



320809
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO 9A

ESCUELA DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M. 2g'

PROBLEMATICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL EN MEXICO

T E S I S

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

Primera Revisión: Lto. Jorge Estudillo Amador

Segunda Revisión: Lic. Emilio Esquina Volaseo

MEXICO, D. F.

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

PROBLEMATICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL EN MEXICO

INTRODUCCION	PAG.
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEGISLACION MEXICANA.	4
A) Diferentes Legislaciones en los Estados	5
B) El proyecto del Lic. Emilio Portes Gil	10
C) La Ley Federal del Trabajo de 1931	13
CAPITULO II	
CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTICION PATRONAL.	18
A) Concepto de la Substitución Patronal	19
B) Substitución Parcial ó Total	24
C) Naturaleza Jurídica de la Substitución Patronal	32
CAPITULO III	
EFFECTOS JURIDICOS, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA, PROBLEMAS QUE PUEDEN SUSCITARSE AL OPERARSE EL CAMBIO Y CRITERIO DE LA - CORTE, EJECUCION DE LAUDOS Y LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA - EN LA SUBSTITUCION PATRONAL.	41

	PAG.
A) Efectos Jurídicos de la Substitución Patronal	42
I) La Seguridad contractual	42
II) Continuidad en la relación laboral	43
III) Antigüedad en la empresa	44
B) La responsabilidad solidaria entre los Patrones Substituto y Substituído	45
I) Concepto de Responsabilidad	
II) El término legal de la responsabilidad solidaria del patrón substituído.	49
C) Problemas que pueden suscitarse al operarse la Substitución Patronal y criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.	52
I) Ausencia del trabajador	52
II) La declarativa del patrón substituto como cuestión incidental y jurisprudencia antes de la reforma de 1970 a la Ley, y criterio de la Ley Federal del -- Trabajo en vigor, jurisprudencia y ejemplos.	53
III) Ejecución de Laudos	70
D) La Substitución Patronal en la Seguridad Social Mexicana.	73
I) La seguridad social en nuestro país	74
II) La Substitución Patronal en la Ley del Seguro social	78

CAPITULO IV		PAG.
ESTUDIO DEL DERECHO COMPARADO		82
A) La Substitución Patronal en Europa		84
I) ITALIA		84
II) FRANCIA		85
III) ESPAÑA		87
IV) PORTUGAL		88
V) ALEMANIA		88
B) La Substitución Patronal en America		90
I) BRASIL		90
II) COLOMBIA		91
III) ARGENTINA		95
IV) OTRAS LEGISLACIONES		97
CONCLUSIONES		100
BIBLIOGRAFIA		103

I N T R O D U C C I O N

Es importante observar la trayectoria que ha seguido - en nuestra vida pública la Ley Federal del Trabajo, creemos - con toda sinceridad, que si bien representó en un tiempo un - adelanto indiscutible en el orden social como protectora de la clase trabajadora, en la actualidad ha sido superada y se encuentra en condiciones tales de que es necesaria una revisión de dicha Ley de tal forma que quede a tono con la situación -- real dentro del campo jurídico, para que sus disposiciones - vuelvan a tener actualidad y sirvan para cumplir con la misión que les ha sido otorgada, como es la de resolver los conflic-- tos entre capital y trabajo.

No tengo la intención de avocarme al estudio de una -- revisión total de la citada Ley, sino que es mi propósito, el hacer algunas reflexiones sobre el siguiente tema, que a mi -- juicio requiere una atención especial, ya que viene a consti-- tuir una laguna entre sus disposiciones me refiero a la "SUBS= TITUCION PATRONAL".

Vaya mi esfuerzo encaminado, para tratar de presentar - a Ustedes la solución a mi modo de ver, se le debe de dar - -- a este problema. Ya que el trabajo, es una condición de existencia del hombre y por lo tanto es objeto de protección jurí-- dica, y esta debe ser otorgada de acuerdo con la naturaleza del trabajo y en la cuál debe también preservarse la dignidad del - trabajador, y sobre todo la seguridad de su empleo. Recordemos-

que a partir de 1982 se inició en México un precipitado cierre de empresas debido a la desestabilidad económica del país, con traspasos y cierres fraudulentos de empresas, afectando los derechos laborales de los trabajadores.

La substitución patronal es una Institución de suma -- importancia y necesaria dentro del derecho laboral, oportunamente se estará en condiciones de estudiar cuál es su propio objeto y para que nació, ya que con ella, se trata de evitar -- traspasos fraudulentos de fuentes de trabajo, que puedan afectar los derechos de los trabajadores; así mismo sabemos que la lucha del derecho del trabajo ha sido larga y difícil, sin embargo, se siguen buscando soluciones para la seguridad de la -- clase trabajadora y es así como el legislador se ocupó de la -- Institución que se comenta en el Artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que establece :

" LA SUBSTITUCION DE PATRON NO AFECTARA LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. EL PATRON SUBSTITUIDO SERA SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL NUEVO POR LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LA LEY, NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCION, HASTA POR EL TERMINO DE SEIS MESES CONCLUIDO ESTE, SUBSISTIRA UNICAMENTE LA RESPONSABILIDAD DEL NUEVO PATRON. EL TERMINO DE SEIS MESES A QUE SE REFIERE EL PARRAFO ANTERIOR, SE CONTARA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HUBIESE DADO AVISO DE LA SUBSTITUCION AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES ".

Para una mayor comprensión del Instituto materia de la presente tesis, es indispensable analizar o revisar los funda-

mentos del precitado ordenamiento, y para ello, analizaremos - los datos históricos y legislativos sobre la materia, para - después de manera general relacionarla a nuestra actual legislación laboral, y haremos una breve comparación con las legislaciones de otros países en Europa y América.

C A P I T U L O 1

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL
EN LA LEGISLACION MEXICANA

- A) Diferentes Legislaciones de los Estados
- B) El proyecto del Lic. Emilio Portes Gil
- C) La Ley Federal del Trabajo de 1931

A) DIFERENTES LEGISLACIONES EN LOS ESTADOS

En cuanto a los antecedentes históricos en nuestra legislación encontramos que en referencia a la Institución de la Substitución Patronal, el antecedente legislativo más remoto es el del artículo 18 del Código de Trabajo del Estado de Puebla, expedido el 14 de Noviembre de 1921, que estipulaba :

" En caso de traspaso, venta o arrendamiento de una -- industria o negociación de cualquier índole que ésta sea, donde haya trabajadores domésticos o empleados, las obligaciones del contrato de trabajo, o las que impone este código, serán -- forzosas para el nuevo patrono, salvo el caso en que al veri-- ficarse el traspaso, venta o arrendamiento, el patrono, de común acuerdo con los trabajadores, empleados o domésticos, dé -- por terminado el contrato y las cantidades que adeudare por -- concepto de indemnización u otro sentido ". (1)

Como podemos comprobar este artículo es parecido al 41 de la Ley Federal del Trabajo, solamente que no establecía una responsabilidad solidaria del patrón sustituto; así como tampoco el término de seis meses de responsabilidad para ambos -- patronos.

Otra legislación similar a la citada anteriormente es la Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato, expedida el 13 de Marzo de 1923, en cuyo artículo 27 disponía :

(1) Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos -- 1928 pag. 631

" En caso de transmisión de la propiedad, el nuevo propietario es responsable, para con los peones, de las obligaciones que su antecesor hubiere contraído con ellos, en lo que respecta a los cultivos ".

De igual manera en este ordenamiento no se hace alusión a la responsabilidad solidaria establecida en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 3 de Agosto de 1923 en su artículo 251 establecía :

" El propietario de una fábrica o negociación, en caso de traspaso o venta de su establecimiento, deberá advertir a su sucesor de las obligaciones contraídas con los obreros en los términos de esta Ley y hará que en la escritura de venta o traspaso correspondiente, se hagan constar todos los compromisos que por éste concepto sean inherentes a la empresa objeto del contrato; en la inteligencia de que, si no da cumplimiento a este precepto, ambos contratantes serán responsables solidariamente del cumplimiento de los compromisos contraídos con anterioridad ".

De igual manera, este mismo precepto fué estipulado en el artículo 250 de la Ley de Trabajo del Estado de Colima de 10 de Octubre de 1925.

Estos dos últimos ordenamientos son muy importantes, -- pues vemos que establecían la necesidad de que el patrón subs-

tituido deberá percatar al nuevo patrón de todos los compromisos contraídos con los trabajadores; y además, que dichas obligaciones se debería insertar en el contrato de venta o traspaso respectivo con la sanción que de no hacerlo así, ambos quedarían solidariamente obligados, por lo que se ve, estas disposiciones eran ventajosas para el patrón sustituto pues éste se enteraba de la situación que presentaba la empresa en el momento de su adquisición. En lo que atañe al actual artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo, estas legislaciones son un antecedente importante en cuanto ya establecían de algún modo la responsabilidad solidaria.

El artículo 55 de la Ley sobre Riesgos Profesionales - del Estado de Veracruz de 10 de Julio de 1925 disponía :

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

A este ordenamiento jurídico, resultan aplicables las disposiciones hechas a las leyes de Jalisco y Colima por ser muy semejantes.

Otro antecedente de la Substitución Patronal es la Ley

del Estado de Oaxaca expedida el 21 de Marzo de 1926, que en su artículo 22 estipulaba :

" El cambio de patrono, como consecuencia de cualquier operación comercial o por otro motivo, no afectà las condiciones del contrato de trabajo ".

Aunque este mandato jurídico no establece ninguna responsabilidad para el antiguo patrón, es importante en virtud de que disponía la invariabilidad de las condiciones en los -- contratos.

La Ley reglamentaria del artículo 123 y párrafo I del artículo 4 Constitucional del Estado de Chiapas, expedida el 5 de Marzo de 1927, establecía en su artículo 41 :

" La substitución de patrón por virtud del traspaso de la negociación no afecta el contrato de trabajo existente ".

Aunque no establece la solidaridad patronal, este antecedente es muy importante puesto que por primera ocasión se ha ce referencia de la Institución "SUBSTITUCION PATRONAL".

El artículo 240 de la Ley REglamentaria del artículo - 123 del Estado de Hidalgo, de 30 de NOviembre de 1928 disponía :

" En caso de enajenación, arrendamiento o cualquiera - otra clase de traspaso de un negocio, se considerará al nuevo adquirente directamente responsable de las obligaciones que --

nazcan a consecuencia de su contrato de trabajo y en beneficio del trabajador, aunque éstas tengan origen al celebrarse dicha operación".

Esta Ley establece que el patrón sustituto se obligue de todos los compromisos que se tengan en beneficio del trabajador, aún antes de la sustitución de patrono, emancipando al sustituido de responsabilidad alguna.

Independientemente de los ordenamientos anteriores,-- hay otros antecedentes de la institución que nos ocupa, tal es el caso del Contrato Colectivo de Trabajo que celebraron tres agrupaciones del Pan del D.F. y la Unión de Propietarios de Panaderías del mismo D.F., el 18 de octubre de 1928 y en cuanto al tema que nos ocupa señalaba en una de sus cláusulas:

"XV.- En caso de venta o traslación de dominio por cualquier concepto, los propietarios reconocerán todas las obligaciones que establece este contrato y los propietarios actuales seguirán siendo solidarios con los futuros de las mencionadas obligaciones" (2)

Cómo se puede apreciar en éste antecedente, el convenio solamente obligaba a las agrupaciones de obreros y de propietarios, consideramos prudente hacer notar, que éste acuerdo no obligaba a terceros y además no precisaba el tiempo que debería durar la solidaridad patronal.

(2) Martín Ortiz Carlos. La Responsabilidad Solidaria de los Patronos, Substituto y Sustituido. Tesis Profesional --- 1966. pag. 76.

B) PROYECTO DEL LIC. EMILIO PORTES GIL

Tan pronto fué electo por el H. Congreso de la Unión - Presidente Provisional de los Estados Unidos Mexicanos, el Lic. Emilio Portes Gil, se dedicó a formular un proyecto de Código Federal del Trabajo, que había de someter para su estudio a la Convención Obrero Patronal que, durante los meses de Noviembre y Diciembre del año de 1928, se reunió en el Anfiteatro de la Escuela Nacional Preparatoria.

Dicha convención se inició el 15 de Noviembre de 1928. A ella asistieron cerca de 300 representantes, de los cuales - la mitad correspondía a cada uno de los dos factores de la producción; más los técnicos que designó la Secretaría de Indus-tria, Comercio y Trabajo.

En la primera sesión, el Lic. Portes Gil haciendo uso de la palabra manifestó :

" Como es sabido por todos Ustedes, he sido designado - inmerecidamente, por el H. Congreso de la Unión, Presidente -- Provisional de la República y asumiré dicho cargo el día primero del mes de Diciembre. Esta honrosa distinción ha sido -- para mí motivo de profunda meditación por las graves responsabilidades del cargo y es natural, que desde ahora, llamen mi - atención los problemas fundamentales del país, considerando -- entre ellos, como de la mayor importancia, el problema del - - Trabajo contenido en el artículo 123 Constitucional ".

" Los once años que han transcurrido desde que se promulgó la Constitución vigente y la lucha entre el capital y el Trabajo, que cada día es mas apasionante, hacen que hoy se -
cuenta con la preparación suficiente por parte de los trabajadores y Patrones, para formular la Ley Reglamentaria respectiva. La experiencia nos aconseja que, para que una Ley sea -
verdaderamente práctica, es indispensable que esté de acuerdo con la realidad a que va a ser aplicada. Ningún procedimiento mejor para lograr tal finalidad que el oír a los representantes de los intereses que ha de afectar. Esto es precisamente lo que tratamos de hacer al formular un proyecto de Ley del Trabajo para someterlo a la discusión de las Cámaras Legislativas, después de escuchar la exposición que hagan de sus puntos de vista los representantes de los dos factores de la producción..

