



300609
UNIVERSIDAD LA SALLE 24

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U. N. A. M. 2ej

" LA SUBSTITUCION PATRONAL "

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
CRISTINA FUENTES MACIAS

DIRECTOR DE TESIS :
LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

MEXICO, D. F.

1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

INTRODUCCION

Considero que el estudiante de Derecho, al hacer el último esfuerzo para obtener el Título de Abogado, debe proponerse, de ser posible, llevar a cabo una labor útil. He creído poder realizar esa labor, ocupándome de una institución del Derecho Laboral, que necesita ser modificada, para su más perfecto funcionamiento y la mejor obtención de sus fines.

He considerado para la realización de esta labor el tema de "La Substitución Patronal", para la protección de las partes que intervienen en esta Institución, sobre los posibles conflictos que pudieran surgir al nacer ésta.

La problemática que puede surgir en la substitución patronal va involucrar a tres partes: patrón substituido, patrón substituto y el trabajador.

En lo que se refiere al patrón substituto, es muy poco el tiempo de seis meses que fija la Ley Federal del Trabajo, pues pasado este término el nuevo patrón es el único responsable de las obligaciones contraídas por el patrón substituido, es decir, el lapso de seis meses en que va existir la responsabilidad solidaria entre ambos patronos (substituto y substituido) es insuficiente, tanto para el trabajador como para el patrón substituto, porque para el trabajador, pasado este término no puede ejercer acción alguna contra el patrón substituido, además de que este último puede servirle este plazo para liberarse injustamente de responsabilidades contraídas ocultándole la substitución al trabajador o haciendo insolvente al patrón substituto.

Otro de los problemas que pueden surgir es el aviso a los trabajadores o al sindicato de la Substitución Patronal, el cual es de vital importancia, pues a partir de este nace la

responsabilidad solidaria entre ambos patronos; y que nuestra Ley Federal del Trabajo no especifica de manera clara y precisa ¿Quién debe dar ese aviso?, ¿en que momento debe darse?, ¿Cómo debe darse?.

Además estos problemas, que son apenas una pequeña muestra de la infinidad de conflictos que pueden surgir en una Substitución Patronal, nos dan una leve idea de la importancia que puede llegar a existir en un cambio de situación jurídica como la que estudiaremos en el presente trabajo.

I N D I C E.

PAG.

CAPITULO PRIMERO.

| | |
|---|-----------|
| ANTECEDENTES HISTORICOS | 8 |
| I.- EUROPA | 8 |
| 1.- REVOLUCION CARTISTA | 8 |
| 2.- REVOLUCION FRANCESA | 10 |
| II.- AMERICA | 12 |
| 1.- LA CONSTITUCION DE ARGENTINA | 12 |
| III.- MEXICO | 13 |
| 1.- LA COLONIA | 13 |
| 2.- LA INDEPENDENCIA | 15 |
| 3.- LA REVOLUCION | 17 |
| 4.- DIFERENTES LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS | 21 |
| 5.- PROYECTO LIC. EMILIO PORTES GIL | 23 |
| 6.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 | 25 |
| 7.- REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES POSTERIORES A 1970 | 26 |
| 8.- REFORMA PROCESAL DE 1980 | 27 |

CAPITULO SEGUNDO.

| | |
|---|-----------|
| LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES | 29 |
| I.- DURABILIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO | 29 |
| 1.- REGLA GENERAL | 31 |
| 2.- EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL DE LA RELACION LABORAL POR TIEMPO INDETERMINADO | 31 |
| 3.- REGIMEN LEGAL DE LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO | 32 |
| 4.- TRABAJOS DE PLANTA, DE TEMPORADA Y EVENTUALES | 35 |

| | |
|--|----|
| II.- INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE FORTALECEN LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS RELACIONES LABORALES | 36 |
| 1.- TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES | 37 |
| A. CAUSAS INDIVIDUALES DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL | 37 |
| B. TERMINACION COLECTIVA DE LA RELACION LABORAL ... | 39 |
| 2.- RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES | 42 |
| A. AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISION | 42 |
| B. DESPIDO Y RETIRO | 44 |
| C. DESPIDO | 44 |
| D. RETIRO | 54 |
| 3.- SUSPENSION DE LAS RELACIONES LABORALES | 58 |
| A. SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES | 58 |
| B. SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO | 66 |
| C. DIFERENCIA ENTRE LA SUSPENSION Y LA INTERRUPCION | 68 |
| 4.- DERECHO DE ASCENSO | 69 |
| 5.- LA SUBSTITUCION PATRONAL | 72 |

CAPITULO TERCERO.

| | |
|--------------------------------|----|
| LA SUBSTITUCION PATRONAL | 73 |
|--------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| I.- CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL | 74 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| II.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE LA SUBSTITUCION PATRONAL | 76 |
| 1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR | 76 |
| 2.- CONCEPTO DE PATRON | 78 |
| 3.- CONCEPTO JURIDICO DE EMPRESA | 80 |
| 4.- CONCEPTO DE PATRON SUBSTITUTO | 82 |
| 5.- CONCEPTO DE PATRON SUBSTITUIDO | 83 |
| 6.- DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL | 83 |

| | |
|---|-----|
| III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL | 87 |
| 1.- CESION DE DERECHOS | 87 |
| 2.- CESION DE DEUDAS | 87 |
| IV.- CLASES DE LA SUBSTITUCION PATRONAL | 91 |
| V.- EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL | 96 |
| 1.- EN CUANTO A LOS TRABAJADORES | 96 |
| 2.- EN CUANTO AL PATRON SUBSTITUIDO | 98 |
| 3.- EN CUANTO AL PATRON SUBSTITUTO | 98 |
| 4.- OBLIGACION DE DAR AVISO A LOS TRABAJADORES | 99 |
| 5.- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE LOS PATRONES SUBSTITUTO Y SUBSTITUIDO | 102 |

CAPITULO CUARTO.

| | |
|---|-----|
| CRITERIOS DEL PODER JUDICIAL FEDERAL (COMENTARIOS) | 110 |
|---|-----|

CAPITULO QUINTO.

| | |
|---|-----|
| LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA | 121 |
|---|-----|

| | |
|---|-----|
| I.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRO PAIS | 121 |
|---|-----|

| | |
|--|-----|
| II.- LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL | 126 |
|--|-----|

| | |
|--------------------|-----|
| CONCLUSIONES | 132 |
|--------------------|-----|

| | |
|----------------------------|-----|
| NOTAS BIBLIOGRAFICAS | 136 |
|----------------------------|-----|

| | |
|----------------------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA GENERAL | 140 |
|----------------------------|-----|

CAPITULO PRIMERO.

"A N T E C E D E N T E S."

I.- EUROPA.

- 1.- REVOLUCION CARTISTA.
- 2.- REVOLUCION FRANCESA.

II.- AMERICA.

- 1.- LA CONSTITUCION DE ARGENTINA.

III.- MEXICO.

- 1.- LA COLONIA.
- 2.- LA INDEPENDENCIA.
- 3.- LA REVOLUCION.
- 4.- DIFERENTES LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS.
- 5.- PROYECTO DEL LIC. EMILIO PORTES GIL.
- 6.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 7.- REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES POSTERIORES A 1970.
- 8.- REFORMA PROCESAL DE 1980.

CAPITULO PRIMERO A N T E C E D E N T E S .

Para poder llegar a tener un conocimiento completo de la substitución patronal no nos debemos olvidar de los antecedentes que históricamente conocemos de nuestro derecho laboral, así como de las demás legislaciones que influyen o son susceptibles de influenciar en la nuestra.

Como un antecedente, debemos mencionar la problemática que existió con la terminología de este derecho, ya que los estudios europeos así como los americanos, en un principio lo llamaron legislación industrial, teniendo como base única la relación de trabajo en la industria, los trabajadores de otras ramas de comercio estaban protegidos por el Código Civil o Mercantil.

En México la Asamblea Constituyente de Querétaro, nos marcó como la declaración de derechos sociales 'Trabajo y Previsión Social', es por esto que derecho de trabajo nace de la propia terminología constitucional. Así, la terminología precisa para la regulación de las relaciones obrero-patronales, será derecho de trabajo y como sinónimo derecho laboral.

I.- EUROPA.

El primer documento vinculado con la relación laboral que conocemos es el Código de Hammurabi, surgido 2000 años A. de C. en donde se empieza a reglamentar ciertos aspectos del trabajo como el salario, jornadas para cada labor como marineros, pastores, etc. Esto surge porque los poderosos tratan de evitar la realización de labores más rudas y desagradables buscando personas que las realicen y dependan de ellos.

La esclavitud, que es un antecedente de estas relaciones laborales, surgió en las guerras, donde al principio los prisioneros eran sacrificados para evitar su sostenimiento y posteriormente se esclavizaron para que sus amos pudieran cultivar el espíritu. De esta esclavitud no podría haber una reglamentación, porque ese esclavo era considerado como una 'cosa' y éstas no eran susceptibles de derechos y es por esto que a Roma, como a todo el mundo antiguo, les bastaba la reglamentación del derecho civil, que regulaba tanto el arrendamiento como la compra de las cosas y por supuesto dentro de esta la de los esclavos.

El derecho de trabajo en la Edad Media, buscaba el beneficio de los productores, sacrificando el bienestar de la clase trabajadora. La estructura de la Edad Media fue la llamada 'economía de la ciudad', haciendo entonces un pequeño comercio, formados por hombres dedicados al mismo oficio o profesión, uniéndose estos en gremios. La finalidad de estos gremios o corporaciones era principalmente defender su mercado contra los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de este, es aquí donde surge la diferencia con los sindicatos, pues mientras éste buscaba las armas en una lucha de clases, los gremios buscaban formar un monopolio de producción y evitar la lucha dentro de esta misma clase. Con el tiempo, se va haciendo mas penosa y dura la vida para los trabajadores de esta época y en el siglo XIII, estalla una lucha de clases formando estos trabajadores asociaciones especiales como la 'Association Compagnoniques' en Francia.[1]

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

1.- LA REVOLUCION CARTISTA.

La primera revolución industrial se realizó en Inglaterra, cuando cambiaba los metales por mercancía y en 1794 Hargreaves invento la primera maquina de hilar, trayendo con esto un, casi desplazamiento de los trabajadores manuales, los cuales, sintiendo pánico por perder su situación en la empresa, se dedicaron a destruir estas máquinas lo que motivo que en 1769 se legislara contra 'esta' violación. Ante esta situación los obreros lucharon por un reconocimiento de su sindicato, el que en 1824 fue otorgado.

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

(1) Ver notas bibliográficas pag. 136.

2.- LA REVOLUCION FRANCESA.

La población de Francia se dividía en tres estados generales. A cada uno de ellos correspondía un agrupamiento social diferente. Al primero pertenecía el clero, mismo que se hallaba exento de todo gravámen o tributo fiscal, a él se le adjudicaba la parte mas importante de la tierra arable del territorio, las que producian rentas inmensas además usufructuaba el diezmo, tributo directo que se daba a la Iglesia y equivalía la décima parte del aprovechamiento general del pueblo, principalmente de las masas campesinas.

El segundo estado comprendía a toda la nobleza, la cual desde mucho tiempo atrás habia perdido el poder político y conservaba una posición económica más bien precaria. El sostenimiento de dicho estado corría a cargo del gobierno, que destinaba jugosísimas partidas del presupuesto a los elevados cargos de la nobleza. En este mismo estado hallábase incrustado otro sector el de la pequeña nobleza, sector que rara vez se distinguía, y que orgullosa de sus orígenes permanecía aislada.

