
FACULTAD DE DERECHO

El Problema Social de la Substitución Patronal

T E S I S

Que para Obtener el título de :

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

JUAN MANUEL RUIZ HERNANDEZ

México, D. F.

1970



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.

A mis Padres,
por su tesón para formar a sus hijos

A mis hermanos,
con todo cariño

Al Sr. Lic. Gustavo del Castillo Negrete,
con profundo agradecimiento, por su de-
sinteresada y acertada dirección en la
formulación de esta tesis

Al Sr. Lic. Samuel Maynez Ramírez,
con respeto y admiración por su elevada
calidad humana

Al Sr. Ing. Nestor Bello Lara,
por la protección que en todo tiempo me
ha brindado

I N D I C E

I N D I C E

G E N E R A L I D A D E S

	PAG.
Concepciones sobre la sociedad	I
Ideas sobre el curso del desarrollo social	I
Formación económico-social	IV
Las Clases	V
Las clases y su origen	VI
La lucha de clases	VII

CAPITULO I

FORMA COMO ESTABA CONSTITUIDA LA SOCIEDAD EN NUESTRO PAIS ANTES DE LA COLONIA, Y LA REVOLUCION SOCIAL QUE CULMINA CON LA CONSTITUCION DE 1917.

La estructura social durante la Colonia	1
Las garantías sociales y la Constitución de 1917	8
Desarrollo de la Revolución Social	8
Influencia social en los discursos pronunciados en el Congreso de 1917.....	11
Diversas Legislaciones sobre el Trabajo.....	16
Proyectos del Congreso de la Unión para una Ley del Trabajo, para el Distrito y Territorios Federales ...	17
Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931	19

CAPITULO II

LA JURISPRUDENCIA QUE SOBRE LA SUBSTITUCION PATRONAL HA ASENTADO LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

La Jurisprudencia	24
-------------------------	----

La Jurisprudencia como Fuente de Derecho	25
Importancia de la Jurisprudencia	25
Contradicción de la Jurisprudencia y nuestra Constitu - ción	26
Obligatoriedad de la Jurisprudencia	27
Como se integra la Jurisprudencia	28
1.- EJECUTORIA DE LA CORTE DE 12 DE FEBRERO DE 1936, TOCA 5950/35/2a. JACINTO NARVAEZ MORENO	29
2.- LA EJECUTORIA DE 28 DE OCTUBRE DE 1936, AMPARO DIRECTO 5635/36/1a. FRANCISCO MO - RALES	34
3.- EJECUTORIA DE 5 DE NOVIEMBRE DE 1936, AM - PARO DIRECTO 1478/36/2a., COMPAÑIA MEXICA NA RADIODIFUSORA FRONTERIZA, S. A.....	35
4.- EJECUTORIA DE 22 DE AGOSTO DE 1949, AMPA - RO EN REVISION 1521/948/1a. JOAQUIN FLORES OSORNIO	38

CAPITULO III

RELACIONES SOCIALES DE LOS ELEMENTOS QUE INTERVIE - NEN EN LA SUBSTITUCION PATRONAL.

Noción de la Institución	42
Elementos que Intervienen en la Substitución Patronal..	45
Trabajador	45
Patrón	48
Sindicato	52
Patrón Substituído	55
Situación Jurídica del Patrón Substituído con los Traba jadores	58
Patrón Substituto	58
Situación Jurídica del Patrón Substituto con los Traba jadores	58

	PAG.
La Empresa	59
Concepto Económico-Jurídico de Empresa	60
Elementos de la Empresa	61
Empresario	62
Empleado de Confianza	62
Hacienda	64

CAPITULO IV

COMO CONSIDERAN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS LA SUBSTITUCION DE PATRON

Legislación Española	67
Legislación Alemana	70
Legislación Italiana	73
Legislación Argentina	74

CAPITULO V

OTRAS FIGURAS JURIDICAS QUE TIENEN RELACION DIRECTA CON LA INSTITUCION, SUBSTITUCION PATRONAL.

Procedimiento para la Tramitación de la Substitución Patronal	81
Diferencia de Términos con la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	86
Base Constitucional de la Ley Federal del Trabajo.....	88
Autoridades del Trabajo	91
Naturaleza Jurídica de la Substitución Patronal	93
Relación Jurídica entre Patrón y Trabajador	96
La prescripción en la Ley del Trabajo	98
Función Social	100
CONCLUSIONES	103
BIBLIOGRAFIA	107

GENERALIDADES

GENERALIDADES

CONCEPCIONES SOBRE LA SOCIEDAD.

A los pensadores les preocupaba de antiguo las cuestiones acerca de cómo se desarrollaba la sociedad humana, qué regía este desarrollo y si los cambios que en ella se producían eran casuales o estaban dictados por la acción de causas necesarias o leyes objetivas. Si el desarrollo de la sociedad era debido a causas ¿Cuál de ellas era la principal, la base de la vida social? Estas y numerosas preguntas más no se hacían por casualidad : el hombre vive en la sociedad, es tá vinculado a ella con múltiples lazos, y los destinos de la sociedad, así como las vías por las que ésta se desarrolla, no pueden menos de interesarle.

IDEAS SOBRE EL CURSO DEL DESARROLLO SOCIAL.

Aún antes de que surgiera el marxismo, los sabios emitieron una serie de ideas acertadas sobre el curso del desarrollo social. Por ejemplo, los materialistas franceses del siglo XVII afirmaron que el hombre, sus opiniones y conducta eran resultado de la influencia que el medio social ejercía en ellos. Algunos historiadores burgueses franceses, consignaron la existencia de clases contra-puestas y de la lucha de clases de la sociedad. Los economistas ingleses intentaron

hallar la base de la existencia de las clases en la economía. Los socialistas utópicos, anticiparon rasgos sueltos de la futura sociedad comunista.

Los demócratas revolucionarios rusos contribuyeron con gran aportación a la teoría del desarrollo social. Expresaron pensamientos profundos para su tiempo, sobre el oficio de la economía en el desarrollo social, sobre el pueblo como creador de la historia, sobre la inconciliabilidad de los intereses de clase de explotadores y explotados, sobre el carácter de clase de la filosofía, la literatura y el arte, etc.

Anteriormente a Carlos Marx, se consideraba que en la sociología dominaba por completo el idealismo. Así, al mostrar la influencia que el medio social ejercía en el hombre, los materialistas franceses concebían erróneamente al medio como producto de la razón humana. Su última palabra sobre las opiniones que tenían de la sociedad era: "Las ideas rigen al mundo".

Hegel, pese a que expresó valiosas ideas sobre la necesidad histórica y procuró examinar la historia de la humanidad desde el punto de vista dialéctico, llegó en fin de cuentas a la conclusión errónea de que la sociedad estaba regida por la voluntad divina. "Dios gobierna al mundo: el contenido de su gobierno y la realización de sus pla -

nes es la Historia Universal.

De esta concepción idealista de la Historia, dimanaba otro defecto más de la sociología premarxista. Partiendo de que las ideas rigen al mundo y considerando que los portadores de las ideas eran - personalidades ilustres, reyes, grandes capitanes, sabios.- éstos sociólogos llegaron a la errónea conclusión de que la Historia la hacen sólo estas personalidades. No veían el papel decisivo de las masas populares, los trabajadores, desempeñaban en el desarrollo histórico.

Marx y Engels desterraron el idealismo de la ciencia social. Resolvieron el problema fundamental de la filosofía aplicado a la sociedad y formularon la tesis principal del materialismo histórico: "La existencia social determina la conciencia social."

En la esfera de la "existencia social" se incluye la vida material de la sociedad y, ante todo, la actividad productiva de los hombres las relaciones económicas que se establecen entre ellos en el proceso de producción. "La conciencia social" es la vida espiritual de los hombres; las ideas, teorías y opiniones por las que se rigen en su actividad práctica.

Al afirmar que la existencia social es lo primario, y la conciencia social lo secundario, Marx y Engels arrancaban de que, antes de --

ocuparse de la ciencia, el arte, la filosofía, etc., los hombres deben comer, beber, tener vivienda y ropa que vestir. Y para ello hace falta trabajar, producir bienes materiales. De donde se infiere que "la producción de los medios de vida inmediatos, materiales, y por consiguiente, la correspondiente fase económica del desarrollo de su -- pueblo o de una época, es la base, a partir de la cual se han desarrollado las introducciones políticas, las concepciones jurídicas, las ideas artísticas e incluso las ideas religiosas de los hombres y con arreglo a la cual deben, por tanto explicarse, y no al revés, como -- hasta entonces se había venido haciendo.

FORMACION ECONOMICO - SOCIAL.

La formación económico-social es un conjunto de fenómenos y procesos sociales (económicos, ideológicos, etiológicos y otros) -- basados en un tipo históricamente determinado de relaciones económicas de producción, de los hombres. El desarrollo de la sociedad es una sucesión, sujeta a leyes, de una formación económico-social por otra más perfecta. El movimiento progresivo de la historia de la humanidad ha ido de la rudimentaria formación de la comunidad primitiva a la formación esclavista, pasando luego a lo feudal, y posteriormente a la capitalista y comunista.

Todos los valores materiales necesarios para los seres humanos son producto del trabajo del pueblo. El trabajo de millones de hombres sencillos constituye la base indispensable de la vida y de desarrollo de la sociedad.

La Historia de la sociedad es una cadena infinita de desarrollo de transitos revolucionarios, de varios regímenes simples e inferiores a otros más complejos y superiores.

LAS CLASES.

Anteriormente vimos, que el pueblo, las masas trabajadoras, son la fuerza principal y decisiva del desarrollo de la sociedad. Más la sociedad no es homogénica. Consta de clases, grupos y capas sociales determinadas.

LAS CLASES Y SU ORIGEN.

Aún antes de que aparecieran las doctrinas marxistas, se advertía ya la división de los hombres en clases y la lucha de las clases en la sociedad. Pero, como eran idealistas en la interpretación de la vida social, no pudieron hallar la base objetiva de la división de la sociedad en clases. No vieron que la base de esta división se debe buscar en la esfera de la producción material, esfera principal de las relaciones humanas.

Lenin, define las clases en su trabajo, "Una gran iniciativa": "Las clases son grandes grupos de hombres que se diferencian en tre sí por el lugar que ocuparon en un sistema de producción so - cial históricamente determinado, por las relaciones en que se en - cuentran con respecto a los bienes de producción (relaciones que las leyes refrendan y formulan en gran parte), por el papel que -- desempeñan en la organización social del trabajo, y, consiguienteme nte, por el modo y la proporción en que perciben la parte de ri - queza social de que disponen. Las clases son grupos humanos, uno de los cuales puede apropiarse el trabajo de otro por ocupar pues tos diferentes en un régimen determinado de economía social."

En la sociedad primitiva, las clases no existían. La producción estaba entonces a un nivel tan bajo que proporcionaba únicamente la cantidad mínima de bienes materiales que apenas bastaban a los hombres primitivos para no morir de hambre. Por eso estaba ex - cluída toda posibilidad de acumular valores materiales y de que apareciesen la propiedad privada, las clases y la explotación.

Sin embargo, posteriormente, debido al desarrollo de las fuerz as productivas y a la elevación del rendimiento del trabajo, los hombres empezaron a producir más de lo que consumían. Surgió

la posibilidad de acumular riquezas materiales y apropiarse de los medios de producción. Apareció la propiedad privada a lo cual contribuyó la creciente división del trabajo y el aumento del comercio.

En la medida en que se fué desarrollando la propiedad privada y desplazándose la de la comunidad, fué creciendo la desigualdad económica de los hombres. Unos principalmente los pertenecientes a la nobleza gentilicia, se enriquecieron, apoderándose de los medios de producción de la comunidad. Otros desprovistos de esos medios, se vieron obligados a trabajar para sus dueños. Así transcurrió el proceso de descomposición de la comunidad primitiva, su disociación en clases. Este proceso culminó en el surgimiento de clases opuestas y la explotación.

Así pues, las clases surgieron en el período de la descomposición del régimen de la comunidad primitiva y formación del régimen esclavista. La situación contrapuesta de las clases en la sociedad originaba una cruenta lucha entre ellas. La lucha de las clases ha sido durante muchos siglos el rasgo más importante del desarrollo de la humanidad.

LA LUCHA DE CLASES.

Sin la lucha de clases no habría progreso social, bien entendido que el movimiento progresivo de la sociedad se realiza, por lo general, con tanta más celeridad cuanto mayor es el empeño y mejor

organizada está la lucha de los oprimidos contra los opresores. Es de particular importancia el papel que desempeña en el progreso de la sociedad la revolución social, forma superior de la lucha de clases que tiene por resultado la demolición del viejo régimen, y la instauración de otro régimen social más progresivo.

CAPITULO I

FORMA COMO ESTABA CONSTITUIDA LA SOCIEDAD EN NUESTRO PAIS ANTES DE LA COLONIA, Y LA REVOLUCION SOCIAL QUE CULMINA CON LA CONSTITUCION DE 1917.

Dado el tema de este trabajo, lo mismo que el planteamiento de los problemas cuyo estudio y análisis nos avocaremos, consideramos que es de sumo interés y de suma importancia hacer una retrospectiva hacia los albores de la lucha y tenacidad de los hombres, que con esfuerzo y sacrificio fueron poco a poco eliminando sistemas y monopolios que únicamente favorecían a un reducido grupo, mientras que las mayorías que estaban desamparadas eran víctimas de su pobreza, al carecer de los mínimos derechos que les correspondían simplemente por su calidad de humanos.

Necesario es recurrir a la Historia de México, para conocer las causas y orígenes de ese gran movimiento social, que transformó la organización del país en todos o en casi todos sus variados aspectos.

Desde antes de la colonia, existían en México grandes propiedades territoriales: Las de los templos, las del rey, las de los nobles, y las de los guerreros.

LA ESTRUCTURA SOCIAL DURANTE LA COLONIA.

Al terminar la conquista recibieron los conquistadores grandes extensiones territoriales, y continuaron en esa forma el acaparamiento de la riqueza del país en pocas manos.

De tal manera, al finalizar la época colonial existían en la Nueva España las enormes propiedades del clero; las haciendas productivas se extendían considerablemente, como propiedades de españoles y criollos.

Todas las propiedades de los pueblos estaban sujetas a normas jurídicas especiales, y no pertenecían a los individuos, sino a las comunidades; no podían ser enajenadas en forma alguna .