El anteproyecto está inspirado en el sano propósito de conciliar dentro de los principios avanzados del Derecho Industrial Moderno, los intereses de los Trabajadores con los del capital, a fin de encontrar el deseado equilibrio entre esos dos grandes factores de la economía nacional ". (3) Una vez concluidas las labores de la Convención, se nombró una Comisión Mixta de Obreros y Patrones, que tendría a su cargo formular el proyecto definitivo del Código del Trabajo para ser enviado al Poder Legislativo, dicha iniciativa se terminó en Mayo de 1929.

(3) Portes Gil Emilio.- "Quince Años de Política Mexicana" Bo-
tas México, 1941, pags. 131 y 132

Es importante declarar que en dicho proyecto, se especificaba que la legislación sobre trabajo se Federalizaría, y para cumplir con tal acuerdo era indispensable reformar los artículos 73 y 123 de la Constitución. El 73, a fin de ampliar la competencia del Congreso para expedir las leyes reglamentarias del trabajo cuya aplicación se dejó a la competencia de las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; y el 123; a fin de que el mismo Congreso de la Unión tuviese competencia para expedirse leyes sobre el Seguro Social, que debería comprender el de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades de trabajo y accidentes. Esta reforma fué aprobada por el Congreso el 14 de Agosto de 1929.

El precitado Proyecto, en cuanto a la Substitución Patronal se refiere, prevenía en su artículo 39 :

" La substitución de patrono por virtud de traspaso de la negociación no afectara a los contratos de trabajo existentes. En consecuencia el nuevo patrono será responsable de todas las deudas que el antiguo tuviere con los trabajadores y substituirá a éste en todos sus derechos y obligaciones.

Ambos patronos permanecerán solidariamente responsables hasta por seis meses ".

Como se desprende de la lectura del aludido artículo es éste el antecedente de carácter inmediato al actual 41 de -

nuestra Ley Federal del Trabajo, del 10. de Mayo de 1970 vigente pues en él se consigna en forma análoga tanto la seguridad contractual como la solidaridad patronal.

Si no tocó al Gobierno Provisional el haber expedido la Ley Federal del Trabajo, ello se debe a diversas circunstancias que no viene al caso mencionarlas, pero es de reconocerse que es el LIC. EMILIO PORTES GIL, el iniciador de este movimiento legislativo.

C) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Durante el Gobierno Provisional de Portes Gil, se le confirió al Ingeniero Ortiz Rubio la cartera de Gobernación, cargo del que no llegó a tomar posesión, en virtud de que el Partido Nacional Revolucionario lo postuló su candidato a la Presidencia de la República, alto cargo para el cual resultó electo.

El 10. de Septiembre de 1931, el Ing. Pascual Ortiz Rubio, rindió ante el H. Congreso de la Unión su segundo Informe Presidencial. Dentro del cual, al llegar al ramo de Industria, Comercio y Trabajo, textualmente dijo:

" LEY DEL TRABAJO.- No obstante la facultad concedida al Congreso Federal en el artículo 123 de la Constitución, antes de su reforma, para reglamentar los preceptos contenidos en el mismo, por lo que se refiere al Distrito y Territorios -

Federales, los diversos proyectos que en diferentes épocas -- fueron discutidos no lograron ser aprobados. Promulgada la -- reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución General, -- que dió al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de expedir la Ley Reglamentaria del artículo 123 aplicable en toda la República, se iniciaron los trabajos en ese sentido y así durante la administración interina del señor Licenciado Emilio Portes Gil, se formuló el Proyecto del Código Federal del Trabajo, oyéndose las observaciones de las clases afectadas y -- discutiéndose, en parte dicho proyecto en la H. Cámara de Diputados.

Al hacerme cargo de la Presidencia de la República, -- comprendiendo la importancia de esta Ley, que era reclamada -- urgentemente como una necesidad nacional, di instrucciones para que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo hiciese una cuidadosa revisión del proyecto anterior. El nuevo proyecto fué elaborado por una comisión presidida por el Secretario de Industria, y posteriormente, discutido ampliamente por los principales colaboradores de la administración.

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

Cámaras, ha quedado debidamente aprobado y es una Ley de la -- Nación; estimando el que informa que no sólo llena una imperio sa necesidad de nuestra vida social, sino que estimulará, dentro de sus fórmulas prácticas y avanzadas, el desarrollo de -- nuestra actividad productiva ". (4)

Al efecto, el Congreso de la Unión, tuvo a bien apro-- bar la primera Ley del Trabajo a nivel Federal, la que fue pro mulgada el 18 de Agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mismo mes y año.

Esta Ley regulaba, a la Institución materia del pre- - sente trabajo en su artículo 35 que estipulaba :

" LA SUBSTITUCION DE PATRON NO AFECTARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES, EL PA-- TRON SUBSTITUIDO SERA SOLIDARIAMENTE RES-- PONSABLE CON EL NUEVO PATRON POR LAS OBLI GACIONES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS O DE LA LEY, NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA - SUBSTITUCION, HASTA POR EL TERMINO DE - - SEIS MESES Y CONCLUIDO ESTE PLAZO, SUBSIS TIRA UNICAMENTE LA RESPONSABILIDAD DEL -- NUEVO PATRON ".

Así pues, comparando el artículo anteriormente citado, con el artículo 41 de nuestra legislación laboral vigente - -- transcrito al inicio del presente trabajo, podemos observar -- que en la esencia del artículo 35 de la Ley de 1931 no su- - frió modificaciones de consideración. Por una parte, ya no -- utiliza el término de contratos de trabajo simplemente, si no-

(4) Franco Luis G. "Industria Comercio y Trabajo". Mexi-Mex. - México 1945. pags. 39 y 40

que utiliza los contratos de trabajo de la empresa o establecimiento, con esto el nuevo legislador nos señala que para que se dé la Substitución de patrón bastará que se venda a otra persona o empresa la propiedad de la negociación considerada esta como unidad económica de producción o de distribución de bienes o servicios, o una parte importante de los bienes, o el manejo de una parte importante de los servicios.

Y por otra parte adicionó el último párrafo que a la letra dice :

" EL TERMINO DE SEIS MESES A QUE SE REFIERE EL PARRAFO ANTERIOR, SE CONTARA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HUBIESE DADO AVISO DE LA SUBSTITUCION AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES ".

Es obligación del patrón el comunicar a los trabajadores o al sindicato de la substitución de la empresa o establecimientos, con objeto de que los trabajadores tengan conocimiento de la substitución o la parte de bienes, o la parte de los servicios que se transmitan.

Con la investigación efectuada, se desprende que la Substitución Patronal tuvo como antecedentes históricos nacionales, a las normas jurídicas de las legislaciones anteriores, principalmente el artículo 39 del Proyecto del Código Federal del Trabajo del Lic. Emilio Portes Gil.

Del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, no creo que se ignore el espíritu del legislador, en vir-

tud de las causas históricas que ha contemplado el Derecho del Trabajo en México. Puedo asegurar que el legislador al instituir la Substitución Patronal en la normatividad laboral y que a través de las constantes reformas y adiciones que ha sufrido es de notarse la tendencia de proteger al máximo la seguridad al trabajo, su salario, su capacidad productiva, sus derechos- prestaciones y la tranquilidad de la familia trabajadora. Y - con ésta adición a la Ley vigente, los trabajadores dispondrán del término de seis meses, para hacer valer sus derechos, ante las autoridades del trabajo, y de que se empezará a contar dicho término a partir del momento en que se dé aviso de la Substitución de Patrón a los trabajadores o a su sindicato.

C A P I T U L O I I**CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA DE LA
SUBSTITUCION PATRONAL**

- A) Concepto de la Substitución Patronal**
- B) Substitución Parcial o Total**
- C) Naturaleza Jurídica de la Substitución Patronal**

A) CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL

Empezamos esta parte de nuestro estudio, procurando -- llegar a un concepto claro de Substitución Patronal que haga - posible en todo caso, una cabal interpretación del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Substitución, gramaticalmente hablando, denota el cambio de una persona o cosa por otra, situar una persona en el lugar que otra ocupaba. En vista de lo anterior y atendiendo a la calidad de personas que intervienen en la Institución que nos trata, es necesario establecer el concepto de patrón.

CONCEPTO DE PATRON.- La parte primera del artículo 10- de la Ley Laboral, define al patrón como " La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores " lo que fácilmente se comprende, pues tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los -- trabajadores.

Para tener el carácter de patrón, se requiere por lo - tanto, la utilización de los servicios de una o varias personas que se efectúen mediante " Contratos de Trabajo " pues aún cuando se supone la existencia de éstos entre quien presta un servicio y quien lo recibe, existen contratos de naturaleza civil, tales como la prestación de servicios, el mandato, etc... que nada tienen que ver con el contrato laboral.

Ahora bien, cierto es que el patrón puede ser tanto -- persona física o moral, pero no así el trabajador, quién tiene que ser una persona física, puesto que el objeto del contrato es la prestación de servicios y éstos se traducen en energía física, y sólomente dichas personas son capaces de suministrar tal fuerza; y en cambio las personas morales son incapaces de prestar tal servicio que se estribe en energía humana de trabajo.

Decimos que el patrón puede ser tanto persona física -- como moral, por que, sin estar obligado a prestar un servicio -- que representa energía humana de trabajo, está obligado a pagar el salario, a cubrir indemnizaciones, etc., y para ello no necesariamente tiene que ser persona física, pues las morales -- tambien pueden tener a su cargo dichas obligaciones.

CONCEPTO JURIDICO DE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.- Es -- conveniente el entendimiento de lo que significa el concepto -- de empresa y establecimiento ya que serán siempre el objeto de la substitución patronal, ya que éstos al ser transmitidos en -- cualquiera de las formas permitidas por la Ley y que hacen nacer a la institución a que nos hemos venido refiriendo.

La empresa ha sido conceptuada como una unidad econó-- mica jurídica, en la que concurren una serie de elementos, organizando los factores de la producción, el capital y el tra-- bajo, tales elementos consisten primeramente en los bienes --- muebles de la negociación o establecimiento, como son: las - -

mercancías, la maquinaria, el crédito, etc. etc., que se encuentran en el domicilio de la empresa o establecimiento, o de bienes de naturaleza que representan el objeto de la explotación.

Otro de los elementos es el del trabajo, que debe desarrollarse bajo un principio de organización. En vista de lo anterior, podemos decir que el conjunto de bienes muebles y las energías de trabajo unidas bajo un principio de organización y que van encaminadas hacia un mismo fin, forman esa unidad económica jurídica que se denomina empresa.

EL CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO.- Es el lugar donde se encuentra ubicada o instalada la empresa y donde desarrolla sus actividades de distribuidor de bienes o de prestación de servicios. Es por lo que he venido hablando en esta parte del presente trabajo de empresa y establecimiento conjuntamente ya que el establecimiento es el complemento de la empresa, y es el lugar donde dicha negociación se instala para desarrollar sus actividades.

Continuamente estaré hablando del término de "empresa" solicitando sea comprendida ésta en términos prácticos, como el establecimiento donde se ubica la negociación.

Pasando al tema del concepto de la Substitución Patronal, nos comenta el maestro Rafael Caldera que " La figura ju-

rídica de la substitución patronal, ha sido vista como un reconocimiento de la personería económica de la empresa, independientemente de su titular. Se ha hablado para ello de la "despersonalización" de la relación de trabajo y de la concepción de las empresas como organismos fuertemente constituidos y durables, a los cuáles todos los colaboradores están ligados por una serie de derechos y deberes " . (5)

En éste sentido, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos habla de la despersonalización del trabajo y en este sentido estableció el siguiente criterio; en ejecutoria del 17 de Marzo de 1943, Amparo directo 6729/42, se dispuso: " Los tratadistas en Derecho Industrial consideran que los trabajadores prestan sus servicios a las industrias y no a los patrones y que los derechos que dimanarían del contrato de trabajo, no constituyen una relación individual de personas, sino a una económica real entre el obrero que desempeña un trabajo que forma parte del proceso de producción y del patrono impersonalmente, considerando que constituyen el capital en sentido económico; por tanto, aún cuando exista un cambio de personas físicas o morales en un negocio, los contratos de trabajo surten sus efectos jurídicos en contra del adquirente, quién además adquiere las responsabilidades del anterior patrón derivadas de esos propios contratos "

(5) Caldera Rafael. " Derecho del Trabajo ", 2a. ed. Ateneo, - Buenos Aires, 1960. T. I. pag. 320.

La anterior tesis hace ver la impersonalización de la Relación Laboral entre el Trabajador y el Patrón, - según los tratadistas del Derecho Industrial nos indican- que el trabajador está ligado al elemento de la producción sin importar a ellos quien sea el patrón y cuando exista-- substitución de este último no se deberán alterar las relaciones laborales ni tampoco las condiciones y responsabilidades de trabajo anteriormente dadas.

Consideramos además que el patrón este en su derecho de enajenar bienes de la negociación, siempre y cuando se conserve la fuente de trabajo, y de igual manera estimamos que los trabajadores han adquirido derechos en la empresa, a este respecto es importante conocer lo que opina -- el maestro Mario de la Cueva : " No pueden ser desposeídos - tal es el caso del derecho a la Jubilación en el que el patrón no puede efectuar acto alguno que impida su realización o bien, el derecho que se tiene al aumento progresivo del -- período de vacaciones, el derecho de antigüedad, de ascenso y a todas las demás prestaciones a que tengan derecho " (6) y mientras más evolucione nuestro derecho de trabajo nos --- conducirá a que se protejan los derechos de todos los trabajadores como opina el maestro De la Cueva y serán más los bene-

(6) De la Cueva Mario. " Derecho Mexicano del Trabajo " 8a. ed. Porrúa, México, Tomo 1, Pag. 443.

ficios y derechos que en su favor adquirieran los trabajadores. - Y tales derechos se encuentran consignados expresamente en la normatividad de nuestra Ley Federal del Trabajo la cuál constantemente sufre modificaciones y reformas, inclinándose la balanza Justiciera a la protección de los derechos de los trabajadores.

