener influencia en una substitución patronal.

Entendemos por rescisión, la terminación del contrato que declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le corresponden.

El empresario, puede dejar de cumplir obligaciones -- (12) GUERRERO EUQUERIO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, PAG.311 y 312.

contraídas en la relación laboral, al igual que un obrero, e inclusive varios de ellos, sin llegar con esto a poder dar por resindido el contrato. Los artículos 402 y 403 de la Ley Federal del Trabajo, reglamenta los dos casos anteriores, el primero, establece que aún cuando el patrón se separe del sindicato, el contrato seguirá surtiendo sus efectos; el artículo 403, establece que la disolución del sindicato, no darán por terminadas las condiciones establecidas en él.

Por lo tanto, la única manera de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo, lo establece el artículo 401 y son:

- a) Mutuo consentimiento.
- b) Por terminación de la obra.
- c) Cierre de la empresa.

C) CONTRATO LEY:

Este contrato trata de ofrecer a cada trabajador de una determinada rama de la actividad económica, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos. Su propósito fundamental es alcanzar el principio de igualdad de todos los seres humanos y conseguir la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica.

La naturaleza de este contrato al igual que la del contrato colectivo ordinario, es el derecho de la clase trabajadora y fuente formal del derecho del trabajo.

Dentro de la exposición de motivos de la Ley de 1931, encontramos algunos puntos de interés sobre este particular, por lo que reproducimos algunos de ellos.

"El contrato colectivo de empresa, solo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores emplea-

dos en el mismo ramo de la producción..."

"Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común y se reviste al Poder Ejecutivo Federal y al Gobernador del Estado de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que se encuentre rigiendo a la mayoría de trabajadores de una categoría profesional".

No hay temor de que tache de contraria a la Constitución esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque nuestro sistema Constitucional, el principio de que los contratos solo obligan a las personas que lo otorgan no es una garantía individual.

3.-CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Las condiciones generales de trabajo es otro elemento de suma importancia en una relación laboral. Dentro de una infinidad de elementos que pudiera abarcar un contrato laboral nos vamos a proponer analizar lo más claramente posible las que se consideran de mayor importancia para el tema que nos ocupa. Las cuales son, jornada de trabajo, tiempo extra, vacaciones y días de descanso.

A) JORNADA DE TRABAJO:

Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe de estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual ó material.

Uno de los requisitos formales que exige la Ley y que debe de aparecer en el contrato de trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo, a esta jornada nues-

tra Legislación le trata de dar un carácter humanitario ya que impone que la jornada máxima sera de 8:00 horas, aún así los escritos médicos insisten que una jornada de 8:00 horas continuas es perjudicial para la salud y que el cansancio natural - aumenta el peligro de los accidentes de trabajo. Dichos estudios médicos laboristas dieron nacimiento al artículo 63 de nuestra Legislación la cual concede un descanso mínimo de media hora.

Nuestra Ley también clasifica la jornada en diurna, nocturna y mixta: La diurna entre las 6 y las 20 horas, por lo tanto la nocturna comprenderá el resto del día, teniendo ésta última una duración máxima de 7:00 horas.

La Asamblea constituyente comprendió que existen una infinidad de factores que pudieran variar las fuerzas productivas de cada trabajador y creó la jornada extraordinaria de trabajo, a elección del trabajador, las cuales serán remuneradas en una cantidad mayor a las horas ordinarias.

B) TIEMPO EXTRA:

Para comenzar este tema es indispensable transcribir el artículo 123 Constitucional en su fracción XI el cual nos dice, "Cuando por circunstancia extraordinaria deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más del fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá excederse de más de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años, no serán admitidos en esta clase de trabajo".

La manera de computar las horas extras de servicio se hace tomando en cuenta todas aquellas que exceden a la jornada diaria efectiva de trabajo, bien sea la fijada por la --

Ley ó la pactada en el contrato de trabajo, por estas horas de ben de tratarse siempre a una adición a la misma labor encomen dada al obrero pues si se tratase de un servicio distinto des pués de concluída su jornada ordinaria sería un servicio extra ordinario.

Este servicio extraordinario podrá hacerse tanto an tes de empezar las labores en un día ordinario como al termi-- nar estos ó también podría haber tiempo extraordinario si el - trabajador laborará en su día de descanso.

Nuestra Legislación protege las labores extraordina rias al mencionar que se excede en el tiempo máximo estipulado por la Ley, que es 9 horas a la semana, se tendrá que pagar -- el tiempo excedente con un 200% del salario que corresponde a las horas de jornada, agregando a nuestra Legislación que éste pago no exime de alguna sanción que establezca la ley.

La Jurisprudencia establecía en materia de prueba, - que la persona que laboró las horas extraordinarias tendría -- que probar de momento a momento esto es a que hora comenzaba - la labor extraordinaria y cuando concluía, ya que se computa - por horas. Si esto no llegara a probarse el juzgador ha de --- absolver por falta de base para presisarla. La probanza antes- mencionada debería realizarse en el juicio laboral para que la contra parte tenga la oportunidad de conocer el monto a que -- ascendería la condena. La Jurisprudencia actual libera al tra- bajador de la carga de la prueba en lo referente a horas extra ordinarias y por lo tanto el patrón deberá de probar que se -- laboró jornada extraordinaria ó bien que duración tuvo esta.

C) VACACIONES:

El artículo 76 de nuestra Ley Federal del Trabajo es tablece lo siguiente: "Los trabajadores que tengan más de un -

año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después de cuatro años, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Las vacaciones tienen los mismos fundamentos que el descanso semanal, ya que un descanso continuo de varios días diverge a los hombres su energía y el gusto por el trabajo.

Las vacaciones, establece nuestra Legislación que deberán ser por lo menos seis días en forma continua deduciendo de esto que en caso de que el trabajador le correspondan una cantidad mayor de días podrán por mutuo acuerdo diferirla en una ó varias temporadas para hacer valer éste derecho. Nuestra Legislación también contempla que las vacaciones no son compensables en dinero ya que si fuera de esta manera rompería con el principio que las creó y que es un descanso necesario para recuperar la fuerza de trabajo. El período de vacaciones debe concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio; por último debemos mencionar que durante el período vacacional tendrá derecho el trabajador de una prima que nunca podrá ser menor al 25% de los salarios que le corresponda a dicho período, y en caso de que se suspenda este derecho por enfermedad del trabajador deberán ser respetados los días que el trabajador compruebe principalmente que tuvo que guardar cama ó bien ser recluso en algún sanatorio.

D) DIAS DE DESCANSO:

Todo trabajador tiene derecho basándose en el artículo 10 de nuestra Ley, de un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce de su salario íntegro; nuestra Legisla---

ción trata que el día de descanso sea el domingo y en caso de que no fuera en este día se obliga al patrón al pago de por lo menos de un 25% sobre el salario de días ordinarios de trabajo, agregando nuestra Legislación que ningún trabajador está obligado a laborar en su día de descanso y en caso de que se quebrantara esta disposición el patrón pagará al trabajador -- independientemente del salario que le correspona por el descanso, un salario doble por el servicio prestado; por último para concluir el estudio de esta condición de trabajo enumeraremos los días que nuestra Ley marca como días de descanso obligatorios, agregando que debemos recordar que nuestra Ley establece los mínimos ó sea que por mutuo acuerdo podrán crearse más --- días en donde el descanso sea obligatorio: "El 1o. de enero; - el 5 de febrero; el 21 de marzo; el 1o. de mayo; el 16 septiembre; el 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años; cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y el 25 de diciembre".

CAPITULO III.

TERMINACION, RESCISION Y SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES:

Es importante el tema que empezamos a estudiar ya -- que en un momento dado podría efectuarse la sustitución de patrono, e inclusive podría confundirse cualquiera de estas causas con el tema que tratamos de analizar.

Por otra parte estas tres causas que definitivamente intervienen en nuestro derecho laboral son constantemente confundidas con la substitución patronal ya que esta es una modificación en las relaciones laborales y áquella algunos autores la confunden con la modificación en la relación obrero-patronal.