El historiador Riva Palacio escribió a fines del siglo pasado, en "México a Través de los Siglos", lo siguiente: "Esas bases de división territorial en la agricultura y esa espantosa desproporción en la propiedad y posesión de las tierras, constituyó la parte débil del crecimiento al formarse aquella sociedad y ha venido causando grandes y trascendentales trastornos económicos y políticos; primero en la marcha de la colonia y después en la de la República. El desequilibrio en la propiedad, la desusada grandeza de muchas posesiones rústicas al lado de multitud de pueblos entre cuyos vecinos se encuentra apenas un sólo propietario, ha mantenido durante más de tres siglos la sorda agitación que ha hecho tantas manifestaciones con el carácter de movimientos políticos, pero acusando siempre un malestar social, y fué causa sin duda, en el segundo siglo de la dominación española, de algunos tumultos porque la magnitud y el estancamiento de la propiedad

alientan y facilitan el monopolio, produciendo la escasez artificial de los efectos de primera necesidad para conseguir por ese medio el alza de precios y la segura y fácil ganancia" (1)

Y así, los indios se hallaban enajenados por vida, porque el amo les regulaba el salario, les daba el alimento y el vestido que quería y al precio que deseaba, so pena de encarcelarlos, atormentarlos é infamarlos si no se sometían a su voluntad.

Todo este estado de injusticias, de desequilibrio, vejaciones y humillaciones, dieron lugar a la guerra de Independencia, que duró once años de 1810 a 1821 .

La Constitución que surge del Congreso de 1857 es de tipo político en la que imperaba el individualismo, únicamente consagraba los Derechos del Hombre, no consideraba nada más importante que proteger al hombre en sí.

Las Constituciones de tipo político, imperantes en el siglo pasado, se encuentran divididas en dos partes:

(1) Jesús Silva Herzog, Breve Historia de la Revolución Mexicana Tomo I Pp. 7 y 9 .

La organica; En la que se encuentran las normas jurídicas relativas a la organización y funcionamiento de los Poderes Públicos y

La Dogmática, que consagra los Derechos del Hombre o las garantías individuales; *

En esta forma se olvidaba de proteger al hombre masa, a los grupos económicos débiles y las leyes sociales.

Este tipo de constituciones políticas es propia de los sistemas de economía liberal por considerar que las relaciones entre particulares son el ámbito natural donde opera la voluntad privada, misma que el Estado debe respetar y sólo en casos excepcionales debe intervenir y siempre para vigilarla y salvaguardarla (2).- Por esto mismo, se consideró que cualquier otra norma de Derecho, por muy importante y justificable que sea, deberán quedar fuera del marco Constitucional, e incluirse dentro del conjunto de preceptos jurídicos semejantes que establecen las leyes secundarias.

El derecho del trabajo estuvo a punto de nacer en el Constituyente de 1857. al discutirse el Artículo 4o. del Proyecto, relativo a la libertad de industria y trabajo.

(2) Jorge Trueba Barrera.- Apuntes tomados en clase de Garantías y Amparo.

El insigne jurista Ignacio L. Vallarta, en un brillante discurso -- pronunciado en la sesión del 8 de agosto 1856, puso de manifiesto los males de aquél tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; expuso con amplio conocimiento los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que se encaminaba a abogar por satisfacer la necesidad del establecimiento de un derecho del trabajo. Dijo que no era su idea impugnar la bondad de tales preceptos, ni la importancia de que se adoptaran para evitar la esclavitud en que habían caído los trabajadores, y afirmó: "Porque sobre ser ajeno a una Constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada -- materia puede sin querer, herir de muerte a la propiedad, y la sociedad que atenta contra la propiedad, se suicida" y que "la proclamación del principio de la libertad del trabajo, llena nuestros deberes de legisladores constitucionales, pero opino que el desenvolvimiento de aquél principio, es materia de una ley secundaria". (3)

Tampoco se aprobaron los preceptos tutelares de la clase trabajadora, que contenía el Artículo 17 del proyecto de esa Carta Magna, sobre jornadas, salarios mínimos, obligación de cubrir el salario en moneda de curso legal, etc. y así al no incluirse en la Constitución de

(3) Historia del Congreso Constituyente de 1857, Francisco Zarco
Imprenta I. Escalante, S.A.- México 1916 Pp. 50 y 56

1857 derechos de tipo social, derechos protectores de las clases sociales económicamente débiles, permitió que se cometieran abusos y tropelías, inclusive hasta la creación de dictaduras, la pretendida igualdad de los intereses particulares, ante la Ley produjo que se explotara en forma sistemática el trabajo humano por quienes detentaban los medios de producción, puesto que la realidad era que no existía un acuerdo de voluntades en el Contrato de Trabajo, sino la sumisión forzada del trabajador a las condiciones impuestas por el patrón en las fuentes de trabajo, si éste quería enrolarse en ellas.

No existía legislación alguna que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos. Las huelgas estaban prohibidas y se castigaba con severidad a quienes en forma alguna pedían la elevación del salario, o la reducción de la jornada de trabajo. "El Código Penal del Distrito Federal castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendían el alza o la baja de los sueldos o impedían el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral". Sin embargo, a fines del siglo XIX y principios del XX, comenzaron a organizarse algunos grupos de trabajadores en uniones que solían reclamar mejor trato de parte de los patrones o capataces, más altos salarios y menor número de horas de labor. (4)

(4) Jesús Silva Herzog Ob.Cit. Pp. 42 y 43

En esta forma empezaron a producirse movimientos revolucionarios por agrupaciones de resistencia, estallando huelgas en diversas empresas. Entre ellas cabe mencionar la de la Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, que se extendía a varias ciudades de la República. La llamada The Cananea Consolidated Copper Company, empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre de Cananea.- y cabe mencionarlo, los mineros que ahí trabajaban fueron los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de --- ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y su familia.

El programa del Partido Liberal Mexicano y su Manifiesto a la Nación de fecha 10. de julio de 1906, entre las reformas constitucionales que propone incluye un capítulo, denominado Capital y Trabajo, destaca en forma bastante interesante (y que sin lugar a dudas es un antecedente para la Constitución de 1917, que se avecinaba), el establecimiento de horas máximas de jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de emplear niños menores de 14 años, obliga a patrones a mejorar condiciones de higiene y seguridad, pago de indemnización por accidentes de trabajo, obligación de pagar en efectivo el salario, prohibición de imponer multas a los trabajadores y establece como obligatorio el descanso dominical.

LAS GARANTIAS SOCIALES Y LA CONSTITUCION DE 1917.

El desorden que imperaba, a consecuencia de los movimientos de reacción contra los poderes constituidos, y de abusos por parte de quienes detentaban las riquezas, culminó con el movimiento que se extendió por todos los confines de la Nación : La Revolución Constitucionalista, que culmina con la Constitución de 1917.

DESARROLLO DE LA REVOLUCION SOCIAL.

Se inicia en el año de 1914, un fuerte movimiento en favor de una legislación obrera, son los carrancistas los que lo promueven, significando que es principalmente obra del gobierno pre-constitucionalista por lo que, puede afirmarse que el Derecho del Trabajo en México, en sus orígenes es obra del Estado.

En el Congreso que se inició su labor el 21 de noviembre de 1916, en la Ciudad de Querétaro, Don Venustiano Carranza presentó su proyecto de Constitución reformada en la que en los artículos relacionados al trabajo, únicamente consignaba dos adiciones a la Constitución de 1857, las de los Artículos 5o. y 72 que establecían:

Artículo 72.- El Congreso tiene facultad.....Fracción X .- para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo."

Artículo 5o. (párrafo final) el Contrato de Trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menos cabo de cualquiera de los derechos políticos civiles."

No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución, aunque su intención sí era la de promulgar una Ley sobre el trabajo que remediara el mal-estar social.

El Ingeniero Palavicini relata los primeros pasos dados por Carranza en favor de una Ley del Trabajo.

"Encontrándose en Orizaba el grupo encabezado por Carranza, se creó el Departamento de Legislación Social y entre los decretos expedidos en aquella época, se encontraba el de 12 de diciembre de 1914, cuyo artículo segundo decía : "El primer Jefe de la Nación y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas económicas sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables, para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí.....legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general, de las clases proletarias."

Y en otro párrafo del mismo artículo se lee : "estábamos en plena actividad para dotar al país de una completa legislación social. Se formuló un proyecto de la ley del trabajo que por su trascendencia quiso el señor Carranza que se discutiera en consejo de gabinete..... Pero ahí manifestó el señor Licenciado Rafael Zúbarán Capmany, Secretario de Gobierno, que tenía a su vez, un proyecto que presentar. Apenas se dió una lectura general a ambos proyectos, se aplazó el debate, porque llegaron telegramas urgentes.....!"(5)

Prevalecía aún la idea de las constituciones de tipo político, en las que sólo se consignaban la organización del Estado y las garantías individuales.

La idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por el diputado Francisco J. Mújica y la diputación de Yucatán, y fué llevada a conclusión por los resultados obtenidos en dicho Estado por la Ley Alvarado.

Fuó una situación bastante debatida, puesto que el Congreso Constituyente de 1916-1917, adolecía de limitaciones, como la de no ser una asamblea genuinamente representativa de la voluntad nacional por

(5) ¿Cuál fué el origen de la Constitución de 1917? Revista "TODO" 4 de enero de 1936.

haber prohibido la entrada a quienes hubieran servido a gobiernos o facciones hostiles a la causa constitucionalista, entre los que se encontraban los villistas, zapatistas, etc. (6)

Las dos adiciones a la Constitución de 1857, son discutidas en las sesiones del Congreso Constituyente de 1917. En principio hubo objeciones en razón de las reformas al Artículo 5o y 73, diciendo que era necesario incluir la modificación del Artículo 5o. en el Artículo 73, pero pronto se dió cuenta el Congreso de que lo interesante no era decidir en qué Artículo debía colocarse el párrafo a discusión sino si debían consignarse en la Constitución y en qué magnitud, las bases de la legislación del trabajo.

Poco a poco, se presentaron mociones relativas a la jornada de 8 horas, al trabajo nocturno de mujeres y niños, al descanso semanal así como a la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

INFLUENCIA SOCIAL EN LOS DISCURSOS PRONUNCIADOS EN EL CONGRESO DE 1917.

Con el diputado Jara empezaron las críticas al concepto formal de Constitución, en la que sólo se consignaban los derechos naturales del hombre y la estructura del Estado individualista.

(6) Historia del Congreso Constituyente Ob. Cit. Pp. 50 y 56.

Hace también la crítica a la ausencia de una reglamentación y se plantea la necesidad de que sea incluido en la Constitución todo lo referente a los derechos de los trabajadores. El Diputado Jara expuso: "Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente hasta encontrarán ridícula esta proposición: ¿Cómo ha de consignarse en una Constitución la jornada máxima de ocho horas al día?, eso, según ellos, es imposible, pero precisamente esa tendencia, esa teoría, ¿Qué es lo que ha hecho? -- Que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces -- para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo.....De ahí ha venido que los hermosos capítulos que -- contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas." (7)

El primer concepto preciso de lo que posteriormente fué el artículo 123 lo dió el Diputado Victoria, uno de los obreros que integraron el Constituyente :

"Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletarios; allá a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma como lo presenta la comisión, así

(7) Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo I
Pág. 119.

como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece.....En consecuencia, soy de parecer que el Artículo quinto debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo.....Por consiguiente el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: Jornada Máxima, salario mínimo, descanso semanal, - - higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."(8).

Lo expuesto por el Diputado Victoria, predominó en el Constituyente de 1917, o sea la fijación de las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados en materia de trabajo, bases que de no constar en la Constitución, se corría el peligro de que los buenos propósitos de la revolución pasaran como las estrellas, sobre la cabeza del proletariado.

Ideas semejantes a las de Victoria fueron expresadas por el Diputado Manjarrez, pero con una connotación más amplia, ya que pide que se anexe un título completo dentro de la Constitución, Dijo:

" ¿ Quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar inte-- grado por revolucionarios?.....¿ Quién nos garantizará que ese Congreso ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas..... No, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o nó den-- tro de los moldes que previenen los jurisconsultos, lo que importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son quienes merecen que nosotros busquemos su bienestar y nó nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mal en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, demósles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores, pero, repito, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo quinto, ya que es imposible; tenemos que hacer más explícito el texto de la Constitución y si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se

comprenda todo un título de la Constitución, yo estaré con ustedes..."
(9)

Lo que pretendían era una Constitución de tipo político social, la cuál en su parte dogmática se ocupa además de los derechos individuales, de los derechos sociales.

Poco a poco, el constituyente del 17, abordó el problema obrero en toda su integridad y pugró por incluir en la Constitución un título sobre trabajo. Con ello, los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo, como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la Constitución alemana de Weimar. Pues la voz de la realidad, representada entre otras, -- por la diputación de Yucatán, se dejó sentir é hizo posible la inclusión en la Carta Magna de las garantías sociales.

El día 28 de diciembre, después de que hablaron varios diputados y de que la legislación del trabajo había ya triunfado, se puso a discusión el artículo quinto; tomó la palabra el licenciado José Natividad Macías para presentar, en nombre de Carranza, un proyecto de bases.

(9) Mario de la Cueva.- Derecho del Trabajo Mexicano
Tomo I Pp. 119 y 120

sobre trabajo, que con ligeras modificaciones, se transformó en el --. Artículo 123, y así se logró hacer del derecho un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil, e incorporar esas garantías en la Constitución, para protegerlas contra cualquiera política del legislador ordinario. Ideas propias del derecho mexicano, pues en él, por primera vez, se consignaron.

DIVERSAS LEGISLACIONES SOBRE TRABAJO

No obstante que la fracción X del Artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, los Constituyentes cambiaron de opinión, por dos razones: la creencia de que se contrariaba el sistema federal y de que las entidades federativas tenían necesidades diversas, lo cual exigía diferentes reglamentaciones y, por esto, el Constituyente otorgó facultades legislativas tanto al Congreso, como a las legislaturas de los Estados, según el párrafo introductorio del Artículo 123 que la reglamentación de las leyes constitucionales debía hacerse tomando en cuenta la necesidad de cada región.

La legislación de los Estados se inició con la ley de 14 de enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, misma que fué posteriormente completada por la de

riesgos profesionales de 18 de junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo.

Por orden de importancia le siguen las Leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918, de Carrillo Puerto, y de 16 de septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de esas dos fechas se promulgaron las leyes de casi todos los Estados.

PROYECTOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA UNA LEY DEL TRABAJO, PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.

Existen algunos proyectos importantes de la Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales que, aún cuando no fueron publicados implantaron algunas Instituciones que, además de novedosas creaban conciencia de todo lo que debía contener una Ley como la que se proyectaba.

El Congreso de la Unión, como ya lo dijimos, no llegó a expedirlas y aún cuando fueron sometidas a estudio, analizadas, discutidas y aprobadas por la Cámara de Diputados, al pasar para su discusión a la Cámara de Senadores fueron olvidadas, sin volver a discutirse y quedaron en lo que eran, simples proyectos.

En este proyecto de Ley, que fué aprobado por la Cámara de Diputados y no se expidió por no haber sido votada por la Cámara de

Senadores, se marca, como algo novedoso, lo que para nosotros es el tema principal de estudio. "La substitución de patrón".