El tercer estado abarcaba a todo el resto de la sociedad. El grupo mas numeroso era el que formaba las masas campesinas, quienes pagaban tributos a la nobleza y al clero, existía una serie de impuestos directos o indirectos. El contingente económico de mayor fuerza en el tercer estado era la burguesía, la cual estaba dividida en capas muy distintas entre sí. La capa superior se componía de los grandes capitalistas que por lo regular prestaban dinero al gobierno a cambio del derecho que adquirirían de cobrar impuestos sobre ciertas ramas y resarcirse a costa del pueblo, de los bajos réditos que recibían.

La situación política que se refleja en lo anteriormente mencionado, empujaba al trabajador manual hacia un estado de cosas cada vez más crítico en lo tocante a la manera de ganarse la vida para él y para los suyos, pues las leyes le favorecían muy poco o nada.

En agosto de 1792 sublevaron el proletariado parisiense y la pequeña burguesía. Se suceden los acontecimientos, el 21 de septiembre de 1792 se inaugura la Convención Nacional, donde figuran representantes populares como Danton, Marat y otros. Ejecutan al rey Luis XVI, chocan las burguesías entre sí, sobreviene la revolución agraria.

Constituye la Comuna un Estado que se orienta hacia la destrucción final de la sociedad burguesa, los trabajadores como clase luchaban ya por una sociedad mejor. Esa comuna trazó el mapa de la revolución venidera, la revolución de los plebeyos, de los pobres pero fuertes y solidarios. "En esencia, el programa de la Comuna de París se reduce a cuatro puntos: 1.- El trabajo y el consumo deberán ser comunes a todo el mundo, 2.- Nadie podrá apoderarse de los bienes territoriales o industriales de modo exclusivo, 3.- En una sociedad que se precie de ser justa, no debe haber ricos ni pobres; 4.- El objetivo de la revolución es abolir la desigualdad económica e instaurar el bienestar común." (2)

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

En 1848 apareció el manifiesto comunista que es el más importante en la historia de los movimientos sociales, que decía entre otras cosas, que la liberación del proletariado debía ser obra de los mismos trabajadores y con esto la clase trabajadora tomó conciencia que la transformación del régimen social se realiza mediante la acción revolucionaria. Y así en febrero de 1848, estalló la revolución y principio de la lucha por una legislación de trabajo que debería contener los siguientes puntos: a) reconocimiento al derecho del pueblo, b) organización del trabajo, c) creación de un ministerio para realizar estos fines.

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

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

En 1821, surgió en Francia un golpe de estado que elevó a Napoleón III al trono con esto pareció revivir el derecho al trabajo y el 25 de mayo de 1864, el emperador por medio de una ley reconoce el derecho de huelga.

II.- AMERICA.

1.- LA CONSTITUCION DE ARGENTINA.

La República de Argentina, es un modelo en América, como dice el maestro Mario de la Cueva "con una conciencia propia de su misión histórica, ha representado la dignidad del mundo hispánico frente a todas las potencias extrañas. Es un valuarte de la libertad de nuestros pueblos y un factor importantísimo de cultura y progreso."(3)

La Constitución de Argentina se promulgó el 1ro de mayo de 1853 era una constitución formal, individualista y liberal con un profundo sentido democrático pero en 1949, sufrió importantes reformas.

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

Algunas de las declaraciones importantes de la Declaración de 1947 se encuentran:

- a) Declaración Primera.- El derecho al trabajo: "El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y la comunidad, las causas de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general."
- b) Declaración Segunda.- Es consecuencia de la primera y es una retribución justa para este trabajo.
- c) Declaración Sexta.- El derecho al bienestar y podríamos pensar

que es una forma nueva de llamar a una retribución mínima ya que nos dice que debe de disponer de: vivienda, indumentaria, alimentación y satisfacer sin angustia sus necesidades.

d) Declaración Décima.- Es la última y la consagrada al derecho colectivo de trabajo y se denomina "Derecho a la defensa de los intereses profesionales."

III.- MEXICO.

1.- LA COLONIA.-

El humanismo social español legó a los pueblos de América un monumento legislativo protector del trabajo, tendiente a asegurar a los naturales de estos pueblos un trato humano y salvarlos de la esclavitud y la servidumbre. Esta protección se realizó mediante las llamadas "Leyes de Indias" cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica.

Durante los primeros años de la colonia, se entabló una pugna entre los conquistadores, que deslumbrados por la cantidad de oro que existía en América se despertó su ambición y por el otro lado, los misioneros que solo trataban de defender al indio en base a sus virtudes cristianas, como resultado de esa pugna, que fue ganada por los segundos, nacieron las Leyes de Indias,

El régimen de trabajo en la época colonial fue la encomienda. Combatida con gran tenacidad por las diversas órdenes religiosas y más tarde perseguida y castigada por la legislación de Indias. Este sistema, criticado por todos los pensadores de su época, no sólo por los grandes inconvenientes que traía a la administración pública, sino por el perjuicio moral y social que traía a los indios, porque los encomenderos, como dice Solórzano, "atendiendo más a su provecho y a su ganancia que a la salud espiritual de los indios, no había trabajo en que no los pusiesen y fatigaban más que a las bestias lo cual les fue menoscabando mucho (4)". Fue hasta el siglo XVIII cuando se llevo a cabo la reforma legislativa que habría de acabar con el encomendero, desapareciendo así esta institución, que si desde el punto de vista económico reportó grandes provechos, el aspecto social trajo como consecuencias directas, las primeras manifestaciones de oposición, los primeros levantamientos y desórdenes público que incubaron sin pretenderlo los brotes de un liberalismo incipiente.

Tres tipos de trabajadores se conservaron, hasta el siglo XVIII: los indios encomendados a quienes se consideraba como "personas libres" y quienes podían vivir como mejor conviniera a sus intereses, lo cual abarcaba la mayor parte de la población indígena ya que en la realidad bien pocos eran los que disfrutaban de esta aparente libertad; los nabonos, sirvientes personales que podían ser enajenados por sus dueños y los esclavos negros en su mayor parte e indios tomados por algunas tribus en calidad de prisioneros de guerra.

El acrecentamiento del comercio, el auge agrícola y ganadero y la aparición de nuevos renglones de riqueza para los hombres de empresa de la Colonia, fue lo que vino trayendo nuevas modalidades en el régimen del trabajo, la apertura de nuevas fuentes de labor, la necesidad de caminos y la introducción de industrias que vinieran a cubrir la creciente demanda de productos que no llegaban en cantidad muy exigua de España, ocasionando esto su encarecimiento, apareció en México la incipiente manufactura a través de los gremios, las cofradías y los obrajes.

El trabajo condicionado al desarrollo económico de la Colonia, dio origen al servicio personal obligatorio y a un incipiente trabajo voluntario, que creó nuevos tipos de trabajadores, a los ya mencionados: peones, ejidatarios, jornaleros y artesanos. Sin embargo con excepción de los artesanos, los demás grupos quedaron durante la época colonial sometidos a los capitalistas, industriales o hacendados.

La ley obligaba a todos los artesanos que dependían de un oficio a agruparse en gremios, al grado de que no hubo actividad humana de cualquier tipo que no se reglamentase por medio de Ordenanzas que generalmente eran dadas por el Cabildo de la Ciudad de México. Estas Ordenanzas son documentos jurídicos de gran importancia que regulan esta fase del Derecho del Trabajo en la época colonial.

Del año 1561 al año 1769 fueron dictadas diferentes Ordenanzas en la Nueva España, las cuales influyeron de modo claro y definitivo en la mayoría de los oficios practicados durante este tiempo. Fueron las Ordenanzas que encauzaron y orientaron las actividades del trabajo, logrando una lenta depuración en cuanto al dominio de los oficios por los trabajadores mismos y acrecentando un mejor servicio de ellos que redundó en beneficio no sólo de la economía

colonial sino en beneficio técnico del arte, por la protección de los trabajadores por parte de Estado, frente a la inmoderada protección de aquella época, trajo consigo una mejoría -aunque relativa- en el orden social.

Las Ordenanzas fueron un antecedente muy serio y de gran interés histórico, por lo que hace a las horas de trabajo y a la fijación máxima de la jornada respectiva, supuesto que debe ser estimado como uno de los primeros pasos que dio el Estado Colonial.

La función de las Ordenanzas por sí solas explican la naturaleza y el proceso de formación de una burguesía posterior y las variadas modalidades de su existencia, tanto en su aspecto económico como en el perfil histórico y condicional de cada industria. Y en relación con los patrones y oficiales, la vida y naturaleza de los trabajadores cobra un sentido también histórico y sociológico del que da su acento más agudo el espíritu de las propias Ordenanzas.

Cabe mencionar algunas de las Ordenanzas que se dieron en la Nueva España como: Ordenanzas relativas al Gremio de Sombrereros (1561)

Ordenanzas para Minas (1575)

Ordenanzas de cómo se han de vender las gallinas

(1579)

Ordenanzas relativas a la miel negra (1579).

2.- LA INDEPENDENCIA.-

Después del gran movimiento de independencia realizado en 1810, existe el gran pensamiento social de Morelos, el cual, no pudo prosperar en el ámbito del derecho laboral, ya que seguían en vigor las antiguas leyes.

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

Cuando Juan Álvarez y Comonfort logran derrocarlo convocan al pueblo para que elija sus representantes a un Congreso Constituyente en 1856, y de esta asamblea nacen unos documentos

jurídicos de suma importancia para el tema que nos preocupa, los artículos 4, 5 y , son los que revisten importancia ya que marcan que nadie puede ser obligado a trabajar sin recibir una justa retribución y siempre deberá existir su pleno consentimiento, así como la libertad de asociación. Ignacio Ramírez, siempre le reprochó a esta comisión de haberse olvidado de los grandes problemas sociales de los trabajadores, ya que existía la miseria y el dolor.

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

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

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

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

Y no fue hasta el año de 1904, en donde México fue testigo de las primeras luchas de clase, la primera en el mes de junio en donde los trabajadores mineros de Cananea declaran una huelga para lograr obtener mejores salarios y suprimir los privilegios de los norteamericanos en las oportunidades del trabajo; se dice que el entonces gobernador de Sonora, Izabal con la ayuda de los Estados Unidos del Norte, terminó con este movimiento. Y el segundo en noviembre, en donde los trabajadores del Estado de Puebla, se

declaran en huelga en contra de un reglamento impuesto por los empresarios, en donde se destruía la dignidad y la libertad del hombre; los dueños de la fábricas, decretaron un paro general y así los trabajadores no tuvieron otro recurso que ir con el entonces presidente de la República, el General Don Porfirio Díaz, para que arbitrara el conflicto.

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

Otros de los acontecimientos importantes de este año, es un manifiesto que contiene el documento pre-revolucionario más importante, y que fue realizado por Ricardo Flores Magón. Este documento analiza la situación del país y propone reformas política, agrarias y laborales y en lo relativo a éstas último, se pide la creación de una legislación humana, la existencia del mayor número de mexicanos en la empresas e igualdad de salarios con los extranjeros, jornada máxima de ocho horas, fijación de un salario mínimo y la prohibición de tiendas de raya.

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

3.- LA REVOLUCION.-

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

También podemos afirmar que la revolución de 1910. fue un movimiento político, ya que se combatió la reelección del Presidente Díaz y al grupo de personas que le rodeaban y que habían formado una oligarquía. Después del año de 1910, empieza por fin en nuestro país a nacer leyes laborales principalmente en los estados de la República, como Veracruz, Yucatán y Coahuila, pero sin embargo, el principio formal de la legislación laboral nace con la Constitución de 1917, conviene recalcar, que fue precursora de las demás constituciones del mundo.