Para realizar el presente estudio, es necesario conocer previamente la idea de la estabilidad en el trabajo que deja en manos del trabajador, la disolución de esta relación, y excepcionalmente la voluntad del patrono, y las circunstancias ajenas a los sujetos que podrán disolverlo.

La estabilidad del trabajo como nos dice el maestro de la Cueva, no es más que la seguridad que debe tener el obrero, en el presente y en el futuro.

La estabilidad se separó en absoluta y relativa, tomando como base, el grado de libertad que tiene el patrón, para disolver la relación.

La estabilidad absoluta, solo permite disolver la relación por causa justificada, y teniendo que probarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Esto parece difícil de lograrse, ya que sería como obligar a un ser humano a vivir en su hogar como un trabajador doméstico.

La estabilidad relativa, permite al patrono disolver

el vínculo, mediante el pago de una indemnización.

Es por esto, que nuestra legislación toma a la duración indeterminada de las relaciones laborales, como principio de la formulación del contrato.

A) LA SUSPENSION:

Es hasta la época moderna, donde se realiza una separación en la suspensión de las relaciones laborales en individual y colectiva, ya que en la Ley de 1931, sólo se reglamentaba a la suspensión en sí, lo que trajo serias dificultades y confusiones.

1.-SUSPENSION INDIVIDUAL:

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto, conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene una circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo" (13)

Las causas de suspensión las establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y son:

- 1.-La enfermedad contagiosa del trabajador.
- 2.-La incapacidad temporal ocasionada por un accidente ó enfermedad no profesional.
- 3.-La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutória.
- 4.-El arresto del trabajador.
- 5.-El cumplimiento de el servicio de armas y el de jurado; el desempeño de cargos concejiles y de elección popular; el cumplimiento de la obligación de alistarse y servir en la guardia nacional.

(13)DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
PAG. 234.

6.-La designación del trabajador como representante-
ante los organismos estatales, Junta de Concilia-
ción, etc.

7.-La falta de documentos.

Como podemos apreciar, de la lectura de este artículo se desprende que el trabajador está impedido a prestar su trabajo, por lo que las causas de suspensión sólo pueden provenir de la persona del trabajador, sin perjudicar a los demás trabajadores.

El patrono por su parte, no pagará el salario al trabajador suspendido, mientras dure ésta.

Cabe ahora, hacer un pequeño análisis de cada fracción del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, para aclarar algunas dudas que pueden suscitarse.

La fracción primera, nos habla de la enfermedad contagiosa del trabajador. Esta fracción trata de salvaguardar la salud de los compañeros de labores del trabajador suspendido, y supone que la enfermedad deberá ser curable, ó que existan recursos ó medios para evitar el caracter de contagiosa, dejando en manos del I.M.S.S. la decisión respecto al caso concreto.

La fracción segunda, abarca la incapacidad temporal por un accidente ó enfermedad, ocasionada fuera de las horas de trabajo. Se excluye el riesgo de trabajo, por estar abarcado en un régimen especial y al verse imposibilitado el trabajador, la ley los protege para que en el tiempo que tarde en recuperarse no pierda su fuente de ingreso.

La fracción tercera dice, "La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria". Si el trabajador obró en defensa de la persona ó de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese --

dejado de percibir áquel.

La primera parte de la presente fracción, impide que el trabajador sea retirado de sus labores, acusado de algún delito que no cometió, dejando a las autoridades competentes, la resolución sobre el delito imputado. Sería injusto que el trabajador perdiera su trabajo después de que la autoridad competente, según el caso, hubiera determinado que el trabajador -- era inocente. Lo que se refiere a la obligación del patrón de pagar el salario, cuando el trabajador obró en defensa de éste, considero que es un acierto de nuestra legislación laboral, ya que si el trabajador buscó evitarle una pérdida a su patrón, -- no podría éste no recompensarle con el salario que debe de recibir por sus labores y que por una causa ajena no prestara.

Fracción cuarta: El arresto del trabajador; tratándose de un mero arresto, la consecuencia será invariablemente la de suspender el contrato, sin objetar que si ésta falta es además causal de rescisión de la relación laboral, el patrón -- podrá rescindir el respectivo contrato.

La fracción quinta, nos habla del cumplimiento de -- obligaciones constitucionales; la ley para no perjudicar al -- trabajador, ha establecido que mientras duren los cargos establecidos en los artículos quinto y treinta y uno Constitucionales, la relación laboral se suspenderá.

La fracción sexta, es similar a la anterior, pero en ésta, se refiere a funciones oficiales como representantes ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales, etc.

La última fracción de este artículo, nos dice que se suspenderá la relación laboral, cuando el trabajador no presente los documentos necesarios. En esta fracción algunos autores

consideran que el patrón debe solicitar los documentos antes de comenzar la relación patronal, y en caso de que no lo hiciera, la responsabilidad sería suya. Sin quitarle importancia a los estudios realizados por éstos maestros, considero que si la legislación laboral, quitara esta obligación a los trabajadores, se volvería en este sentido demasiado protectora para el trabajador.

La suspensión de la relación obrero-patronal, surtirá efecto:

- a) En las Fracciones primera y segunda desde que el patrón tenga conocimiento de la causa que impide al -- trabajador prestar sus servicios, y deberá regresar a su trabajo el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, sin exceder nunca -- del término fijado por el I.M.S.S.
- b) En la fracción tercera, desde el momento en que el -- trabajador acredite estar detenido, hasta quince -- días después de que cause ejecutoria la sentencia -- que lo absuelva.
- c) En la fracción cuarta, se suspenderá al igual que en la prisión preventiva del trabajador, ó sea que acredite estar detenido, pero deberá presentarse al día siguiente de que termine el arresto.
- d) En el caso de las fracciones quinta y sexta, surtirán efectos desde la fecha en que deben presentarse los servicios, que no pueden exceder de seis años, y se presentará quince días después de que terminen -- éstos.
- e) Y por último la fracción séptima, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta -- por un período de dos meses.

Es importante también, lo estipulado en el artículo-44 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el tiempo que transcurre cuando el trabajador sea mandado para alistarse y servir - en la Guardia Nacional, se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

2.-SUSPENSION COLECTIVA:

La suspensión colectiva de las relaciones laborales, está reglamentada por el Título Séptimo, Capítulo Séptimo, de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El artículo 427 de nuestra Ley, nos señala las causas que pueden producir una suspensión en las relaciones laborales de una empresa ó establecimiento, y son:

- I.-La fuerza mayor ó el caso fortuito no imputable al patrón, ó su incapacidad física, mental ó su muerte, que produzca necesariamente la suspensión de los trabajos. Al hablar de incapacidad ó muerte del patrón- cabe suponer que éste lleva la dirección de la empresa, y que a la falta de él, se rompiese el vínculo de la subordinación. La ley indica que sólo debe darse aviso a la Junta competente para que esta compruebe el hecho imputado, y sancione la suspensión.
- II.-La falta de materia prima imputable al patrón. El patrón deberá obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, previamente a declarar la suspensión.
- III.-El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;-- con aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

IV.-La incostabilidad notoria de la explotación. Que --
deberá recabar previamente la autorización de la Jun
ta de Conciliación y Arbitraje.

V.-La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos-
para la prosecución normal de los trabajos, si se --
comprueba plenamente por el patrón. Considero que es
ta causal, es casi imposible de probar, ya que si --
bien es factible acreditar la falta de fondos, resu
ltará punto menos que indemostrable la imposibilidad-
de obtenerlos.

VI.-La falta de ministración por parte del Estado de las
cantidades que se haya obligado a entregar a las em-
presas con las que hubiese contratado trabajos ó ser
vicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Cabe hacer mención, que la falta de aprobación de la
Junta de Conciliación y Arbitraje declararía a todos los traba-
jadores suspendidos, como despedidos injustificadamente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje competente, fija
rá el monto de la indemnización, no pudiendo exceder nunca és-
ta, de un mes de salario.