Recordemos que en la empresa liberal en la que el patrón y el trabajador eran las partes de un contrato de derecho privado, y cuyas condiciones estaban sujetas a la voluntad de las partes con muy graves desventajas para el trabajador, ésta se ha transformado y el nuevo concepto de empresa cobra vigor en lo que se refiere a las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

B) LA SUBSTITUCION PARCIAL O TOTAL

La figura jurídica de la Substitución de Patrón, tiene lugar cuándo el patrón ya, sea como persona física o moral, -- vende o traspasa íntegramente la empresa o el establecimiento -- considerada como unidad económica de producción o de distribución de bienes y de servicios, o una parte importante de los -- bienes, causa (donación, permuta, en pago a un crédito, etc.) ésta pasa al patrimonio de otra persona y que también puede ser a un grupo de personas. Aquí se presenta el caso de la Substitución total y no existe dificultad para la aplicación del -- artículo 41 de la Ley.

Pero el problema se presenta cuando se enajenan parte de los bienes que constituyen la empresa o bien, que se transmite una de sus sucursales, de sus factorías, etc.; pues el patrón para eludir sus responsabilidades enajenará sus bienes parcialmente a efecto de burlar los derechos de los trabajadores respecto a lo anterior, el tratadista Juan Mendez Pidal -- opina que la sesión, traspaso o venta puede ser de la totalidad de la empresa o solamente parte de ella, dicho Autor estima que: " Si se transfiere sólo parte de una empresa, como una sucursal, anexo, sección o algunos servicios de ella, habrá -- sustitución de patrono siempre que esa sucursal, anexo, sección o servicio tenga independencia económica y funcional para subsistir como una empresa independiente; y no la habrá si no tiene sustantividad propia de industria " (7) siguiendo el mismo criterio Ernesto Krotoschin sostiene que " Por enajenación de empresa debe entenderse el traspaso de ésta en su carácter de entidad como un todo económico a otra persona, no -- importando que se desprenda de algunas partes o sección con -- tal de que el núcleo constituya aquélla unidad económica " (8)

Nuestro Derecho del Trabajo ha contemplado este problema y es la ejecutoria de la Corte del 12 de Febrero de 1936, - toca 5950/35/2a. Jacinto Narvaez Moreno, la que nos ha dado el criterio a seguir, creemos necesario transcribir dicha ejecutoria a pesar de su amplitud y de su antigüedad, en virtud de los problemas que trata y porque nos encamina a una mayor -

(7) Méndez-Pidal Juan. Revista de Derecho Privado. Madrid. Tomo XLI, Abril 1957, pag. 392

(8) Krotoschin Ernesto. "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo Depalma, Argentina, 1953, Vol. 1, pag. 444

comprensión de la Institución materia del presente estudio.

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

otra persona alguna de sus sucursales o dependencias, que conjuntamente, constituyan la primitiva unidad económica. Por lo que a la primera cuestión se refiere, esto es, a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles y enseres de una negociación, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de substitución de patrono, porque si el artículo 35 abarcara también esos casos se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de las mercancías, útiles o enseres de una negociación que no obstante esa venta continuaría 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 substituto y responsable, en los términos del artículo 35, con relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentren ligados, precisamente, a la Sucursal o dependencia que se hubiere vendido, puesto que, por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios al nuevo patrón 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 substituto del anterior, persigue, como finalidad fundamental, que los bienes -

del establecimiento en que el trabajador presta sus servicios--
garantice a éste de las responsabilidades en que el patrono --
hubiere podido incurrir, esto es, se estima, en términos general
rales, que esos bienes, independientemente del propietario, --
responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, además
de la responsabilidad personal, tanto del patrono anterior, --
como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus servi-
cios 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 consecuen--
cia, su condición de trabajador permanece intocada, es decir,-
continúa dependiendo del mismo patrón y de él recibe su sala-
rio y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivad
das 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 substiendo como tal y, en esa virt
tud, no podrá hablarse de substitución, sino a lo sumo, de - -
acumulación de patronos y, en tercer término, porque precisa-
mente el último hecho marcado, a saber, que no habría substitui
ción sino acumulación de patronos, está indicado claramente --
que no es el caso de aplicar el artículo 35, disposición que -
en manera alguna prohíbe la venta de una Sucursal o dependen-
cia de una negociación, ni impone tampoco a los adquirentes de
ella obligación de cubrir las responsabilidades en que pudiera
incurrir el dueño de la negociación total, máxime que, por - -

continuar intocado el contrato de trabajo, según ya se dijo, - no se podría imponer esa responsabilidad al adquirente de una sucursal, puesto que se ignora, de manera absoluta, las omisiones o faltas en que el propietario de la negociación incurra, - las que podría ser extraordinariamente graves, y si el artículo 35 determina la responsabilidad 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 patrón 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 pre- - veer actos futuros de su vendedor que podrían, si se admitiera la sustitución redundar en su perjuicio ".

Consideramos que la solución dada por la Suprema - - Corte en la Ejecutoria Transcrita, significa una correcta interpretación del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente, pues para que se configure la Substitución Patronal, es preciso que se transmita la totalidad de la empresa o establecimiento la propiedad de la negociación, considerando a ésta - como unidad económica de producción de distribución de bienes-

o de servicios, o de una parte importante de esos bienes o del manejo de una parte importante de esos servicios, que constituyen éstos una unidad ECONOMICA - JURIDICA.

Por otra parte, se ha considerado que para que opere la Substitución Patronal, es necesario que la empresa o establecimiento transmitidos, continuen con su explotación.

Aunque generalmente el patrón sustituto continúa con la explotación de la negociación, no creemos que fuera un elemento necesario para distinguir a la Institución que nos ocupa ya que puede suceder que, como nos lo comenta acertadamente el compañero Homero Gonzáles Ríos en su tesis " Quien adquiera -- una empresa pudiendo continuar la explotación de la misma, -- bien le puede ocurrir que no le interese recibirla en cuanto -- a tal, y como consecuencia, no continuar con su explotación en virtud de no existir disposición legal alguna para obligarlo -- a ello, pues al contrario, denotaría violación a la libertad -- de trabajo consignada expresamente en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos " (9)

De igual manera, otros autores han estimado también -- que para que opere la Substitución Patronal, es necesario que además de continuar con la explotación de la empresa, prosigamos dicha explotación en el mismo giro, es decir, que el patrón -- sustituto continúe explotando la negociación adquirida dentro

(9) Gonzáles Ríos Homero C. " Fundamentos de la Substitución Patronal ". Tesis Profesional. 1953, pag. 25

de la misma actividad que el patrón substituído lo venfa haciendo. No compartimos tal opinión, pues en nuestro concepto no es forzoso que se continúe en el mismo giro para que opere la Institución en cuestión. Lo habitual en estos casos es que el adquiriente siga explotando la empresa en el mismo giro, pero aún pensando en que éste se modifique, lo importante es que se ha continuado con la explotación y, con ello, se han protegido los intereses de los trabajadores. El patrón puede implantar nuevo procedimiento de trabajo y si en virtud del cambio de giro tiene necesidad de disminuir su personal, lo podrá hacer, pues el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo lo faculta para ello, tal ordenamiento dispone :

"Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevo, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veintidías por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 ".

En relación a este punto, el tratadista Ernesto Krotochin nos comenta :

" Que hay dos clases de transferencia de la empresa, - la primera que él llama (simple) y que es la más general, es la que se produce cuándo el nuevo patrón sigue explotando la -

empresa del mismo modo que el anterior. La segunda que nombra (transferencia doble) y es la que se da, cuándo, por un lado se transfiere el negocio y por otro el patrón que adquiere cambia también de carácter de la negociación, al dedicarse a otra clase de actividades ". (10)

C) NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

La Institución que nos ocupa, ha sido estudiada y explicada por la doctrina queriéndola asimilar a diferentes instituciones propias del Derecho Civil; ello se debe, a que los estudiosos del Derecho Privado han pretendido hallar en todas las innovaciones con que la nueva legislación laboral ha contribuido a la Ciencia Jurídica, fundamentos y principios de -- carácter civilistas. En virtud de lo anterior, en esta parte de nuestro trabajo trataremos de hacer un estudio comparativo entre la Substitución Patronal y las Instituciones del Derecho Civil que más se le puedan asemejar, tales como la cesión de -- Derechos, cesión de Deudas y la Subrogación.

1) CESION DE DERECHOS.- Esta Institución, se ha definido como " un contrato por el cual el acreedor, que se llama -- cedente, transmite los derechos que tiene en contra de su deudor a un tercero, que se llama cesionario " (II)

(10) Krotoschin Ernesto. "Curso de Legislación del Trabajo" -- Depalma, Buenos Aires, 1950, pag. 178

(II) Borja Soriano Manuel. " Teoría General de las Obligaciones 4a. Ed. Porrúa, México, 1964, Tomo I, pag. 237

Por su parte, el artículo 2029 del Código Civil de - -
1928 dispone :

" Habrá cesión de derechos cuando el acreedor transfier a otro los que tenga contra su deudor ". Dicha figura significa un cambio en el acreedor o sujeto activo que es relevado por otro, subsistiendo la misma relación jurídica y sin que para ello se requiera el consentimiento del deudor.

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

II) CESION DE DEUDAS.- Definición: "La cesión de deuda o (asunción de deuda) es el contrato por el cual un deudor - es substituido por otro y la obligación sigue siendo la misma ". (12)

Tal vez, la cesión de deuda, sea la institución del -- Derecho Civil, que más se asemeja a la Substitución Patronal, - por ello, varios autores han pretendido explicarla a través -- de ella. Según el artículo 2055 del Código Civil para el Distrito Federal, " El deudor sustituto queda obligado en los -- términos en que lo estaba el deudor primitivo...." Ahora bien, en el caso de substitución patronal, las obligaciones que - -

(12) Borja Soriano Manuel. Op. Cit. pag. 268.

tiene el patrón substituído con sus trabajadores (acreedores) pasan al patrón substituto, o sea, que hay cambio de deudores- por lo que a simple vista parece que la cesión de deuda explica debidamente la institución materia del presente trabajo.

Para poder hacer un estudio comparativo entre la Substitución Patronal y la cesión de deuda, es necesario establecer los efectos jurídicos de esta última:

1.- El deudor substituto queda obligado en los términos en que lo estaba el substituído, no alterando la obligación, - la que sigue siendo la misma.

2.- Para que haya cesión de deuda es necesario que el acreedor consienta expresa o tácitamente; de lo contrario no - podremos hablar de ella.

3.- Una vez operada la cesión, el acreedor no puede repetir contra el deudor primitivo, si es que el nuevo se encuentra insolvente, salvo pacto en contrario. La cesión de deudas implica la exoneración del deudor substituído, aún cuando no - exista convenio en contrario.

4.- En la Asunción de Deuda, el nuevo deudor puede - - oponer al acreedor las excepciones que se originen de la naturaleza de la deuda, pero no puede oponer aquellas que sean personales del deudor primitivo.

Una vez establecidos los efectos jurídicos que la cesión de deudas produce, enunciaremos los principales puntos --

diferenciativos que existen entre la citada institución y la -
substitución patronal :

Primero.- Para que pueda realizarse la cesión de deuda es requisito indispensable que el acreedor de su consentimiento, ya sea en forma expresa o tácita; y que tratándose de la -
Substitución Patronal, el patrón en casi todos los casos no --
acude a sus trabajadores (acreedores) en búsqueda de que le --
den su consentimiento para que se efectúe la substitución. --
Pero se podría argumentar que en la substitución de patrono --
interviene el consentimiento tácito de los trabajadores, en --
virtud de que ellos permiten que el nuevo patrón realice todos
los actos que trae consigo la relación de trabajo, tales como-
el pago de los salarios, de indemnizaciones, etc. El artículo
2052 de nuestro Código Civil viene a fortalecer dicha tesis, -
cuando establece: " Se presume que el acreedor consiente en la-
substitución del deudor cuando permite que el substituto ejecu-
te actos que debía ejecutar el deudor, como el pago de réditos
pagos parciales o periódicos, siempre que lo haga en nombre --
propio y no por cuenta del deudor primitivo". Al respecto, --
creemos que ni siquiera el consentimiento tácito puede admitir-
se, pues en la realidad, la mayoría de los trabajadores desco-
nocen quién es su verdadero patrón, por lo que pensamos ilógi-
co un consentimiento tácito para que opere la institución en -
estudio.

Segundo.- En la cesión de deuda, el deudor substituto-

queda obligado en los términos que estaba obligado el primitivo; en la Substitución Patronal, el patrón sustituto se encuentra fortificado con la responsabilidad solidaria que la Ley le impone al patrón sustituido.

Tercero.- En la asunción de la deuda, una vez realizada el acreedor no puede repetir contra el deudor primitivo o sustituido si el deudor sustituto se encuentra insolvente y, nuestra Ley Federal de Trabajo dispone en cambio, que el patrón sustituido sea solidariamente responsable con el nuevo patrón de las obligaciones nacidas antes de la substitución, hasta por el término de seis meses, o sea, que el obrero (acreedor) puede repetir contra el patrón sustituido dentro del término que señala la Ley, a partir de que haya tenido conocimiento de la transferencia de la empresa.

Cuarto.- En la cesión de deudas, el deudor sustituto puede oponer al acreedor las excepciones que se originen de la naturaleza misma de la obligación, pero no podrá oponer las que sean exclusivamente personales del deudor primitivo. En la Substitución Patronal en cambio, el patrón sustituto puede oponer al trabajador aquellas excepciones que fuesen personales del patrón sustituido, ya que dicho patrono por disposición de la Ley es solidariamente responsable y por otra parte, si el cambio de patrón no afecta los derechos de los trabajadores, tampoco puede afectar por éste solo concepto a los del propietario en razón a la seguridad contractual que el art. --

41 de la Ley Federal del Trabajo les otorga.