En los años de 1911 a 1913, se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta, una vez más se erigió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental y el 19 de febrero de 1913, el gobernador Carranza negó la legitimidad del usurpador e invitó a las entidades federativas a luchar por sus derechos. Y así el 15 de julio de 1914 el General Huerta abandonó el poder y casi inmediatamente después, se inició la creación del Derecho de Trabajo y se decretó la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y la prohibición de la reducción en los salarios. El 15 de septiembre en San Luis Potosí, se dictó un decreto fijando los salarios mínimos y cuatro días mas tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco. En los estados de Jalisco y Veracruz surgieron con mayor importancia estos movimientos en el primero de ellos se decretó sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y vacaciones, y en este mismo estado, el 7 de octubre, se publicó la que merece el nombre de la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, que además de los elementos que ya conocíamos estableció la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, la división de salarios en el campo y en la ciudad, y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el estado de Veracruz, se aumentaron los elementos, escribiéndose la Ley del Trabajo del estado en donde además se incorporó la obligación de los empresarios a sostener las escuelas primarias y la inspección del trabajo. Tomando en cuenta el antecedente legislativo de estos estados los demás legislaron enriqueciendo aún más el recién nacido Derecho de Trabajo. Y así en el año de 1916, Carranza convocó a que se eligiera a la Asamblea Constituyente, pero el proyecto causó una profunda decepción en la Asamblea, ya que

ninguna de las reformas sociales quedaron debidamente garantizadas, de esta manera, catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiéndolo iniciado el debate Fernando Lizardi, que el discurso sostuvo que las adiciones al artículo 5to debían de reservarse cuando se discutiera la facultad otorgada al Congreso de la Unión para legislar en asuntos laborales, lo cual creó un temor en la Asamblea por pensar que se impedía la discusión de los aspectos sociales, con esto intervino Hector Victoria, quien en su discurso habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura, relatando la difícil condición de los trabajadores. Y así podemos afirmar que en el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123, pues el día siguiente en la sesión Froylan C. Manjarez indicó la conveniencia de que se dedicara un título de la Constitución a las cuestiones del trabajo y así el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado.

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

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

b) El nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Estas juntas nacieron necesariamente por los numerosos conflictos que afectaba a la economía nacional y por la existencia de otros, que por pasar los límites de su jurisdicción, no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, y así la Secretaría de Industria, giró varias circulares entre las que encontramos la del 28 de abril de 1926, en donde los conflictos ferrocarrileros, serían resueltos por el departamento del Trabajo de la Secretaría y en marzo de 1927,

otra circular, en donde la industria minera pasaría a esta misma competencia, y por último, el día 18 del mismo mes, en vista de que los trabajadores y empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley, los conflictos serían igualmente resueltos por dicho departamento del trabajo.

c) La federalización de la legislación del trabajo, en 1929 se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo que se le conoció como "EL PROYECTO DE PORTES GIL", que fue antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, el cual, surgió porque en la República existían una infinidad de leyes que tenían en desigual situación a trabajadores de las mismas ramas, pasando por alto el principio de igualdad de derechos y beneficios. Este proyecto encontró una fuerte oposición en las cámaras, porque establecía el principio de sindicalización única y dos años después, se redactó un nuevo proyecto el cual cambió de ser Código a Ley y después de un número importante de modificaciones, fue promulgado el 18 de agosto de 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tenemos el resultado de una larga evolución en donde, en primer lugar existió la lucha del derecho del trabajo en contra del derecho civil y así, los constituyentes de 1917 expropiaron al derecho civil las relaciones del trabajo y después de cincuenta años de lucha por afianzarse, alcanza el esplendor en la ley de 1970. Se buscó el equilibrio de la justicia social en la relación trabajo-capital, para conseguir así el mejorar los ingresos y las condiciones de vida, y es por esto, que el artículo 2o. de nuestra ley, expresa que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

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

Y así con base a lo que hemos expuesto, podemos llegar a la siguiente conclusión general: la clase trabajadora impulsó en la Constitución un estatuto para el trabajador, para definir su posición frente al capital y así, poder fijar sus beneficios mínimos.

4. DIFERENTES LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS.

En cuanto a los antecedentes históricos en nuestro país, antes de crearse la Ley Federal de Trabajo el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, expidieron un conjunto de leyes referentes al trabajo en el lapso que va de 1918 a 1928. Por lo tanto cada estado de la república contaba con un Código o Ley que regulaba las relaciones laborales, en donde encontramos que en algunos códigos o leyes de trabajo hacían referencia en sus artículos a la Institución de la Substitución Patronal, artículos que a continuación mencionamos:

A.- CODIGO DE TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA, expedido el 14 de noviembre de 1921, en su artículo 18 se estipulaba: "En caso de traspaso, venta o arrendamiento de una industria o negociación de cualquier índole que esta sea, donde haya trabajadores domésticos o empleados, las obligaciones de contrato de trabajo, o las que impone este código, serán forzosas para el nuevo patrono, salvo en caso en que al verificarse 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." (5) Como podemos comprobar este artículo es parecido al 35 de la Ley Federal del Trabajo, solamente que no establecía una responsabilidad solidaria del patrón substituido con el patrón sustituto.

B.- LEY DEL TRABAJO AGRICOLA DEL ESTADO DE GUANAJUATO, expedida el 13 de marzo de 1923, en su artículo 27 disponía: 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." (6) De igual manera en este ordenamiento no se hace alusión a la responsabilidad solidaria establecida en la Ley Federal del Trabajo.

C.- 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 este 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." (7)

D.- De igual manera, el precepto antes citado fue estipulado en el artículo 250 de la LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COLIMA del 10 de octubre de 1925.

Estos dos últimos ordenamientos son muy importantes, pues vemos que establecían la necesidad de que el patrón substituido debería percatar al nuevo patrón de todos los compromisos contraídos con los trabajadores; y además, que dichas obligaciones se deberían 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 substituido, pues éste se enteraba de la situación que presentaba la empresa en el momento de su adquisición. En lo que atañe al actual artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo, estas legislaciones son un antecedente importante en cuanto ya establecían de algún modo la responsabilidad solidaria.

E.- LEY SOBRE RIESGOS PROFESIONALES DEL ESTADO DE VERACRUZ expedida el 10 de julio de 1925 que disponía en su artículo 55: "El patrono que arrienda, traspase o venda su negocio, está obligado a advertir a su 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 sea inherentes a la empresa objeto del contrato. La falta de cumplimiento de este precepto hará solidariamente responsable a ambos contratantes" (8)

F.- Otro antecedente de la 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 afecta las condiciones del contrato de trabajo." (9) 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.

G.- LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 Y PARRAFO I DEL ARTICULO 4 CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS, expedida el 5 de

marzo de 1927, establecía en su artículo 41: "La substitución del patrón por virtud de traspaso de la negociación no afecta el contrato de trabajo existente (10)". Aunque no establece la solidaridad patronal, este antecedente es muy importante puesto que por primera ocasión se hace referencia de la Substitución Patronal.

H.- LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DEL ESTADO DE HIDALGO, expedida el 30 de noviembre de 1928 y que en su artículo 240 disponía: "En caso de enajenación, o arrendamiento, o cualquier otra clase de traspaso de un negocio, se considerará al nuevo adquirente directamente responsable de las obligaciones que nazcan a consecuencia de su contato de trabajo y en beneficio del trabajador, aunque éstas tengan su origen antes de que se celebre dicha operación (11)". Esta Ley establece que el patrón substituto se obligue de todos los compromisos que se tengan en beneficio del trabajador aún antes de la substitución de patrono, emancipando al substituido de responsabilidad alguna.

Aparte de los ordenamientos anteriores, hay otros antecedentes de la Institución que nos ocupa, tal es el caso del Contrato Colectivo celebrado entre agrupaciones de Obreros del Pan del D.F., y la Unión de Propietarios de Panaderías del mismo Distrito Federal, el 18 de octubre de 1928, el que se regía por las siguientes 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 (12)". Como podemos apreciar, ya se tenía una visión clara de la Institución, aunque no precisaba el tiempo en que debería durar la solidaridad patronal.

5.- PROYECTO DEL LIC. EMILIO PORTES GIL.

Tan pronto fue 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 una de los dos factores de producción; más los técnicos que designó la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

En la Primera Sesión, el Lic. Fortes 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 mayor importancia, el problema del trabajo contenido en el artículo 123 Constitucional."

Los once años que ha transcurrido desde que se promulgó la Constitución vigente y la lucha entre el capital y el trabajo, que cada día es más apasionante, hacen que hoy se cuente con la preparación suficiente por parte de 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 de Trabajo, para someterlo a la discusión de la Cámaras legisladoras, después de escuchar la exposición que hagan de sus puntos de vista los representantes de los dos factores de 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 (13). 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 el mayo de 1929.

Es importante declarar que en dicho proyecto, se especificaba que la legislación sobre el 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 de 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 expedir leyes sobre el seguro social, que debería comprender el de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades del trabajo y accidentes. Esta reforma fue aprobada por el Congreso el 14 de agosto de 1929.

El precipitado 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 afectará a los contratos de trabajo existentes. En consecuencia el nuevo patrono será responsable de todas las deudas que el antiguo patrono tuviera 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 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo, 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 vienen al caso mencionarlás, pero es de reconocerse que es el Lic. Portes Gil el iniciador de este movimiento legislativo.

6.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Después de de que fue atacado duramente el Proyecto del Lic. Emilio Portes Gil por el movimiento obrero y encontro fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio d'e sindicalización única y debido que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que se tuvo la intervención principal del Lic. Eduardo Suarez, y a ese proyecto se le dió el nombre de LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Fue discutido en Consejo de conformidad con los principios de justicia social.

nombre de LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Union, donde fue ampliamente debatido; y previo de un numero importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

7. REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES POSTERIORES A 1970.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y economicas que se operaron en nuestro pais despues de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaria las consecuentes reformas y aun constitucionales; esto es, la ley de trabajo tendria que adecuarse permanentemente, a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho de trabajo es un estatuto dinamico, en cambio permanente, y siempre inconcluso.

Dentro de este orden de ideas, en el ano de 1973 se reformo la Ley, con el proposito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al derecho del trabajo su verdadera dimension: ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la economia nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisicion de los articulos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creacion de economatos y el otorgamiento de creditos a interes moderado

La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determino al poder ejecutivo en el ano de 1953 a dirigirse al poder revisor de la constitucion proponiendo la reforma del articulo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoria de ciudadano y el ejercicio de los derechos politicos. Esta primera reforma culmino con la de 1974, que consigno en el articulo cuarto de la Constitucion la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Codigo Civil, en la Ley de poblacion, en la de Nacionalidad y Naturalizacion y en la Ley del Trabajo. Las unicas normas particulares para el trabajo de las mujeres subsisten en la legislacion laboral y que se relacionan con la defensa de la maternidad.

B.- REFORMA PROCESAL DE 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diarios Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1 de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patron. Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO.

"LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES."

I.- DURABILIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

- 1.- REGLA GENERAL.
- 2.- EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL DE LA RELACION LABORAL POR TIEMPO DETERMINADO.
- 3.- REGIMEN LEGAL DE LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- 4.- TRABAJOS DE PLANTA, DE TEMPORADA Y EVENTUALES.

II.- INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE FORTALECEN LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS RELACIONES LABORALES.

- 1.- TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.
 - A. CAUSAS INDIVIDUALES DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.
 - B. TERMINACION COLECTIVA DE LA RELACION LABORAL.
- 2.- RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES.
 - A. AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISION.
 - B. DESPIDO Y RETIRO.
 - C. DESPIDO.
 - D. RETIRO.
- 3.- SUSPENSION DE LAS RELACIONES LABORALES.
 - A. SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES.
 - B. SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
 - C. DIFERENCIACION ENTRE LA SUSPENSION Y LA INTERRUPCION.
- 4.- DERECHO DE ASCENSO.
- 5.- LA SUBSTITUCION PATRONAL.