Es hasta aquí, cuando por primera vez, topamos con la institución de la cual nos ocupamos y que estaba consignada en el proyecto de referencia en el artículo 25, en virtud del cual la substitución no podía afectar los Contratos existentes.

Dicho proyecto de Ley de trabajo se discutió el 29 de septiembre de 1925, en cuyo debate el Diputado Alfonso F. Ramírez, expresó la esencia del fin de la ley "quiero que dentro de un amplio espíritu de protección al trabajador se lleve a cabo la revisión por esa H. Cámara de este proyecto de ley"

El Artículo 25 de dicho proyecto reza "La substitución del patrón por virtud del traspaso de la Negociación, no afecta el Contrato de Trabajo existente" (10)

Este Artículo no fué sometido a debate, ya que no se presentaron ponencias al mismo, sin embargo, es un antecedente claro del espíritu del legislador para proteger a los trabajadores contra argucias

(10) Diario de los Debates, Cámara de Diputados Período Ordinario
XXXI LEGISLATURA, 29 de Septiembre de 1925

de patrones deshonestos, que se valían de ventas ficticias o traspasos falsos para eludir obligaciones y burlar los derechos de la clase trabajadora.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional de los Artículos 73 Fracción X y del párrafo introductorio del Artículo 123, como respuesta a la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República y correspondió desde esa fecha al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, se dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades Federales y Locales, y se dió a las autoridades locales la competencia general de la aplicación de la ley, con la salvedad de las materias que se señalaron en la Fracción X del Artículo 73 Constitucional.

El Derecho del Trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios é instituciones tienden a un mismo fin, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Tratando de encontrar los orígenes del problema que se estudia, nos hemos remontado hasta la Constitución de 1917, sin poder encontrar algo que justifique la creación del actual Artículo 35 de la

Ley del Trabajo, inclusive, al llegar al Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos año I, período extraordinario, XXXIV Legislatura, Tomo II, Número 2 de 1931 de la Cámara de Diputados, efectuada el día 22 de mayo de 1931, Título 2 del Contrato de Trabajo, Capítulo I, del Contrato individual del Trabajo, en el que aparece como Artículo 34 y que a la letra dice " La sustitución del patrón no afectará los Contratos de Trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los Contratos 6 de la Ley nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de 6 meses, concluido el cual subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón."

Como antecedente de este capítulo, tampoco se encontró algún justificante que diera motivo para la creación del mismo; pero la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, propuesta por el Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz, correspondiente al proceso legislativo de la Ley Federal del Trabajo del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos 1968/69, en el capítulo llamado "Estabilidad de los trabajadores en sus empleos", se menciona lo siguiente: "El Derecho Mexicano ha alcanzado la estabilidad de los trabajadores en su Empresa, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

derivadas de las Reformas al Artículo 123 del año de 1962, se conservaron en el proyecto de un manual general; Únicamente en el problema de la substitución de patrón se agregó un párrafo a fin de establecer que la substitución surtirá efectos para los trabajadores a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución de patrón, al Sindicato o a los trabajadores de la Empresa y así encontramos que en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 47 Legislatura del año III, México, D. F., jueves 30 de octubre de 1969, Tomo III Número 17, Página 25, Capítulo 2o. el Artículo 41 "La substitución del patrón", en el proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Capítulo 2o. Página 32 de la iniciativa aparece el siguiente texto: "La substitución del 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, existentes antes de la fecha de la substitución hasta por el término de 6 meses; concluído éste, subsistirá Únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de 6 meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará

a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al Sindicato o a los trabajadores".

Este último párrafo fué agregado a este capítulo y se motivó por la experiencia que se habfa obtenido conforme al texto en vigor, ya que la substitución pasaba desconocida para unos y otros, imposibilitándolos, por el transcurso del plazo, para exigir la responsabilidad solidaria del patrón substituído y del substituto.

El no encontrar antecedentes de lo que el legislador pretendía -- con el actual Artículo 35, hace preciso llevar a cabo un estudio que nos dé la pauta para resolver los múltiples problemas que se presentan, ya no tanto respecto a la posición de los trabajadores en cuanto a la estabilidad de su trabajo dentro de la Empresa, sino también con relación a los patronos tanto substituto como substituído, y en muchos casos es tal la transcendencia que puede motivarse el cierre de Industrias, provocando la desaparición de fuentes de trabajo que a la postre viene a crear un problema de índole social.

CAPITULO II

LA JURISPRUDENCIA QUE SOBRE LA SUBSTITUCION PATRONAL HA
ASENTADO LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

En este capítulo nos proponemos analizar algunas de las tesis jurisprudenciales más importantes sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Pleno y en Salas respecto a nuestro problema, o sea la substitución patronal. Antes de entrar al análisis de las mismas, daremos breves noticias sobre el origen, formación y validéz de la jurisprudencia, dentro de nuestro derecho positivo Mexicano.

LA JURISPRUDENCIA

Esta no es fuente formal del derecho; al contrario, los tribunales tienen por función primordial ser los guardianes de la Ley y asegurar la plenitud de su obligación (Bonnecase Introduction a l'Etude du Droit 2a. Ed. Núm. 97).

La ley orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal establece en sus artículos 193 y 193 Bis, en qué condiciones es obligatoria la jurisprudencia que establezcan, sea la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, o las Salas de la misma Corte, sobre interpretación de la Constitución, de las Leyes Federales, de los Tratados celebrados con las potencias extranjeras (*), y de las leyes secundarias.

(*) Manuel Borja Soriano: Teoría General de las Obligaciones Tomo I Pág. 73.

LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE DE DERECHO

La jurisprudencia es fuente formal del derecho, pero solo ante las lagunas de la Ley. En cuanto, no es fuente formal del derecho cuando simplemente interpreta y aplica la Ley a través del silo-- gfsmo jurídico, si el texto de la misma es absolutamente claro, -- puesto que en este caso, la labor de los tribunales no aporta ningún elemento nuevo al ordenamiento jurídico.

Cuando la jurisprudencia se establece sobre un texto legal obscuro o dudoso, sí existe una creación jurídica, pues al precisar el sentido y alcance de la ley que, por ser obscura, puede admitir di_u versas interpretaciones, necesariamente introduce nuevos elemen_u tos que van a vitalizar y enriquecer el ordenamiento jurídico.

IMPORTANCIA DE LA JURISPRUDENCIA

Antes de que se lleve a cabo el efecto jurisprudencial, la Ley puede ser fuente muy incompleta del ordenamiento jurídico, y ante las lagunas de que adolece, la jurisprudencia se convierte en fuente constante de derecho, en virtud de que los tribunales no tienen solo una actividad de mera aplicación sino de integración del órden jurídico

como ya se dijo, antes de la labor jurisprudencial es incompleto ..

Frente a la estructura estática que presenta el orden jurídico si se toma sólo en cuenta la legislación como fuente de derecho, - tenemos un aspecto nuevo y de contínuo cambio a través de la vida que le imprime la jurisprudencia.

CONTRADICCION DE LA JURISPRUDENCIA Y NUESTRA CONSTITUCION .

En los Estados cuyo sistema constitucional formula como principio básico el de la división de poderes, como lo hace nuestra Constitución, algunos piensan que la jurisprudencia no puede ser fuente de derecho, en virtud de que el poder judicial se convertiría en poder legislativo, al otorgar a las tesis jurisprudenciales el valor y alcance de verdaderas normas jurídicas de carácter general y abstracto, como ocurre con las leyes.

Conforme al Artículo 49 de nuestra Constitución vigente: "El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial. No podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación ni depositarse el legislativo en un solo individuo....."

De acuerdo con los artículos 71 y 72 constitucionales, se reserva la función legislativa, exclusivamente al Poder Legislativo. De estos textos se infería antes de la última reforma del año de 1950 que se hizo al Artículo 107 Constitucional, que en México resultaba contrario a nuestros sistemas jurídicos, otorgar valor de ley a las tesis jurisprudenciales.

Actualmente, la Constitución misma establece en la Fracción XIII de su Artículo 107, una excepción expresa al principio de la división de poderes que consagra en su artículo 49, permitiendo el que se dé valor obligatorio a la jurisprudencia.

La Constitución General de la República, en la Fracción XIII, del Artículo 107, remite a los artículos 192 a 197 de la Ley de Amparo vigente, para determinar la fuerza obligatoria de la jurisprudencia así como sus requisitos para constituirse y modificarla

OBLIGATORIEDAD DE LA JURISPRUDENCIA

Después de haber desaparecido los obstáculos de orden constitucional, por la reforma hecha al Artículo 107 de la Ley fundamental, en la actualidad tanto para las juntas de conciliación y arbitraje, como para los tribunales comunes y los federales, las tesis jurisprudenciales

ciales referidas a la Constitución y a las leyes federales (no a las locales), así como los Tratados celebrados con las potencias extranjeras, son obligatorias y tienen consiguientemente el mismo alcance y valor que la ley para los casos futuros. Tanto la Suprema Corte en Pleno como funcionando en Salas, debe respetar su jurisprudencia, -- pero, tiene la facultad de modificarla en los términos previstos en el Artículo 194 de la Ley de Amparo. Los demás órganos jurisdiccionales, tanto locales como federales, así como los Tribunales del Trabajo tienen que acatar la jurisprudencia vigente, sin que en ningún caso puedan, por consiguiente, modificarla. (11)

COMO SE INTEGRA LA JURISPRUDENCIA

Por regla general, la jurisprudencia en los casos ordinarios a -- que se refieren los artículos 193 y 194 de la Ley de Amparo, cuando la Corte funcione en Pleno o en Salas, se integra por cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, que sustenten la misma tesis, pero tratándose de los conflictos que surgen en tesis contradictorias entre las salas de la Suprema Corte o de los Tribunales Colegiados, la jurisprudencia se constituirá por una sola ejecutoria que pronuncie el Pleno o la Sala correspondiente de la Corte, al resolver el conflicto según previenen los Artículos 195 y 195 Bis de la Ley de Amparo.

(11) Rafael Rojina Villegas.- Compendio de Derecho Civil
Editorial Libros de México, 1967, Págs. 59 a 63.

Sólo el pleno o la Sala respectiva podrán modificar dicha tesis jurisprudencial, la que obligará entre tanto a las salas de la Suprema Corte, cuando el pleno de ésta haya pronunciado la resolución respectiva y a los tribunales Colegiados, así como a los demás tribunales en general cuando el conflicto lo resuelva la Sala correspondiente de la Corte, al decidir qué tesis debe prevalecer de las contradictorias que sustenten dos o más Tribunales Colegiados.

A continuación, después de lo expuesto sobre la jurisprudencia en sí, nos proponemos presentar algunas de las ejecutorias establecidas por la Suprema Corte de Justicia, lo mismo que un análisis de las mismas, en las que se establecen precedentes sobre la substitución patronal, dentro de nuestro derecho mexicano.

I.- EJECUTORIA DE LA CORTE DE 12 DE FEBRERO DE 1936. TOCA 5950/35 2a., JACINTO NARVAEZ MORENO, ESTABLECE:

"Para que exista substitución de patrono, es requisito indispensable que una negociación considerada como unidad económica - jurídica, se trasmita de una persona a otra, en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo que, a su vez, constituyan una unidad de la misma naturaleza económico-jurídica pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de una persona; o lo que es lo mismo, se requie-

re que esa unidad económica, como tal, pase a una nueva persona pues to que la substitución de patrono no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar a otro y la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente el primero en que las relaciones de trabajo permanecen intactas, como si no se hubiese efectuado la transmisión, en atención a que en esta 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 Artfculo 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 garantir 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 Artfculo 35, pero el problema surge cuando una negociación vende parte de su maquinaria útiles o enseres, o traspasa a otra persona alguna de sus sucursales o dependencia que, conjuntamente, constitufan la primitiva unidad económica . Por lo que a la primera cuestión se refiere, ésto 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 artfculo 35 abarcara también éstos casos, se llegarfa a la conclusión de que los adquirentes de

útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continúa 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 sí produce el efecto de hacer del adquirente de la misma, patrono sustituto y responsable, en los términos del Artículo 35, con relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentran ligados, precisamente a la sucursal o dependencias que se hubiere vendido, puesto que, por una parte el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrono, y, por otra, es éste quien en el futuro va a cubrirle su salario y a cumplir obligaciones que los patronos 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 o cuando es empleado general de la

negociación y sus funciones continúan intactas con relación a las dependencias no vendidas y, por consecuencia, su condición de trabajador permanece intocada, es decir, continúa dependiendo del mismo patrono y del él recibe su salario y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo, es evidente que no se opera substitución alguna, en primer lugar, porque no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes, en segundo porque el patrono anterior continúa subsistiendo como tal y en esa virtud, no podría hablarse de substitución, sino a lo sumo, de acumulación de patronos, y, en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado, a saber, que no habría substitución sino acumulación de patronos, está indicando claramente que no es el caso de aplicar el Artículo 35, disposición que en manera alguna prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación, ni impone tampoco a los adquirentes de ella la obligación de cubrir las responsabilidades en que pudiera ocurrir el dueño de la negociación total, máxime que, por continuar intocado el contrato de trabajo, según ya se dijo, no se podría imponer esa responsabilidad al adquirente de una sucursal, puesto que se ignoran de manera absoluta, las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación incurra, las que podrían ser extraordinariamente graves, y si el Artículo 35 determina la responsa-

bilidad del patrono sustituto limita dicha responsabilidad a los actos anteriores a la sustitución y a los posteriores ejecutados por él, pues de lo contrario, se le haría responsable, no sólo 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 patrono sustituto, si bien al efectuarse la transmisión puede investigar la responsabilidad que en ese momento exista y calcular en esas condiciones la conveniencia o inconveniencia de efectuar la operación, está totalmente impedido para prever actos futuros de su vendedor que podrían, si se admitiera la sustitución, redundar en su perjuicio."

Con esta ejecutoria la Corte ha aclarado bastantes dudas, puesto que a través de la misma ha ido desmenuzando el problema, y así establece que para que exista la sustitución patronal que encuadra el Artículo 35 (ahora 41) de la Ley Federal del Trabajo; no basta que el empresario venda los productos de la negociación o parte de la maquinaria, útiles y enseres, sino que es preciso que se trasmita la Empresa misma, como unidad económica-jurídica o una parte de la propia Empresa que, a su vez constituya una unidad económica-jurídica, siendo en el primer caso la sustitución patronal total, y en el segundo, sólo se opera con relación a los trabajadores que prestan

sus servicios en la sucursal o dependencia cedida.

.II.- EN LA EJECUTORIA DE 28 DE OCTUBRE DE 1936, AMPARO DIRECTO 5635/36/1a. FRANCISCO MORALES, LA CORTE PRECISO.