Cuando la suspensión colectiva, no afecte a la tota-
lidad de una empresa, deberá suspenderse siempre a los trabaja-
dores que tengan menos años de antigüedad.

Para la reanudación de los trabajos, la Junta, des--
pués de recibir la solicitud del sindicato ó de los propios --
trabajadores, fijará un término no mayor de treinta días, para
que se reanuden las labores. El término de la suspensión no --
podrá exceder de seis meses, y podrá prorrogarse a juicio de -
la Junta si subsisten las causas que la motivaron.

Siempre que se reanuden las labores, ya sea; por or-

den de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ó cuando el mismo patrón lo decida, deberá dar aviso al sindicato y llamar por los medios de publicidad adecuados a los trabajadores que prestaban los servicios en el momento de la suspensión, debiendo acomodarlos en los mismos puestos. A menos que no comparezcan en el término fijado por el propio patrón, y que nunca podrá ser menor a treinta días.

B) RESCISION:

Una diferencia que existe en la rescisión en un contrato civil y en la rescisión en materia laboral, la explica el maestro Euquerio Guerrero en los siguientes términos: "...En los contratos civiles, la rescisión normalmente se hace valer ante el juez, y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato.

El patrón separa al trabajador y en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de un despido injustificado..." (14)

La rescisión junto con la terminación (que adelantaremos) son las dos causas que podrán disolver una relación de trabajo, las cuales, normalmente se confunden y se llega al caso de que el patrón no sabe si esta rescindiendo una relación obrero-patronal, ó terminándola, por lo que considero oportuno transcribir una definición de la rescisión en este apartado, y en su momento oportuno, la definición de terminación.

"La rescisión en la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro in--

(14) GUERRERO EUQUERIO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. PAG.253

cumple gravemente sus obligaciones". (15)

Siguiendo el estudio del maestro de la Cueva, debemos señalar que la rescisión es el ejercicio de un derecho potestativo, que está condicionado por estos presupuestos:

- 1.- Un acto u omisión de uno de los sujetos, que implique el incumplimiento de una obligación.
- 2.- Este incumplimiento debe ser considerado como grave.
- 3.- Que el acto sea de carácter humano, ó sea que se pudo haber evitado.

La Ley Federal del Trabajo separa en dos grandes grupos a la rescisión; la rescisión sin responsabilidad del patrón, y la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, - las cuales analizaremos en este mismo capítulo.

El artículo 46 de nuestra Ley Federal del Trabajo, - nos señala el derecho que tiene el patrón y el trabajador para rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, si existiera alguna causa justificada, por la que no incurriría en ninguna responsabilidad. Y es así como este mismo artículo nos da - la pauta para poder llegar a un equilibrio y así encontrar la justicia laboral, ya que si es cierto que no se le puede a nadie a trabajar contra su voluntad, no es menos cierto que sería injusto, que un patrón no estuviere protegido contra las faltas que pudieran cometer sus trabajadores ó bien que tuviera que indemnizarlos aún cuando se cometiera una falta grave - contra su empresa ó contra la misma persona del patrón.

Inmediatamente después, nuestra Ley nos enumera las causas que se deben de considerar graves y que facultan al patrono para rescindir el contrato y que componen al primer grupo de motivos de rescisión que antes mencionamos; las cuales -

(15) DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,

estudiaremos para conocer su alcance.

Artículo 47.--Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

La fracción primera, establece el engaño de que es objeto el patrón sobre la aptitud, capacidad, etc. del trabajador, la cual dejará de surtir su efecto treinta días después de haber iniciado sus labores el trabajador. La misma Ley nos señala que los elementos que motivan el engaño podrán ser certificados ó referencias falsas; considerando que estos elementos no son limitativos, ya que el patrón podría probar en un momento dado que existió alguna otra maquinación fraudulenta que lo hizo caer en el engaño.

La fracción segunda, establece la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias ó malos tratos en contra del patrón, sus familiares ó personal directivo y administrativo, salvo que medie la provocación. Este artículo trata de salvaguardar el elemento subordinación dentro del centro del trabajo.

En la fracción tercera, se mencionan los mismos elementos negativos de la fracción anterior, pero en esta ocasión, en contra de sus compañeros de labores, tratando con esto de proteger la producción y el buen funcionamiento de la empresa.

La fracción cuarta, es respectiva de la segunda, --- aunque en esta la falta se cometerá fuera del tiempo de servicio e imposibilite que continde la relación laboral.

Las fracciones quinta y sexta, se refieren a los daños sufridos por el centro de trabajo, ó los materiales relacionados con él; la primera en forma intencional y la segunda con negligencia y que el daño sea grave.

Fracción séptima, comprometer el trabajador por su imprudencia ó descuido inexcusable; la seguridad del establecimiento ó de las personas que se encuentran en él. Esta fracción trata de evitar un daño a la empresa ó a sus compañeros de trabajo.

Fracción octava, cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento ó lugar de trabajo. En esta fracción surge un serio problema, ya que la inmoralidad es un término muy objetivo; la Junta competente tendrá que determinar si el acto que se realizó es considerado como inmoral ó no.

La fracción novena, estipula que la revelación de secretos de fabricación. ó asuntos reservados de la empresa también será motivo de rescisión.

La fracción décima, contempla la causa más común y fácil de probar en materia de rescisión, que es la falta de más de tres días a las labores en un período de treinta días, sin causa justificada y sin permiso del patrón.

La fracción décimo primera, trata una vez más, de proteger al tan importante elemento de la subordinación, ya que incluye a la desobediencia en las causas de rescisión.

La fracción décimo segunda, sanciona la negativa del trabajador a someterse a las medidas de seguridad para evitar accidentes ó enfermedades.

La fracción décimo tercera, menciona como una causal más, la presencia del trabajador en sus labores en estado de embriaguez, ó bajo la influencia de alguna droga ó narcótico sin prescripción médica; y estableciendo esta misma fracción, que en el caso de que existiera esta prescripción médica, tendrá que hacerlo saber al patrón antes de comenzar sus labores.

La fracción décimo cuarta, nos dice: "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que

impida el cumplimiento de la relación del trabajo".

Y por último, la fracción décimo quinta, faculta al patrón a rescindir la relación laboral por alguna u otra causa análoga a las anteriores, que puede considerarse grave, y que como resultado tenga consecuencias semejantes a las causas antes mencionadas en cuanto al trabajo se refiere.

La misma ley establece al patrón la obligación de -- dar aviso por escrito al trabajador de las causas de rescisión, y si se negara a recibirlo dentro de los cinco días siguientes, lo notificará a la Junta, ya que de no hacerlo, se considerará con éste solo hecho, como despido injustificado.

Después de haber realizado la enumeración de las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad -- para el patrón, considero oportuno hacer lo propio con las causas de rescisión que la ley otorga al trabajador.

Artículo 51.-La fracción primera es el derecho correlativo, a la misma fracción del artículo 47, ya que sanciona -- el engaño del patrón, ó de la agrupación patronal, teniendo el mismo tiempo de prescripción.

La fracción segunda, al igual que en el artículo 47, menciona la falta de probidad, pero lógicamente en este caso -- en contra del trabajador.

La fracción tercera, es una vez más una réplica, en este caso de la fracción cuarta del mismo artículo 47, e igualmente en esta ocasión en contra del trabajador.

Fracción cuarta, es hasta esta fracción cuarta, donde encontramos una innovación en materia de rescisión, ya que -- faculta al trabajador a rescindir el contrato si es disminuido su salario por el patrón.

La fracción quinta establece, que el no recibir el -- salario en la fecha y lugar convenidos, es una causa más de --

rescisión.

Fracción sexta, en esta fracción surge nuevamente un derecho correlativo con el señalado en la fracción quinta del artículo 47, pero en esta ocasión los perjuicios serán en las herramientas ó útiles de trabajo.