CAPITULO SEGUNDO.

LA ESTABILIDAD DE LOS
TRABAJADORES.

I.- DURABILIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Es importante el tema que empezamos a estudiar ya que en un momento dado podía efectuarse la sustitución patronal, e inclusive podría confundirse con las causas que analizaremos en este capítulo segundo con el tema de nuestro trabajo que es la sustitución patronal.

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

La palabra estabilidad refleja la idea de permanencia, de duración en el tiempo y de seguridad y de firmeza en el espacio, lo que viene a significar que alcanzar estabilidad representa el obtener un carácter permanente, duradero, seguro y firme, esto es, que tales características propias de la estabilidad permitan tener una certeza de que aquello en lo que hemos logrado la estabilidad, no podrá ser fácilmente arrebatado o destruido.

Ahora bien, transportada la idea al campo del derecho de trabajo, podemos afirmar que la estabilidad de los trabajadores en su empleo consiste en un derecho inherente a toda persona que tenga el carácter de trabajador, para permanecer en el empleo para el que ha sido contratado por el patrón, sin que éste pueda romper la relación de tipo laboral que entre ambos a surgido, mediante un acto unilateral de su voluntad, salvo que el trabajador diera causa justificada para ello, y siguiendo en todo caso los lineamientos legales al respecto.

La estabilidad de los trabajadores en su empleo es un principio peculiar de las instituciones jurídicas laborales que tienen como finalidad primordial la de permitir que todo aquel que inicia la prestación de sus servicios a las órdenes de un patrón, no se vea amenazado por la posibilidad de que su empleador pueda, en cualquier momento, y a su antojo, disolver la relación laboral --

establecida, sino por el contrario, que el trabajador al desarrollarse conlleve la certeza de que tiene asegurada su permanencia en el empleo, mientras que no dé alguna causa justificada para su ruptura, o se presente alguna circunstancia que imposibilite su continuación, certeza de permanencia en el trabajo que trae consigo la certeza de que su vejez, su ancianidad será segura y tranquila pudiendo disfrutar de las garantías de seguridad social derivadas de su antigüedad y demás derechos y prestaciones que le corresponden por su estabilidad en el empleo.

De los tratadistas mexicanos que se han ocupado del tema al que nos referimos, es Mario de la Cueva el que a nuestro parecer con mayor precisión conceptúa la estabilidad obrera, al expresar: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación y que hagan imposible su continuación." (14)

Euquerio Guerrero, en su obra Manual de Derecho del Trabajo, considera a la estabilidad como el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, para más adelante darnos si no una definición, si su propia idea concebida en los siguientes términos: "La estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral." (15)

Lo anterior nos permite concluir que el principio de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, significa el derecho inherente a la categoría de trabajador y que le permite tener garantizada su permanencia y duración en el trabajo, mismo que va a conservar mientras así lo desee, y siempre que no exista causa justificada para la disolución del vínculo laboral sin responsabilidad patronal, o alguna circunstancia externa que imposibilite su continuación.

1.- REGLA GENERAL.

Cada una de las instituciones del derecho mexicano del trabajo ha tenido que romper con los principios de derecho civil que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso de duración de las relaciones de trabajo. La idea de la estabilidad en el trabajo no consentía esa solución, de donde surge la necesidad de nuevas ideas, que fueron propuestas por la Ley de 1931.

Partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la nueva ley reprodujo la tesis de la legislación de 1931 y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen.

Al respecto es pertinente acudir, en apoyo de las ideas anteriores, al pensamiento del doctor Mario de la Cueva, quien lo expresa así: "La duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende de su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas." (16)

2.- EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL DE LA RELACION LABORAL POR TIEMPO INDETERMINADO.

Dando por asentado el principio general de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, pasaremos a las excepciones de esta regla general y que son las siguientes:

a) LA RELACION DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.- Esta excepción tiene como fundamento la propia naturaleza de la obra que se va a ejecutar, y cuyas características intrínsecas impiden que el trabajo continúe más allá de la duración en la ejecución de la obra, pero en ninguna forma quedará a la voluntad arbitraria del patrón ir más de lo que la obra en si requiere en cuanto a tiempo para su terminación, y señalar a su antojo su duración. Como ejemplo de este tipo excepcional de relación de trabajo podemos señalar la construcción de un inmueble, el pintar un automóvil, la reparación de una máquina, etc.

b) LA RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.- Esta forma excepcional de pactar la relación de trabajo sólo es permisible conforme a los criterios doctrinales y legales imperantes en nuestro derecho de trabajo, en tres hipótesis a saber: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando se trata de la substitución temporal de un trabajador, y en casos que generalmente se presentan en trabajos especiales, como puede ser los de los marineros que efectúan sólo una o varias travesías, o los deportistas profesionales que participan en un sólo uno o varios eventos deportivos.

c) LA RELACION DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACION Y RESTAURACION DE MINAS.- Esta última excepción a la indeterminación de la duración de las relaciones de trabajo tiene fundamento en el hecho indudable de lo costoso que resulta normalmente, explotar minas carentes de minerales costeables o restaurar aquellas abandonadas o paralizadas, por lo que la duración de las relaciones de trabajo para estos casos, quedará supeditada al agotamiento de cierto capital invertido para tal efecto.

3.- REGIMEN LEGAL DE LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, fijó en su texto las cuestiones que acabamos de analizar en su artículo 39, estipulando que el contrato de trabajo podía ser celebrado por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, así como que si vencido el término subsistían las causas que dieron origen al contrato, y también la materia del trabajo, tal contrato se prorrogaría por todo el tiempo que perduraran esas circunstancias: el artículo 40 permitía la celebración del contrato de trabajo para la explotación de minas que carecieran de reservas de minerales costeables o para restaurar aquellas abandonadas o paralizadas, por tiempo u obra determinada, o para la inversión de capital determinado. Por su parte, el artículo 24 al establecer los requisitos del contrato de trabajo escrito, en su fracción III, consignó la obligación de determinar la duración del contrato de trabajo o la expresión de ser por tiempo indefinido, obra determinada o a precio alzado, y que el contrato sólo podría celebrarse por tiempo determinado cuando ello resultara de la naturaleza del servicio a prestar.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el Capítulo II del Título Segundo, reglamenta la duración de las relaciones de trabajo en los artículos que a continuación se anotan:

"Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes términos:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- En los demás casos previstos por esta ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado,

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41.- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido 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 sustitución, hasta por el término de seis meses concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que nos referimos en este párrafo, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores." (17)

Hemos visto en líneas anteriores, que el principio de la estabilidad de los trabajadores en su empleo descansa fundamentalmente en la idea de que todo prestador de servicios de carácter laboral, tiene derecho a la inamovilidad en el trabajo, y a conservarlo permaneciendo en él con la finalidad de evitarle incertidumbres en el presente y permitirle alcanzar derechos y prestaciones generados en su antigüedad, así como preservarlo de que la sola voluntad del patrón le arrebatase, mediante la ruptura injustificada de la relación laboral, la seguridad que le representa la continuidad en el empleo.

Siguiendo este orden de ideas, nos es posible sostener que la estabilidad en el trabajo puede ser contemplada desde dos puntos de vista principales: primero, la garantía del trabajador de que cuando se inicia la prestación de sus servicios, la relación de trabajo que se crea será estable, esto es, que su duración será indeterminada y que sólo en caso excepcionales podrá limitarse tal duración a obras o términos determinados, y segundo, la garantía al trabajador también, de que cuando su patrón, sin motivo justificado, termine con la relación de trabajo, el afectado tendrá derecho, si así lo decide, a solicitar y obtener la reinstalación en el empleo, sin que el patrón pueda negarse a ello, salvo casos excepcionales, y con todas las consecuencias resultantes, tema que estudiaremos más adelante.

Es lógico concluir que dicha estabilidad solamente se alcanzará a través del establecimiento y reglamentación legal del principio que la duración de las relaciones de trabajo deben pactarse por quienes en ella intervienen, trabajador y patrón, por tiempo determinado, esto es, que no quedará al arbitrio y voluntad del que presta el servicio y del que lo recibe, pero con mucha mayor restricción para este último, el disolver la relación laboral, la cual subsistirá con toda su fuerza, efectos y consecuencias, mientras subsista la materia de trabajo; y que tan sólo excepcionalmente será posible convenir en que la prestación del servicio se realice por obra o tiempo determinados, o bien para la inversión de determinado capital cuando se esté en el caso de explotación o restauración de minas, pero en la inteligencia de que si al término de la obra o tiempo señalados, persista la materia que ha motivado el trabajo, la relación laboral se entenderá prorrogada indefinidamente, y hasta que se agote dicha materia de trabajo.

4.- TRABAJOS DE PLANTA, DE TEMPORADA Y EVENTUALES.

Por otra parte, creemos conveniente referirnos aún y cuando sea con la brevedad que este trabajo permite, a lo que conforme a los lineamientos anteriores debemos entender por trabajador de planta, de temporada y eventual.

Trabajador de PLANTA.- Es aquel que desempeña servicios cuyas notas características son normales y permanentes en la empresa o establecimiento, y necesarios para la actividad propia de éstas. Además de que existen dos tipos de estos trabajadores:

- 1.- Los trabajadores de planta CONTINUOS O PERMANENTES.
- 2.- Los trabajadores de planta DE TEMPORADA O CICLICOS.

Trabajador EVENTUAL.- Es el que realiza temporal y ocasionalmente trabajos que si bien tienen el carácter de continuidad, no podrán ser reputados como de planta por no representar una necesidad normal y permanente para la empresa o establecimiento.

Cabe señalar que no hay que confundir entre trabajo eventual y trabajo de temporada, pues éste último tiene una gran importancia por la obligación de los patronos de utilizar, cada año, a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la temporada anterior. Esta obligación en los trabajadores eventuales no existe. En los trabajos de temporada, cuya iniciación se realiza cada año en la misma época y aún los mismos días, los trabajadores saben anticipadamente que ahí tienen ocupación por varios meses, de tal manera que los patronos, en estos casos, con la sola presentación oportuna de los trabajadores, están obligados a utilizar sus servicios.

En conclusión podemos decir que la relación jurídica en los trabajos eventuales termina con la conclusión del servicio, en tanto en los trabajos de temporada subsiste la relación indefinidamente, para la prestación de un servicio anual, por ejemplo: la agricultura, la industria azucarera.

II.- INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE FORTALECEN LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS RELACIONES LABORES.

Procede ahora que entremos al estudio de las instituciones del derecho de trabajo que fortalecen la estabilidad en el empleo, pues como ya se ha dejado expuesto anteriormente, la relación laboral goza del privilegio de que sea considerada indeterminada en cuanto a su duración por lo que sólo podrá convenirse excepcionalmente una duración determinada por obra o tiempo, cuando así lo requiera su naturaleza, pacto que deberá constar estipulado expresamente por escrito, y mismo que se prorrogará cuando subsista la materia de trabajo.

La estabilidad del trabajo como nos dice el maestro Mario de la Cueva, no es más que la seguridad que debe tener el obrero, en el presente y en el futuro, por lo que se llama hablar de una estabilidad absoluta y una estabilidad relativa, tomando como base, el grado de libertad que tiene el patrón para disolver la relación laboral.

La estabilidad ABSOLUTA, es la facultad patronal para disolver la relación de trabajo mediante un acto unilateral de su voluntad, tan sólo cuando exista o medie causa justificada que en su caso, deberá acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y al no probarlo, deberá el patrón reinstalar al trabajador en su puesto.