"De acuerdo con los términos del Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cambio de patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, creándose una solidaridad entre el patrono substituído y el substituto por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución. Sin desconocer que esa solidaridad establecida por la Ley trae como consecuencia natural que el trabajador tenga acción para demandar al patrono substituído, lo mismo que al substituto, por las obligaciones derivadas del Contrato o de la Ley y que nacieran antes de la substitución, no puede aceptarse el criterio sustentado por el Presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el sentido de que habiéndose entablado la acción y seguido el juicio en contra del patrón substituído y habiéndose resultado éste condenado en el laudo, pueda ejecutarse el laudo en contra del patrón substituto, porque tal cosa pugna con lo previsto por el Artículo 14 de la Constitución Federal, que consagra la garantía de que nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, y de sus propiedades, posesiones

o derechos sin que medie juicio seguido entre los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, por lo que, sin desconocer la situación legal creada al trabajador por el laudo en que reconocen sus derechos, es evidente que estando establecida en la Constitución Federal la garantía de juicio previo el reconocimiento de los derechos del trabajador, hecho en el laudo, no puede afectar las propiedades, los bienes y los derechos de quien ha sido completamente extraño al mismo".

En esta tesis la Corte está desconociendo la transmisión de -- obligaciones que opera en la substitución patronal, pues, como ya -- se dijo el nuevo patrón adquiere derechos y obligaciones, y en el caso concreto la Corte juzga que se viola la Garantía de audiencia consignada en el Artículo 14 Constitucional, debiéndose seguir en contra de cada uno de ellos las acciones que los trabajadores pretenden ejecutar en el patrimonio personal, sobre el que harán efectivos sus derechos.

III.- EJECUTORIA DE 5 DE NOVIEMBRE DE 1936, AMPARO DIRECTO 1478/36/2a., COMPAÑIA MEXICANA RADIOFUSORA FRONTERIZA, S. A. LA CORTE ESTABLECIO:

"No puede decirse que se viola el Artículo 14 Constitucional cuando en virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrono substituído

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

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

Esta tesis modifica el criterio sustentado en la tesis anterior y considera que no se viola lo dispuesto en el Artículo 14 Constitucional cuando se trata de ejecutar un laudo obtenido en contra de un patrón en bienes del que lo substituye como tal, ya que establece que, de acuerdo con el Artículo 35 (ahora 41) de la Ley Federal del Trabajo, por el nexo que existe entre ambos patronos y por la prevención a que se refiere el Artículo mencionado, considera que no actúa retroactivamente en su aplicación, puesto que el principio de la substitución del patrón no afecta los contratos de trabajo existentes.

Todo lo anterior, no significa que los juicios pendientes puedan con--
tinuar o que los laudos puedan ejecutarse en contra del patrón sustituto,
sin darle noticia de la existencia del juicio o del laudo. La Suprema --
Corte de Justicia, ha establecido que los trabajadores deben promover --
en forma incidental, la substitución de patrono.

IV.- EJECUTORIA DE 22 DE AGOSTO DE 1949. AMPARO EN REVISION
1521/948/1a. JOAQUIN FLORES OSORNIO.

"Reiteradamente se ha sostenido que la declaración de patrono sustituto
debe plantearse como cuestión incidental por tener relación con el asun--
to principal objeto del litigio, bien sea que ocurra con anterioridad o pos--
teriormente a la fecha del laudo, ya que su resolución versará sobre --
la calidad del pretendido sustituto y su consecuente intervención en --
el juicio, en la situación procesal en que se encuentre. La cuestión ju--
rídica surge, porque la Ley laboral explícitamente sólo dispone que la
substitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, --
por lo que el sustituto o nuevo patrono, no tendrá obligación de cumplir;
las obligaciones derivadas del Contrato, nacidas antes de la substitución,
pero como la norma legal está regida por un principio de protección --
del trabajador y conforme a la teoría general de las obligaciones,
el fenómeno queda comprendido en la substitución de deudor, según la
cuál, el deudor sustituto, queda obligado en los términos en que estaba
el deudor primitivo, de manera que ante el acreedor, solo hay un cam--

bio de persona, que no se traduce en modificación ni extinción de las obligaciones. La interpretación jurídica de la norma aludida lleva a la conclusión de que el patrón sustituto toma para sí la responsabilidad del patrón sustituido y, por consiguiente, asume la relativa a prestaciones de trabajo nacidas antes de la sustitución, y abarcando tanto las que se encuentren sub-judice ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, como las ya definidas por laudo condenatorio, pendiente de ejecución más aún si el crédito laboral es litigioso como el que motivó la presente demanda de amparo de revisión. Cuando el acreedor (obrero) tiene conocimiento de la sustitución de su deudor, debe promover ante la Junta que conoció del conflicto en forma incidental, la cuestión surgida después de pronunciado el laudo, para que se declare quién es el patrono sustituto, con anuencia de este, si pretende ejecutarse el fallo en sus bienes, pues bien puede hacerlo en los del patrono sustituido, dado que entre ambos existe una solidaridad legal, aunque temporal de seis meses, que deben correr a partir de la fecha de la notificación de la sustitución o cesión por el sustituido, o del conocimiento expreso del trabajador acreedor, porque lo contrario facilitaría la insolvencia o el fraude, solidaridad que permite al trabajador que obtuvo, exigir de cualquiera de los patronos, el pago de las prestaciones condenadas en el laudo".

Los conceptos que se desprenden de esta ejecutoria, se llevan a la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la siguiente forma: El trabajador debe promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en forma incidental, la sustitución de patrono: la cuál tiene como finalidad probar la existencia de la sustitución, ya que de no promoverse el incidente o de no justificarse la sustitución, el juicio sólo continuará en contra del antiguo patrón, y éste incidente tiene además el efecto de cumplir con la garantía de audiencia consagrada en el Artículo 41 Constitucional.

CAPITULO III

RELACIONES SOCIALES DE LOS ELEMENTOS QUE INTERVIENEN
EN LA SUBSTITUCION PATRONAL .

CAPITULO III

**RELACIONES SOCIALES DE LOS ELEMENTOS QUE INTERVIENEN
EN LA SUBSTITUCION PATRONAL .**

NOCION DE LA INSTITUCION.- Pensamos que es pertinente, - antes de hacer el estudio concreto del tema que nos ocupa, llevar a cabo un desglose de todos y cada uno de los elementos que intervienen, y en esta forma estar en condiciones de llegar a dar un punto de vista personal que, si bien no será del todo definitivo, al menos será una idea fundamentada que le dé fuerza a las soluciones que propondremos.

En la Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de agosto de -- 1931, se estableció en el Artículo 35, el fenómeno de la substitución patronal de la siguiente manera: "La substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses, y concluído este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

De lo anterior se desprende que dentro de nuestro sistema jurídi co, la substitución del patrón es una institución que establece dos -- principios de protección a la clase trabajadora, a saber:

- a).- Estabilidad de los contratos de trabajo, y
- b).- Protección a los derechos adquiridos

La estabilidad de los trabajadores en sus puestos queda claramente establecida al decir en el Artículo 35, "La substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes" o sea que los cambios de patrón en las empresas no traen como consecuencia la terminación de las relaciones laborales, sino que éstas con tinúan con el nuevo patrón, y que subsiste el cúmulo de derechos adquiridos por los trabajadores con el patrón original. La protec ción que imparte a los trabajadores esta institución típica del derecho laboral, produce la subrogación legal, y de pleno derecho por el patrón sustituto, de todas las obligaciones que el patrón - substituído adquirió en el ejercicio de las relaciones de trabajo.

(12)

Con el fin de evitar la posibilidad de que se hagan nugatorios los principios establecidos, el legislador dió una forma sui-generis a la subrogación mencionada en el párrafo anterior, misma que lla ma "substitución", mediante el cual el patrón original no obstante que el sustituto se ha subrogado en todos sus derechos y obliga-- ciones para con los trabajadores, se le obliga a ser "solidariamen te responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substi tu

(12) Alberto Trueba Urbina.- Diccionario de Derecho Obrero
Ed. Porrúa Pp. 458 y 459

La estabilidad de los trabajadores en sus puestos queda claramente establecida al decir en el Artículo 35, "La substitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes" o sea que los cambios de patrón en las empresas no traen como consecuencia la terminación de las relaciones laborales, sino que éstas continúan con el nuevo patrón, y que subsiste el cúmulo de derechos adquiridos por los trabajadores con el patrón original. La protección que imparte a los trabajadores esta institución típica del derecho laboral, produce la subrogación legal, y de pleno derecho por el patrón sustituto, de todas las obligaciones que el patrón - sustituido adquirió en el ejercicio de las relaciones de trabajo.

(12)

Con el fin de evitar la posibilidad de que se hagan nugatorios los principios establecidos, el legislador dió una forma sui-generis a la subrogación mencionada en el párrafo anterior, misma que llama "substitución", mediante el cual el patrón original no obstante que el sustituto se ha subrogado en todos sus derechos y obligaciones para con los trabajadores, se le obliga a ser "solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substi

(12) Alberto Trueba Urbina.- Diccionario de Derecho Obrero
Ed. Porrúa Pp. 458 y 459

tución hasta por el término de seis meses.....", lo que constituye un sistema de proteger el salario de los trabajadores y todas las prestaciones derivadas de los contratos o de la Ley, al declararlos - garantizados por ese término con la totalidad de los patrimonios de su patrón original y el de quien lo substituye con ese carácter; solidaridad pasiva que se les impone para impedir que pueda defraudarse a los trabajadores con un cambio de patrón. (13)

En la actual Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el día 10. de mayo de 1970, se transcribió íntegramente en el Artículo 41 la substitución de patrón; agregándose un párrafo que dice "El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la substitución al Sindicato o a los trabajadores."

Este agregado obedece a la intención de corregir lo que la experiencia ha venido demostrando, en el sentido de que la substitución pasaba inadvertida para Sindicato y obreros, para que no se perdieran derechos por el transcurso del plazo, y poder exigir la responsabilidad solidaria del patrón substituído y del substituto.

(13) Luis Muñoz "Comentarios a la Ley del Trabajo"
Ed. Porrúa 1948, Pp. 264 y 266

ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA SUBSTITUCION PATRONAL

Una vez que se han anotado las nociones básicas de la substitución patronal, vamos a analizar todos los elementos que intervienen en la misma.

TRABAJADOR.- Siendo el trabajador el motivo central u objeto principal de este fenómeno jurídico, es importante fijar en forma precisa su concepto dentro de la Ley.

La Constitución Federal, considera como trabajadores a "obre--ros, jornaleros, empleados, domésticas, artesanos....." (inciso "A" Artículo 123 Constitucional) y de acuerdo con el Artículo 3o. de la Ley Federal de 1931 se menciona de una manera general que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo", y el Con--trato de Trabajo a que se refiere este Artículo 3o. lo reglamenta el Artículo 17 de la misma Ley al decir "Contrato individual de Trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Lo que encontramos en las disposiciones legales transcritas, es la fijación conceptual de "trabajador" que en principio se hace en una forma casuística, aunque luego se hace la descripción del tipo de

servicio, que puede ser material, intelectual, o de ambos géneros mediante un contrato de trabajo, y que es por el que se obliga una persona a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante la retribución convenida.- Surge así el primer elemento de la definición de "trabajador" : debe ser una persona física (14). El derecho del trabajo protege al trabajador como un ser humano por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio, dada la naturaleza de este servicio, o sea que se presta por energía humana de trabajo, quedan fuera de la definición las personas morales o jurídicas.

El segundo elemento es el que se preste un servicio individual bajo la dirección y dependencia de otra persona. Esto ya no es de estricta aplicación dentro de los sistemas de las empresas modernas, en las que la dirección técnica y administrativa está en manos de empleados en quienes se confía, por su capacidad y preparación, para que tomen decisiones que favorezcan a la Empresa. (15)

Por lo que se refiere a la dependencia, ésta se refiere no sólo a

(14) Ernesto Krotoschin.- Institución del Derecho del Trabajo.

(15) Ma. Cristina Salverón de Tamayo.- Apuntes de Derecho del Trabajo 1957.

la de tipo económico, como generalmente se cree, sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el trabajador, quien está subordinado a aquél al ejecutar su trabajo. (16)

La nueva Ley Federal del Trabajo dá una connotación diferente a este concepto de trabajador, al decir en su artículo 8o. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado."

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

Este artículo mejora la definición que sobre trabajador dá el 3o. de la Ley laboral de 1931, en cuanto se excluye el término de contrato de trabajo, precisando que la prestación de servicios es la que otorga el carácter de trabajador, independientemente de que haya o no contrato. Con esta definición se pone coto a las controversias que surgían - negando, en ocasiones, la condición de trabajador a la persona o personas que, siéndolo, recibían sus emolumentos en forma indirecta, carecían de horarios fijos, disponían de iniciativa propia con el desem-

(16) Alberto y Jorge Trueba.- Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa 57a. Edición pp. 21 y 22

peño de sus labores, etc.

Este nuevo texto, pone en claro, que no siempre se es trabajador por virtud de un contrato de trabajo: basta para ello que una persona física preste a otra un trabajo personal subordinado.

Por otra parte es de aducirse que como en el orden jurídico hay dos clases de personas: las físicas y jurídicas o morales, siendo el derecho del trabajo protector de la dignidad humana de quienes viven de un salario, no puede tener el carácter de trabajador una persona jurídica. Esta nueva definición es correcta y evita, con el término genérico de persona que emplea la Ley en vigor, que se preste a confusión considerar a una persona moral como trabajador.

PATRON.- Los artículos 4o y 5o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dan una definición de lo que debe considerarse como patrón, sus representantes y los intermediarios en la siguiente forma:

Artículo 4o. "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores; los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y,

en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

En primer término, puede observarse que para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas y que se lleve a cabo un contrato de trabajo, ya que no es posible emplear los servicios de alguna persona con base en contratos de naturaleza civil, como es el mandato o la prestación de servicios profesionales.

Además de considerar como representantes del patrón a todas aquellas personas que en su nombre ejerzan funciones de dirección o de administración, obligando al patrón todos los actos que en ejercicio de la actividad que desarrollen lleven a cabo; desde la contratación del personal, hasta todas las relaciones de tipo obrero-patronal, que con los trabajadores tengan, quedando obligado el patrón - como si el mismo hubiera intervenido en su formación. Este concepto es también importante para determinar las obligaciones de los trabajadores, ya que el que no cumpla las órdenes emanadas de su superior inmediato, en la medida en que el superior pueda dictarlas dará motivo bastante para la rescisión del contrato de trabajo.

Por lo que respecta a los intermediarios el Artículo 5o. estable

ce. "Intermediario es toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. No serán consideradas como intermediarias, sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios."