Quinto.- Otra disposición sería, que desde el momento en que se perfecciona el contrato de la cesión de deuda, el -- deudor primitivo queda relevado de la obligación; no así en la Substitución Patronal, en donde el patrón substituído queda solidariamente responsable por el término que la Ley señala.

Al igual que la cesión de derechos, la cesión de deudas, tampoco nos pueden explicar la Substitución Patronal si -- tomamos en consideración lo anteriormente expresado.

Considero de suma importancia para el estudio del presente trabajo el transcribir, la opinión de la corte en la siguiente tesis:

"Cuando se opera la substitución patronal, el trabajador adquiere en contra de uno o de otro de sus patrones el derecho de exigirles solidariamente las responsabilidades en que hubieren incurrido; y no tienen -- aplicación al caso los artículos 2051 y 2055 del Código Civil, que se refieren a la cesión de deudas, por -- no tratarse precisamente de esta cesión sino de un -- fenómeno perfectamente definido por el legislador del trabajo. Por tanto, no es de tomarse en consideración lo alegado en el sentido que la autoridad responsable violó los indicados preceptos, y que establecen que -- el deudor substituto queda obligado en los términos -- en que lo estuvo el deudor primitivo". (Jury. Miguel. pag. 1496. Tomo LXXXVII 6 de Mayo de 1946).

III).- LA SUBROGACION.- La palabra subrogación nos da la idea de una (substitución) de una persona por otra; esta -- Institución está ligada a un pago, por el cuál no se extingue la deuda y cuyo efecto no es sino cambiar la persona del -- -

acreedor. Por lo tanto, la subrogación es una forma de transmisión de las obligaciones por cambio o substitución de acreedor, que opera por ministerio de ley, sin que sea necesario -- declaración alguna de los interesados.

La subrogación opera en el caso de existencia de un -- crédito, en la que un tercero ajeno a la relación jurídica - - instituída para el valor del mismo al acreedor, o bien, presta al deudor para cubrir el adeudo, siendo ésto factible aún en - contra de las voluntades del acreedor o deudor respectivamen-- te.

En relación a esta figura, el artículo 2072 del Código Civil vigente que establece: "El acreedor está obligado a aceptar el pago hecho por un tercero; pero no está obligado a subrogarle en sus derechos, fuera de los casos previstos en los - artículos 2058 y 2059", los que disponen:

ARTICULO 2058 del Código Civil vigente para el D.F.

"I.- Cuando el que es acreedor paga a otro acreedor -- preferente.

II.- Cuando el que paga tiene interés jurídico en el - cumplimiento de la obligación.

III.- Cuando un heredero pagó con sus bienes propios -- alguna deuda de la herencia.

IV.- Cuando el que adquiere un inmueble paga a un - -- acreedor que tiene sobre él un crédito hipoteca-- rio anterior a la adquisición".

ARTICULO 2059.-"Cuando la deuda fuere pagada por el -- deudor con dinero que un tercero le prestare con ese objeto, - el prestamista quedará subrogado por ministerio de la Ley, en los derechos del acreedor, si el préstamo constare en título - auténtico en que se declare que el dinero fué prestado para el pago de la misma deuda. Por falta de esta circunstancia, el - que prestó solo tendrá los derechos que exprese su respectivo contrato".

Por lo anteriormente expuesto, es evidente para noso-- tros que la subrogación no se puede equiparar en ningún caso - a la substitución patronal; en primer lugar, porque en la subrogación el acreedor primitivo queda desligado de la obliga- - ción, no así en el cambio patronal, en donde el patrón substi- tuido (supuesto acreedor primitivo) queda solidariemante res-- ponsable con el patrón substituto por el término que la Ley le señala. En segundo lugar, y más importante, encontramos que - la subrogación jamás podrá explicar a la Institución de la - Substitución Patronal, por la sencilla razón de que en ésta, - el acreedor viene siendo en última instancia el trabajador.

Al acudir al Derecho Civil para tratar de explicar la Substitución Patronal, apreciamos que entre sus instituciones- no se encuentran los fundamentos del artículo 41 de la Ley Fe- deral del Trabajo; ello se debe, a que la Substitución Patro-- nal es una figura propia del Derecho del Trabajo, y que es una institución que representa uno de los más caros propósitos del

Derecho del Trabajo en nuestro país, y que tiende a preservar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y con ello, la protección de sus salarios, prestaciones, etc.

De esta manera, podemos dar un concepto propio de la institución que nos ocupa, diciendo que:

" LA SUBSTITUCION PATRONAL ES UNA INSTITUCION PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN VIRTUD DE LA CUAL, UNA PERSONA FISICA O MORAL LLAMADA PATRON SUBSTITUTO - ADQUIERE POR CUALQUIER FORMA JURIDICA PERMITIDA -- POR LA LEY, LA TOTALIDAD O PARTE DE LOS BIENES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, CONSIDERADOS COMO -- UNIDAD ECONOMICA DE PRODUCCION O DE DISTRIBUCION - DE BIENES O SERVICIOS, O DE UNA PARTE IMPORTANTE - DE LOS BIENES O DEL MANEJO DE UNA PARTE IMPORTANTE DE LOS SERVICIOS DE OTRA PERSONA LLAMADA PATRON -- SUBSTITUIDO, LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LA LEY, -- NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCION, - -- OBLIGANDO AL SUBSTITUIDO A RESPONDER SOLIDARIAMENTE CON EL SUBSTITUTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRAIDAS CON ANTERIORIDAD AL ACTO, POR EL TERMINO DE -- SEIS MESES, LOS CUALES EMPEZARAN A CONTAR A PARTIR DEL DIA EN QUE SE NOTIFIQUE LA SUBSTITUCION A LOS TRABAJADORES O A SU SINDICATO. CONCLUIDO ESTE - - UNICAMENTE SUBSISTIRA LA OBLIGACION DEL SUBSTITU-- TO".

C A P I T U L O I I I

- A) EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL
- I) La seguridad contractual
 - II) Continuidad en la relación laboral
 - III) Antigüedad en la empresa
- B) LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE EL PATRON SUBSTITUTO Y SUBSTITUIDO
- I) Concepto de responsabilidad
 - II) El término legal de la responsabilidad solidaria del patrón substituido
- C) PROBLEMAS QUE PUEDEN SUSCITARSE AL OPERARSE LA SUBSTITUCION PATRONAL Y CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION AL RESPECTO
- I) Ausencia del trabajador
 - II) La declarativa del patrón substituto como cuestión incidental y jurisprudencia antes de la reforma de 1970 a ley y criterio de la Ley Federal del Trabajo en vigor, jurisprudencia y ejemplos
 - III) La ejecución de laudos
- D) LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA
- I) La seguridad social en nuestro país
 - II) La substitución patronal en la Ley del Seguro Social

A) EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL

Para hacer un análisis escueto de la Institución de la Substitución, es necesario observarla a través de su enunciación en la Ley Federal del Trabajo y de ella desprender los efectos jurídicos que produce.

El artículo 41 de la Ley Laboral contiene el Insituto al cuál nos estamos refiriendo al disponer: "La substitución de Patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

1) SEGURIDAD CONTRACTUAL.- El legislador mexicano al establecer en nuestra Ley Federal del Trabajo que: "La substitución de patrón no afectará las relaciones de Trabajo", marcó los lineamientos que son de suma importancia en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues en el caso de Substitución Patronal no se afectarán en modo alguno los contratos -

de trabajo, o sea, que los trabajadores en México disfrutaran -- de una seguridad contractual, en el supuesto que la empresa en donde prestan sus servicios se transmita.

Esta certeza o seguridad contractual viene a favorecer aún más a los trabajadores, ya que sigue persistiendo la continuidad en la relación laboral y en la antigüedad de éstos en la empresa. Puesto que no pueden ser coartados los derechos de quienes no intervienen en la operación de la Substitución.

II) CONTINUIDAD EN LA RELACION LABORAL.- "Se le conceptúa como la posibilidad más o menos prolongada, que hace de un trabajador un elemento normal en la empresa", (13). Se habla de una posibilidad, pues durante la vida del contrato pueden acaecer hechos como la renuncia por parte del trabajador o el despido justificado por parte del patrón.

La continuidad en la relación laboral no implica una absoluta continuidad material en el trabajo, o sea que éste no sufra interrupción alguna, pues será imposible, pensamos en -- los trabajos de temporada o de tiempo determinado por ejemplo: los servicios que prestan los empleados en época navideña en los almacenes comerciales.

La continuidad de la relación laboral reviste tal importancia, que de no ser por ella, la estabilidad de los trabajadores estaría destutelada, y desde el punto de vista jurí-

(13) Barassi Ludovico. "Tratado del Derecho del Trabajo", Ed.- Alfa, Argentina, 1949, Tomo III pag. 207 ..

dico, el hombre que trabaja estaría desprovisto de toda protección. Es por ello que nuestro legislador determinó en forma categórica que en el caso de la Substitución Patronal, los contratos de trabajo no se afectarán porque el trabajo es un derecho y un deber social que debe estar garantizado por la Ley Laboral, y para protección de los trabajadores no ha querido desligar al patrón substituído al momento de la operación ya que el patrón substituto, puede no ser solvente ante determinadas obligaciones y pondría en peligro la estabilidad en las relaciones de trabajo.

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

La antigüedad de los trabajadores abarca íntegramente sus servicios prestados en una empresa, no importando quién sea su titular, es decir, en caso de que opere la Institución en estudio la clase trabajadora no pierde su antigüedad, pues ésta se tiene que calcular con relación al titular de la negociación misma, quien quiera que él fuera.

La Substitución Patronal es una Institución que salvaguarda los derechos e intereses del trabajador, le protege, --

asegura su existencia y la de su familia. Al no afectarse --- los contratos del trabajador prosigue la relación laboral y, - a su vez, la antigüedad en el empleo, con la que los trabaja-- dores obtendrán múltiples beneficios, tales como un posible -- ascenso, mayor salario y su jubilación.

B) LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE EL PATRON
SUBSTITUTO Y SUBSTITUIDO.

I) CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD.- En el artículo 1382 - del Código Napoleón se establece: "Todo hecho cualquiera del - hombre que causa a otro daño, obliga a repararlo aquel por - cuya falta ha acontecido". El artículo 823 del Código Civil - Alemán a su vez dispone: "El que por un hecho contrario al de- recho, ataca con intención o negligencia, la vida, el cuerpo, - la salud, la libertad, la propiedad, o cualquier otro derecho - de otra persona, está obligado para con ésta a la reparación - del daño que de aquel hecho ha resultado". En estos preceptos observamos en forma evidente una responsabilidad de carácter - subjetiva, misma que nuestra legislación civil acoge al preve- nir en su artículo 1910: "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro está obligado a repa- - rarlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como conse- cuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima.

Ahora bien, las nuevas corrientes del Derecho, y en -- particular el Derecho del Trabajo han modificado estos concep- tos al instituir una responsabilidad de carácter objetiva, en-

otras palabras, la idea del riesgo creado ha venido a reemplazar a la idea de culpa, si es responsable no solo del daño causado por hechos propios, sino también del causado por personas por las cuales se debe de responder o del riesgo que una empresa pueda motivar.

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

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

En cuanto a la Substitución Patronal, tanto el patrón sustituto como el substituído será solidariamente responsables respecto de algún accidente o enfermedad profesional que padezca un trabajador.

En vista de lo anterior, la diferenciación que existe entre las obligaciones mancomunadas y solidarias, es que en las primeras aunque hay pluralidad de sujetos, existe división

del crédito o la deuda, y en las segunda, dicha participación no es posible.

En cuanto a la Substitución Patronal se refiere, de -- confrontar la solidaridad del Derecho Común con la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, resulta lo siguiente:

1.- Es evidente que la responsabilidad solidaria de -- los patrones substituído y substituto, coincide con la solidaridad pasiva o deudores del Derecho Civil, por lo que en los casos no previstos en la Legislación Laboral, se deberá tomar en cuenta.

2.- El artículo 1988 del Código Civil vigente, establece: " La solidaridad no se presume; resulta de la Ley o de la voluntad de las partes ". De acuerdo con esta disposición, la solidaridad pasiva de ambos patrones proviene de la Ley, se impone aún en contra de sus voluntades y cualquier convención en contrario carece de todo efecto, toda vez que dicha norma favorece a los trabajadores y por ello es irrenunciable para los mismos.

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

4.- El artículo 1999 del Código Civil de 1928, reglamenta la situación en que un deudor satisface por en tero la deuda, mismo al que le asiste el derecho de repe tir en contra de sus codeudores para que cada uno de ellos pague su parte debida en el monto total del adeudo. Por lo tanto, si el patrón substituido cubre cualquier obligación laboral nacida antes de la substitución, el patrón sub stituido deberá obligar al patrón substituido a responder de la obligación, teniendo como término el que fija la Ley Federal del Trabajo en su artículo 41.

5.- El artículo 2000 del citado Código Civil, considera en cambio que "si el negocio por el cuál se contra jo solidariamente no interesa más que a uno de los deudores solidarios éste será responsable de toda ella a los ot ros codeudores" es decir, en otras palabras, si el adeudo es cubierto por el deudor solidario responsable de la ob ligación, estará desprovisto de derecho para repetir en contra de sus codeudores. Por lo que, si el patrón sub sti tuido cubre dentro de los seis meses siguientes a la sub sti tución cualquier obligación laboral nacida durante su per manencia como tal, no tendrá el derecho de repetir por su pago frente al patrón substituido.