Fracción séptima, señala que debe existir un peligro grave para la seguridad ó salud del trabajador, ó su familia, por carecer de las medidas de seguridad ó de condiciones higiénicas.

Encontramos en la fracción octava, nuevamente la analogía a la fracción séptima del artículo ya antes mencionado.

Por último la fracción novena, faculta de la misma manera al trabajador a rescindir la relación laboral, por otra causa grave y con consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Después de analizar estos dos importantes artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar que los derechos que concede la ley son recíprocos a las partes que forman la relación del trabajo, y permiten que esta relación sea llevada dentro de una justicia, que sin duda es el fin último de toda relación jurídica.

En el mismo Capítulo Catorce del Título Segundo, de nuestra ley, contiene las normas generales que en materia de rescisión deben aplicarse a cada situación especial en que pueda encontrarse una relación obrero-patronal. Ahí podemos encontrar la indemnización al trabajador, que en un momento más analizaremos, y la obligación del trabajador, de separarse de sus labores en un término de treinta días, después de que se dé cualquier causa que lo motivó, ya que de no hacerlo, la Junta de Conciliación, no podrá sancionar al patrón con el pago de la indemnización correspondiente.

En lo que se refiere a la indemnización, a que tiene derecho el trabajador, surge un problema, ya que el artículo 48 de nuestra ley, faculta al trabajador, a pedir que se le -- indemnice conforme a la misma ley, e inclusive, señala, que de no probar el patrón la causa justificada del despido, tendrá -- que pagar los salarios vencidos desde el día del despido, hasta el cumplimiento del laudo.

Para resolver este conflicto, considero conveniente -- dividir al ya mencionado artículo 48 en dos grupos:

1.-El derecho del trabajador a escoger entre la reinstalación ó la indemnización, ¿No es una medida contradictoria?

2.-¿Los salarios vencidos serán por justicia, en todos los casos, reclamables?

En el primer problema, siguiendo los estudios del -- maestro de la Cueva, podemos afirmar que el primer derecho --- otorgado al trabajador (la reinstalación) es el derecho fundamental, ya que trata de proteger la estabilidad del trabajo, -- mientras que la indemnización, es una medida del legislador, -- como defensa de la dignidad del trabajador, ya que si no existiera esta última, el trabajador, en múltiples casos, tendría -- que abandonar el derecho otorgado.

En un principio, se decía que las dos acciones eran -- contradictorias, pues mientras una buscaba la subsistencia del trabajo, la otra su disolución.

El maestro de la Cueva, resuelve este problema de la siguiente manera:"...con la vista fija en la naturaleza y en -- las finalidades del derecho del trabajo, y en la idea de la -- justicia social, el trabajador puede reclamar la injustifica-- ción de que no hubo causa que lo justifique, puede elegir en--

tre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, quiere decir, la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo". (16)

El segundo problema que planteamos, nace de la apreciación personal de injusticia, al obligar al patrón a liquidar los salarios caídos en todos los casos que no se pueda probar la justificación del despido. Si el derecho del trabajo -- debe ser resuelto en "conciencia", cabe en este caso, que el mismo juzgador, tomando en cuenta las situaciones concretas al caso, pudiera liberar al patrón de esta obligación, ya que podría suceder, que el trabajador se hubiera acomodado inmediatamente después del despido, y aún más, que haya obrado maliciosamente para conseguir el despido, sabiendo de antemano la dificultad para probar las causas que nuestra ley menciona.

C) LA TERMINACION:

Como regla general, cabe empezar diciendo que la terminación es la forma de disolver en las relaciones laborales -- en donde no interviene la culpa de ninguna de las partes.

La terminación está contenida en el Capítulo Quinto, del Título Segundo de nuestra Ley Federal del Trabajo.

También cabe hacer mención, que mientras la rescisión de las relaciones laborales se enumeran en forma enunciativa, la terminación se hace en forma limitativa, esto es, que ni las partes, ni el propio tribunal pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las mencionadas -- en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 53:--Son causas de terminación de la relación de trabajo las siguientes:

(16) DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,
PAG. 256.

- 1.- El mutuo consentimiento de las partes.
- 2.- La muerte del trabajador.
- 3.- La terminación de la obra ó vencimiento del término ó inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de nuestra ley.
- 4.- La incapacidad física ó mental ó inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- 5.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Los artículos 36, 37 y 38, a que se refiere la fracción tercera, establecen que la obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza. El tiempo determinado puede ser:

- a)- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo a prestar,
- b)- Cuando se trate de substituir a otro trabajador,
- c)- En los demás casos que la ley lo prevea.

Para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, ó restauración de éstas, la relación de trabajo puede ser por tiempo u obra determinada ó para inversión de capital determinado.

El artículo 434, se refiere a la terminación colectiva, que inmediatamente después de analizar a la individual, la estudiaremos.

No es mucho lo que se puede decir en este estudio poco profundo de la terminación de la relación individual de trabajo, ya que las normas que lo reglamentan, son claras y concisas. Así el artículo 54, establece como una ayuda al trabajador, que en el caso de que el trabajador sufriera una incapacidad, tendrá el derecho de recibir un mes de salario, y doce días por año de trabajo, ó si así lo desea, que se le colo-

que en otro puesto compatible con su nueva situación; y por último el artículo 55 equipara a la terminación no debidamente probada por el patrón, con un despido injustificado, por lo -- que dá el derecho al trabajador, a pedir su reinstalación ó la indemnización.

Por último, para concluir el estudio de este capítulo, realizaremos un pequeño análisis de la terminación colectiva de la relación obrero-patronal.

En la terminación colectiva, existen dos formas de -- ver a esta terminación, la primera, en la que existe como fuente principal la voluntad de los trabajadores, y que puede ser:

- a) La terminación del contrato colectivo por decisión -- del sindicato obrero y del empresario.
- b) La declaratoria de inexistencia de la huelga, si los trabajadores rehusaran acatar la prevención de la -- junta para que regresen al trabajo.

La segunda, se refiere a causas objetivas que produ-- cen la muerte del contrato colectivo. En este caso, debemos -- trasladar como fuente principal de la terminación, a la ya men-- cionada, párrafos atrás, en lo que se refiere a la terminación individual y que es la disolución de las relaciones de trabajo como consecuencia de un hecho independiente a la voluntad de -- las partes y que hace imposible su continuación.

En la primera forma, (el mutuo consentimiento ó diso-- lución del sindicato), las relaciones individuales continuarán regidas por las condiciones establecidas en el desaparecido -- contrato.

En cambio, mientras que existan las causas objetivas y bajo la imposibilidad de continuar cualquier relación labo-- ral, los trabajadores deberán de percibir el total de las pres--

taciones que se les adeuden, así como una indemnización de --
tres meses de salario y la prima de antigüedad.

CAPITULO IV

LA SUBSTITUCION PATRONAL:

Ya teniendo las bases suficientes para llegar a comprender la naturaleza de esta modificación a las relaciones laborales, trataremos de hacer el estudio de todo lo referente a la substitución patronal, comentaremos así mismo algunos de los posibles conflictos que podrían suscitarse al existir un cambio en el patrón de la empresa ó del establecimiento.

Trataremos igualmente a lo largo del presente capítulo de analizar todos los factores que intervienen en esta institución para poder asegurar que hemos llegado a conocer la intención de los legisladores, al tratar esta modificación en las relaciones laborales.

Por otro lado después de analizar los capítulos anteriores podemos asegurar que la substitución patronal es un logro de la clase trabajadora para proteger su trabajo y así asegurar el mantenimiento de su familia.

A primera vista, es lógico pensar que el hablar de la substitución patronal nos encontramos en frente de una transmisión de propiedad de una negociación, industria ó algún establecimiento dedicado al comercio, y que tiene a su servicio, uno ó varios trabajadores, inclusive equiparamos a esta institución como un simple traspaso de mercancía, teniendo el derecho el comprador, de dictar ordenes al personal que labora en los locales transmitidos a partir del momento en que la negociación pasó a sus manos.