En este Artículo podemos ver que el patrón no es el que contrata los servicios personales de los trabajadores, sino lo es el que emplea esos servicios subordinados laboralmente, aún cuando otro lo haga en su nombre, representación o beneficio, siempre y cuando no se trate de una empresa establecida que funcione con elementos propios. Con esta especificación se evita el que los patronos eludan responsabilidades, que traerían graves consecuencias para los intereses de los trabajadores.

En consideración a los artículos anteriores, y a los conceptos -- asentados, es importante hacer resaltar el avance que en protección al trabajador, se logró en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En primer término en el Artículo 100. , hace la mención del patrón en la siguiente forma: "Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

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

Esta disposición mejora el concepto anterior de patrón, ya que es -- importante y protectora, en cuanto a que el patrón tiene tal carácter aun que no exista contrato de trabajo .

También es importante por la mención que hace el 2o. párrafo, al -- considerar patrón de las personas que conforme a lo pactado o a la cos-- tumbre , utiliza en su servicio uno de sus trabajadores, evitándose así la existencia de patrones indefinidos o de insolvencia manifiesta.

En los artículos 12 y 13 establece claramente a quienes se les puede considerar como intermediarios y a quienes no.

Artículo 12o.- "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra ú otras para que presten servicios a un patrón".

Artículo 13o.- No serán considerados intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solida-

riamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

En estos dos artículos se advierte la intención del legislador de evitar violaciones a los derechos de los obreros, cuando los empresarios recurran a intermediarios con apariencia legal de auténticos patrones, creándose la responsabilidad solidaria que asigna el artículo 13o., tanto al beneficiario de las obras o servicios, como al que con apariencia de empresa o declarado intermediario interviene en la producción o ejecución de ellos.

Y el artículo 14o., ratifica aún más éstos conceptos de protección al trabajador expuesto a la insolvencia del intermediario, al decir....." las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados....."

SINDICATO.- Sin lugar a dudas, el estudio (así sea en forma somera) de lo que debe entenderse por Sindicato y de la relevancia que tiene en la institución que estamos estudiando, es muy importante, puesto que su intervención como protector de los intereses de los trabajadores es definitiva.

El artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece: "Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses".

En la Ley Laboral de 1970, el Artículo 356 reduce su definición y establece....." Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Los Sindicatos de Trabajadores o Patrones, son personas jurídicas que intervienen en las relaciones que regula la institución "substitución patronal", dada la participación que tienen en la celebración de esas convenciones colectivas (17) de condiciones de trabajo, las que por establecer prerrogativas para los trabajadores y para los Sindicatos que los celebran, no pueden ser suprimidas una vez que han entrado en vigor.

La participación de los Sindicatos en la relación jurídica con las empresas ó patrones, es reglamentada por el Artículo 386 de la Ley Laboral (Artículo 42 de la Ley de 1931) al establecer:

(17) Alberto y Jorge Trueba .- Ob. Cit. Pág. 33

"Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas Empresas o establecimientos" y por lo mismo y de acuerdo con el Artículo 52 de la Ley Laboral de 1931, los Sindicatos contratantes de un Contrato Colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del Contrato, para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios.....

Además de que la Nueva Ley Laboral, al considerar que el Contrato Colectivo constituye un derecho de los trabajadores y la base para el establecimiento de las relaciones colectivas, en su Artículo 287 expresa que el patrón tiene la obligación de celebrar con el Sindicato cuando éste lo solicite, un Contrato Colectivo, y se añade que, en caso de negativa del patrón, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

Al ser el principio de estabilidad en sus puestos una prerrogativa de los trabajadores, y al no ser el cambio patronal causa de terminación del Contrato Colectivo, la existencia de éste, no se afectará en caso de realizarse la institución que estudiamos.

Además, si un patrón se separa del Sindicato patronal que celebró el Contrato, éste registrará no obstante las relaciones de aquel patrón con el Sindicato o Sindicatos de sus trabajadores.- Artículo 402 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, también se establece en el Artículo 403.- "En los casos de disolución del Sindicato de Trabajadores, titular del Contrato Colectivo o de Terminación de éste, las condiciones del trabajo continuarán vigentes en la Empresa o establecimiento...." lo que establece en forma precisa que las estipulaciones de los Contratos Colectivos subsisten a pesar de que el patrón de la Empresa haya sido substituído por otro y sólo debe hacerse notar que las cláusulas de preferencia establecidas a favor de un Sindicato, se extinguen al terminar su existencia, Artículo 401 (Nueva Ley Federal).

PATRON SUBSTITUIDO.- En la institución cuyo estudio objetivo y de sus problemas sociales nos estamos ocupando, el patrón substituído es el que en origen empleaba los servicios personales de los trabajadores de una fuente de trabajo, en virtud de un Contrato de Trabajo, o sin él, de acuerdo con la Nueva Ley Laboral, hasta el momento en que se efectúa el cambio de patrón.

SITUACION JURIDICA DEL PATRON SUBSTITUIDO CON LOS TRABAJADORES.

A partir de que el nuevo patrón se hace cargo de la negociación fuente o centro de trabajo y de que legalmente por la misma situación adquiere las obligaciones laborales, como el pago de salarios, de prestaciones, de medidas de seguridad e higiene y todas las demás que señala la ley laboral, cesan automáticamente para el patrón substituido en sus relaciones laborales directas con los trabajadores y por lo mismo, en la necesidad de cubrirlas y sólo subsiste su obligación de garantizar por el término de seis meses a partir de la fecha en que se dá el aviso al Sindicato o a los trabajadores del cambio de patrón en forma solidaria con el nuevo patrón, las obligaciones nacidas durante su actuación patronal.

La forma en que está concebido el Artículo 41 de la Ley del Trabajo. (Artículo 35 de la Ley anterior) el patrón original sólo está obligado durante el término de seis meses exclusivamente por las obligaciones laborales nacidas hasta el momento en que se llevó a cabo la substitución, marcándose así el límite de su responsabilidad, y por lo mismo, no garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales que contraiga el nuevo patrón en su actuación frente a la empresa o negociación.

Esta limitación de responsabilidad es equilibrada, puesto que aún cuando existe peligro relativo, de la estabilidad de la negociación, por la natural falta de experiencia y en algunos casos por la falta de conocimiento de políticas y costumbres dentro de la Empresa, por parte del nuevo patrón, no debía establecerse más obligación solidaria a cargo del antiguo patrón, que la que por las relaciones laborales con él se produjeron, en virtud de que las nuevas obligaciones que surgen a partir del cambio de patrón, van quedando protegidas por el conjunto de modalidades y limitaciones que la ley establece para la disposición de los bienes que todo patrón tiene destinados a los fines específicos de sus empresas o negociaciones.

La obligación solidaria impuesta al patrón substituído, presupone que éste responda con la totalidad de los bienes que tenga en el momento de hacerla efectiva y de ninguna manera se infiere necesidad alguna de reservar bienes para hacer frente a una eventualidad. La ley laboral no impone modalidades o limitaciones a la libre disposición de los bienes del que ha dejado de ser patrón, como tampoco las impone a la totalidad de los bienes de cualquier patrón, sino que sólo establece modalidades y limitaciones a la libre facultad de disponer de los bienes que se destinen a los fines propios de las Empresas, fuentes o centros de trabajo.

PATRON SUBSTITUTO.- Es la persona física o moral que de acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.- "Utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", o bien. "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos", debiendo actuar como tal y al ocupar el lugar del patrón substituído por cualquier causa que lo subrogue en sus derechos y obligaciones, ya sea compra venta, donación, herencia o remate judicial. Esto es, los patrones tienen la titularidad de los bienes afectos a los fines específicos de las fuentes de trabajo, razón por la que pueden disponer de ellos de acuerdo con el régimen de propiedad privada vigente y garantizado por Nuevo Derecho; pero en cuanto es patrón de los trabajadores de acuerdo con la Ley, quien lo substituye debe ser también patrón con todas las obligaciones inherentes.

SITUACION JURIDICA DEL PATRON SUBSTITUTO CON LOS TRABAJADORES.

Las relaciones laborales entre el patrón substituto y los trabajadores de la negociación, continúan en la misma forma en que venían siendo con el patrón substituído, siguen siendo las mismas con el nuevo patrón, con el cúmulo de derechos (antigüedad y demás prestacio-

nes adquiridas por esa antigüedad y por la Ley), que adquirieron con el patrón anterior.

Los trabajadores no cambian de manera alguna sus relaciones respecto de la fuente o centro de trabajo por la substitución patronal toda vez que ellas siguen laborando en la misma forma, los mismos horarios, puestos, sueldos, maquinaria y locales. Además, que continúan trabajando también con los mismos jefes y en fin con los mismos empleados de confianza."

LA EMPRESA.- Pretendiendo establecer un concepto de lo que debe entenderse por "Empresa y de los elementos que la integran, considerándola como un factor importante dentro de la Institución de la substitución patronal, es necesario dejar asentado que, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, los trabajadores no adquieren derechos sobre los bienes que forman el activo de sus centros de trabajo, sino que tienen acción personal para exigir de sus patronos el cumplimiento de las prestaciones que la Ley les otorga (18) y las que han adquirido con la ejecución de sus actividades laborales; y sólo en caso de incumplimiento por parte del patrón, mediante el proce

(18) Armando Porras López.- "Derecho Procesal del Trabajo"
Ed. Cajiga 1956 Pp. 68 y siguientes.

dimiento legal establecido, pueden llegar a gravarse esos bienes, como en el caso de las huelgas y los embargos precautorios, o sea que los trabajadores por los derechos que la Ley Laboral les otorga tienen la facultad de ejercitar sus acciones y lograr el cumplimiento de las prestaciones que han adquirido en la relación personal, pero cumplidas y satisfechas éstas, no tienen acción alguna que ejercitar en contra del patrón.

CONCEPTO ECONOMICO JURIDICO DE EMPRESA.- La nueva Ley Federal de Trabajo, incluye un nuevo artículo, en el que precisa lo que debe entenderse como Empresa y dice: Artículo 16 "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la Empresa".

La introducción que se hace del término "establecimiento" es bastante oportuna, puesto que en muchos casos se prestaba a confusión por pensarse que el establecimiento era el local en donde se establecía la Empresa, y por otra parte en caso de huelga ésta puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

De acuerdo con el concepto dado por la Ley podemos decir que la Empresa es una organización de una masa de bienes destinados a la producción de los fines concretos propios de ella y que pueden ser de producción o distribución de bienes o de servicio, y en la parte final del artículo, hace mención "a la realización de los fines de la empresa", y éstos no pueden ser otros que "la realización comercial mediante la producción con el mayor índice posible de productividad y la distribución óptima" (19)

ELEMENTOS DE LA EMPRESA.- Dentro de los elementos que son necesarios dentro de toda Empresa, tenemos en primer lugar al:

EMPRESARIO.- Es el elemento personal imprescindible para la existencia de la Empresa, es el titular de la misma y a él se debe la organización de sus bienes en un todo armónico con un destino concreto, se ha considerado que el empresario no es elemento de la empresa por ser el responsable y causa efectiva de su existencia, ésto es, el organizador no forma parte de lo organizado ni de los fines a que tiende, situación cierta en realidad, por lo que sólo con el fin de estudio y clasificación, se le considera como elemento.

En las empresas simples o altamente mecanizadas, puede exis-

(19) Antonio Ivars Moreno "Manual para Gerentes"
Ed. Rialp, S.A. 2a. Ed. 1966 Pag. 24

tir sólo el empresario y los bienes que utiliza para la realización de los resultados que pretende, pero en las de naturaleza compleja, son necesarios, además los servicios técnicos, representantes, distribuidores, comisionistas, etc., que coadyuvan con el titular en la realización de los fines pretendidos.

Este elemento personal contingente en las empresas, puede estar constituido por personas físicas o morales como los comisionarios, representantes en el mercado de los productos o servicios producidos, distribuidores, etc., que individualmente considerados constituyen empresas por sí solas (simples en algunos casos) y en conjunto forman una empresa compleja y funcional y por los trabajadores que prestan sus servicios personales subordinados en forma directa al titular, los que pueden ser materiales o intelectuales; pueden ser trabajadores subeditados a otros (jefes) dentro de una organización jerárquica en cuyo vértice se encuentran los que dirigen la política de esa empresa como ejecutivos, funcionarios, como jefes y gerentes; los que en realidad son empleados, mismos a los que la Ley del Trabajo protege en igual forma, o bien la dirección y coordinación puede ser ejercida por el mismo titular empresario.

EMPLEADO DE CONFIANZA.- En el proyecto de la Ley Federal de

de 1970, se cambió el término de "empleados de confianza" que se viene utilizando, por el de "trabajadores de confianza", y así lo manifiesta el Artículo 182, que es nuevo dentro de esta Ley en la siguiente forma, "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionados a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento" .-. Con ésto se deja consignado con la mayor precisión, que éstas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales, están sometidos en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades establecidas en el Capítulo II del Título Sexto, tiene derecho a todos los beneficios que dá la Ley, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.

Por otra parte, uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo; las disposiciones del artículo 123 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus

servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

HACIENDA.- La hacienda de las empresas es el requisito material indispensable para su existencia, el empresario o director organiza los bienes que dentro de la empresa han sido destinados a ciertos fines. Estos pueden ser de naturaleza material o intelectual; los bienes intelectuales no tienen existencia física y sólo son captables como el resultado del esfuerzo mental de los individuos que las producen o en ellos intervienen, en ocasiones tienen un valor real superior a los materiales; entre los principales podemos mencionar: clientela, crédito, fama, derecho al nombre, marca, propiedad industrial, etc.

El valor que dá el conjunto de esos dos tipos de bienes a la organización del empresario, es superior a la suma de todos ellos considerados individualmente, por el valor mismo que adquieren como un todo orgánico y funcional, en condiciones para producir los resultados que se esperan al destinar esos bienes a fines concretos. Si se considera a los bienes en forma unitaria, sólo estarán formando una "universalidad de hecho", y no de "derecho", ya que esta tiene funciones específicas que no pueden realizar esos elementos dispersos.

El conjunto de bienes a un fin dedicados, puede disminuir o aumentar, según lo disponga su titular, y su vida jurídica va aparejada a la del patrimonio del empresario, puesto que son parte del mismo patrimonio, lo que determina que la empresa siempre actúa a través de él, o de acuerdo a los causes por él fijados, y es posible además que el titular de la empresa, también lo sea de varias empresas independientes entre sí en cuanto a su objeto.

El titular de la empresa no necesariamente es el propietario absoluto de la totalidad de los bienes destinados a los fines específicos de la empresa, pero sí lo es de los bienes subjetivos o intelectuales como el prestigio, los clientes, etc. (20) y desde luego de la organización del conjunto de bienes de la empresa, la que por formar parte de su patrimonio personal, lo determina como patrón de los trabajadores de la empresa, incluyendo a obreros, empleados, funcionarios etc., siempre y cuando los ligue a la empresa una relación de trabajo.