Por lo que respecta a la responsabilidad solidaria que establece nuestra legislación laboral en el citado artículo 41 entre los patrones substituido y el substituido, consideramos de gran importancia para el estudio que nos ocupa y para conocer el criterio de la Corte, el transcribir ésta Ejecutoria: " Cuando-

la Ley declara a dos o más personas solidariamente responsables de una prestación el efecto es el de que ambas sean directamente responsables en los términos del artículo 1989 del Código Civil, que dispone que el acreedor puede exigir de todos los deudores solidarios o de cualquiera de ellos el pago total o parcial del adeudo ; por lo que tratándose de una substitución patronal aceptada por las partes, la junta no puede cometer -- violación de garantías alguna, al declarar, tanto el patrón -- substituído como el substituto, responsables solidariamente -- del adeudo contraído con los trabajadores. (Jury Miguel pag.- 1496 - Tomo LXXXVIII, 6 de Mayo de 1946 " .

11) EL TERMINO LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA - DEL PATRON SUBSTITUIDO.- El multicitado artículo 41 de nuestra Ley Laboral, establece que el patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes -- de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis -- meses; concluído este substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Consideramos que el término legal que comprende la -- responsabilidad solidaria del patrón substituído, es una prescripción negativa o liberatoria; toda vez que el artículo 1135 del Código Civil en vigor, determina: " Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones estable

cidas por la Ley ". Por lo tanto, el patrón substituido se --
librará de sus obligaciones laborales, una vez que haya trans-
currido el término legal de seis meses.

Ahora bien, si examinamos el título Décimo de nuestra-
Ley Federal del Trabajo, concerniente a las prescripciones en-
materia laboral, veremos que el término de seis meses a que se
contrae la responsabilidad solidaria del patrón substituido, -
peca de incongruente. Ya que a decir verdad, no encontramos -
la razón que motivó al legislador al fijar dicho plazo, pensa-
mos, que debió haber establecido los señalados en los artícu--
los 516 y 519 de nuestra Ley Laboral, que disponen:

Artículo 519.- " Prescriben en dos años:

- I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el-
pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo:
- II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de-
muerte por riesgos de trabajo; y
- III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los --
laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y
de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el mo- -
mento en que se determine el grado de la incapacidad para el -
trabajo; desde....."

Consideramos que debe ser modificado el artículo 41 de
nuestra Ley, aumentando el término legal establecido por todo-

el tiempo que las obligaciones laborales sean exigibles. (según sea el caso de aplicar los artículos 516 y 519 de nuestra Ley Federal del Trabajo). Para ello, aducimos los siguientes razonamientos:

1.- Si bien es cierto que la solidaridad pasiva es una garantía para el cumplimiento de las obligaciones laborales -- contraídas por el antiguo patrón, también es cierto que es relativa, pues los derechos de la clase laboriosa deberían ser -- ejercitados por ésta, hasta antes de la prescripción de sus -- acciones. (Arts. 516 y 517 de la Ley de la Materia).

2.- Respecto de los seis meses concedidos para la liberación del patrono Substituído, nos comenta el maestro Rafael Caldera que: " es digna de meditarse la cuestión de que -- si la regla no resulta demasiado absoluta, porque puede servir al patrón substituído para librarse injustamente de su responsabilidad ". (14)

3.- Así, la realidad nos muestra como la mayoría de -- los casos, es el patrón nuevo quién responde con su patrimonio de los créditos de los trabajadores. Esto puede acarrear consecuencias nocivas para el patrón que adquiere, puesto que si él tiene que responder por las obligaciones laborales adquiridas por su antecesor y, además soportar los riesgos que la -- transmisión de una empresa representa, como sería por ejemplo -- una probable inexperiencia de su parte, puede presentársele --

(14) Caldera Rafael. Op. cit. pag. 329

en estado de crisis.

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

Si el Derecho del Trabajo en México, es un derecho -- proteccionista y auxiliar para la clase laboriosa, se le debe dar a ésta, la garantía debida, al ejercitarse sus acciones, y no reducir las, en el caso de Substitución Patronal.

C) PROBLEMAS QUE PUEDEN SUSCITARSE AL OPERARSE LA --
SUBSTITUCION PATRONAL Y CRITERIO DE LA SUPREMA --
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION AL RESPECTO.

Una vez analizada la Institución de referencia en relación al muchas veces citado artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo, queremos ocuparnos en esta parte de nuestro estudio, a tratar posibles problemas que la Substitución Patronal en México puede suscitar, ya sean de procedimiento o de otra -- índole, introduciendo para ello, los criterios sustentados -- por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1) AUSENCIA DEL TRABAJADOR.- Puede suceder que en el momento de operar la Substitución Patronal, algún trabajador -- se encuentre ausente del centro de trabajo, porque el antiguo-

patrón le haya dado permiso para faltar a sus labores, en virtud del desempeño de alguna comisión, ya sea de su sindicato o del Estado; al retornar al centro de labores dicho trabajador, ¿cuál será su condición frente al nuevo patrón? es evidente que la misma que tenía con el antiguo titular de la empresa, puesto que como ya vimos, la Substitución Patronal opera aún cuando el o los trabajadores no hayan tenido relación alguna con el patrón sustituto. En este sentido, el 6 de Agosto de 1959, se falló el Amparo Directo 4312/58. Sindicato de - - Trabajadores en Transportes Terrestres y Casas de Comercio de Tampico y Ciudad Madero.- " Como de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el patrón sustituto responde de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, tiene que estimarse que si al ocurrir la substitución uno de los trabajadores que ocupaba determinada planta se encontraba con permiso del patrón a fin de desempeñar un cargo público, permiso que el patrón le dió por obligarlo a ello la Ley, el nuevo patrón tiene que reconocer esa situación considerando trabajador de planta al ausente ".

II) LA DECLARATIVA DEL PATRON SUBSTITUTO COMO CUESTION INCIDENTAL Y JURISPRUDENCIA ANTES DE LA REFORMA DE 1970 A LA LEY, Y CRITERIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, JURISPRUDENCIA Y EJEMPLOS.- Antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo vigente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes, - -

habían sustentado el criterio de que la declarativa del patrón sustituto debía de promoverse como cuestión incidental, por tener relación con el asunto principal y, solamente al declararse el laudo correspondiente podrá ejecutarse indistintamente en bienes del patrón sustituido o sustituto; en caso de que no se declare, la ejecución sólo procederá contra el patrón sustituido. A este respecto, la ejecutoria del 22 de Agosto de 1949, Amparo en revisión 1521/1a. Joaquín Flores Osgorio, dispone: " Reiteradamente se ha sostenido que la declaratoria de patrono sustituto debe plantearse como cuestión incidental por tener relación con el asunto principal objeto del litigio, bien sea, que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del 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 ".

Otro criterio que asumió la Corte y que consideramos de mucha importancia nos lo señala el maestro Mario de la Cueva, " en los casos de sustitución de patrono debía iniciarse un juicio nuevo contra el sustituto a fin de que se decidiera si era un patrono nuevo, juicio en el que pudiera defender sus derechos; pero en la ejecutoria del 5 de Noviembre de 1936 (amparo directo 1478/36/2a., Cfa. Mexicana Radiodifusora Fronteriza S.A.) La cuarta sala cambio el rumbo de la jurisprudencia, y estableció que la controversia debía de resolverse en un incidente, al que la doctrina denominó como Incidente de Substitución de Patrono ". (15)

(15) De la Cueva Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa S.A. México, 1977. pag. 232

Constantemente hemos venido diciendo que al trabajador le importa su seguridad social, tanto en el futuro como en el presente, así como el asegurarse del cumplimiento de sus contratos, prestaciones, y aún preveer para el futuro las consecuencias naturales de las personas, en este caso, los trabajadores, y tal que les asegure sus riesgos, enfermedades, la pérdida de aptitud del trabajo y la vejez entre otras.

Y en tal virtud y atendiendo a esta necesidad e inquietud de los trabajadores, nos debemos cuestionar, ¿ Si existe obligación por parte de los trabajadores para promover este incidente ?. Para poder dar contestación a esta interrogante el maestro Mario de la Cueva responde en forma negativa " Nuestra respuesta es Negativa y la fundamos en el artículo 690 de la Ley y en la doctrina de la relación de trabajo:

Artículo 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se de a un conflicto, están facultadas para intervenir en el, comprobando su interés en el mismo. La Junta de (Conciliación y Arbitraje) podrá llamar a solicitud de cualquiera de las partes, a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de sus actuaciones se desprenda su interés en el.

El precepto otorga al patrón sustituto la facultad de acudir ante la junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio y si no lo hace, no puede hacer valer-

su inhibición en perjuicio de los trabajadores ". (16)

Ahora bien, estando de acuerdo con la opinión del autor antes citado, el trabajador no tiene la obligación para -- promover tal incidente, y tampoco llamar a juicio al nuevo patrón, puesto que el cambio de propietario o del titular de la empresa no modifica las relaciones de trabajo; ya que el trabajador como lo señala el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo en vigor no tiene la obligación de conocer el nombre y -- apellido del propietario o la denominación o razón social de -- la empresa.

Observemos lo que señala la Ley de la Materia al respecto:

Artículo 712.-"Cuando el trabajador ignore el nombre - del patrón o la denominación o razón social de donde labora ó laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o el lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quién resulte ser el patrón del trabajador ".

El patrón substituído, únicamente responderá de las --

(16) De la Cueva Mario. op. cit. pag.

obligaciones anteriores, y los actos posteriores a la substitución y que los ejecute el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al anterior patrón. Así lo resolvió con bastante claridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los siguientes términos:

" La teoría jurídica de la Substitución Patronal se --
basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón substituído al momento de operarse dicha substitución, --
y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el --
substituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél ". D/1207/46/1a.- -
Antonio Oñate 28 de Agosto de 1947, En los mismos términos --
la ejecutoria 1384/87/2a.- 4 de Octubre de 1947.- Agustín - -
Ortiz". . .

Y en tales condiciones, presento a ustedes algunos - -
ejemplos de demanda con el objeto de que no sea un obstáculo - -
para los trabajadores el tener que promover el incidente de --
substitución de Patrón, ante las Juntas de Conciliación y Arbi --
traje correspondientes, ya que como lo señala la Ley de la Ma --
teria como protectora de la clase trabajadora, en que el tra --
bajador no está obligado a conocer las cualidades jurídicas --
del patrón ya que sólo bastará con que se identifique y preci --
se el lugar donde laboraba.

E J E M P L O S

Hemos venido afirmando que cuándo opera la substitución patronal no hay modificación de contrato, ni las estipuladas por la Ley en las relaciones de trabajo. Por lo que consideramos que la demanda que realice el trabajador en contra del patrón en la exposición de hechos no deberá de considerar alguna forma especial, ya que basta y sobra que en cuánto al fondo se aplique correctamente el derecho.

Ejemplo del escrito de demanda individual que se deberá presentar ante la junta de conciliación y arbitraje demandando la indemnización por riesgos de trabajo y en tanto se tramita el juicio, ocurre el cambio de patrón, y el trabajador muere.

H. JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
EN TURNO.

_____ nombre del beneficiario _____ señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones y escritos, la casa marcada con el No. 127 desp. 27 de Av. Juárez Col. Tabacalera de esta Ciudad, y designando como mi apoderado al C. LIC. _____, en los términos de la carta poder que se acompaña, ante usted respetuosamente manifiesto:

de _____ de edad, inscritos en el Registro Civil de esta Ciudad, con fecha _____ y _____ según lo acredito con las copias certificadas de las actas respectivas que -- exhibo conjuntamente con las del acta de defunción.

IV.- De acuerdo a lo dispuesto por el art. 503 de la Ley Federal del Trabajo y para los efectos de la publicación de la convocatoria prevista por el mismo, manifiesto que el -- establecimiento dónde el fallecido trabajador prestaba sus -- servicios se encuentra ubicado en _____ Col. _____ de ésta Cd.

V.- Cómo hasta la fecha no me han sido pagadas las indemnizaciones y las prestaciones legales y las que se derivan del contrato correspondiente y del cuál le anexo copia, en representación mía y de mis menores hijos vengo a reclamarlas en los términos de esta demanda, ya que al hablar con el propietario del establecimiento me informó que él desconocía el -- asunto, porque a partir del pasado 20 noviembre de 1989 había comprado el taller mecánico y que no se podía responsabilizar de los acontecimientos que pasarón anteriormente a la -- compra.

D E R E C H O

Es competente ésta H. Junta para conocer del presente asunto, como lo previenen los artículos 123 fracción XIV, de -- la Constitución Mexicana, y los artículos 8, 10, 18, 20, 26, --

31, 41, 84, 115, 132, fracc. II, 162, fracc. I y V, 472, 474 - 484, 500, 501, 502, 503 y los demás relativos a la Ley Federal del Trabajo.

Norman el procedimiento los artículos 865, 856, 870, - 871, 872 y demás relativos que señala la Ley.

Por lo expuesto y fundado a ésta H. Junta solicito respetuosamente se sirva:

Primero.- Tenerme por presentada con el presente escrito, en los término del mismo demandado a quién resulte responsable de la fuente de trabajo a favor de la suscrita y de mis menores hijos antes mencionados, y se me efectúe el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que se señalan; que se reconozca la personalidad del apoderado designado conforme a la carta poder que se adjunta y tener por señalado el domicilio indicado para oír y recibir toda clase de notificaciones y documentos.

Segundo.- Dar entrada a la demanda, corriendole traslado a la demandada con las copias simples que acompaño, notificandola y se le emplaze, en el domicilio señalado para la audiencia de Ley.

Tercero.- Una vez llevados a cabo los trámites que procedan, se dicte resolución determinando nuestro derecho a las indemnizaciones y prestaciones referidas, y se condene a la -

demandada al pago de las mismas.