La estabilidad RELATIVA, es cuando se permite al patrón disolver el vínculo laboral en la inteligencia de que ante la solicitud del trabajador de ser reinstalado en su puesto, el patrón queda en aptitud, mediante el pago de una indemnización a negarse a cumplir con el contrato.

Podemos sostener, que el régimen jurídico al que está sujeto entre nosotros el principio de la estabilidad de los trabajadores. en su empleo es el de la estabilidad absoluta, o sea que el patrón no está facultado para no someterse al arbitraje o a no acatar el laudo que la Junta dicte, cuando el trabajador separado del empleo sin causa justificada demanda su reinstalación en el mismo, sino que por el contrario, está obligado a cumplir con el

contrato, salvo en los casos de excepción que la ley secundaria establece, y que deben aplicarse en forma limitativa y restrictiva, sin que sea posible su extensión analógica y concretándose tan sólo a las hipótesis que encuadren dentro del tipo legal de la excepción.

Estos casos de excepción se encuentran consignados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo vigente, artículo que lo analizaremos en el capítulo de rescisión de contrato.

1.- TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Como regla general, cabe empezar definiendo la terminación de la relación laboral que es una forma de disolver el vínculo laboral, en donde no va intervenir la culpa de ninguna de las partes. Además la terminación de las relaciones laborales puede ser por causas individuales o causas colectivas.

Está contemplada la terminación de las relaciones laborales por causas individuales en el Capítulo Quinto, Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo y las causas colectivas de la terminación de las relaciones de trabajo en el Capítulo Octavo del Título Séptimo de la ley antes mencionada.

A.- CAUSAS INDIVIDUALES DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

Son causas de terminación de las relaciones laborales individuales de conformidad con el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434. Este artículo, se refiere a la terminación del vínculo laboral por causas colectivas, que será estudiada una vez analizada las causas individuales de terminación del trabajo

I.- La primera causa individual de terminación del vínculo laboral es el de MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES. Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados, se presiona a de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan sólo, de una gratificación, muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la ley. No se pueden impugnar por que al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho.

Al respecto Mario de la Cueva señala que: "La Comisión comprendió que no era posible la suspensión de la causal, porque si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrón la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscribe otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra." (18)

"La renuncia no es convenio ni una liquidación y por tal motivo no requiere para su validez de la ratificación ante los Tribunales de Trabajo (19)". Lo anterior significa que dado que el despido no es un convenio ni una liquidación, tendrá validez sin necesidad de que sea ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje con el consiguiente peligro de que aquél contenga renuncia de derechos, en perjuicio del trabajador. Igualmente no implica una renuncia de derechos, en cuyo caso sería nula, ya que la renuncia al trabajo está reconocida en la Ley y sólo se podría argumentar su nulidad si la voluntad del trabajador, al firmar su renuncia, estuviera afectada por un vicio.

II.- MUERTE DEL TRABAJADOR.- Esta es una causal natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal o subordinado. Una de las características del servicio es que éste es personal, y al no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir tampoco la relación laboral, la cual

se da por terminada. "Siendo personalísima la prestación del servicio es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción del vínculo laboral." (20)

III.- TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DE CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36,37 Y 38. Está causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos de tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada.

IV.- LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO. Esto quiere decir, que cuando un trabajador esta incapacitado física o mentalmente para prestar sus servicios, que debe ser personal, la relación se dará por terminada. Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

Cabe mencionar que la terminación de las relaciones laborales se enumeran de forma limitativa. esto es, que ni las partes ni el propio tribunal pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las mencionadas en este artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo y que acabamos de analizar.

B.- TERMINACION COLECTIVA DE LA RELACION LABORAL.

El artículo 434 de nuestra Ley del Trabajo se refiere a las causas colectivas de terminación del vínculo laboral, que se dan

como consecuencia del cierre de empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de su trabajo. Se encuentran consignadas en el precepto antes indicado, artículo al que remite la fracción V del artículo 53, y que son las siguientes:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV.- Los casos del artículo 38;

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Ahora bien, pasaremos a referirnos a cada uno de los puntos antes mencionados:

I.- LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN, O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA TERMINACION DE LOS TRABAJOS. La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza, en cambio, el caso fortuito expresa la idea de un hecho debido al hombre; aunque los dos hechos son imprevisibles para el patrón y por lo mismo, no le son imputables en los casos en que tengan verificativo.

Para que el patrón pueda dar por terminadas las relaciones laborales, aduciendo esta causal es indispensable que dé aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, una vez llevado el procedimiento consignado en los artículos 892 y siguientes, la apruebe o desaprobe.

II.- LA NOTORIA Y MANIFIESTA INCOSTEABILIDAD DE LA EXPLOTACION. Cuando se presenta este supuesto, el patrón deberá, antes de dar por terminadas las relaciones de trabajo, obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 435 fracción III).

III.- EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA. Se requiere para que el patrón pueda dar por terminadas las relaciones laborales, obtener previamente la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el artículo 435 fracción II.

IV.- EN LOS CASOS DEL ARTICULO 38 DE LA LEY. Este artículo hace referencia a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En este caso las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

V.- EL CONCURSO O LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADA, SI LA AUTORIDAD COMPETENTE O LOS ACREEDORES RESUELVEN EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCION DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS. Se tiene obligación de dar aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en los artículos 892 y siguientes, lo apruebe o desapruebe.

Cabe mencionar que una de las diferencias importantes entre las causas de terminación de las relaciones laborales individuales y las colectivas, consiste en que en las primeras no existe ninguna responsabilidad económica para el patrón, excepto en la establecida en la fracción Iv del artículo 53, que es la incapacidad física o mental del trabajador, en cambio, en las segundas el patrón tiene las responsabilidades que le impone el artículo 434, consistente en el pago del importe de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad, o sea, doce días por cada año de servicios.

Otro supuesto de indemnización es el señalado en el artículo 439, o sea, cuando la causa de terminación es la implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, el patrón deberá de pagar a los trabajadores separados de su trabajo el importe de cuatro meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios, incluyendo la prima de antigüedad, o sea doce días por cada año de servicios.

Por último, tratándose de reducción de los trabajos de la empresa o establecimiento se debe tomar en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad, de conformidad con el artículo 437 de nuestra Ley de Trabajo.

Cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin fundarla en alguna de las causas señaladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores podrán exigir el pago de los salarios vencidos y todas las prestaciones a que tienen derecho, según lo establecido en el artículo 55 de la ley.

2.- RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Antes de comenzar a explicar este tema que nos ocupa, es necesario explicar la diferencia que existe en la rescisión en un contrato civil y la rescisión en materia laboral, para esto acudimos a la explicación del maestro Equerrio Guerrero en los siguientes términos: "En los contratos civiles, la rescisión normalmente se hace valer ante el juez, y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de un despido injustificado..." (21).

La rescisión junto con la terminación que ya hemos analizado son las dos causas que podrán disolver una relación de trabajo.

"La rescisión es la disolución de las relaciones laborales, decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" (22).

Aún cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo.

La rescisión de la relación laboral tiene ciertas características fundamentales como son:

- 1.- Es un acto u omisión unilateral, es decir supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.
- 2.- Es un acto potestativo, en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- 3.- Es un acto formal, es decir, se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 en sus tres últimos párrafos.

A. AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISION.

Es de gran importancia el aviso por escrito a que se refiere el párrafo anterior, ya que el patrón debe dar el aviso al trabajador tanto fechado como la causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Según Mario de la Cueva, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto: "Por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa" (23). Dice además que en caso de no observar el patrón dicha formalidad, "no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión", lo que tendrá como consecuencia que, si se prueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.

La reforma legal publicada en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, que tuvo por finalidad transformar el sistema laboral, establece la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador e impone al patrón la carga de la prueba; también hizo justicia a los trabajadores al modificar la parte última del artículo 47 agregándose otros dos párrafos y quedando de la siguiente manera:

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Al respecto, el maestro Trueba Urbina hace el siguiente comentario: "Esta reforma del artículo 47 de la Ley, que entró en vigor el 1ro de mayo de 1980, al precisar la forma y los efectos del aviso, es de notoria trascendencia pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado como lo dispone la nueva ley. Una protección social más para los trabajadores." (24)

B. DESPIDO Y RETIRO.

Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas por eso es que no es adecuado hablar sólo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un DESPIDO; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un RETIRO. Estos conceptos son utilizados por el artículo 123, fracción XXII de la Constitución.

Mario de la Cueva, sostiene: "El artículo 46 previene que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación pueden rescindir el vínculo laboral, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, o bien en el patrón; y es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas de forma diferente." (25)

Cabe mencionar también que el maestro Trueba Urbina nos señala: "El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII; cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Así mismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión, por la de retiro que es la correcta en el derecho laboral." (26)

C. EL DESPIDO.

C.1. NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.

Para Nestor de Buen el despido "es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (27)

Según Mario de la Cueva el despido ha sido definido por la doctrina como "el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo." (28)

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar su trabajo, o que se rehuse a administrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos no puede existir despido.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido, mientras esto sucede se abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si la considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, el respeto de derecho de antigüedad, etc. Esto es en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento de contrato; si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

C.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DESPIDO.

El despido es el resultado de la realización por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

En principio, el despido es un hecho nocivo para ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptible de darse en la relación laboral, al grado que haga imposible su continuación normal.

C.3. CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE DESPIDO.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo nos enumera las causas de rescisión de la relación labor, sin responsabilidad para el patrón:

I.- ENGAÑO DEL TRABAJADOR O DEL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA. ESTA CAUSA DE RESCISION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR. En este supuesto la causa de despido es el engaño al patrón, el despido puede realizarse dentro de un plazo de 30 días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostrada por el trabajador. La Ley prohíbe, por exclusión, el contrato a prueba en materia de relaciones de trabajo, por lo que el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, sólo opera en los casos específicamente previstos por esta fracción y no es lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días.

II. INCURRIR EL TRABAJADOR DURANTE SUS LABORES EN FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO QUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA. La falta de probidad, así como las demás causas señaladas, serán materia de prueba a cargo del patrón. Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. Las injurias las debemos entender como la actitud de querer desnotar a una persona. Debiéndose observar cada caso concreto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no tratar de aplicar el concepto de injuria contenido en la legislación penal. Habrán de señalarse concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como también las circunstancias en que se produjeron. Esto es, se hace necesario decir el texto y el contexto, señalar solamente que se produjeron injurias no tiene caso, eso y nada es lo mismo. Las injurias están constituidas por hechos que la Junta habrá de calificar tomando en consideración el tiempo y el espacio; es decir, las circunstancias.

La Ley también establece como sanción la rescisión, cuando el trabajador incurre en actos de violencia en contra del patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa o establecimiento. Se considera que no es admisible que se mantengan dentro de la empresa a una persona que ha faltado al deber elemental de respeto al patrón, o que siga laborando armónicamente cuando exista algún antecedente que conlleva a pensar en el brote de un conflicto mayor de un momento a otro.

Sin embargo la propia ley contempla excepciones como la de que se actúe en defensa propia o que medie provocación. En estos casos al provocador es al que se le imputa el acto y no al trabajador.

Por personal directivo debe entenderse, aún cuando no es muy claro el alcance de este concepto, a los trabajadores de confianza que son lo que ejercen labores de dirección, a los gerentes, directores y en general a todos los representantes del patrón. Al referirse la Ley al personal administrativo se entiende que son los trabajadores de las oficinas.

Cuando la Ley se refiere a los familiares se debe comprender todo familiar, sin importar el grado de parentesco, sólo atendiendo a la cercanía o intimidad que lo unía con el patrón.