(20) Barrera Graf Jorge.- Tratado de Derecho Mercantil
Pág. 216

CAPITULO IV

COMO CONSIDERAN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS LA

SUBSTITUCION DE PATRON

Resulta de interés conocer los diversos criterios que sobre este tema se tienen en diferentes países, y sobre la forma en que se resuelve el problema. Claro está, que en cada país la situación política, económica y social, es diferente, pero por ello no menos interesante, razón por la que a continuación expongo algunas de ellas:

LEGISLACION ESPAÑOLA.- El Artículo 79 Fracción X que equivale al Artículo 90 de la Ley de 1931, establece: "No terminará el Contrato de Trabajo por cesión, traspaso o venta de la Industria, a no ser que en aquél se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior". En un principio se consideraba que el Contrato de Trabajo podría contener en cualquier caso, como causa de terminación del mismo, la de cesión, traspaso o venta de la Empresa o que en el Contrato entre el antiguo y nuevo propietario, pactarían la terminación de las relaciones de trabajo, es decir, la voluntad del mismo patrón de no serlo del antiguo personal de la negociación.- El Tribunal Superior Español (30 de noviembre de 1943) resolvió en relación a este problema "que el traspaso de la Industria no rompe el Contrato de Trabajo, si el actual propietario recibió del anterior todos los enseres, maquinaria mobiliario e instalaciones, con-

tinuando en el negocio" (21)

Miguel Arnáiz Márquez.- Considera de gran importancia el hecho de la continuidad en las relaciones de trabajo en el caso concreto que examinamos; y expresa "dado que en la relación de trabajo figuran junto al nexo personal de productor y empresario, la adscripción de uno y otro al fin común de la producción la cual debe permanecer inalterable entre la substitución del empresario" (22). Su comentario es únicamente de la integración que existe de los trabajadores a la Industria o Empresa en que prestan sus servicio; aunque la importancia real, existe en la afectabilidad en los Contratos de Trabajo por el suceso de que nos ocupamos.

Eugenio Pérez Botija.- Haciendo un razonamiento del hecho de -- cambio de patrón, por las causas apuntadas, establece que es una de las garantías más importantes para asegurar la permanencia y continuidad de las relaciones de trabajo, al cambiar el criterio anterior, que consideraba a la Empresa como un mero patrimonio o conjunto de bienes instrumentales, un negocio, un volumen de clientes, etc.

(21) Gurria Oviedo Carlos.- Tratado Elemental de Derecho Social

(22) Arnáiz Márquez Miguel.- Tratado Elemental de Derecho Laboral.

considerándose ahora, de acuerdo con el Artículo 79, que no obstante que el empresario original desaparezca, puede continuar la negociación y por lo tanto habrá continuidad de trabajo; puesto que el primer párrafo del Artículo 79 "viene a ser como vehículo legal para fijar la continuidad de las relaciones de trabajo en el marco de las relaciones contractuales."

A lo que se pregunta, "Si el nuevo empresario se vé forzado, en virtud de la Ley, a continuar con su personal que tuviera su predecesor. ¿Cómo explicar en términos de derecho la continuidad de -- vínculos jurídicos laborales? ¿Se entendería celebrado un Contrato o Contratos de Trabajo automáticamente forzosos, con nexos con el Contrato de venta, cesión o traspaso de la Empresa?"

Considera que la fórmula de la subrogación es la que se adapta mejor al caso, pero no de una manera perfecta, toda vez que algunos de sus elementos no coinciden con el fenómeno de la substitución patronal. (23)

El Ministerio de Trabajo.- Al reglamentar sobre diversas profesiones, ha establecido varias órdenes, que vienen a dar pauta para la resolución, del problema, resolviéndose en esencia en la si--

(23) Pérez Botija Eugenio.- El Contrato de Trabajo.

guiente forma: "Artículo 94.- En todos los casos de substitución o cambio de Empresa, cualquiera que sea la causa o título que determine dicha substitución, el nuevo armador queda sujeto a las consecuencias de las relaciones laborales a que estuviere vinculado el empresario anterior, sin que dicha substitución produzca solución de continuidad alguna respecto de los efectos económicos y demás beneficios laborales que corresponden a los trabajadores. (24)

Como puede concluirse de los conceptos anteriores, existe bastante semejanza entre el Derecho Laboral Español, y el Derecho Laboral Mexicano, al coincidir sobre la afirmación de estabilidad en los puestos y continuidad de las relaciones de trabajo, diferenciado únicamente por el principio de solidaridad pasiva que establece el Derecho Mexicano, a ambos patronos durante el término de seis meses, a partir, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, de 1970, de la ratificación de la venta al Sindicato y Trabajadores.

LEGISLACION ALEMANA.- En esta legislación el problema se estudia al revés de la forma en que lo hace la ley mexicana, es decir, en caso de substitución patronal, cabe la posibilidad de que exis

(24) Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Pesca de Arrastre.- Orden de 16 de enero de 1961 . Ministerio de Trabajo.- Madrid España

ta por parte del trabajador la obligación de prestar sus servicios laborales al nuevo patrón, ya que en principio, dentro de esta legislación la venta de la negociación trae consigo la terminación de los Contratos de Trabajo, y de acuerdo con lo que establece el Artículo 613 del Código Civil. "El trabajador, en caso de duda, está obligado a prestar personalmente el servicio."

"El derecho a exigir la prestación del servicio en caso de duda, no es transmisible". Es fácil de observar que dentro de este sistema jurídico, el problema de la substitución patronal, tiene características esencialmente diferentes a la forma como lo plantea nuestra Ley.- Denota primordialmente una escasa estabilidad de las relaciones laborales, ya que estas es posible darlas por terminadas sin responsabilidad para el patrón, aún sin existir causas justificadas de despido, sólo siendo necesario dar al trabajador un "pre-aviso" de rescisión de contrato. Teniendo el patrón la obligación de permanecer al frente de la negociación hasta que transcurra el plazo; ya que de lo contrario el patrón que vende estaría obligado a indemnizar a sus operarios.

En este caso la ley alemana protege a los patronos, dejando sin ninguna posibilidad a los trabajadores, al menos, de que puedan

permanecer en sus empleos, cuando éstos lo deseen, y no como está actualmente, que sólo opera cuando el nuevo patrón los acepte y éstos también acepten seguir prestando sus servicios. Esta aceptación puede ser tácita.

Dentro de este mismo problema de la substitución patronal, los autores alemanes han analizado la cuestión relativa a la transmisión de los créditos que, al momento de traspaso, tengan los trabajadores contra el patrono, se decide de acuerdo con los principios del derecho común, que permiten en Alemania la "cesión de deudas". Esto es aplicando las normas de la cesión de deudas del derecho civil y con la cesión de patrimonios por contrato (en vida del que trasmite) que con consideración a la empresa, un patrimonio se declara aplicable en lo conducente, lo dispuesto en el Artículo 419 del Código Civil Alemán que dice : " Si una persona adquiere por Contrato el patrimonio de otra, sus herederos sin perjuicio de la responsabilidad del deudor anterior que continúa existiendo, podrán a partir de la conclusión del Contrato, invocar contra el cesionario, los derechos existentes en la época de la cesión.- La responsabilidad del cesionario se limita al monto del patrimonio recibido y a los derechos que resulten en virtud del contrato. "Si él no invoca esta limitación, habrá lugar a aplicarle por analogía la regla relativa a la

responsabilidad de los herederos (25) (26)

En un proyecto de ley alemán, se incluyó un artículo que redondea esta cuestión, en la siguiente forma: "En los casos de enajenación de una empresa o cuando por cualquier circunstancia funja como empresario un tercero, el adquirente, en caso de duda, tiene derecho a exigir de los trabajadores la prestación de sus servicios, se transmiten también al adquirente las obligaciones derivadas de los contratos a cargo del patrono substituído. Este responde solidariamente con el nuevo adquirente hasta el momento en que hubiere podido dar por terminados los contratos de trabajo."

De todo lo anterior es fácil apreciar que en el sistema laboral alemán, los trabajadores no tienen protección, ni estabilidad en sus trabajos, en casos de cambios de patrón.

LEGISLACION ITALIANA.- El problema de la substitución patronal dentro de la legislación, se resolvió con base en la Declaración XVIII de la Carta del Lavoro que establece: "En las Empresas cuyo

(25) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo
Ob. Cit. Págs. 784 y 785

(26) Rojina Villegas Rafael.- Derechos Reales y Sucesiones
Ob. Cit.

trabajo es contínuo, la cesión de la negociación no resuelve los contratos de trabajo; el personal de la empresa conserva sus derechos frente al nuevo titular ", precisándose con ésto una norma protectora a la estabilidad y continuidad de las relaciones de trabajo, pero sin establecer garantías en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades laborales (solidaridad en el Derecho Mexicano), y no precisa tampoco cómo se transfieren las obligaciones laborales al nuevo patrón."

Para los autores italianos, la trasmisión de la Empresa no debe traer consigo, necesariamente, la terminación de los contratos de trabajo, ya que es considerado al trabajador como factor de la producción y de la empresa.

En este sistema se encuentra un poco más de protección al trabajador en estabilidad de las relaciones laborales, aunque con algunas deficiencias por la falta de estudio del problema.

LEGISLACION ARGENTINA.- En relación al problema de la substitución patronal, la Ley de Despido en su Artículo 157 Inc., "Establece que la cesión o cambio de firma esto es, en la enajenación de la Empresa, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establece este Artículo." Y los dos anteriores "El traspaso de esas obligaciones, como una especie de delegación legal, sucede en principio

independiente de la transferencia del contrato y sólo opera cuando se vende en bloque". la existencia del negocio y siguiendo los compradores en la explotación de éste en las mismas condiciones de antes de la substitución, sin solución de continuidad, no así cuando se efectúa el cambio patronal por remate, venta de un anexo, licitación o cesación de concesión", (27) o sea que el patrono antiguo puede ser substituído por uno nuevo, sin que ello influya en el contenido del contrato.

Por otra parte, y con el objeto de apreciar desde otro ángulo la estabilidad de las relaciones laborales en la legislación argentina; la Ley de Despido, 11,729, en relación al artículo 67 del Decreto 33,302/45, disponen que, "en caso de despido intimado por el empleador sin que exista alguna de las causas que ella indica, taxativamente", se remite a la apreciación prudencial del Juez para fijar la obligación del empleador de pagar al empleado cierta indemnización proporcionada a su antigüedad, por lo que no existe reinstalación forzosa, sino cantidad que se fija como indemnización por despido injustificado.

(27) Krotoschin Ernesto.- Tratado Práctico del Derecho del Trabajo.- Editorial La Ley, Buenos Aires, 1955.- Pág. 204

La ley Argentina solo consigna la continuidad forzosa de las relaciones de trabajo para ciertos tipos de trabajadores como los bancarios y los que están al servicio del Estado, después de 10 años de ocupar un puesto de planta.

En cierta forma, la legislación argentina tiene cierta semejanza con la mexicana, ya que ambas pretenden solucionar el problema de la substitución patronal en una forma parecida, con la diferencia de que en la Ley mexicana, la substitución patronal opera en cualquier caso, y no así en la argentina que se requiere del entendimiento de ambos patronos para la continuación de la explotación; y una diferencia más, es que nuestra legislación consigna por medio de la solidaridad de ambos patronos por un término de 6 meses, el cumplimiento de las obligaciones nacidas antes de la transmisión, una garantía para el cumplimiento de las mismas, cosa que no hace la legislación argentina.

CAPITULO V

OTRAS FIGURAS JURIDICAS QUE TIENEN RELACION DIRECTA CON
LA INSTITUCION, SUBSTITUCION PATRONAL.

En este capítulo pretendemos encerrar algunas figuras, que por su relación directa con el tema estudiado, es necesario dejar asentadas, a fin de poder plantear los problemas de índole social que con frecuencia se presentan en la dinámica latente de las operaciones industriales y por consiguiente empresariales.

El Derecho Social, que tiene su aparición en el siglo XIX, y que logra desarrollo en el Siglo XX, trae como consecuencia la intervención del Estado para afirmar el bienestar general, apareciendo éste como un poder orientador y regulador de la evolución económica.

El Derecho Social, no es sólo el conjunto de normas jurídicas que protegen a los Sectores más desvalidos de la sociedad industrial, su alcance es mucho mayor, se trata de una nueva forma fundamental del Derecho en general. Detrás de la relación jurídica privada, se asoma el interés de la colectividad y los derechos subjetivos tradicionales .
proviene del contenido social del deber moral y jurídico.

El Derecho Mexicano del Trabajo, como rama del Derecho Social concilia el respeto a la libertad de las partes, con las exigencias de la protección social, dentro de su origen democrático en el que se concibe el desarrollo económico como un proceso generado por las

En este capítulo pretendemos encerrar algunas figuras, que por su relación directa con el tema estudiado, es necesario dejar asentadas, a fin de poder plantear los problemas de índole social que con frecuencia se presentan en la dinámica latente de las operaciones industriales y por consiguiente empresariales.

El Derecho Social, que tiene su aparición en el siglo XIX, y que logra desarrollo en el Siglo XX, trae como consecuencia la intervención del Estado para afirmar el bienestar general, apareciendo éste como un poder orientador y regulador de la evolución económica.

El Derecho Social, no es sólo el conjunto de normas jurídicas que protegen a los Sectores más desvalidos de la sociedad industrial, su alcance es mucho mayor, se trata de una nueva forma fundamental del Derecho en general. Detrás de la relación jurídica privada, se asoma el interés de la colectividad y los derechos subjetivos tradicionales provienen del contenido social del deber moral y jurídico.

El Derecho Mexicano del Trabajo, como rama del Derecho Social concilia el respeto a la libertad de las partes, con las exigencias de la protección social, dentro de su origen democrático en el que se concibe el desarrollo económico como un proceso generado por las

fuerzas conjuntas del trabajo y del capital.

Consideramos con plena conciencia que el Derecho del Trabajo tiene como fundamento la consideración del trabajo en función del hombre, o sea, en qué medida puede el hombre encontrar por el trabajo el desarrollo de todas sus capacidades en lo interno y externo; en qué medida el trabajo es un instrumento para comunicar nobleza y dignidad a la vida humana, y ésto, no sólo al trabajador, sino también a quienes dependen económicamente de él, y por consiguiente cómo el hombre puede ser salvado por el trabajo, liberándolo de las fuerzas opresivas que lo rodean. El trabajo y su orden jurídico protector, tienen una finalidad inmediata: hacer a los individuos más humanos y a la humanidad más fraterna, cercar las condiciones de la paz y de la auténtica convivencia humana (28)

Todo ésto tiene una relación directa con el problema de índole social tan grande que surge, en nuestro ambiente, ya que es una realidad, y en muchos casos un hacer constante, el que por diversas situaciones, todas encausadas por el Derecho, el cambio de patrón dentro de las empresas mexicanas, produce hondas inquietudes sociales. Esto, que el legislador mexicano percibió, llevo a la necesidad de dar protección y seguridad a la clase trabajadora, sin importar de

(28) Juan Sánchez Navarro, Revista del Trabajo
Septiembre 1941, Págs. 45 a 51

acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la clase de actividad del trabajador dentro de la Empresa. En la práctica se vé que en muchas ocasiones el problema que se crea a los trabajadores es bastante angustioso, y cuando se presenta en varios trabajadores a la vez, se vuelve un problema de carácter social, puesto que trasciende a las familias de los trabajadores y en algunos casos a los núcleos de población.