PROTESTO LO NECESARIO

(lugar y fecha)

Como se pudo observar, el cambio de patrón no implica que se tenga que utilizar de algún procedimiento especial por parte del trabajador en éste caso, ya que la Ley Federal del Trabajo señala cuáles son los juicios que se deben tramitar -- en forma especial (art. 892).

Por lo que sostenemos que el cambio de patrón de una negociación es un cambio sustantivo, en lo que se refiere a la persona del patrón, ya que las relaciones y los contratos de trabajo continúan mientras subsista la fuente de trabajo.

Otra de las muchas "problemáticas" que pudieramos encontrar cuándo opera la substitución de patrón y el nuevo desconoce a los trabajadores diciéndoles que él es el nuevo patrón y que ya no le interesa que le presten sus servicios, -- porque el va a ocupar a otros trabajadores en su establecimiento; y ante esta situación, presento a ustedes el siguiente -- ejemplo de como deben presentar su demanda ante la junta, y en tal demanda los trabajadores optan por la reinstalación en el trabajo y otras prestaciones no recibidas.

dejaron de laborar en que se nos despidió injustificada- --
mente, hasta que se cumplimente el Laudo, y también reclama---
mos el pago de las siguientes prestaciones; la cantidad de - -
_____ por concepto de vacaciones y prima
vacacional que se nos adeuda a todos y cada uno de nosotros, -
el pago de _____ para todos y cada uno de no
sotros, por concepto de pago de sueldo semanal del día _____
al día _____ de 1989, que fué el último día de labores nor-
males y que no nos fué pagada, y que se nos reconozca nuestro
derecho al aguinaldo que nos corresponde en este año.

Fundamos nuestra demanda en los siguientes hechos y --
consideraciones de derecho:

H E C H O S

1.- El día fecha de ingreso el C. nombre del -
trabajador entró a trabajar al servicio de la empresa o esta
blecimiento demandado, en el puesto de puesto que ocupaba
con un salario inicial de \$ _____ diarios , y a par--
tir del día _____ me fué asignado el salario diario de --
_____ con una jornada de trabajo de las _____ hrs.
a las _____ hrs. de lunes a sábado.

(en este espacio se deberán indicar las fechas de in--
greso, de todos y cada uno de los trabajadores, los -
puestos que ocupaban, el sueldo inicial que ganaban -
así cómo el último aumento al salario que les fué - -
asignado y también su horario de trabajo que les fué
asignado, de igual forma que en el punto No. 1).

II.- El día _____ de 1989, al presentarnos normalmente a nuestro centro de trabajo y sin mediar causa justificada alguna un señor que dijo llamarse _____ y quién se ostentó como el nuevo propietario de la negociación indicándonos verbalmente que él había comprado el traspaso del citado negocio y que no le interesaba que le continuáramos prestando nuestros servicios, ya que este ocuparía a otros trabajadores de su confianza y que éste podía disponer de su negocio como mejor le pareciera, ya que era su propio dinero el que estaba invertido, además la persona o personas que sean responsables de la fuente de trabajo en su afán de defraudar a nosotros los trabajadores en nuestros derechos, mando a cambiar la fachada del establecimientos borrando el nombre del taller y no nos entrego por escrito nuestro despido por lo que reclamamos la reinstalación de nuestro trabajo, con los derechos que nos otorga la Ley, más el pago de los salarios vencidos a partir de la fecha que se nos despidió en forma por demás injustificada a los demandantes, hasta que se nos reinstale en nuestros puestos y en la fuente de trabajo, lo cuál se deberá dar cumplimiento en el laudo, y como se desprende de lo manifestado, existe una verdadera confabulación entre el anterior y el presente responsable de la fuente de trabajo para eludir sus obligaciones que son solidarias en ésta demanda de carácter laboral, y sin perjuicios para nosotros de hacer valer nuestro derecho por la vía penal, que en su oportunidad haremos valer. También se deberá incluir los aumentos -

que se produzcan en la proporción que aumente el salario mínimo diario en el D.F. durante el tiempo que dure este Juicio.

III.- Durante el tiempo que prestamos nuestros servicios a la demandada simultáneamente nos corresponde a los demandantes del día _____ al día _____ de 1989, ya que no disfrutamos de nuestro período de vacaciones y que tampoco nos fueron pagadas, por lo que nos corresponde el pago para cada uno de nosotros la cantidad de \$ _____, el cual incluye la prima vacaciones de Ley por este concepto.

IV.- Reclamamos también que se nos pague la cantidad de \$ _____ para cada uno de nosotros, en virtud de que teníamos el mismo salario y tal prestación corresponde al pago semanal del día _____ al día _____ que no se nos liquidó, ya que el patrón no se presentó en el establecimiento y por lo cual no se cobró.

V.- Que se nos reconozca y se nos pague antes del día 20 de Diciembre del presente año, el pago de la cantidad de _____ para cada uno de los demandantes, por concepto de aguinaldo.

D E R E C H O

Por lo antes expuesto esta H. Junta es competente para conocer del presente asunto; por lo que con fundamento en los-

artículos 8, 10, 11, 18, 20, 26, 31, 35, 41, 48, 58, 61, 69, - 71, 76, 80, 81, 88 y 131 fracción I y II y relativos de la Ley Federal del Trabajo. El procedimiento se rige por lo dispuesto en los títulos XIV y XVI del ordenamiento legal que se invoca.

A Ud. C. Presidente de esta H. Junta , con toda atención le pedimos se sirva :

PRIMERO.- Nos tenta por presentados en tiempo y forma, demandando al responsable de la fuente de -- trabajo que se señala y que solidariamente -- está obligado a proporcionarnos a todos y -- cada uno de los demandantes las prestaciones que se reclaman.

SEGUNDO.- Tener por señalado el domicilio del demandado y/o al responsable solidario de la fuente de trabajo indistintamente cuyo domicilio se encuentra ubicado en la calle de _____ de esta ciudad.

TERCERO.- Reconocerle la personalidad como mandatario-jurídico de los signantes al C. LIC. _____, y que se tenga por señalado el domicilio indicado para oír y -- recibir notificaciones y documentos.

CUARTO.- Turnar esta demanda a la Junta correspondiente

te, para que se le dé entrada y señale fechas para las audiencias de Ley, así como para se mande a emplazar al demandado o al responsable de la fuente de trabajo, corriendo traslado de nuestras demandas en el domicilio señalado con los apercibimientos que señala la Ley.

QUINTO.- En su oportunidad, y previos los trámites de Ley se dicte el Laudo decretando la procedencia de las acciones intentadas por los demandantes y se condene al demandado solidario o quién sea el responsable de la fuente de trabajo, de acuerdo a las reclamaciones que contiene nuestra demanda.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

firma

nombre del trabajador

Como se puede distinguir en este otro ejemplo, los - - trabajadores al solicitar en la demanda la reinstalación principalmente, está optando porque la relación laboral debe de -- continuar, y no deben de demandar al nuevo patrón o al sustituto es este caso que se les pague la prima de antigüedad; ya que se contradirían a su pretensión de reinstalación al trabajo, ya que si demandan el pago de la prima de antigüedad se -- presupone la extinción de las relaciones de trabajo.

III) EJECUCION DE LAUDOS.- El término de prescripción que fija la Ley de la materia para ejercitar la acción de Ejecución del Laudo, es de dos años Y el término empieza a co- - rrer a partir del día en que la Junta haya dictado el Laudo, - se debe de solicitar al presidente de la junta que dicte las - medidas pertinentes para que el demandado cumpla con lo re- -- suelto, o bien que el actor, si es en su contra lo acate. - -- (esta situación está prevista en el art. 519 fracc. II de la Ley).

A continuación y a manera de que quede comprendido de- - bidamente el motivo planteado anteriormente me permito ofrecer un ejemplo de cómo se debe plantear un escrito para ejecutar - un Laudo, para el caso en que cualquiera de las partes no quie- - ra dar cumplimiento en el término previsto por la Ley. (art. - 945 de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor).

Nos señala el artículo 945 de la Ley de la Materia, -- que:

" Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la -- notificación --".

E J E M P L O

A continuación presento a ustedes la forma que se pudiera utilizar para presentar el escrito solicitando la ejecución de un Laudo.

En este caso, el autor solicita la ejecución :

ACTOR

VS.

DEMANDADO

C. Presidente de la Junta Local No. 3
de Conciliación y Arbitraje.

actor o apoderado con la personalidad que tengo reconocida en autos del presente expediente, ante Ud. comparezco y respetuosamente digo:

Que habiendo transcurrido en demasía el término fijado a la demandada para que diera cumplimiento al laudo de fecha - de 1989, y que hasta esta fecha no se le ha dado cumplimiento, solicito a ésta H. Junta de Conciliación y Arbitraje, se dicte auto de requerimiento y embargo en contra del demandado, para que pague al actor la cantidad de - --

§ _____ a la que ha sido condenada en el --
 laudo, y para el caso de no efectuár el pago en el momento de
 su requerimiento, se le embarguen los bienes suficientes de su
 propiedad y que cubran el monto de la condena, más los intere-
 ses y los gastos de ejecución; lo anterior con fundamento en -
 los artículos 939, al 949 y demás relativos de la Ley Federal-
 del Trabajo.

ATENTAMENTE
 PROTESTO LO NECESARIO
 FIRMA

México, D.F. a ___ de _____ 1989.

Como podemos observar; que una vez que se ha dictado -
 el Laudo o que se ha ejecutado, los obligados son los patrones
 (substituto y substituído) pero si el laudo está pendiente de-
 su ejecución o se le dió trámite cuando operó la substitución-
 y el substituído no lo enteró, el laudo se tendrá que ejecutar
 contra los bienes del substituto.

Para mayor claridad; consideramos que el patrón subs-
 tituto tiene que responder de las obligaciones pactadas en los
 contratos o de la Ley, nacidas antes de la substitución, ya --
 que al adquirir la empresa o el establecimiento, la adquiere -

con todos los derechos y obligaciones existentes, y con la facultad de repetir en contra del vendedor como mejor crea conveniente a sus intereses: si se considera engañado, porque al operarse la substitución se le hubiere asegurado que recibía la empresa libre de conflictos gravámenes o de laudos pendientes de ejecutarse. (Es necesario que al momento de la firma del contrato de compra-venta de la empresa o establecimiento esta situación quede comprendida en las cláusulas, ya que en caso contrario ambos patrones son responsables de la obligación o de la ejecución del laudo).

Las disposiciones que rigen la ejecución de los laudos se encuentran comprendidas en los artículos 939, 940 al 949. De la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

Con lo anteriormente expuesto, podremos decir que, " se podrá ejecutar por parte del trabajador a la empresa o establecimiento, o a quién se ostente como propietario sea cuál fuere la forma de la substitución ".

D) LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA.

En esta parte de nuestro estudio, se pretende hacer un análisis de la Substitución Patronal materia del presente trabajo dentro de la seguridad social en México, ya que la Ley del Seguro Social prevee dentro de su normatividad a la Institución que nos ocupa. Pero antes de ocuparnos del estudio del

citado ordenamiento, considero prudente hablar de la seguridad social, y de la necesidad que representa en nuestro país - el Seguro Social.

1) LA SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRO PAIS.- El Ingeniero-Miguel García Cruz, quién fuera presidente de la Comisión Técnica en la elaboración de la Ley del Seguro Social (Agosto 2 - de 1941 a Diciembre 22 de 1942) define a la Seguridad Social - diciendo: "Es un derecho natural, de observancia obligatoria - y aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y de valores humanos, que asegura a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad, ignorancia y desocupación con el fin de que en todos los países se establezca , mantenga y acreciente el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostenga a los incapacitados y a los eliminados de la vida productiva". (17) .

De lo anterior se desprende, que la seguridad social, libera de la miseria y conserva el poder del hombre. Toda - - persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja con tra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad, que son provenientes por causas ajenas a su voluntad y que la imposibilitan ya sea física o mentalmente para -- obtener los medios de subsistencia y la de los suyos.

(17) García Cruz Miguel." La Seguridad Social" Sria. del Trabajo 1952. pag. 111.

En nuestro país el seguro social obligatorio era indispensable, las máquinas en las industrias quitan salud al trabajador con los accidentes de trabajo y lo exponen a múltiples riesgos. Su salario solamente le confiere lo suficiente para su existencia, la intranquilidad del mañana, la enfermedad, la vejez, el paro, etc. merodean su casa y el establecimiento donde presta sus servicios.

El obrero no puede gastar más dinero de lo que gana, - el ahorro para él es imposible, pues con la poca remuneración de sus servicios apenas puede sostenerse y, por lo tanto, no puede reservar una parte de su sueldo para sustentar a los suyos cuando falta o está imposibilitado para laborar; en caso de llegar a esta adversidad, la esposa, sus hijos, la madre -- y los hermanos que dependían económicamente de él, se ven abandonados a la miseria y al hambre.

La forma primaria de subsanar esta situación es la caridad privada seguidamente la beneficencia pública. La caridad, ya sea de los particulares o pública no es halagadora, -- pues lastima el honor y el decoro de las personas que la reciben, acabando con el incentivo de éstas y, lo que es peor, la indigencia se hace permanente. La beneficencia pública, por su naturaleza socorrista, de ayuda, inspira desagrado hacia -- ella por parte del trabajador.

Ante este panorama lamentable, el interés colectivo re

clama la intervención del Estado. Pues éste tiene el deber -- de procurar que las clases más desamparadas disfruten de los -- beneficios sociales.