III.- FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ DEL TRABAJADOR, ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DE ALGUNO DE SUS COMPAÑEROS, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑE EL TRABAJO.

IV.- COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO CONTRA EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, ALGUNO DE LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN ANTERIOR. Si el trabajador realiza alguno o varios de los actos señalados en la fracción anterior podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

V.- OCASIONAR EL TRABAJADOR INTENCIONALMENTE, PERJUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES O CON MOTIVO DE ELLAS, EN LOS EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO. Esta causal se establece debido a que el patrón sufre un menoscabo en su patrimonio con la conducta del trabajador.

VI.- OCASIONAR EL TRABAJADOR LOS PERJUICIOS DE QUE HABLA LA FRACCION ANTERIOR SIEMPRE QUE SEAN GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL QUE ELLA SEA LA CAUSA UNICA DEL PERJUICIO. Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demas objetos relacionados con el trabajo.

VII.- COMPROMETER EL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL. El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que lleguen a consumar un perjuicio, basta con que exista el peligro de que ocurra.

El precepto legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, sino que el único requisito que se exige es que el daño sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en la materias primas o en llos objetos relacionados con lel trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva , porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aún cuando los

intereses que proteja no sean propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia está obligado a cuidar. De esta manera no es la prueba pericial la indispensable en el caso para valuar el monto de los perjuicios causados a la empresa.

VIII.- COMETER EL TRABAJADOR ACTOS IMMORALES EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO. El juzgador debe atender a las características de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo. Dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar qué es moral en cierta época y cuando ya no lo es.

IX.- REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE FABRICACION O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARACTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA. "Entendemos por secreto por todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio, o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador" (29). En consecuencia no solamente el trabajador de confianza puede incurrir en esta causal.

X.- TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA, EN UN PERIODO DE TREINTA DIA, SIN PERMISOS DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA.

XI.- DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRON O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO. El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo, lo que implica que debe acatar las órdenes del patrón, siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de las jornada respectiva y que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas. Dadas las órdenes bajo las citadas condiciones, si el trabajador las desobedece la causal de despido se da, y es justificada. La Ley no menciona como causal de despido la desobediencia a las

órdenes del jefe inmediato, sino a las del patrón o sus representantes, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento,

XII.- NEGARSE EL TRABAJADOR A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES.

XIII.- CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE, EN ESTE ULTIMO CASO, EXISTA PRESCRIPCION MEDICA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERA PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y PRESENTAR LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO. El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo, esto es lo que se trata de evitar con esta sanción.

Igualmente sucede con un trabajador que está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, con la excepción de que su uso sea por prescripción médica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y debe presentar la prescripción correspondiente. Además es indispensable para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador haga uso de ellas durante las horas de labores o en las horas inmediatas anteriores, de modo de que la intoxicación se presente mientras trabaja, ya que el sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo.

XIV.- LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA FENA DE PRISION, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO. Esta causal contempla una condición que haya impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues en virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra, se le puede privar de su libertad, lo que lo imposibilita para prestar sus servicios.

XV.- CAUSAS ANALOGAS. Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse

y que constituyen causales de rescisión de la relación laboral, el final de la enumeración del artículo 47 incluyó la fórmula: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere," buscando con ello abarcar todos los supuestos posibles.

Con la inclusión de esta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las mencionadas anteriormente. A diferencia de las causales expresamente citadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación, la Junta deberá constatar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador. (30)

C.4. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

Cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, puede ejercitar dos acciones de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

- 1.- Acción de cumplimiento del contrato o reinstalación.
- 2.- Acción de indemnización constitucional

Es necesario aclarar que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, ya que no es posible que ejercite las dos al mismo tiempo. Cualquiera de las dos acciones que ejercite deberá ser en un término de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación, de acuerdo con el Artículo 51B de la ley del trabajo.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 48.

1.- ACCION DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO (REINSTALACION)

Si un trabajador ha ejercido la acción de cumplimiento de contrato de trabajo, en el supuesto de un despido injustificado y el tribunal del trabajo ha decidido en su laudo la reinstalación

del trabajador, esta reinstalación deberá verificarse en los mismos términos en que se venía realizando el trabajo y el trabajador deberá de disfrutar todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia, por ejemplo: aumento de salario.

Esta acción de cumplimiento de contrato tiene varias excepciones que se traducen en el pago de una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 49 y 50 de la ley del trabajo, y conforme a lo previsto por el artículo 123, fracción XXII constitucional que dice: "...La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización..."

Las excepciones a la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en su puesto por haber sido despedido injustificadamente están consignadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y se traducen en el pago de una indemnización en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento, esto quiere decir, que el patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador, mediante el pago de una indemnización, sólo cuando dicho trabajador se encuentre en los supuestos marcados por el artículo 49 de la ley del trabajo. Por esto el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra situado en alguno de esos supuestos. La enumeración de este artículo 49 es limitativa y debe aplicarse en sentido restrictivo para evitar violaciones por parte de los patronos. (Ver cuadro A)

Los trabajadores que se encuentran dentro de las excepciones al principio de reinstalación al pago de una indemnización, son los siguientes:

I.- TRABAJADORES QUE TENGAN UNA ANTIGUEDAD MENOR DE UN AÑO. Al ser suprimido de la Ley Federal del Trabajo el contrato a prueba apareció esta forma en virtud de la cual el patrón despide de su empresa a una persona que no le conviene.

II.- TRABAJADORES DE CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON EL PATRON. Por razones de trabajo que desempeña o por las circunstancias de sus labores el trabajador está en contacto directo y permanente con el patrón. Esto habrá de demostrarlo el patrón por su parte, para que se dé el supuesto, la Junta puede estimar, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

C U A D R O " A "

El patron quedara eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de indemnizacion a que se refiere el art. 50 en los casos que señala el art. 49.

| ARTICULO 49 L.F.T. | INDEMNIZACION DE ACUERDO AL ARTICULO 50 LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEGUN LA DURACION DE LA RELACION LABORAL. |
|--|---|
| I.- TRABAJADORES CON UNA ANTIGUEDAD MENOR DE UN AÑO. | <p>TIEMPO DETERMINADO:</p> <p>Mayor de 1 año:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año (artículo 50 fracción I, primera parte) * 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios (artículo 50 fracción II segunda parte) * La indemnización constitucional consistente en 3 meses de salario - (artículo 123 fracción XXII constitucional y artículo 50 fracción III Ley Federal del Trabajo) * Salarios vencidos (artículo 50 fracción III Ley Federal del Trabajo) |
| II.- TRABAJADORES DE CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON EL PATRON | <p>Menor de 1 año:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (artículo 50 fracción I, primera parte) * La indemnización constitucional consistente en 3 meses de salario - (artículo 123 fracción XXII constitucional y artículo 50 fracción III Ley Federal del Trabajo) |
| III.- TRABAJADORES DE CONFIANZA. | <p>Menor de 1 año:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (artículo 50 fracción I, primera parte) * La indemnización constitucional consistente en 3 meses de salario - (artículo 123 fracción XXII constitucional y artículo 50 fracción III Ley Federal del Trabajo) |
| IV.- TRABAJADORES DOMESTICOS. | <p>TIEMPO INDETERMINADO:</p> |
| V.- TRABAJADORES EVENTUALES. | <ul style="list-style-type: none"> * 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados (artículo 50 fracción II) * La indemnización constitucional consistente en 3 meses de salario - (artículo 123 fracción XXII constitucional y artículo 50 fracción III Ley Federal del Trabajo) * Salarios vencidos (artículo 50 fracción III Ley Federal del Trabajo) |

III.- TRABAJADORES DE CONFIANZA. En este inciso se presentan dos circunstancias:

- a) De acuerdo al artículo 185, el patrón puede rescindir la relación si existe "un motivo razonable de pérdida de confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47."
- b) El artículo 49 en su fracción III contempla otra circunstancia: aún cuando no exista motivo de pérdida de confianza, el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador mediante la indemnización.

IV.- TRABAJADORES DOMESTICOS. Es imposible continuar la relación laboral, aún cuando la Junta determine la reinstalación, debido a las funciones del trabajador y a su contacto directo e inmediato con el patrón.

V.- TRABAJADORES EVENTUALES. Estos trabajadores no tienen la planta.

Si un trabajador de los contemplados en el artículo 49 reclama, no la reinstalación, si no la indemnización, y la Junta condena al patrón a indemnizar al trabajador, la indemnización se hará conforme al artículo 48, con el importe de tres meses de salario. Es decir, de acuerdo a la regla general de indemnización prevista en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución y en el artículo 48 de la ley.

Z.- ACCION DE INDEMNIZACION.

Cuando un trabajador es despedido injustificadamente puede también decidirse por ejercitar la acción de indemnización. Esta acción consiste en:

- a) La indemnización constitucional consistente en tres meses de salario, de acuerdo con el artículo 123 fracción XXII de nuestra Carta Magna, y
- b) los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, de acuerdo con el artículo 48 en su párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

D. EL RETIRO.

D.1. LA NATURALEZA JURIDICA DEL RETIRO.

El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral.

Para Néstor de Buen el retiro "...constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral." (31)

El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón.

D.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL RETIRO.

Al igual que el despido, el retiro tiene sus principios fundamentales, deducibles de la ley, cuya violación trae como consecuencia la rescisión de la relación laboral imputable al patrón y sin responsabilidad para el trabajador. Estos principios se desprenden de la propia ley y en concreto, de los artículos 51 y 132, éste último al señalar las obligaciones que debe acatar el patrón.

D.3. CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DEL RETIRO.

I.- ENGAÑO DEL PATRON O DE LA AGRUPACION PATRONAL AL TRABAJADOR EN LA PROPOSICION DEL TRABAJO RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL MISMO. En este supuesto la relación laboral nace viciada y por tanto se puede ejercitar la acción de rescisión; si se hace debe de ser en un plazo de 30 días a partir de la iniciación del servicio.

II.- FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMENAZAS, INJURIAS, MALOS TRATAMIENTOS Y OTROS ANALOGOS, DENTRO DEL SERVICIO POR PARTE DEL PATRON, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, EN CONTRA DEL TRABAJADOR, CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS. La falta de probidad u honradez en esta

fracción se debe entender como la mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho. Existirá falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las obligaciones a su cargo. Hay algunas obligaciones cuya omisión expresamente constituye causa de retiro, como el pago de salario en fecha o lugar no convenidos o acostumbrados.

III.- INCURRIR EL PATRON, SUS FAMILIARES O TRABAJADORES, FUERA DEL SERVICIO, EN LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION ANTERIOR, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

IV.- REDUCIR EL PATRON EL SALARIO AL TRABAJADOR. El patrón puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye una grave causa de retiro. Sin embargo, existen supuestos en los cuales la disminución del salario no implica una causal de retiro, como es el caso en que el trabajador y el patrón convienen en la reducción de la jornada, consecuentemente se reduce el salario proporcionalmente. Lo mismo puede decirse en el caso de la instalación de un trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo, en un puesto adecuado a sus facultades físicas o mentales. En ambos casos se reduce el salario, pero no se configura una causa de retiro.

Si el patrón no cumple con una de sus principales obligaciones como es el de pagarle al trabajador el salario por los servicios que éste le presta, es natural que el trabajador tenga el derecho de separarse del trabajo y dar por terminada la relación laboral, sin incurrir en responsabilidad.

V.- NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS. Una de las principales obligaciones del patrón es la de pagar el salario al trabajador y para esto, convienen trabajador y patrón, en qué fecha y lugar se cubrirá. Los artículos 108 y 109 de la ley establecen disposiciones al respecto.