Es muy rara la vez que pasa por nuestras mentes las obligaciones que tenía la persona física ó moral con los trabajadores y que pueden ser entre otras; la antigüedad, las pres-

taciones mayores a las marcadas por la ley que el trasmisor de la empresa les otorgó a sus trabajadores, permisos, etc.

Esta forma de pensar es creada principalmente por el pensamiento civilista que existe en nuestros días; y si a esto le agregamos el ya escaso sentido social con el que vemos la vida, dará necesariamente como resultado que las instituciones sociales van desapareciendo paulatinamente del hombre de la actualidad y crecen desmedidamente por necesidad, la búsqueda del mejoramiento personal, sin importar que para lograrlo se violen los más esenciales principios del derecho natural.

Esta evolución es el resultado de la cada vez mayor competencia que existe en los seres humanos, para poder alcanzar un nivel de vida privilegiado y en la mayoría de las veces alcanzar lo suficiente para la satisfacción de las necesidades indispensables del trabajador y sus cada vez más grande familia.

Cuando me refería al pensamiento civilista, lo hacía concretamente al artículo 2051 del Código Civil Vigente, que a la letra dice: "Para que haya substitución de deudor es necesario que el acreedor consienta expresa ó tácitamente".

Mientras que en derecho laboral, debemos de ver a la substitución patronal con un contenido eminentemente social, cuyo fin debe ser conseguir satisfacer las necesidades de la clase trabajadora y proteger los derechos de los patronos. Debiendo de afirmar que en nuestro punto de vista, esta institución fué creada primordialmente para beneficio de los trabajadores.

Para comenzar el estudio ya más profundo de este capítulo, es necesario definir la substitución patronal como lo ha hecho nuestra Ley Federal del Trabajo.

La ley anterior definía esta institución en su artículo 35 el cual decía: "La substitución patronal no afectará - los contratos de trabajo existentes. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos ó de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis - meses y concluído este plazo, subsistirá unicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

La nueva ley con la evolución del derecho laboral y al desligar al contrato de trabajo con la relación laboral, modificó el artículo de la ley anterior, en lo que se refiere a los contratos de trabajo, usando para definir la substitución el término relación de trabajo, y es así que el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo nos define a la substitución de la siguiente manera:

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa ó establecimiento. El patrón --- substituído será solidariamente responsable con el nuevo por - las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de - la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta -- por el término de seis meses, concluído este, subsistirá única - mente la responsabilidad del nuevo patrón".

De la lectura de los artículos anteriores podemos deducir que la substitución laboral es una institución propia -- del derecho laboral, ya que no se puede equiparar con ninguna institución civilista, ya que estas, pueden abarcar una de las partes de la substitución ó bien confundirse con ésta, pero -- ninguna lo abarca completamente, por ejemplo la cesión de deuda que varios tratadistas la equiparan con la substitución, -- olvidando que en la primera es necesario que el acreedor (que-

estos tratadistas lo equiparan con el trabajador) dé su consentimiento, para que se logre la institución civilistas, mientras que la substitución laboral, el patrón da aviso a sus trabajadores del cambio del elemento, patrón.

Mientras que por otro lado, en la cesión de deudas - el deudor primitivo queda relevado de su obligación en el momento de perfeccionarse la cesión, el patrón substituído será obligado solidario durante seis meses.

A) CONCEPTO:

De lo anterior podemos llegar a un concepto propio de la substitución patronal, la cual considero que debería ser:

"La substitución patronal, es una institución del derecho laboral por virtud de la cual, una persona física ó moral, trasmite total ó parcialmente una empresa y el establecimiento, considerada como unidad económica-jurídica, junto con las obligaciones laborales que le corresponden, quedando como obligado solidario durante el término establecido en la ley, - en lo que corresponde a estas últimas obligaciones.

B) CLASES:

Después de haber llegado a un concepto de la substitución patronal, podremos llegar a conocer las clases que pueden existir en este cambio de elemento.

Podría existir la venta total de la negociación, la cual no traería mayor problema para el análisis de la substitución, siempre y cuando se continúe explotando de la misma manera la negociación; en caso contrario, el patrón substituído tendrá necesariamente que ocupar a los trabajadores en la nueva explotación del negocio, ó bien, liquidar a los trabajadores -

que no pudiera utilizar para sus fines.

Sobre esto, el tratadista Ernesto Krotoschin nos dice "que hay dos clases de transferencias de la empresa; la primera simple, que se produce cuando el nuevo patrón sigue explotando la empresa del mismo modo que el anterior. La segunda, es la --
transferencia doble, la que se da cuando por un lado se trans--
fiere el negocio y por otro el patrón adquiriente cambia tam--
bién el carácter de la negociación, al dedicarse a otra clase -
de actividad". (17).

Por otra parte, podría transmitirse parte de la nego--
ciación, como podría ser una sucursal, etc., en esta segunda el
concepto que anteriormente describimos, podría lograrse siempre
y cuando el establecimiento describimos, podría lograrse siempre
mica y jurídica; a esto algunos tratadistas lo llaman sustitu--
ción parcial. En mi opinión es erroneo ya que al transmitirse al
guan negociación con autonomía económica y jurídica, se transmi--
te una totalidad; y se consideraría que no existiera esa autono--
mía, no podría transmitirse en lo que se refiere a materia labo--
ral.

C) EFFECTOS:

Como ya mencionamos innumerables veces, la sustitu--
ción patronal afecta a los elementos naturales de la relación -
laboral (trabajador-patrón) y a un tercero que será el patrón -
substituto; a cada uno de estos elementos ésta institución afec--
tará de manera diferente.

El objeto de este apartado es resumir todas las dispo--
siciones que contiene nuestra ley para cada uno de los elemen--
tos que intervienen en la sustitución patronal.

(17) KROTOSCHIN ERNESTO, CURSO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO,
PAG. 35.

que no pudiera utilizar para sus fines.

Sobre esto, el tratadista Ernesto Krotoschin nos dice "que hay dos clases de transferencias de la empresa; la primera simple, que se produce cuando el nuevo patrón sigue explotando la empresa del mismo modo que el anterior. La segunda, es la -- transferencia doble, la que se da cuando por un lado se trans-- fiere el negocio y por otro el patrón adquiriente cambia tam-- bién el carácter de la negociación, al dedicarse a otra clase - de actividad". (17).

Por otra parte, podría transmitirse parte de la negociación, como podría ser una sucursal, etc., en esta segunda el concepto que anteriormente describimos, podría lograrse siempre y cuando el establecimiento transmitido tenga autonomía econó-- mica y jurídica; a esto algunos tratadistas lo llaman substitu-- ción parcial. En mi opinión es erróneo ya que al transmitirse al-- guna negociación con autonomía económica y jurídica, se trasmite una totalidad; y se consideraría que no existiera esa autonomía, no podría transmitirse en lo que se refiere a materia laboral.

C) EFFECTOS:

Como ya mencionamos innumerables veces, la substitu-- ción patronal afecta a los elementos naturales de la relación - laboral (trabajador-patrón) y a un tercero que será el patrón - sustituto; a cada uno de estos elementos esta institución afectará de manera diferente.

El objeto de este apartado es resumir todas las disposiciones que contiene nuestra ley para cada uno de los elementos que intervienen en la substitución patronal.

(17) KROTOSCHIN ERNESTO, CURSO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO, -

1) EN CUANTO A LOS TRABAJADORES:

Los trabajadores disfrutarán en toda substitución patronal de los mismos derechos y obligaciones que tenían; sin poder olvidar que al existir de un momento a otro un nuevo modo de laborar y diferente sistema de trabajo, pero teóricamente la substitución de patrono no modificará en nada los derechos que adquirieron los trabajadores con su antiguo patrón, ya que el nuevo no podría por ejemplo, disminuir sus prestaciones, ni aumentar las horas de trabajo sin la remuneración correspondiente.