Ante la imperiosa necesidad de neutralizar todos esos -- males que agravaban el status del trabajador y de la sociedad -- en general, en 1941, siendo Presidente Constitucional de nues -- tro país, el General Manuel Avila Camacho, se dispuso la forma -- ción de una Comisión Técnica a la que se encomendó el redactar -- el Proyecto de la Ley del Seguro Social, dicho proyecto que -- lleva el nombre de "García Téllez", se mostró a la Oficina In -- ternacional del Trabajo y la Conferencia Interamericana de Se -- guridad Social que tuvo como Sede la Ciudad de Santiago de -- Chile en 1942, las que manifestaron su opinión favorable. Tal -- iniciativa se elevó a la categoría de Ley, siendo publicada en -- el Diario Oficial de la Federación el 15 de Enero de 1943.

El Seguro Social vino a contrarrestar muchas de las -- deficiencias que existían, y se traduce en un paso más que el -- progreso nacional ha dado encaminado a satisfacer los intere -- ses de la colectividad. Responde no sólo por los accidentes -- de trabajo y enfermedades profesionales, sino también por cau -- sas producidas por la convivencia social, tales como la invali -- dez, la vejez, la desocupación, etc. Otorga al trabajador o a -- su familia un sustitutivo del salario, cuando por causas aje -- na a su voluntad no está en aptitud de devengarlos.

Gracias al seguro social se descartan un gran número de contendas, que surgen cuando se quieren hacer efectivas -- las indemnizaciones en la Ley Laboral, puesto que la Institución Aseguradora, por el interés social que representa, deberá efectuar su cumplimiento de inmediato. En el caso de la pequeña y mediana industria, ésta no tendrá que soportar el riesgo imprevisto el cual la podría llevar a la quiebra, pues la cuota del seguro social se calcula entre los costos de su producción; en consecuencia, el obrero no se tropezará con un patrón insolvente que no pueda responder por los daños y perjuicios -- que se causen por algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El sistema de seguridad social se sostiene con las -- aportaciones de los patrones, trabajadores y del Gobierno Federal. Y en caso de que el obrero perciba el salario mínimo, -- éste lo recibirá íntegramente, pues la prima o cuota que le toca cubrir, deberá ser satisfecha por el patrón.

El seguro social, es en consecuencia un derecho, puesto que se puede exigir jurídicamente al pago de las prestaciones que ampara. Dichas indemnizaciones no son por lo tanto, -- un "don" graciosamente suministrado a la clase laboriosa.

El poner de manifiesto la necesidad e importancia que tiene el seguro social, no precisa que hagamos un estudio completo de los distintos preceptos que la Ley del Seguro Social-

contiene tan sólo examinaremos lo referente a la Substitución Patronal, Institución prevista por dicho ordenamiento.

II) LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.- La base económica del Instituto Mexicano del Seguro Social, son las aportaciones que a él le hacen los patrones, los trabajadores y el Estado; es por ello, que en la Ley del Seguro Social se establecen disposiciones que tienen como finalidad asegurar que tales aportaciones se reciban en forma completa y oportuna.

Pues bien, la Substitución Patronal es una de las medidas con las que cuenta el Instituto Mexicano del Seguro Social para garantizarse el pago uniforme de las aportaciones; la cual quedó comprendida en el artículo 270 de la Ley del Seguro Social que dispone: " En caso de substitución de patrón, el substituído 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, concluído el cuál todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.-- Se considera que hay substitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

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

Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual -- por laudo o resolución de la autoridad del trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como -- sustitución patronal para los efectos de esta Ley".

Como podemos advertir, la aludida disposición en análogo al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo. Ambos preceptos coinciden al imponer una responsabilidad solidaria a los patrones sustituido y sustituto por las obligaciones contraídas, ya sea para con los trabajadores o para el Seguro, nacidas antes del cambio patronal; precisan un término por el que subsiste dicha solidaridad, transcurrido el cuál, la responsabilidad sólo correrá a cargo del nuevo patrón. En lo que no están de acuerdo, es en la duración de la solidaridad, puesto que la Ley del Seguro Social fija el término de dos años, -- mientras que la Ley Federal del Trabajo lo establece en seis -- meses.

Además conforme al precepto transcrito los patrones están obligados a dar aviso al Instituto, por escrito, de la subs

titución patronal; en caso contrario, la responsabilidad solidaria del patrón substituído permanecerá en vigencia, hasta -- que se le de aviso por escrito al Instituto. Este razonamiento nos parece el más acertado, ya que el Instituto Mexicano -- del Seguro Social no será objeto de probables fraudes que pudieran cometer los patrones, al transmitir el centro de trabajo en caso de existir créditos en favor del Instituto.

El Insituto Mexicano del Seguro Social, con lo que señalamos en la disposición transcrita, ha alcanzado dentro de -- su materia indudablemente objetivos de consideración de suma -- importancia y que benefician en forma directa tanto al Instituto, así como a la clase trabajadora y a los patrones.

Es así como el patrón substituído no podrá eximirse de su responsabilidad respecto de sus obligaciones contraídas con el Instituto, sino pasados dos años a partir del momento en -- que éste tenga conocimiento de la Substitución; y con ello el Instituto se pone a salvo de posibles engaños que se pudieran -- cometer al enajenarse la fuente de trabajo a personas insolventes.

Pero, el análisis del artículo 270 de la Ley del Seguro Social para que se pueda aplicar a lo establecido por el -- artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, es muy diferente en cuanto al fondo de tales preceptos, ya que el artículo 41 de -- la Ley Laboral, obliga solidariamente tanto al Patrón Substituto como al Substituído a responder por los contratos y los -

derechos de los trabajadores que se derivan de las relaciones de trabajo nacidas antes de que opere la Substitución; y lo -- que señala el artículo 270 de la Ley del Seguro Social, se -- refiere a la solidaridad del Patrón substituído con el substituto de las obligaciones que señala la Ley del Seguro Social -- y que se refieren como antes explicamos, a las aportaciones y beneficios para con los trabajadores a que está obligado el -- patrón a entregar al Instituto Mexicano del Seguro Social a -- favor de los trabajadores, por lo que el trabajador no se debe preocupar en los que se refiere a las aportaciones del patrón anterior que no entregó al Instituto, ya que el nuevo patrón responde por éstas y en materia laboral el trabajador está protegido por el multicitado artículo 41 de nuestra Ley del Trabajo; por lo que persistirá la relación de trabajo entre el trabajador y quien resulte responsable de la fuente de trabajo.

C A P I T U L O I V

ESTUDIO DEL DERECHO COMPARADO

A) LA SUBSTITUCION PATRONAL EN EUROPA

- I) ITALIA
- II) FRANCIA
- III) ESPAÑA
- IV) PORTUGAL
- V) ALEMANIA

B) LA SUBSTITUCION PATRONAL EN AMERICA

- I) BRASIL
- II) COLOMBIA
- III) ARGENTINA
- IV) Otras legislaciones

Es importante observar, como a través del tiempo se ha ido formando una Interpretación Internacional del Derecho del Trabajo, con la participación de los Organismos Internacionales del Trabajo, convenciones entre las personas que emplean a la gente, de trabajadores, de los Gobiernos de los Países, situación que nos permite observar, que nuestro país comparado con otros en el mundo, goza en sus estructuras jurídicas en materia de trabajo en algunos casos, de mayores beneficios para los trabajadores, otros de beneficios semejantes y en algunas otras disposiciones está en desventaja.

Es por lo que quisiera mostrar a la substitución de patrón en otras legislaciones de algunos países de Europa y América, ya que comparando sus Leyes, simplifican su entendimiento.

A) LA SUBSTITUCION PATRONAL EN EUROPA

I) ITALIA.-En la declaración XVIII de la Carta de Trabajo, se expresa;

" En las empresas cuyo trabajo es continuo, la cesión de la negociación no resuelve los contratos de trabajo; el personal de la empresa conserva sus derechos frente al nuevo titular ". (18)

A su vez, el artículo 2112 del Código Civil Italiano, establece que si el enajena no ha puesto fin al contrato de trabajo oportuno, el contrato continúa con el adquirente, y el trabajador conservará los derechos derivados de su antigüedad alcanzada con anterioridad a la transferencia.

De lo anunciado se refiere que la legislación Italiana se asemeja al artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en lo tocante al respecto del contrato de trabajo en caso de Substitución Patronal, o sea, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se ve salvaguardada con la continuidad en sus relaciones de trabajo, el obrero de esta manera, conserva sus derechos frente al patrón adquirente.

Nuestra legislación es superior a la Italiana, pues va más allá al establecer la responsabilidad solidaria de ambos patronos; con ello, el sistema laboral mexicano otorga al hombre que trabaja mayores garantías en cuanto al cumplimiento de

las responsabilidades patronales en caso de operar la substitución.

II) FRANCIA.- " Antes de reformarse el artículo 23 del Libro Primero del Código del Trabajo, la Doctrina y Jurisprudencia Francesa en cuanto a la Substitución Patronal se refiere a que sostuvieron: Que en caso de cambio de Patrón, el adquirente no respondía a los trabajadores de las obligaciones contraídas por su antecesor, siempre y cuando no se hubiere convenido expresamente lo contrario; el trabajador por su parte, si no quería seguir prestando sus servicios a la disposición del adquirente, podía dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna; de igual manera, el patrón sustituto si no estaba conforme con que los trabajadores continuarán laborando en el centro de trabajo, podía disolver el vínculo contractual sin responsabilidad de su parte, siendo en este caso único responsable el antiguo patrón, el cual tenía que pagar las indemnizaciones correspondientes, según se trate de un contrato a plazo fijo o por tiempo indefinido. Si el vínculo laboral era a plazo fijo, la indemnización dada al trabajador consistía en el importe completo de lo que fuera a recibir hasta la terminación del contrato, con la facultad de poderle deducir lo que esté en posibilidad de ganar prestando sus servicios en otra empresa. Si el contrato de trabajo era por tiempo indefinido, el resarcimiento estribaba en el pago de los días correspondientes al término de pre-aviso, en el caso de que éste no se hubiera observado, o bien, en la que asíg

ne en cada caso el juez, si la disolución de la relación laboral hubiera sido por demás abusiva ". (19)

Como podemos notar, las medidas adoptadas perjudicaban directamente tanto a la clase laboriosa que se veía desprotegida en sus derechos, como al patrón substituido, pues éste en muchas de las veces no podía hacer modificaciones convenientes como sería el de transmitir la negociación por temor de tener que liquidar a todo el personal en caso de que el adquirente no este de acuerdo con la prestación de su servicio.

Ante esta situación tan desfavorable, en el año de - - 1932, el legislador francés reformó el Libro Primero del Código de Trabajo en su artículo 23, reza la disposición siguiente: " "Si sobrevive una modificación en la situación jurídica del patrono, especialmente en los casos de sucesión, venta, -- fusión, transformación del fundo o reorganización de la sociedad, los contrato de trabajo vigentes en el día de la modificación, subsisten entre el nuevo patrono y el personal de la empresa".

Gracias a la citada reforma, el Derecho del Trabajo en Francia logró estatuir la seguridad contractual en caso de operar el cambio patronal; por otra parte, respecto a esta legislación, cabe decir lo mismo que a la Italiana de que no previó la responsabilidad solidaria en la Substitución del Patrón.

III) ESPAÑA.- La Ley del Contrato de Trabajo del 26 de Enero de 1944, en su artículo 79 establece: " No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior ".

El tratadista Juan Méndez Pidal, opina que " La Substitución Patronal ha de entenderse no sólo desde un orden puramente jurídico, sino que también atendiendo a un punto de vista de política social, moral, y económica, tendiendo a asegurar una mayor permanencia del vínculo laboral que liga a los contratantes con una mayor independencia de quien sea su titular en un momento determinado ". (20)

A su vez, Eugenio Perez Botija, sostiene que "el precepto de referencia es una de las garantías de mayor consideración con que cuenta el Derecho del Trabajo, para afianzar la permanencia y la continuidad de los contratos laborales, ya que el patrón primitivo puede desaparecer y continuar la negociación". (21)

De lo anteriormente expuesto, podemos decir que el Derecho de Trabajo en España es semejante al nuestro, ya que en ambos se determina la continuidad de los contratos de trabajo; pero en el Sistema Hispano, se deja a las partes en aptitud de poder pactar expresamente lo contrario, es decir, en virtud de

(20) Méndez Pidal Juan. OP. cit. pag. 393

(21) Pérez Botija Eugenio. "El Contrato de Trabajo", 4a. Ed. - Tecnos, Madrid, 1955

dicha cláusula, la Substitución Patronal puede traer consigo - la terminación de las relaciones laborales, terminandose la -- estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Nuestra legis- lación es superior a la que estamos comentando, ya que ésta es establecida en todos los casos que opere el cambio de patrón, la - no afectación de los contrato existente y, además de esta segu- ridad contractual, nuestro sistema se fortalece al determinar- la solidaridad pasiva entre ambos patronos, lo que viene a ro- bustecer la estabilidad de la clase trabajadora en sus em- - - pleos.

IV) PORTUGAL.- El artículo 20 de la Ley del 10 de Mar- zo de 1937, establece: "que la transmisión de la explotación - o el traspaso del establecimiento no implica la rescisión o -- denuncia o demanda de los contratos de empleados o asalariados en ejercicio efectivo, a no ser avisados con los plazos legal- mente establecidos".

Sobre esta legislación y para no redundar en lo mismo, se puede aducir lo dicho a los sistemas Francés e Italiano.

V) ALEMANIA.- "En el Derecho Alemán, no existe dispo- sición expresa que confiera a los trabajadores acción para exi- gir del patrón adquirente que continúe el contrato de trabajo- al operar el cambio patronal. En este sistema, las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas sin que exista responsa- bilidad patronal, con solo dar al obrero el preaviso de disolu- ción del contrato laboral. Por otra parte, y tratándose de --

créditos que los laborantes tengan al momento de la transmisión del centro de trabajo, por prestaciones que se les adeuden, el derecho alemán resuelve la cuestión mediante la institución de la cesión de deudas.