Cuando los trabajadores no cobran su salario intencionalmente para después ejercitar alguna acción contra el patrón éste puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el Tribunal del trabajo.

VI.- SUFRIR PERJUICIOS CAUSADOS MALICIOSAMENTE POR EL PATRON, EN SUS HERRAMIENTAS O UTILES DE TRABAJO. Con esa actitud de mala fe

del patrón se pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores, por lo tanto éste con todo derecho puede dar por terminada la relación laboral.

VII.- NO MANTENER EN CONDICIONES HIGIENICAS EL ESTABLECIMIENTO Y NO CUMPLIR CON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS POR LA LEY. El patrón al no cumplir con esta obligación, está poniendo en peligro la salud e integridad física del trabajador y esto implica una situación muy grave, por lo cual es justificada esta causa de retiro.

VIII.- COMPROMETER EL PATRON, CON SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL. Esta causal está ligada a la anterior, mas supone una conducta directa del patrón con la agravante señalada por la ley de que su imprudencia o descuido sean inexcusables.

IX.- CAUSAS ANALOGAS. Los trabajadores pueden calificar de graves algunas faltas del patrón, por lo que el tribunal del trabajo debe analizar detenidamente si lo son o no.

El maestro Mario de la Cueva al explicar el concepto de causas análogas de rescisión, nos dice: "El legislador no es omnisapiente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que se pueden producir en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del artículo 51, cuya redacción es idéntica: (por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos:

- a) la causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley,
- b) ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante;
- c) las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe

limitarse a reconocer la justificación de la rescisión, en cambio. en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior." (32)

D.4. ACCIONES DERIVADAS DEL RETIRO.

Quando un trabajador se retira de su trabajo por haberse configurado una de las causas de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos en el artículo 50 de la Ley, según lo preceptuado en el artículo 52 de la ley del trabajo. (Ver cuadro B)

D.5. COMPUTO DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN.

El artículo 52 de la ley establece que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas de retiro. Está acorde con el artículo 517 que en su fracción II establece que las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo prescribe en un mes.

El trabajador, dentro del plazo de un mes contado a partir del día siguiente en que tuvo conocimiento de la causa de rescisión imputable al patrón, podrá presentar su demanda ante los tribunales de trabajo, e igualmente el plazo de prescripción se computa desde esa fecha hasta el término de un mes, es decir 30 días tiene el trabajador para separarse de su trabajo y presentar su demanda.

Néstor de Buen, no está de acuerdo con lo antes expuesto, pues dice: "que hay situaciones como cuando un trabajador no le ha sido pagado su salario; afirma que en ese caso el plazo de prescripción empezará a correr hasta que no se remedie su situación." (33)

Otro aspecto en que difiere el citado autor, es el del plazo de prescripción en el que nos señala que no es un mes como lo marca el artículo 517 fracción II, pues este artículo sólo habla de las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo, pero no de las acciones que se pueden ejercer ante el tribunal del trabajo, por lo que el plazo de prescripción debe ser el establecido en el artículo 516 de la ley del trabajo que es el de un año.

C U A D R O " B "

Art. 52 En caso de retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patron mencionadas en el art. 51 el trabajador tendra derecho que se le indemnice en los terminos del articulo 50

| | |
|--|---|
| <p>Art. 51 Causas de rescision de la relacion de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.</p> | <p>INDEMNIZACION DE ACUERDO AL ARTICULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</p> |
| <p>I.- Engañar al trabajador en la posicion de trabajo respecto de las condiciones del mismo.</p> | <p>TIEMPO DETERMINADO:</p> |
| <p>II.- Incurrir el patron, familiares o personal directivo o administrativo, en faltas de probidad u honradez actos de violencia, amenazas en contra del trabajador o sus familiares.</p> | <p>Mayor de 1 año: * Una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año (artículo 50 fraccion I, primera parte) * 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios (artículo 50 fraccion II segunda parte) * La indemnizacion constitucional consistente en 3 meses de salario --- (artículo 123 fraccion XXII constitucional y artículo 50 fraccion III - Ley Federal del Trabajo) * Salarios vencidos (artículo 50 fraccion III Ley Federal del Trabajo)</p> |
| <p>III.- Incurrir el patron, sus familiares o trabajadores fuera de servicio en los actos antes mencionados si son graves que hagan imposible el cumplimiento de la relacion laboral.</p> | <p>Menor de 1 año: * Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (artículo 50 fraccion I, primera parte) * La indemnizacion constitucional consistente en 3 meses de salario --- (artículo 123 fraccion XXII constitucional y artículo 50 fraccion III Ley Federal del Trabajo) * Salarios vencidos (artículo 50 fraccion III de la L.F.T.)</p> |
| <p>IV.- Reducir el salario al trabajador.</p> | |
| <p>V.-No recibir el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.</p> | |
| <p>VI.- Sufrir perjuicios causados materialmente por el patron, en sus herramientas o utiles de trabajo;</p> | <p>TIEMPO INDETERMINADO: * 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados (artículo 50 fraccion II)</p> |
| <p>VII.- No mantener en condiciones higienicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad.</p> | <p>* La indemnizacion constitucional consistente en 3 meses de salario --- (artículo 123 fraccion XXII constitucional y artículo 50 fraccion III - Ley Federal del Trabajo)</p> |
| <p>VIII.- Comprometer el patron con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento.</p> | <p>* Salarios vencidos (artículo 50 fraccion III Ley Federal del Trabajo)</p> |
| <p>IX.- Causas analogas.</p> | |

Nosotros consideramos que cuando la ley en el artículo 517 fracción II, establece que "Prescriben en un mes: Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo" se comprende que dentro de esta acción está la facultad para presentar el trabajador su demanda ante la Junta. "...La prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación" (artículo 517 último párrafo). Es decir, a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación, el trabajador dispone de 30 días para retirarse del empleo y los mismos 30 días para presentar su demanda.

El acto de retiro no está revestido de ninguna formalidad, pues no lo exige la ley.

3. SUSPENSION DE LAS RELACIONES LABORALES.

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

A.- SUSPENSION INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

"Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazca algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual del trabajo." (34)

El maestro Mario de la Cueva define la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: "La suspensión de la relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos del trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." (35)

La regla general establecida por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, de que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aún cuando existe una

suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.

Las dos principales consecuencias de la suspensión son las que acabamos de mencionar en el párrafo anterior, existen otras de beneficio para los trabajadores:

a.- La continuidad en los beneficios de la seguridad social. Puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.

b.- La temporalidad. Una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario disolución de la relación laboral.

c.- Reserva de la plaza para el trabajador. Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.

d.- Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa. Esta consecuencia es excepcional, se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo.

e.- Inalterabilidad del contrato. Aún cuando la relación laboral esté suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y deben observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral, ésta puede ser rescindida. Ejemplo: si el trabajador cometiera, durante una licencia sin goce de sueldo, contra el patrón, sus miliares o personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos o injurias, se produciría una causal de rescisión de la relación laboral.

La suspensión de la relación laboral es distinta de la interrupción de la relación laboral, pues como se ha mencionado, en la primera no existe obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario; en cambio en la segunda, aún cuando no exista la obligación de prestar el servicio, sí existe la obligación de pagar el salario, como son los casos previstos por los artículos 63, 69, 74, 76, 170 fracción IV y 177 entre otros.

La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

De esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

La estabilidad es un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación. Le da al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro.

La suspensión de la relación individual de trabajo beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero en algunos casos opera en su contra. Por ejemplo, cuando al trabajador se le suspende por parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42 fracción VII y 423 fracción X que establecen:

"La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador." (artículo 42 fracción VII de la ley del trabajo)

"La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días." (artículo 423 fracción X).

A.1. CAUSAS LEGALES DE LA SUSPENSIÓN.

En el artículo 42 de la Ley encontramos la generalidad de causas legales de suspensión, aún cuando en la fracción II del artículo 170 encontramos otra, los descansos pre y posnatales. Asimismo, en el artículo 423, fracción X, están las sanciones reglamentarias. En conjunto, las causas legales de suspensión son las siguientes:

I.- LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR. (artículo 42, fracción I de la L.F.T.) Esta suspensión de la relación de trabajo es una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues corren el peligro de contagio.

En este supuesto, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador; debe decretar la suspensión, para proteger a los trabajadores. Si no se decreta la suspensión, los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios por no cumplir el patrón con las normas mínimas de higiene en los centros de trabajo (artículo 132 fracción XVII de la Ley Federal del Trabajo)

El trabajador tiene obligación de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas.

El trabajador en este supuesto de suspensión, podrá gozar de los beneficios de la seguridad social, sólo si satisface una serie de requisitos.

II.- LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO (artículo 42 fracción II de la L.F.T.). La razón para no incluir los riesgos

de trabajo, en este caso de suspensión de la relación de trabajo individual, es que los riesgos están sujetos a un régimen especial.

La causa de esta suspensión de la relación de trabajo es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios. En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario.

Si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esa enfermedad general, no profesional, está protegido por el régimen de seguridad social, éste sólo le brinda una protección parcial, pues le otorgará un subsidio a partir del cuarto día de que se inició la enfermedad. Este subsidio, como su nombre lo indica, no cubre la totalidad del salario y sólo lo gozará el trabajador por un plazo de cincuenta y dos semanas, prorrogables por otras veintiséis (artículo 104 de la Ley del Seguro Social).

El trabajador deberá dar aviso al patrón de su enfermedad y acreditar, al retornar a su trabajo, su incapacidad por medio de un certificado médico; si no cumple con esta obligación, se le puede rescindir el contrato de trabajo individual por haber acumulado cuatro faltas en un plazo de treinta días.

III.- LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJO SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA. SI EL TRABAJADOR OBRO EN DEFENSA DE LA PERSONA O DE LOS INTERESES DEL PATRON, TENDRA ÉSTE LA OBLIGACION DE PAGAR LOS SALARIOS QUE HUBIESE DEJADO DE PERCIBIR AQUEL (artículo 42

fracción III de la L.F.T.). La relación de trabajo se suspende al ser sometido el trabajador a prisión preventiva y si al final del proceso a que se le sometió se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad.

IV.- EL ARRESTO DEL TRABAJADOR (artículo 42 fracción IV L.F.T.). Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios o lo es en virtud de una sanción de tipo administrativa o judicial por faltas menores. El patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador.

V.- CUMPLIMIENTO DE SERVICIOS Y DESEMPEÑO DE CARGOS CONSTITUCIONALES (artículo 42 fracción V L.F.T.). El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5to constitucional, son, entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, los de jurados, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la Constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo, por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene obligación de pagar el salario.

VI.- LA DESIGNACION DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE LOS ORGANISMOS ESTATALES Y LABORALES TRIPARTITOS (artículo 42 fracción VI L.F.T.). Cuando al trabajador es designado como representante ante las Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las empresas y otras semejantes, se suspende la relación laboral y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

VII.- LA FALTA DE DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR (artículo 42 fracción VII L.F.T.). Se suspende la relación laboral cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario, y podrá rescindir, sin responsabilidad, la relación laboral, si dicho trabajador no obtiene los documentos en el plazo de dos meses que consigna la Ley como duración de la suspensión, pues se considera que no se puede esperar indefinidamente a que el trabajador vuelva a su trabajo. Esta causa de rescisión se basa en la fracción XV del artículo 47, como una causa análoga a las establecidas en dicho artículo.