No es nuevo señalar que existen patronos, que pretenden burlar los derechos de los trabajadores valiéndose de artimañas y trucos, que aparentando visos de legalidad, realicen maniobras y todo cuanto sea necesario para sustraerse a las obligaciones que con ellos han contraído.

Es por ésto que ahora nos proponemos asentar algunas discrepancias y diferencias que en cierta forma afectan y obstaculizan la protección que la ley parece dar a los trabajadores, creando, como ya lo dijimos problemas de carácter social, hasta llegar a violarse las garantías sociales que contiene nuestra Carta Magna.

En principio, podemos decir que cuando se lleva a cabo el fenómeno de la substitución patronal, se obliga a los trabajadores a depositar su confianza en el patrón sustituto, sin que lo conozcan ni sepan qué grado de honorabilidad tenga y si lleve la intención de hacer desapa--

recer la fuente de trabajo o de sacarla avante de problemas, o llevarla a la ruina; hechos todos que interesan a los trabajadores de la misma negociación; además, en muchos casos no solo se trata de una substitución, sino de una serie de substituciones encaminadas a embrollar y dilatar los trámites de los juicios que se siguen en contra de algunos de los patrones, con el fin de burlar el mandato de la Ley y la conquista que en nuestra legislación han adquirido los trabajadores. (29)

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

Como lo hemos indicado, la acción a favor de los trabajadores surge cuando se le niegan las prestaciones que a su favor establece la -- Ley o su contrato y que una vez cumplidos unos y satisfechos los otros su acción desaparece, es por esto que cuando se lleva a cabo la substitución patronal en una Empresa o Centro de Trabajo, los trabajadores y empleados no necesitan hacer trámite alguno ante las autoridades del Trabajo, sólo en el caso que al verificarse éste, tratando de obtener un laudo favorable ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en contra de su patrón, que sería ya, en ese momento el patrón substituído.

(29) Ramiro Fuentes Ramírez ! Revista Mexicana del Trabajo 1968.

En caso de que el trabajador haya obtenido un laudo favorable, es necesario para poder ejecutarlo, demostrar el cambio de patrón, o bien continuar el procedimiento, según el caso, en contra del patrón sustituido lo cual debe hacerse en forma de incidente respecto del juicio principal (30). Las ejecutorias de 22 de agosto de 1949 dictadas en el amparo en revisión 1521/948/la. Joaquín Flores Osornio y la de 28 de agosto de 1940. Amparo directo 2976/21. American Bed. Company, S. A. establecen..... "reiteradamente se ha sostenido que la declaratoria de patrono sustituido debe plantearse como cuestión incidental por tener relación con el asunto principal objetivo del litigio, bien sea que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del laudo, ya que su resolución versará sobre la calidad del presunto sustituto y su consecuente intervención en el juicio en la situación procesal en que se encuentre". Lo anterior tiene fundamento en el Artículo 481 de la Ley Laboral de 1931 y en el Artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que establece: "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo. La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar al juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él"

(30) Alberto Trueba Urbina Ob. Cit. Pág. 458

Con relación al problema social que estamos tratando y los efectos procesales de este fenómeno, y sobre todo, que el procedimiento es un medio de hacer funcionar la Ley, o sea que el derecho se realice y es en donde surge el problema, ya que la declaración de patrón sustituto, como ya se dijo, se hace en forma incidental y previa cita del nuevo patrón para que alegue de su derecho. Hay ocasiones en que dictado un laudo, no es posible ejecutar porque en la diligencia de embargo se le muestra al Actuario un título de propiedad expedido por cualquier funcionario probando la adjudicación total de la fuente de trabajo en favor de un nuevo dueño. Surge entonces la necesidad de iniciar un nuevo incidente de declaración de patrón sustituto.

Debe llevarse la diligencia y hacerse traba formal y legal de embargo porque en el expediente incidental sólo va a probarse la existencia de un hecho: la sustitución del patrono como efecto de la enajenación, ya que si se presenta al actuario un título de propiedad como consecuencia de una adjudicación, o una escritura pública, por ser instrumentos públicos indubitables prueban plenamente la sustitución de patrón y por lo mismo es redundante e inútil abrir incidente para probar lo que ya está probado ante autoridades competentes, además de ahorrar tiempo, papeleos y molestias innecesarias para el interés público y en contra de la idea del legislador que pretendió formular

un procedimiento rápido, tomando en cuenta que los conflictos obrero - patronales siempre afectan el interés y la economía sociales.

En esta forma, o sea embargando desde la primera vez, con base - en el laudo que el trabajador ya logró en su favor, quedará ampliamente asegurado de los resultados del juicio. Esto es importantísimo ya que en muchas ocasiones se burlan los efectos de un laudo con aparentes, aunque legales enajenaciones a favor de un tercero, de tal modo -- que llegan a tramitarse muchos incidentes, hasta que el trabajador abandona el juicio o transige por necesidad, si no es que se desintegra el patrimonio que pudo haber garantizado el crédito obrero, quedando el derecho burlado y el trabajador en el desamparo, y la angustia de verse privado de lo que por derecho propio le correspondía.

Por otra parte la idea de que debe seguirse el trámite incidental, es porque se considera, como ya lo vimos en capítulos anteriores, que en caso de no ser llamado a juicio el patrón sustituto y vencido en él, se violaría la garantía de audiencia que consagra la Constitución y, por ese concepto, la justicia Federal, concedería suspensión y amparo. En este caso, la Ley Federal del Trabajo contiene esa laguna y es absolutamente necesario subsanarlo y esto se debe hacer acudiendo a lo que estatuyen las leyes comunes y emplearlas como supletorias.

En nuestro Código Civil, al hablar de la cesión ordinaria, dicen en el Artículo 2055 "El deudor sustituto queda obligado en los mismos términos en que lo estaba el deudor primitivo."

En este Artículo puede verse que el deudor sustituto sin haber sido citado para comparecer en juicio, queda obligado amplia y legalmente, de tal modo que no hay base para que ocurra en juicio de garantías por el simple hecho de que se le condene a pagar en defecto del deudor primitivo.

En la misma forma el Artículo 390 del Código de Comercio expresa: "La cesión producirá sus efectos legales respecto al deudor, desde -- que le sea notificada ante dos testigos". Quiere decir ésto que inmediatamente que le sea notificada la cesión se puede proceder a la traba y secuestro de bienes, o sea no se está violando la Constitución si se deja de llamarse al patrón sustituto a juicio, pues desde el momento en que por cualquier circunstancia se constituye propietario, tiene el derecho y la libertad de comparecer y apersonarse en el litigio y, si no lo hace, debe considerársele en los términos en que lo fué el patrón sustituido, además de que tiene el derecho de repetir en contra del patrón primitivo, sea en juicio singular o como conexo, caso de adjudicación. (31)

(31) Gustavo del Castillo Negrete.- Revista del Trabajo y Previsión Social, Sep. 1941, Tomo XI, No. 44 Pp. 45 a 51

DIFERENCIA DE TERMINOS CON LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Existe discrepancia de términos, en cuanto a lo que dice la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su Artículo 142 respecto a la substitución patronal." En caso de substitución de patrón, el substituto será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito la substitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuidas al nuevo patrón. Se considera que hay substitución de patrón en el caso de -- transmisión por cualquier título, de los bienes esenciales afectados a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

El Instituto está obligado, al recibir el aviso de substitución, a -- comunicar al patrón substituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior.

El Instituto está obligado, dentro del plazo de dos años, a notificar al nuevo patrón el estado del adeudo del patrón substituido."

La solidaridad que establece el Artículo 142 de la Ley del Seguro Social, por un término de dos años, puede fácilmente crear problemas de carácter social por varias razones.

En primer lugar, la Ley del Seguro Social indebidamente establece una solidaridad respecto a las obligaciones entre patrón sustituto y sustituido, diversa a la establecida por el legislador en la Ley del Trabajo.

En segundo término, siendo la substitución patronal una Institución eminentemente de carácter laboral, y al tener éste tribunales constituidos encargados de aplicarla, resulta inconstitucional que una ley como la del Instituto Mexicano del Seguro Social, invada esferas de acción, é intente regular una Institución procesal ajena a él, creando por lo mismo un conflicto de leyes.

En tercer término, una vez que de acuerdo con la Ley del Trabajo, el patrón sustituido ha sido liberado de su responsabilidad solidaria, por el transcurso de los seis meses, y el Instituto pretenda posteriormente hacer efectivos sus créditos en contra del patrón original, y éste haya desaparecido, cobrará el adeudo al patrón sustituto, pudiendo dejarlo en estado económico débil, o bien embargarle los bienes de la empresa, obligando a cerrar la fuente de trabajo en muchos casos, creando así problemas que trasciendan al ambito de las empresas.

Esta situación de estas dos leyes en contraposición viene a causar inseguridad jurídica, puesto que obreros y patronos no saben a que ley

atenerse, suscitándose un desequilibrio propio de la duda y de las conveniencias de unos y el aprovechamiento de otros para acatar tal o cual Ley, y esta inseguridad y duda desquicia tanto a la industria como a la sociedad, yendo en contra también del fundamento y base de todo Estado: proporcionar seguridad jurídica a sus gobernados.

BASE CONSTITUCIONAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Antes de entrar a la exposición y justificación de las autoridades del trabajo, consideramos necesario comentar y establecer las bases en las que descansan al ser establecidas por la Ley Suprema de la Nación y reguladas por la Ley Federal que a su vez es reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, surgiendo una jerarquía que se forma de la siguiente manera:

En primer término aparece el Poder Constituyente, que es ilimitado y absoluto en cuanto no se encuentra sometido a ningún ordenamiento positivo, ni deriva su competencia de ningún otro poder, es unitario e indivisible por ser el fundamento de los demás poderes que van a surgir (legislativo, ejecutivo y judicial), y será la condición básica para que después exista derecho positivo constituido.

Todo el sistema jurídico se basará en la norma fundamental que instituye el poder constituyente (será derecho lo que ordene el Poder

Constituyente) y si alguna norma del nuevo patrón jurídico coincide con alguna o algunas del orden jurídico anterior; (como en el caso de la Constitución de 1917, respecto a la de 1857), su fundamento de validéz se lo dará el nuevo sistema y nó el antiguo por haber dejado de existir.

De la norma fundamental o Constitución, en sentido lógico-jurídico deriva todo derecho. La base es la primera Constitución política que establece, a su vez, las normas para la elaboración de las leyes que de ellas emanen, las que pueden ser según nuestro sistema federales o locales; el Artículo 133 de nuestra Constitución, establece textualmente. "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de -- acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, será la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados." (32).

Existe una diferencia entre la Ley Constitucional y las leyes que de ellas emanan, puesto que la misma Constitución establece una difi

ferencia de grado que consiste en que las modificaciones o enmiendas de la misma sólo pueden hacerse mediante el procedimiento que se siguió para la legislación Constitucional. El Artículo 135 de la propia Constitución lo establece en la siguiente forma: "La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el Congreso de la Unión por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes acuerden las reformas o adiciones, y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión hará el cómputo de los votos de las Legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones y reformas."

Esta forma de modificar o adicionar la Constitución tiende a hacer imposible que se supriman o cambien los principios de la norma fundamental, por medio de actividades de legislación ordinaria.

La primacía de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, seguida de las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, como la Ley Federal del Trabajo, como ya dijimos, queda establecida en el Artículo 133 de la propia Constitución, permite afirmar que la Ley Federal del Trabajo, es en su campo de acción la Ley Suprema de la Unión, y la Institución que es nuestro objeto de estudio y que

se encuentran en ella contenida, en su campo de aplicación resulta preferente a cualquier otra Ley, como la del Instituto Mexicano del Seguro Social, reglamento o estipulación contractual que pudiera contradecirla a menos de que esa contradicción otorgue un mayor beneficio a la clase trabajadora.

AUTORIDADES DEL TRABAJO.- El Artículo 123 Constitucional y del cuál es reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, creó dos autoridades, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Fracción XX y las Comisiones Especiales para la fijación del salario mínimo y la participación de utilidades, Fracción IX: cada una de las cuales en su integración responde a la división de la sociedad en clases, pues son por una parte los obreros y por otra los patrones, como unidades y sin atender al número de cada uno de los grupos, quienes designan a sus miembros, completándose la integración de estos organismos con los representantes del Estado. El texto primitivo de la Fracción IX establecía que las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, estarán subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje: la reforma constitucional de 4 de noviembre de 1933, autorizó a las Juntas para fijar el salario mínimo si no lo hacían las respectivas comisiones. Las juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos estatales encargados de resolver los conflictos o diferencias entre el Capital y el Trabajo;

son independientes del Poder Judicial y presentan una naturaleza compleja, y cuyos alcances están plenamente establecidos en la Ley Laboral.

Las autoridades del Trabajo tienen un fin específico, que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo. Esta idea debe entenderse en un sentido amplio, pues dicha aplicación se realiza por diversas autoridades y por distintos procedimientos, que van desde la simple vigilancia a cargo de la Inspección del Trabajo, hasta la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para procurar la conciliación de los intereses y la celebración y revisión de los Contratos Colectivos.

El Artículo 523 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala las autoridades que, en la vida actual de México, se ocupan de la aplicación de las normas de trabajo, adicionando con respecto a la ley anterior, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al Servicio Público de Empleo.

El Artículo 523 señala las funciones que corresponden a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Educación Pública, autoridades que sólo intervienen en aspectos concretos de la aplicación del trabajo.

El Artículo 525, que por cierto es de nueva creación, impone a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la obligación de organizar un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural

del personal al que compete la aplicación de las normas de trabajo.

NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

Como ya lo mencionamos, la substitución patronal, dentro de la actividad práctica laboral mexicana, es un fenómeno que se dá con bastante frecuencia en la vida de las empresas, ya que los que son considerados patrones, frente a los trabajadores, son al mismo tiempo titulares y propietarios de los bienes específicos de esas fuentes de trabajo y al ser dichos bienes objeto de comercio, se consideran como unidades económicas jurídicas, susceptibles de enajenación entre personas físicas o morales, y por lo mismo el derecho laboral mediante la institución de la substitución patronal pretende resolver el problema jurídico y evitar un problema social, aplicando los principios de estabilidad de los trabajadores en sus empleos y el de protección a sus salarios, y por otro lado no violar tampoco las garantías constitucionales que protegen y regulan el Régimen de Propiedad Privada.