Los tratadistas en algunos casos, han estudiado lo referente a la antigüedad de los trabajadores al momento de existir la substitución de patrono; nuestra ley en su artículo 158 se refiere al tiempo que se labore en una empresa ó establecimiento y nunca al tiempo que se trabaje para una persona física como tal; por otro lado, debemos siempre interpretar todas las normas laborales en conciencia, la cual siempre nos dictará que la antigüedad se considera desde el momento de prestar sus servicios en determinada empresa hasta su culminación, sin importar los cambios que se hayan realizado en materia patronal.

Por otro lado, los trabajadores, nunca podrán ser afectados, ya que se contradiría el principio de que la disolución de la relación laboral solo podrá ser disuelta a voluntad del trabajador y solo excepcionalmente por la del patrono.

2) EN CUANTO AL PATRONO SUBSTITUIDO:

El patrón substituído no olvida sus obligaciones laborales con el hecho de transmitir la empresa que dirigía, ya que dejaría desprotegidos los derechos adquiridos por sus trabajadores.

El trabajador al ingresar a laborar en determinada empresa, adquiere derechos que son garantizados por la propia empresa, al transmitirse ésta, el nuevo titular podría alegar no tener ninguna obligación para con los trabajadores, lo cual sin duda podría acarrear graves perjuicios para la clase trabajadora; nuestra ley evitar cualquier tipo de maniobras que se tratase de disolver las obligaciones laborales, estableció la responsabilidad solidaria para el patrón sustituto, ya que como comentamos, los derechos adquiridos por el trabajador fueron garantizados por este patrón sustituido.

Es aquí donde ya podemos resolver la primer interrogante que me aventuro a realizar en el presente trabajo.

En la introducción a esta tesis comentaba entre otros problemas que pueden surgir, la maquinación fraudulenta del patrón sustituido de enajenar la empresa, sin dar aviso a su adquirente, del retiro de un trabajador por su propia voluntad en determinada fecha; y comentaba la situación jurídica en que pudiera quedar este trabajador.

Después de conocer la naturaleza jurídica; el concepto, etc. de esta institución puedo afirmar que el patrón sustituido tendrá la obligación de liquidar conforme a la ley al trabajador que el dió el aviso de retiro.

3) EN CUANTO AL PATRON SUSTITUTO:

Es el patrón sustituto el que mayor actividad tiene en una substitución patronal, ya que como ya mencionemos, los trabajadores no podrán ser afectados en sus derechos con el cambio de patrono; y el patrón substituido tendrá responsabilidad para con sus antiguos trabajadores durante el término previsto por la ley (seis meses).

Mientras que el patrón sustituto tendrá que hacerse cargo de todas las obligaciones derivadas de la relación laboral, desde la fecha de la sustitución hasta que dure cada una de las relaciones de trabajo, así mismo, tendrá que respetar todos los derechos adquiridos por los trabajadores antes de su intervención en la relación; tendrá que considerar la antigüedad en el trabajo desde la fecha que empezó a laborar el trabajador en la empresa que adquirió, también en caso de existir contrato de trabajo se le considerará como signatario de este.

Como derechos del patrón sustituto, tendría la facultad de mandar a los trabajadores de la empresa que adquirió.

Tendrá derecho a pedir a los trabajadores especializados en las diferentes ramas los secretos comerciales y administrativos referentes a la propia negociación; y el trabajador se verá obligado a proporcionar los informes sin temor a lo estipulado en la fracción IX del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, "Revelar el trabajador los secretos de fabricación ó dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa", ya que desde el momento de la transmisión se le considerará como patrón de la empresa al nuevo adquirente.

Así mismo tendrá derecho desde el mismo momento de la sustitución, de hacer valer todos los beneficios que la ley le otorga como patrón de la empresa que son entre otros:-- los artículos 47, 49, 134, etc.

Por otro lado, tendrá que respetar los derechos que la Ley Federal otorga a los trabajadores, y no podrá por ningún motivo negar estas obligaciones al patrón sustituido.

Debemos mencionar de igual manera que la obligación solidaria que tiene con el patrón sustituido será única y exclusivamente sobre las acciones que este último ejecutó antes-

del cambio de patrono, por lo que no podrá tratar de hacer valer la solidaridad cuando la acción haya sido propia de él y después de que adquirió la administración de la empresa.

4) OBLIGACION DE DAR AVISO A LOS TRABAJADORES:

He querido dejar el estudio del presente tema para el final del apartado, por considerar el único punto posible de conflicto en lo que se refiere a la obligación de los sujetos materia de la substitución.

La ley señala que la responsabilidad solidaria será de seis meses a partir del aviso que se dé a los trabajadores del cambio de patrón; pero, ¿Quién debe de dar este aviso?, ¿En qué momento debe de hacerse?.

Este problema puede ser más serio de lo que a simple vista parece, ya que los trabajadores no tendrán la obligación de obedecer al nuevo patrón sin la existencia de este aviso.

Me gustaría pensar en algún secreto de fabricación de determinada materia. El trabajador no podrá descubrirlo por no saber con precisión si existió el cambio de patrón.

Nuestra ley, no especifica de quien es la obligación de dar este aviso a los trabajadores, lo cual, podría acarrear un doble problema, primero, que el término de la obligación solidaria no podrá comenzar a correr, y segundo, que este secreto no podría ser revelado al nuevo patrón.

En este último, nos hace pensar que el aviso lo debe dar el patrón sustituto, lo cual podría a su vez traer ciertos problemas, ya que no está obligado el trabajador a obedecer a un tercero, independientemente a la original relación laboral.

Tratando de acomodar estos datos proporcionados dispersamente en este apartado, podremos decir:

a) El patrón sustituto tendrá interés en que se dé avi-

so a los trabajadores para conocer a fondo la empresa que adquirió.

- b) El patrón sustituido tendrá el mismo interés para -- que comience el plazo estipulado de la obligación so lidaria.
- c) Practicamente los trabajadores sólo pueden conocer -- la veracidad de la substitución si lo informa el patrón sustituido.
- d) Para protección de los propios trabajadores, el aviso del patrón sustituto debería ser por escrito.

Después de analizar los puntos anteriores, podríamos opinar que se incluyera en nuestra ley la obligación de la notificación para el patrón sustituido; además, que ésta, en todos los casos, debiera ser hecha por escrito y antes de que se realice la substitución.

D) RESPONSABILIDAD SOLIDARIA:

Para explicar la responsabilidad solidaria, creo -- oportuno, primero definir a la responsabilidad; y segundo, lo que es la solidaridad, para concluir con el término responsabi lidad solidaria en materia laboral.

1) RESPONSABILIDAD:

La responsabilidad se ha analizado de diferentes maneras; las principales, como una reparación de un daño causado a otra persona, por ilicitud, negligencia, etc., teorías evi-- dentemente civilistas.

Las corrientes del nuevo derecho del trabajo, abarca la reparación del daño causado no solo por actos propios, sino también por lo efectuado por una persona, por lo que se debe -- de responder.

Así, si un trabajador sufre algún accidente de trabajo, el patrón responde, no por hechos propios, sino por riesgos que fueron creados por la empresa que dirige.

2) SOLIDARIDAD:

El artículo 1987 del Código Civil, define a la solidaridad de la siguiente manera; "...habrá solidaridad activa cuando dos ó mas acreedores tienen derecho para exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación; y solidaridad pasiva, cuando dos ó más deudores reporten la obligación de prestar, cada uno de por sí, en su totalidad, la prestación debida..."

Equiparando este artículo, con el derecho laboral y más concretamente con la substitución patronal, podríamos equiparar a esta última con la solidaridad pasiva enunciada en el artículo antes citado.

3) RESPONSABILIDAD SOLIDARIA:

Podemos afirmar, que este término en materia laboral, es la obligación contraída por dos personas para hacer valer los derechos de un tercero.

Y en materia de substitución patronal, es la obligación adquirida por el patrón substituto y patrón substituído para hacer valer los derechos de los trabajadores.

Así por ejemplo, tanto el patrón substituto como el substituído serán solidariamente responsables respecto de algún accidente ó enfermedad de trabajo que le ocurra al trabajador si no existió negligencia ó dolo por parte de éste.