Si en principio, la enajenación de la negociación trae consigo la terminación de las relaciones laborales, ¿existe la obligación por parte del trabajador, de prestar sus servicios al patrón sustituto?, esto es resuelto en el artículo 613 del Código Civil Alemán, que dispone: "El trabajador, en caso de duda, está obligado a prestar personalmente el servicio. El derecho a exigir la prestación del servicio, en caso de duda, no es transmisible". (22)

Monitar, en su proyecto de Ley sobre Contratos de Trabajo, inserta un artículo que a la letra dice: " 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 del servicio. Con el derecho a exigir la prestación de los servicios se transmiten también al adquirente las obligaciones derivadas de los contratos a cargo del patrono Sustituto. Este responde solidariamente con el nuevo adquirente hasta el momento en que hubiera podido dar por terminados los contratos de trabajo ". (23)

Como podemos advertir, en forma análoga a nuestra le--

(22) De la Cueva Marlo. op. cit. pag. 784

(23) De la Cueva Marlo op. cit. pag. 785

legislación de trabajo, el artículo transcrito establece la responsabilidad solidaria entre los patrones sustituto y substituído, con la particularidad que esa solidaridad se refiere -- únicamente hasta el instante en que el patrón substituído estuvo en posibilidad de dar por concluídos los contratos de trabajo; por lo que el patrón, antes de que opere la substitución, - podrá quitarse toda responsabilidad con solo observar el término de preaviso.

B) LA SUBSTITUCION PATRONAL EN AMERICA

1) BRASIL.- En los artículos 10 y 448 de la "Consolidación de Leyes del Trabajo" de Primero de Mayo de 1943, se observa que cualquier alteración en la estructura jurídica de la empresa no afecta los derechos adquiridos por sus empleados, - y que el cambio en la propiedad o en la estructura jurídica de la empresa no afectará los contratos de trabajo de los trabajadores.

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

11) COLOMBIA.- Al estudiar la legislación Colombiana - y tratar de conocer cuales son las directrices de la institución en estudio, hemos de apuntar que se trata de uno de los sistemas más completos que existen.

El Código Sustativo del Trabajo de 1950, que entró en vigor el Primero de Enero de 1951 y que vino a derogar la Ley-Sexta de 19 de Febrero de 1945 y el decreto número 2127 del 28 de Agosto del mismo año, dentro del Título I relativo al Contrato Individual de Trabajo consagra el Capítulo VII a la Substitución Patronal.

En primer término, define a la institución en el artículo 67 al expresar: "Se entiende por substitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre -- que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en -- cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios".

En cuanto al mantenimiento del contrato, el artículo 68 de dicho Ordenamiento establece: "La sola substitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de -- trabajo existentes".

Por lo que respecta a la responsabilidad patronal, el Sistema Colombiano previene en su artículo 69:

" 1.- El antiguo y nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la substitución --

sean exigibles a áquel, pero si el nuevo patrono la satisficiera, puede repetir contra el antiguo.

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

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

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

5.- Si no se celebra el acuerdo antes dicho, el antiguo patrono debe dar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que está obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contrato hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la substitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las cesantías que se vayan causando, aún cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6.- El nuevo patrono puede acordar con todos y cada --

uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, - por todo el tiempo servido hasta el momento de la substitución en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4 del presente artículo".

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

El Sistema Laboral Colombiano, según lo anteriormente-expresado, distingue diversas situaciones que la Substitución-Patronal puede suscitar. En primer lugar, establece lo que de ella debe entenderse; determina la seguridad del contrato, - - pues en el caso de operar el cambio patronal no se extinguen, - suspenden o modifican los contrato de trabajo existentes.

Muy interesante es el precitado artículo 69, pues como se desprende de su lectura previene la responsabilidad solidaria del patrón substituto y substituído. El término de la solidaridad pasiva en la Ley Sexta de 19 de Febrero de 1945, era - de un año, es decir, el antiguo patrón respondía solidariamente con el nuevo, durante el año siguiente a la substitución, - por todas las obligaciones anteriores. Pero este término fué - suprimido por el Legislador Colombiano quien determinó que la responsabilidad solidaria permanecerá vigente por todo el - -- tiempo que las obligaciones contraídas por el patrón substituí

do antes de la substitución le sean exigibles. En este aspecto el Sistema Laboral Colombiano es superior al nuestro. En el capítulo anterior, consideramos que era menester que el término de seis meses que fija el artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo fuera ampliado por todo el tiempo que las obligaciones laborales sean exigibles; de esta manera, el antiguo patrón no podrá librarse injustamente de su responsabilidad y por otra parte los derechos de los laborantes contarían con mayor protección en el caso de que la titularidad del centro de trabajo pasase a manos de un insolvente. Ahora bien, con esto no queremos decir que la responsabilidad solidaria de ambos patrones permanezca indefinidamente vigente, puesto que las acciones para que el trabajador ejercite sus derechos, prescriben en determinado tiempo.

Por otra parte, el propio artículo 69 de la Ley Colombiana en su inciso 3, determina que el patrón adquirente deberá satisfacer las pensiones mensuales que sean exigibles después del cambio patronal, y tratándose de jubilaciones cuyo derecho hayan nacido con anterioridad a la substitución, pudiendo en este caso, repetir en contra del substituído. Creemos incorrecta e injusta esta disposición; incorrecta, porque se contradice con el inciso 2 del propio artículo, que establece que el patrón substituto responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la substitución, e injusta, porque la responsabilidad solidaria del patrón substituído, en todo caso, permanecerá indefinidamente vigente.

III) ARGENTINA.- El artículo 157 de la Ley 11729 establece que "la cesión o cambio de firma (enajenación de la empresa) pasaran a la nueva firma las obligaciones que se establecen en este artículo a los anteriores. El traspaso de estas obligaciones ocurre exclusivamente cuando se vende en bloque la existencia del negocio y siguiendo los compradores en la explotación de éste en las mismas condiciones de antes de la substitución, sin solución de continuidad, no así cuando se efectúa el cambio patronal por remate, venta de un anexo, licitación o cesación de una concesión".

El autor Pedro C. Sánchez al examinar el artículo antes citado nos entrega su comentario a éste respecto: "El legislador ha querido asegurar con esta disposición a los trabajadores con el goce de los beneficios que la misma le acuerda, aunque cambie el titular de la empresa por cesión de la misma". (24)

En la obra del citado tratadista nos dice que "son dos las circunstancias que pueden plantearse con motivo del cambio de firma:

1.- Que el contrato de trabajo se transfiera al nuevo empleador. En éste supuesto, el cesionario toma a su cargo to das las obligaciones que correspondían al cedente de acuerdo con la antigüedad del empleado.

(24) Sánchez Pedro C. "Curso de Legislación del Trabajo" Ideas Buenos A. 1945. pag. 114 y 115

2.- Que el contrato se disuelve. En éste caso, si --- con motivo de la cesión se disuelve el contrato de trabajo, el empleador debe de pre-avisar al empleado con la anticipación - que corresponda según su antigüedad (un mes si el laborante no tiene en el servicio una antigüedad mayor de cinco años y dos- meses si fuera mayor) y pagarles las indemnizaciones correspondientes y, si no cumpliera con éstas obligaciones, las mismas- se transfieren al cesionario" (25)

Más sin embargo, otros autores no comparten la misma - opinión, y sostienen que en la cesión o cuándo se opere el cambio de firma, no están facultados los trabajadores para consi- derarse despedidos, ya que la disposición legal procura impe-- dir que los cambios empresariales puedan influir sobre el cur- so normal de la relación de trabajo.

La cesión o cambio de firma, como la nombran los legisladores y tratadistas Argentinos cualquiera que sea la causa - que la origine, no implican que el obrero o trabajador debe -- considerarse despedido, o se considere disuelto el vínculo la- borar, ni el trabajador podrá culpar al empleador al reclamar- las indemnizaciones por falta de pre-aviso y por la antigüedad en el puesto.

Consideramos de lo anteriormente expresado, que es lo- más acertado, ya que si el trabajador se niega a laborar a las órdenes del nuevo patrón, so pretexto que el cambio de firma -

era irregular y que hubiera sido fácil defraudarlo desconociéndole la antigüedad, dada la insolvencia del nuevo patrón, no puede considerársele en situación de despido y tampoco se podrá amparar en la Ley 11729.

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

IV) OTRAS LEGISLACIONES.- Por último, existen diversos países americanos que han acogido dentro de sus códigos laborales el Instituto de la Substitución Patronal. En estos sistemas se han tomado como fuente el artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al efecto, el artículo 11 de la Ley General de Trabajo en Bolivia establece: "La Substitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta seis meses después de la transferencia".

El artículo 24 de la Ley de Trabajo de Venezuela de 6 de Julio de 1936, dispone: "La substitución de patronos no - -

afecta los contratos de trabajo existentes. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono". Rafael Caldera nos dice que la redacción íntegra de la citada disposición legal, es la fuente Mexicana.

De la misma manera, el artículo 41 de nuestra Ley Laboral ha servido como fundamento y a él se ha ajustado el artículo 23 del código de Trabajo de Guatemala, el artículo 35 de la Ley Laboral de Costa Rica y el 29 del Código de Trabajo de Panamá.

De todo lo anterior podemos concluir, que nuestra Legislación, tratándose de la Institución de la Substitución Patronal es superior en mucho al Derecho Extranjero.

Todo trabajador es acreedor a una seguridad, la que sólo podrá conseguir mediante la estabilidad en su empleo, - puesto que si el trabajo es el patrimonio del obrero, dicha estabilidad constituye la garantía de su patrimonio.

En nuestro país, si opera un cambio patronal en una empresa, el trabajador gozará de una seguridad contractual, de la protección de su salario, de la garantía que representa la solidaridad patronal para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

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

PRIMERA.- Le corresponde a los patrones, tanto al substituto como al substituído, el notificarle a los trabajadores o a su sindicato, para que tengan conocimiento de - la substitución de patrón, para que dispongan del término de seis meses para - hacer valer sus derechos, los cuáles empezarán a contar a partir del día en -- que se les notifique.

SEGUNDA.- El trabajador no adquiere derechos reales sobre los bienes de la empresa; el patrón por su parte, puede enajenar bienes de la negociación siempre y cuándo se conserve la fuente de trabajo.

TERCERA.- La substitución de patrón puede ser total o parcial, siempre y cuándo la empresa o establecimiento tengan independencia económica y funcional para subsistir.

CUARTA .- La substitución patronal, es una figura propia de Derecho del Trabajo que tiene de a preservar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, por lo tanto las Instituciones del Derecho Civil como la cesión de derechos y la subrogación no se fundamentan al precepto que establece la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Proponemos que se modifique el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, - ampliando el término de seis meses a - que se contrae la solidaridad pasiva, - por todo el tiempo que las obligacio-- nes derivadas de las relaciones de tra bajo y de los contratos sean exigibles para evitar la problemática en la con-- tinuación de los juicios y ejecución de laudos.

SEXTA.- No se puede privar de los derechos que - otorga la Ley Federal del Trabajo, de -- quién no interviene en la operación, ya que los derechos de los trabajadores se-- guirán siendo los mismos que se tenían - antes del acto.

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

- BASARI LUDOVICO. Tratado del Derecho del Trabajo. Ed. Alfa, --
Argentina, 1949. Tomo III.
- BORJA SORIANO MANUEL. Teoría General de las Obligaciones, 4a.-
Ed. Porrúa, México, 1964, Tomos I y II.
- CALDERA RAFAEL. Derecho del Trabajo, 2a. Ed. Ateneo, Buenos -
Aires, 1960, Tomo I.
- CLIMENT BELTRAN JUAN. Anuario de Derecho del Trabajo 15a. -
Ed. Esfínger S.A. de C.V. México 1989.
- DE PINA RAFAEL. Diccionario de Derecho. 8a. Ed. Porrúa México
1979.
- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, 8a. Ed. Po-
rrúa, México, Tomos I y II.
- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed.-
Porrúa, México 1977.
- EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO. 1a. Ed. U.N.A.M. Méxi-
co, 1974, Tomos I y II.
- FRANCO LUIS G. Industria, Comercio y Trabajo, Ed. Mex-Mex. - -
1945.
- GARCIA CRUZ MIGUEL. La Seguridad Social, Sría. del Trabajo, --
México 1952.
- GONZALEZ RIOS HOMERO. Fundamentos de la Substitución Patronal,
Tesis Profesional 1953.
- KROTOSCHIN ERNESTO. Curso de Legislación del Trabajo, Depalma,
Buenos Aires, 1950.

- KROTOSCHIN ERNESTO. Tratado práctico del Derecho del Trabajo, -
Depalma Buenos Aires, 1953, Vol. I.
- MARTIN ORTIZ CARLOS. La responsabilidad solidaria de los Patro-
nes sustituto y substituído, Tesis Profe-
sional 1966.
- MENDEZ PIDAL JUAN. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957, -
Tomo KLI.
- PALLARES EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil 2a. --
Ed. Porrúa, S.A. México 1956.
- PEREZ BOTIJA EUGENIO. El Contrato de Trabajo, 4a. Ed. Tecnos, -
Madrid 1955. Portes Gil Emilio. 15 años-
de Política Mexicana, Botas, México 1941
- RAMIREZ GRONDA JUAN. El Contrato de Trabajo, Ideas, Buenos Ai-
res, 1945.
- SANCHEZ PEDRO C. Curso de Legislación de Trabajo, Buenos Aires
1945.
- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, APENDICE AL, Imp. Murgía,
1955 Vol. IV.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. Diccionario de Derecho Obrero, 3a. Ed.
Botas México, 1957.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, (Teoría In--
tegral) 5a. Ed. Porrúa México 1980.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (Teo-
ria Integral) 5a. Ed. Porrúa México - -
1980.

L E G I S L A C I O N

CODIGO CIVIL DE 1884

CODIGO CIVIL DE 1928

CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES 1987

LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1928

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1989

LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO 1986