El fenómeno de la substitución de patrono, puede producirse a consecuencia de la libre concurrencia de voluntades entre el patrón original y del que lo substituye, como ya ha quedado establecido, los patrones son titulares y propietarios de los bienes que emplea en la realización de los fines de las empresas o fuentes de trabajo, y en ejercicio de su facultad de dominio, mediante las formas que el Derecho Común

blece para las traslaciones de dominio, dación en pago, etc., pueden disponer de ellas tanto en su totalidad como por partes, ya se trate de agencias o sucursales independientes unas de otras.

También el cambio de patrón puede provenir de la adquisición de las empresas, fuente o centro de trabajo en remate en pública almoneda como resultado de un procedimiento judicial, civil o mercantil, así como del ejercicio de la facultad económica coactiva que tiene el Estado para el cobro de sus créditos fiscales, incluyéndose a los del Instituto Mexicano del Seguro Social, aunque en este caso no exista la voluntad de transmisión de dominio.

Estos son los elementos jurídicos que deben considerarse para conocer la naturaleza jurídica de la substitución patronal; el considerado patrón frente a sus trabajadores tiene al mismo tiempo la personalidad jurídica de titular de los bienes que la empresa, fuente o establecimiento de trabajo tiene destinados a sus propios fines y por tener sobre ellos una relación directa de dominio, el Derecho del Trabajo Mexicano le impone modalidades y limitaciones a su ejercicio en bien del interés público, en forma similar a la del principio del párrafo tercero del Artículo 27 de la Constitución de la República Mexicana.

El Artículo 123 Constitucional impone limitaciones y modalidades a la facultad de disponer de los bienes de cualquier especie que estén dedicados a los fines de las empresas, centros o fuentes de trabajo, como son, las que contienen las disposiciones que regulan los conflictos de carácter económico en los paros temporales o definitivos de esos centros o establecimientos de trabajo las que determinan la prohibición de disposición de bienes en caso de huelga (33) y por otra parte las que limitan y modifican la libre disposición de los bienes en el caso de la sustitución patronal.

Con relación a lo anterior podemos decir que la naturaleza jurídica de la sustitución del patrón es de garantías sociales, puesto que se establecen las modalidades y limitaciones dentro de las Garantías Sociales que establece la Constitución Federal Mexicana.

En cuanto al caso concreto de la sustitución patronal, ésta debe efectuarse de acuerdo con lo que establece la Ley Laboral, o sea la transmisión de los bienes afectos a los fines propios de la fuente o centro de trabajo; además, de las regulaciones que establece en las que se impone al nuevo patrón la obligación de sustituirse en todas.

(33) Artículo 265 Párrafo 2o. Fracción I y 560 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

las obligaciones laborales del patrón original, sin que éste quede liberado de ellas sino hasta pasado seis meses.

RELACION JURIDICA ENTRE PATRON Y TRABAJADOR

No obstante que la Nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20, hace una variación en relación al Artículo 17 de la Ley Laboral de 1931, en cuanto marca una separación y definición de lo que debe entenderse por relación de trabajo y contrato individual de trabajo, al establecer "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que se le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, el Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su forma de denominación es aquél 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, esta relación se sigue considerando igual a la de la Ley Federal del Trabajo anterior, en cuanto, que son de persona a persona.

Sobre la naturaleza de la relación individual, o sea la relación entre el patrón y el trabajador; la doctrina y la jurisprudencia han --

venido discutiendo desde hace varios años, cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre -- dos personas sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse con un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, " cualquiera que sea - el acto que le dé origen" . Dado que le corresponde a la ley decidir las controversias que se suscitan desde el nacimiento de esta relación, fué conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables que puede dar nacimiento a la rela

ción de trabajo.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinado, que distingue las relaciones regidas por el de recho del trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordena mientos jurídicos.

De una manera general, se entiende por subordinación, la rela - ción jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud -- del cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo pa ra el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. (34)

LA PRESCRIPCIÓN EN LA LEY DEL TRABAJO.- Es interesante, y a la vez de trascendencia, considerar como establece la Ley del trabajo este concepto, la Ley de 1931, concretamente establecía en su -- Artículo 328 "Las acciones que nazcan de esta Ley o del contrato de trabajo, sea colectivo o individual, prescribirán en un año, con ex - cepción de los casos previstos en los artículos siguientes....." ninguno de los cuales comprende la obligación solidaria del patrón substituído.

(34) Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que substituye a la de 18 de agosto de 1931, precedida de su exposición de motivos.

La nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 516 señala en términos genéricos que las acciones de trabajo, prescriben en un año y que esta prescripción se cuenta a partir del día siguiente al en que la obligación sea exigible con las mismas excepciones de la ley anterior. Una diferencia que se establece entre las dos leyes, es que la nueva incluye el tecnicismo de señalar la fecha desde la cual se inicia la prescripción y sin considerar tampoco la obligación solidaria del patrón substituído de los seis meses.

Por lo anteriormente mencionado, podemos percatarnos de que el establecimiento, por parte del legislador, de una solidaridad entre patrón substituído y substituto por un término de seis meses, resulta un tanto arbitrario, puesto que no existe una razón suficiente para que pueda ser este término la pauta que deba adoptarse.

Por otra parte, esta incongruencia de términos resultan sin más significado que establecer un procedimiento perjudicial al trabajador, al reducirle el tiempo en la substitución patronal, para ejercitar sus derechos, nacidos de la Ley Laboral o de los contratos colectivos o individuales.

FUNCION SOCIAL

FUNCIÓN SOCIAL.- La Sociedad desde cualquier perspectiva que se le considere, es una totalidad formada por partes interrelacionadas e interdependientes. Desde cierto punto de vista la sociedad es una -- compleja estructura de grupos e individuos unidos por una trama de relaciones sociales. Desde otro punto de vista la sociedad es un sistema de Instituciones inter--relacionadas, que influyen unas sobre o -- tras. Desde cualquiera de las dos perspectivas, sin embargo, debe verse a la sociedad como una totalidad en funcionamiento o sistema de acción . Los distintos componentes de la sociedad deben ser vistos en relación con el todo; separados de él pierden significación. Se hallan en constante acción y reacción unos con otros, y en relación entre sí, adaptándose o siendo adaptados de muchas maneras a los cambios que tienen lugar en otros segmentos de la sociedad.

El concepto de función se refiere a las "consecuencias objetivas observables" de los fenómenos sociales. Tales fenómenos son: pautas culturales, Instituciones, roles, status, relaciones sociales. Las consecuencias objetivas que interesan son las relacionadas con la estructura social y los sistemas institucionales.

En el concepto más amplio, función se refiere a la contribución

de cualquier punto social o cultural para la supervivencia, persistencia integración o estabilidad de la sociedad como un todo.

Este uso del término función ha sido empleado a veces para incluir la satisfacción de aquellas necesidades de los individuos, tales como alimento, vivienda, etc. sin las cuales sería difícil que la sociedad -- continuara. La justificación de esta ampliación del significado de función reside en el hecho de que todas las sociedades centran su organización social e institucional, en alguna medida, en la satisfacción de estas necesidades. (35)

Por lo mismo es fácil establecer que el fallar dentro de un régimen organizado, con una estructura social fundamentada en instituciones y en grupos de diferente índole, formando parte de un todo, el factor primordial de la seguridad económica, y la satisfacción de necesidades propias y de la familia de trabajadores, marca el inicio de un desajuste social, y lo más grave aún, cuando forman grupo quienes se encuentran afectados por el problema objeto de este estudio.

(35) Ely Chinoy.- Introducción a la Sociología.
Editorial Paidós.- Buenos Aires.- 1970
Pp. 72 a 75.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

- 1.- La Ley del desarrollo social determina la aparición de las clases sociales, el predominio de una sobre la otra por la tenencia de los instrumentos de producción y por la lucha que surge, complicándose cada día más, hasta reflejarse en todos los puntos de relación obrero-patronal.
- 2.- El Derecho del Trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a un mismo fin, como regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo, y como base mínima para establecer la necesaria protección de las clases económicamente débiles.
- 3.- El Derecho del Trabajo protege al trabajador como ser humano, por su fuerza de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; por tanto, quedan fuera de este concepto, las personas jurídicas o morales.
- 4.- La prestación del servicio es la que otorga el carácter de trabajador, independientemente de que haya o no Contrato de Trabajo; basta con que una persona física preste a otra un trabajo personal subordinado y dependiente, para que exista el trabajador.
- 5.- La Ley Federal del Trabajo es de contenido eminentemente so-

cial, tiene una naturaleza jurídica de Garantías Sociales. Además - de que todo lo que en ella se consigna, lo hace en función del hom - bre, considerando el trabajo como un instrumento que comunica no bleza y dignidad a la vida humana, no sólo al trabajador, sino tam - bién a quienes dependen económicamente de él.

6.- Dentro de nuestro sistema jurídico, la declaración de substitu - ción del patrón establece dos principios de protección a la clase trabajadora:

- a) Estabilidad de los trabajadores en sus puestos.
- b) Protección a los derechos adquiridos.

7.- Los dos conceptos anteriores no son suficientes para garantizar el cumplimiento de los mismos, ya que al darse el fenómeno estu - diado y en caso de existir algún juicio pendiente, en el cual con -- posterioridad logre el trabajador un laudo en su favor, no puede - ejecutarlo inmediatamente, por encontrarse con la presencia de un nuevo patrón.

8.- La Ley Federal del Trabajo debe establecer el medio para ase - gurar el derecho del trabajador, ya establecido en un laudo. Ese medio puede ser el embargo precautorio.

9.- Cuando el trabajador haya logrado un laudo favorable y trate de ejecutarlo, debe llevarse a cabo la diligencia y hacer traba for

mal y legal de embargo, porque en el expediente incidental, sólo se probará la existencia de otro patrón, lo cual se demostró por el contrato de compra venta de la empresa, lográndose así la finalidad del legislador; procedimientos rápidos, para no afectar el interés y la economía social.

10.- La adición que se hizo al anterior Artículo 35, para formar el Artículo 41 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, resulta insuficiente para otorgar las garantías necesarias en esta institución, porque subsiste el peligro de que el nuevo patrón fracase en la negociación, lo que haría nugatorios los derechos emanados de un laudo favorable al trabajador.

11.- Resulta definitivamente inconstitucional la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, al pretender regular, por si misma, situaciones que corresponden exclusivamente al Derecho Laboral.

12.- Son muchos los problemas que puedan causarse en el caso de la sustitución patronal; ya que puede llegarse inclusive a originar el cierre de industrias y la desaparición de fuentes de trabajo; con la subsecuente complicación de los problemas sociales.

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

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

- | | |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Arnaiz Márquez Miguel | TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO LABORAL |
| Barrera Graf Jorge | TRATADO DE DERECHO MERCANTIL |
| Barrera Bautista José | EL PROCESO CIVIL EN MEXICO
Editorial Porrúa. |
| Borja Soriano Manuel | TEORIA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES
Tomo I. |
| Burgoa Ignacio | LAS GARANTIAS INDIVIDUALES
Editorial Porrúa. |
| Burgoa Ignacio | EL JUICIO DE AMPARO
Editorial Porrúa 5a. Edición |
| Cámara de Diputados | DIARIO DE LOS DEBATES
29 de Septiembre de 1925 |
| Chinoy Ely | INTRODUCCION A LA SOCIOLOGIA.
Editorial Paidós. 1970 |
| CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS | |
| Dale Ernest | ORGANIZACION
Editorial Técnica, S. A. |
| De la Cueva Mario | DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO
Tomo I. |

- Del Castillo Negrete Gustavo
REVISTA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
Septiembre de 1941.- Tomo XI
- Fuentes Ramiro Ramfrez
REVISTA MEXICANA DEL
TRABAJO.- 1968
- García Maynez Eduardo
INTRODUCCION AL ESTU-
DIO DEL DERECHO
- Gutiérrez y González Ernesto
DERECHO DE LAS OBLIGA-
CIONES.
Editorial Cajiga.
- Ivars Moreno Antonio
MANUAL PARA GERENTES
DE EMPRESA
Editorial Rialp
2a. Edición 1966.
- INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE SUBS-
TITUYE A LA DE 18 DE AGOSTO DE 1931, PRECEDIDA DE SU EXPOSI-
CION DE MOTIVOS.
- Krotoschin Ernesto
TRATADO PRACTICO DEL
DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial la Ley.- Buenos Aires
Argentina.- 1955.
- Mantilla Molina Roberto
DERECHO MERCANTIL
Editorial Porrúa.- 1946
- Maynez Ramírez Samuel
EL DERECHO COMO PROCESO
DIALECTICO NATURAL,
Tesis Profesional, 1956.
- Muñoz Luis
COMENTARIOS A LA LEY DEL
TRABAJO.
Editorial Porrúa.- 1948.

Pallares Eduardo	DERECHO PROCESAL CIVIL 2a. Edición 1965
Pérez Botija Eduardo	EL CONTRATO DE TRABAJO
Porras López Armando	DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Editorial Cajiga.- 1956
Recasens Siches Luis	TRATADO GENERAL DE SOCIOLOGIA Editorial Porrúa.- 1960

REGLAMENTACION NACIONAL DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA PESCA DE ARRASTRE. ORDEN DE 16 DE ENERO DE 1968, MINISTERIO DE TRABAJO, MADRID, ESPAÑA.

Rojina Villegas Rafael	DERECHOS REALES Y SUCESIONES Editorial Porrúa
Rojina Villegas Rafael	COMPENDIO DE DERECHO CIVIL Editorial Libros de México 1967.
Sánchez Navarro Juan	REVISTA DEL TRABAJO Septiembre de 1941
Silva Herzog Jesús	BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA Tomo I
Tena Ramírez Felipe	DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO.
- Trueba Barrera Jorge	APUNTES TOMADOS EN CLASE DE GARANTIAS Y AMPARO 1967.

- Trueba Urbina Alberto
DICCIONARIO DE DERECHO
OBRERO
Editorial Porrúa
- Trueba Urbina Alberto
NUEVO ARTICULO 123
Editorial Porrúa .- 1962
- Trueba Alberto y Jorge
LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa
57a. Edición
- Trueba Alberto y Jorge
LEGISLACION DE AMPARO
Editorial Porrúa.- 1966
- V. Afanasiev
FUNDAMENTOS DE FILOSOFIA
Fondo de Cultura Popular, S. de
R. L.
México, 1969.
- Zarco Francisco
HISTORIA DEL CONGRESO
CONSTITUYENTE DE 1857
Imprenta I. Escalante, S.A.
México, 1916.