Después de conocer un poco más a fondo la responsabilidad solidaria, contestaremos otra de las interrogantes que propusimos al comenzar este trabajo, la cual decía, que en el

caso de muerte del patrón substituído y la imposibilidad económica del patrón substituto, ¿en que situación quedaría el trabajador que diera por terminada su relación, antes del término que une a ambos patrones?.

La obligación la tendrá primordialmente el patrón -- substituto, ya que este se obligó a garantizar los derechos de los trabajadores, pero en caso de imposibilidad de cumplir con esta obligación, el trabajador tendrá el derecho de ir contra los herederos del patrón substituído ya que esta obligación no se considera personalísima del patrón substituto; pues esta -- responsabilidad solidaria, está basada en el derecho civil, el cual faculta a los acreedores a pedir el pago de la deuda a -- los herederos del deudor.

Ahora que considero que tenemos un conocimiento bastante firme de lo que es la substitución patronal, considero oportuno tratar de resolver algunos conflictos que surgieron en la elaboración del presente trabajo.

Estos problemas son apenas una muestra de la inmensidad de dificultades que podemos encontrar en la práctica de la profesión que nos hemos encomendado, ya que en cada caso particular tendremos que analizar las circunstancias propias del -- caso concreto.

Quisieramos pensar en primer lugar la condición en -- que quedarían los trabajadores que en el momento de la modificación del sujeto que funge como patrón, ellos se encontrarán en una suspensión de labores ó bien estuvieran tramitando un -- juicio en contra del patrón que va ser relevado en la modifi-- cación antes mencionada.

En el primero de los casos ó sea el trabajador que -- se encuentra en labores suspendidas, nos encontraríamos con la dificultad de establecer el inicio de la obligación solidaria-

que ya hemos explicado. Consideramos que la vigencia de la responsabilidad solidaria surtirá efectos en este caso específico en el momento en que el trabajador retorne a sus labores ya -- que como analizamos a lo largo de la presente tesis la substitución patronal es una institución creada para proteger los -- derechos de la clase trabajadora y por lo tanto el trabajador en este caso concreto siguiendo el espíritu de los legisladores quedaría desprotegido del derecho ganado.

En el segundo de los casos y que son los juicios pendientes, consideramos que la solución se podría dividir en dos circunstancias propias a la resolución dictada por el tribunal que conoce sobre este juicio. La primera resolución podrá condenar al patrón el pago de alguna indemnización, y en este caso consideramos que la responsabilidad será única y exclusivamente del patrón sustituido siempre y cuando no se llegara a pactar lo contrario.

La segunda resolución posible podrá ser la reinstalación del trabajador en sus labores y en este caso el trabajador tendrá el derecho de que recaiga la responsabilidad solidaria sobre ambos patrones desde el momento en que se le reinsaló en su trabajo.

El último de los casos que comentaremos para dar por terminado el estudio que nos encomendamos, y así poder pasar a transcribir jurisprudencia que considero importante para el tema que nos ocupa, será la fusión de sociedad, sobre este particular es necesario analizar dos puntos por separado los cuales dividiremos de la siguiente manera: En primer término analizaremos cuando una sociedad fusiona a otra y por lo tanto se crea una sociedad fusionada y una sociedad fusionante.

Por lo que respecta a la sociedad fusionante los em-

pleados de esta no sufrirán ninguna modificación en su relación laboral mientras que los trabajadores de la sociedad fusionada tendrá un nuevo sujeto que fungirá como patrón, el problema consistirá que en la mayoría de los casos la sociedad fusionada desaparecerá como un ente jurídico, por lo tanto el patrón sustituido no existirá.

De esto podemos concluir que en la practica desaparece la responsabilidad solidaria y los trabajadores podrán hacer valer sus derechos unicamente hacia el patrón sustituto.

Otro caso podrá ser cuando dos empresas se fusionan para crear una tercera en este caso nos encontramos con dos sustituciones patronales ya que desaparecen jurídicamente las dos empresas fusionadas y se crea una nueva que será la fusio-nante. Y en este caso también no existiría una responsabilidad solidaria.

CAPITULO V.

TESIS DE LA SUPREMA CORTE.

A) ACCIDENTES DE TRABAJO:

"Si queda comprobado en autos que el accidente que sufrió un trabajador ocurrió cuando una Compañía ferroviaria, en 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 señalados en 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 situación del patrono, sea cual fuere la naturaleza jurídica de la misma".Ejecutoria. Semanario Judicial de la Federación. T. LVII, pag. 348.

B) CARGA DE LA PRUEBA:

"Tratándose de la substitución de patrono, corresponde a quien afirma no tener el carácter de patrón substituto; pero cuando quien pretende que es patrono substituto, solamente se opone a la ejecución que en sus bienes trata de llevarse a cabo, y otorga fianza para garantizar el monto de la prestación reclamada, corresponde a la parte actora la prueba de que existe la substitución de patrono".Ejecutoria. Semanario Judicial de la Federación. T.LXI, Pag. 4119.

C) DECLARACION DEL PATRONO SUBSTITUTO:

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje, correspondientes, han sustentado el criterio de que la declarativa de patrón ---

substituto debe promoverse como cuestión incidental, por tener relación con el asunto principal y solamente el declararse, el laudo correspondiente, para ejecutarse indistintamente en bienes del patrón sustituido ó sustituto; en caso de no declararse, la ejecución solo procederá contra el patrón sustituido.

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 sustituto, 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 sustituido.

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

"No requiere, cuando ya se dictó laudo en contra del sustituido, 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, pag. 2793, Rev. Trab. T.VIII, Núm. - 32, pag. 10".

D) EJECUCION 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 patrones 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.

"Es indispensable la existencia de un incidente previo, para que pueda ejecutarse un laudo en bienes del patrono-sustituto". Ejecutoria. Semanario Judicial de la Federación.- T.LXI. Pág. 4687.

E) SOLIDARIDAD:

Los problemas que se suscitan al efectuarse la substitución patronal, relacionados con la solidaridad de la responsabilidad entre el patrón sustituido 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 las diferentes tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a con

tinuación 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 no se produce, el substituído sigue --- siendo responsable solidariamente con el substituto, por no - cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses".

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.

F) INEXISTENCIA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL:

A continuación enumeramos algunas sentencias y ejecutorias de nuestro más alto Tribunal de Justicia, en donde - por no reunirse los requisitos indispensables para la existencia de la substitución patronal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha decretado en esos casos la inexistencia de -- substitución de patrono:

"Una Junta obrará correctamente si no considera a - determinada persona como patrono substituto y para ello tiene en cuenta que, efectivamente, la persona a quien se demanda - como patrono substituto, sólo tiene el carácter de arrendador del local en que la persona a quien señala como anterior patrono, tenía un establecimiento comercial". Ejecutoria. Semanario Judicial de la Federación. T. LXIII, Pág. 2987.

"Si una Junta analiza la prueba documental ofrecida por un sindicato, relativa a la solicitud de clausura de una negociación, hecha por el propietario de ésta, y si bien, de-

tal solicitud puede desprenderse que aquél no pensó cerrar definitivamente, sino únicamente en forma temporal, ello no conduce a estimar que el mismo propietario, transmitiera el negocio a otra persona".E. S.J.F., T.LVIII, Pág. 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 intervención esa negociación continúa utilizando los servicios de la misma persona, pagándole también el mismo sueldo, y la Junta respectiva estima que la empresa adeuda al velador las diferencias entre el sueldo que se le pagaba y la cantidad establecida como salario mínimo en la región en donde -- desempeñaba el trabajo, y condena al pago de esas diferencias, pero limitado 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. Pág. 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, Pág. 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, -- Pág. 2706.

"Si una Junta estudia las acciones deducidas por ---

unos trabajadores, sin que entre el 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 - fué en su carácter de patrono substituído 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, Pág.-- 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, Pág. 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 inmue-- bles, 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 económica 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 lo dispuesto - por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajador continde 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 propieta--

rio".Directo 9390/1942. José Guadalupe Parra. Resuelto el 7 de Febrero de 1946; por unanimidad de 5 votos. Rev."Jus" de Mayo- de 1946. Núm. 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 ó está in- capacitado y el padre ejerce la patria potestad ó tutela".Di- recto 242/1946. S6stenes Méndez Oviedo. Resuelto el 11 de Fe- brero de 1949, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Minis- tro López Sánchez. Boletín de Información Judicial de la S.C.- de J. Núm. 42 de 1-111, 1949.

"Un patrón substituye a otro, cuando la fuente de -- trabajo deja de pertenecer ó de estar en posesión de una perso- na física ó moral, para pasar a ser propiedad ó estar en pose- sión de otra persona física ó moral. La fuente de trabajo tie- ne caracteres de permanencia, y forma un todo, una unidad, ya- sea factoría, comercio, taller de esa unidad, la materia prima ó los productos elaborados son, dentro de esa unidad, bienes - de consumo, y por tanto, su existencia es cambiante e inesta- ble; de ahí, que su terminación ó venta es susceptible de --- efectuarse, sin que por ello desaparezca ó cambie de dueño ó - de poseedor el negocio. En atención a esto, no existe substitu- ción de patrón cuando la existencia, así sea total, de esta -- materia prima ó productos elaborados cambien de dueño, aún --- cuando este cambio se realice globalmente". Directo 1427/1948- Aurelio S.Fierro. Fallado el 22 de Julio de 1953, por unanimi- dad de 4 votos. Ausente el Sr. Ministro Díaz Infante. Ponente- el Ministerio Valenzuela. Secretario Lic. Victor Manuel Merca- do. (Boletín de Información Judicial de la S.C. de J., Pág.45, Núm. 85, del 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 comunidad 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 -- Ministerio Guzmán Heyra. Secretario Lic. Santiago Barajas Montes de Oca. (Boletín de Información Judicial de la S.C. de J., Núm. 92, Pág. 109, del 10. de Marzo de 1955).

G) SUBSTITUCION PATRONAL:

EJECUTORIA 5950/35/2a.

"Para que exista substitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad-económica-jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad ó parte del mismo, que a su vez, constituye una unidad de la misma naturaleza económica-jurídica, pase a ser patrimonio de otra persona; ó lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica, como tal pa se a 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 ó enseres, ó traspasa a otra persona alguna de sus sucursales ó dependencias, que conjuntamente constituyan la primitiva unidad económica. Por lo que la primera cuestión se refiere, esto es, a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres 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 adquirientes de las mercancías, útiles ó 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 adquiriente de la misma patrono substituto y responsable en los términos del artículo 35, con relación a los trabajadores ó empleados, cuyos servicios se encuentran ligados, precisamente a la sucu-

sal ó 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 sustituto 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 generales, 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 ó 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 el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es evidente que no se opera sustitución 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 esta virtud, no podrá hablarse de sustitución, sino a lo sumo, de acumulación de patronos, y en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado saber, que no habría sustitución sino acumulación de patronos, está indicado claramente que no es el caso de aplicar el artículo 35, disposición que en manera al-

guna, prohíbe la venta de una sucursal ó dependencia de una negociación ni impone tampoco a los adquirientes 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 adquiriente de una sucursal, puesto que se ignora, de manera absoluta, las omisiones ó 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 sustituto, 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 sustituto, si bien al efectuarse la transmisión puede investigar la responsabilidad que en ese momento exista y calcule, en esas condiciones, la conveniencia ó inconveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para prever actos futuros de su vendedor que podrían, si se admitiera la substitución, redundar en su perjuicio".

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES:

I

La substitución patronal es sin duda alguna un logro más de la clase trabajadora para proteger y asegurar un nivel de vida cada día más decoroso.

II

El derecho laboral y por lo tanto la substitución patronal es un derecho social independiente completamente de los conocidos derechos privados y públicos.

III

La substitución patronal emana de la evolución histórica que ha sufrido nuestro derecho laboral.

IV

Nuestra Ley Federal del Trabajo reglamenta muy escasamente la substitución patronal dejando por lo tanto lagunas en nuestro derecho.

V

La substitución patronal se alcanza única y exclusivamente cuando se transmite la empresa ó la negociación, econó

mica jurídicamente. Esta transmisión logra que la empresa transmitida tenga una independencia sobre la empresa transmisora.

VI

El patrón substituído no se libera con la transmisión ó venta de la empresa ó de la negociación de las obligaciones que hubiere contraído con los trabajadores que laborarán bajo su mando.

VII

El patrón substituído, desde el mismo momento en que se efectúa la transferencia de poderes que encontramos en la substitución patronal contrae obligaciones para con la clase trabajadora que labora con la empresa.

VIII

En la substitución patronal no siempre existe un patrón substituído más siempre debe existir un patrón substituído.

IX

En la practica la substitución patronal es muy poco utilizada cuando existe una transferencia de poderes, en virtud de la falta de legislación sobre el particular y las consecuencias, principalmente economicas, que puede acarrearle al patrón substituído, ya que cuando existe el interes de adquirir una negociación normalmente se realiza la operación sin cargas laborales, liquidando los trabajadores la parte vendedora.

X

Consideramos que para la protección de las partes que intervienen en la substitución patronal es necesario legislar - un poco más a fondo sobre este tema. Estableciendo mejor protección a la clase trabajadora cuando desaparece el patrón substituido, quedando la carga completa sobre el patrón substituto.

XI

Consideramos también necesario establecer independientemente de la responsabilidad solidaria, otra figura jurídica - que respalde al patrón substituido cuando se presente el cambio de poderes y que ligue estrechamente a la clase trabajadora con el nuevo patrón, esta figura podría ser una fianza, en donde el antiguo patrón podría desligarse completa e inmediatamente de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

AUTOR:

OBRA:

DE LA CUEVA MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F., 1949.

DE LA CUEVA MARIO

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1980.

GUERRERO EUQUERIO

Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1980.

DE BUEN NESTOR

Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1963.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL

Las Obligaciones en el Derecho --
del Trabajo.
Cardenas Editor y Distribuidor, S.A.
México, D.F. 1980.

BAYOD SERRAT RAMON

Diccionario Laboral.

MARTINEZ Y GONZALEZ ARTURO

La Substitución Patronal.
Tesis Universidad Iberoamericana.
México, D.F. 1970.

KROTOSCHIN ERNESTO

Curso de la Legislación del Trabajo.
Editorial Deparma.
Buenos Aires, Argentina. 1950.

SOTO PEREZ RICARDO

Nociones de Derecho Positivo Mexicano.
Editorial Esfinge, S.A.
México, D.F. 1982.

ROJINA VILLEGAS RAFAEL

Compendio de Derecho Civil.
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1976.

GALINDO GARFIAS IGNACIO

Derecho Civil.
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1973.

- FLORIS MARGADANT GUILLERMO Derecho Romano.
Editorial Esfinge, S.A.
México, D.F. 1982.
- VILLORO TORANZO MIGUEL Introducción al Estudio del Dere-
cho. Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1974.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO Manual de Derecho Constitucional.
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1967.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO Derecho de las Obligaciones.
Editorial Cajica, S.A.
Puebla, Pue., México. 1974.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
- REFORMA DEL 1°. DE MAYO DE 1980. S.T.P.S.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION QUINTA Y SEXTA EPOCA.
- TRUEBA URBIÑA ALBERTO El Nuevo Derecho Administrativo -
del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, D.F. 1973.
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR 35 Lecciones del Derecho Laboral.
Editorial Trillas, S.A.
México, D.F. 1983.
- SALINAS SUAREZ DEL REAL MARIO Formulario Tematizado de Derecho-
del Trabajo.
Editorial Pac, S.A.
México, D.F.
- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO Derecho Procesal del Trabajo.
Textos Universitarios, S.A.
México, D.F. 1971.