VIII.- MATERNIDAD (artículo 170, fracción II L.F.T.). Se considera que existe suspensión de la relación laboral, aún cuando no lo establece la ley como tal, en el caso de alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha del parto; el patrón tiene obligación de pagar el salario en su totalidad, obligación que puede quedar asumida por el Seguro Social (artículo 109 y 110 de la Ley del Seguro Social).

Ese descanso puede prorrogarse por el tiempo necesario en casos especiales y, en tal supuesto, el patrón sólo tiene obligación de pagar el 50% del salario, por un periodo no mayor de sesenta días. Este tipo de trabajadores conservará su trabajo hasta por un lapso de un año, cotado a partir del parto y tienen derecho al pago de las utilidades, y a que se le compute en su antigüedad los periodos pre y posnatales (artículo 170 y 127 fracción IV de la L.F.T.).

IX.- SANCIONES REGLAMENTARIAS (artículo 423 fracción X). En los reglamentos interiores de trabajo de las empresas se pueden establecer disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, como una de aquéllas se encuentra la suspensión en el trabajo, que no puede exceder de ocho días, no sin antes haber oído al trabajador (artículo 423 fracción X).

Esta suspensión no interrumpe ninguno de los derechos que deriven de la permanencia en la empresa como son: la antigüedad y vacaciones; pero sí afecta al derecho de participar en el reparto de utilidades en que se toma en cuenta el número de días trabajados.

A.2. CAUSAS CONVENCIONALES DE SUSPENSION.

Se puede dar un gran número de causas convencionales de suspensión de la relación individual de trabajo; las más conocidas son las que se establecen en los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos.

I.- DIAS ECONOMICOS. Son generalmente aquellos permisos que se conceden con goce de sueldo a los trabajadores, por corto periodo, para atender problemas personales o familiares urgentes. Ejemplo: el nacimiento de un hijo, la muerte de un familiar, etc.

II.- LICENCIAS. Son autorizaciones que el patrón da a los trabajadores para separarse transitoriamente de su puesto de trabajo; generalmente se establecen en los contratos colectivos y se señala un plazo que comúnmente es de un año; puede ser renunciable siempre que no afecte intereses de terceros. Para los trabajadores que obtienen estas licencias, se interrumpe sus derechos de antigüedad.

III.- LICENCIAS SINDICALES. Son aquellos permisos que se conceden a uno o varios miembros de la directiva sindical, para que puedan desempeñar su función en el sindicato; esta suspensión puede no afectar el pago del salario, ni otros derechos del trabajador.

4.- SANCIONES SINDICALES. Se asemejan un poco a las sanciones reglamentarias, pero este tipo de sanciones se establece en los contratos colectivos de trabajo como correcciones disciplinarias a los trabajadores por parte del sindicato al que pertenecen. El sindicato está facultado para pedir la suspensión de un trabajador en la empresa, para que esta la aplique. En estos casos el patrón no está obligado a pagar el salario del trabajador.

A.3. NOTIFICACION DE LA SUSPENSION.

El patrón, conforme a lo dispuesto en la letra de la Ley, en los casos de suspensión de la relación laboral, no tiene obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas que originaron la suspensión.

Pero por analogía debe aplicarse, en este caso, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece la obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

No sólo se debería avisar la causa de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar esa suspensión. Esto es con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, o por

la ausencia del trabajador a causa de una suspensión notificada sólo verbalmente y a quien después se le puede rescindir la relación de trabajo al imputársele, indebidamente, faltas injustificadas de su trabajo.

A.4. DURACION DE LA SUSPENSION.

Cuando se trate de una suspensión por enfermedad contagiosa del trabajador o por la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no contituya un riesgo de trabajo, la suspensión durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o la incapacidad, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

En los casos de prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria y de arresto del trabajador, la suspensión durará desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelve o termine el arresto.

Si la suspensión se debe al cumplimiento de servicio y desempeño de cargos constitucionales, y a la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitos, dicha suspensión durará desde la fecha en que deben prestarse los servicios o desempeñar los cargos, hasta por un periodo de seis años.

La suspensión por falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

La suspensión de la relación de trabajo por embarazo de la trabajadora, tiene una duración de seis semanas antes y seis semanas después del parto, con goce íntegro de su salario; ese periodo es susceptible de prórroga por todo el tiempo que se considere necesario, a fin de garantizar la salud de la

trabajadora. En el caso de prórroga gozará del 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días, pasado el cual la suspensión será sin goce de salario.

La suspensión por sanciones reglamentarias no puede exceder del término de ocho días.

La duración de las causas convencionales de suspensión es muy variable, depende de la voluntad de las partes que las establecen.

A.5. TERMINACION DE LA SUSPENSION.

El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos.

Lo deberá hacer dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante los organismos laborales tripartitos.

La suspensión indefinida de un trabajador se considerará como despido, toda vez que éste se ve imposibilitado para prestar el servicio, sin que exista causa legal para ello. (36) _

La sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndolo hasta por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aun en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaran injustificados, no es causal de rescisión del contrato, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley, pues no es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpa temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se haya fijado.

B.- SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las empresas deben trabajar permanentemente, pero se pueden presentar circunstancias que impidan el desempeño de las labores temporalmente.

Las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo afectan al patrón y acarrear consecuencias a los trabajadores. El patrón tiene sobre sí la responsabilidad y también algunas cargas procesales.

De acuerdo al artículo 427: "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

II.- La falta de materia prima no imputable al patrón.

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllos sean indispensables."

Estas causas tienen un determinado alcance, pueden afectar a todos los trabajadores de una empresa o sólo a algunos de ellos y cuando éste sea el caso, se deberá suspender a los de menor antigüedad (artículo 428).

Al suspenderse las actividades de una empresa, se suspenden colectivamente las relaciones de trabajo, lo que implica que los trabajadores no perciban sus salarios durante el tiempo de la suspensión. Pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán, al autorizar la suspensión, fijar una indemnización que será pagada a los trabajadores, tomando en cuenta el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que se coloquen en un nuevo trabajo; la indemnización no podrá exceder del importe de un mes de salario (artículo 430).

El sindicato y los trabajadores de una empresa que ha suspendido sus actividades, podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que compruebe si subsisten las causas que dieron origen a la suspensión. Si la Junta comprueba que no

subsisten, establecerá un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los servicios. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50 (artículo 431).

El patrón deberá dar publicidad, con toda oportunidad, de la fecha de reanudación de los trabajos. Avisará al sindicato, y llamará por los medios idóneos, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa al momento de que la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los mismos puestos que ocupaban anteriormente, siempre que acudan dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contados a partir de la fecha del último llamado. Ante el incumplimiento del patrón de las obligaciones anteriores, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra de las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, además de las establecidas en el artículo 427, es la HUELGA que según lo establecido en el artículo 447 es una causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure, llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

C.- DIFERENCIACION ENTRE LA SUSPENSION Y LA INTERRUPCION.

La suspensión, como hemos señalado, presume la continuidad de la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales. Existen otros casos que también pueden generar que cese momentáneamente la obligación de trabajar, pero que, sin embargo, no constituyen causas de suspensión. A estas la doctrina las denomina "CAUSAS DE INTERRUPCION DE LA PRESTACION DEL SERVICIO".

En realidad lo característico de esta causal es que, a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por un cierto periodo, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario. Los casos típicos son los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo (artículo 63); los reposos extraordinarios para lactancia (artículo 107); el reposo de una hora en medio de la jornada de los menores de 16 años (artículo 177); el descanso semanal (artículo 69); los días de descanso obligatorio (artículo 74) y las vacaciones (artículo 76), por mencionar sólo los más importantes.

4.- EL DERECHO DE ASCENSO.

Las normas sobre la preferencia de derechos de la Ley de 1931, si bien no contenían una declaración expresa sobre el derecho de ascenso, sí era un principio motor y una invitación para que al ocurrir una vacante o crearse un puesto nuevo, el o los trabajadores que estuviesen trabajando satisfactoriamente en la empresa solicitarán su promoción.

El derecho de ascenso se puede definir contemplando la institución, bien desde el punto de vista del trabajador, o desde el ángulo de la empresa: se llama derecho de ascenso -adoptando el primer criterio- LA APTITUD DEL TRABAJADOR PARA CUBRIR LAS VACANTES DENTRO DE LA EMPRESA EN LA QUE PRESTA SUS SERVICIOS QUE OCURRAN EN EL PUESTO DE CATEGORIA SUPERIOR AL QUE DESEMPEÑA. Adoptando el segundo criterio, se entiende por derecho de ascenso: LA OBLIGACION DE LA EMPRESA DE CUBRIR LAS VACANTES QUE OCURRAN, CON LOS TRABAJADORES DE LA CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR.

Está institución, el derecho de ascenso y el principio de la estabilidad en el trabajo, se hallan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho de ascenso es la desembocadura natural de aquélla, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio el ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social.

Existen dos hipótesis en cuanto a la existencia de vacantes, la primera, es que la misma sea definitiva y, la segunda es que sea provisional.

En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, de la categoría inmediata inferior a la de la vacante, el ascenso corresponderá:

- a) Al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad.
- b) En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia.

c) De subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia. Si el trabajador no concurrió a los cursos y no comprueba que adquirió la destreza y los conocimientos convenientes no podrá demandar el ascenso.

En caso de que se trate de puestos de nueva creación y no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la naturaleza del trabajo, y el contrato colectivo no estipule un procedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir la plaza

El derecho de Ascenso, está reglamentado en el Capítulo IV del Título Cuarto que consagra su articulado Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso. Los artículos que regulan esta Institución en cuestión, son los siguientes:

"Artículo 154: Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical."

"Artículo 155: Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiran a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza de trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud."

"Artículo 156: De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

"Artículo 159: Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos."

El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo antes señalado previene: a) El principio de base es la antigüedad en el trabajo para todos los ascensos, temporales o definitivos, y si la antigüedad de dos o mas trabajadores es la misma entra en acción la de mayor capacidad; b) pero, si la empresa cumplió la obligación de organizar cursos de capacitación, el trabajador más antiguo "deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñarlos; c) el artículo 159 dejó a los contratos colectivos la determinación del procedimiento para que

el trabajador compruebe sus conocimientos y aptitudes; d) este artículo 159 uso los términos: conocimientos y aptitudes, debe entenderse como aptitud "la suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo"; e) si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad.

El maestro Trueba Urbina Alberto hace el siguiente comentario respecto del artículo 159 antes señalado: "La base que se toma encuentra para el ascenso es la aptitud del trabajador, siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inferior. En caso contrario, el factor escalafonario que se tomará en cuenta para el ascenso será la antigüedad." (37)

5.- LA SUBSTITUCION PATRONAL.

El derecho del Trabajo, cuyo contenido es eminentemente social, tiende a satisfacer las necesidades de la clase trabajadora y por ello se tiene que apegar a la realidad en que se desarrolla.

La Sustitución Patronal, cuyo estudio será objeto del presente trabajo, es una de las instituciones creadas en beneficio de los trabajadores, la cual viene a fortalecer la estabilidad de la clase trabajadora en sus empleos. Institución que estudiaremos detalladamente en el Capítulo Tercero del presente trabajo.

CAPITULO TERCERO

LA SUBSTITUCION PATRONAL.

I.- CONCEPTO DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

II.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL.

- 1.- Concepto de Trabajador.
- 2.- Concepto de Patrón.
- 3.- Concepto jurídico de Empresa.
- 4.- Concepto de Patrón Substituto.
- 5.- Concepto de Patrón Substituído.
- 6.- Diferencia entre contrato de trabajo y relación laboral.

III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

- 1.- Cesión de derechos.
- 2.- Cesión de deudas.

IV.- CLASES DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

V.- EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

- 1.- En cuanto a los trabajadores.
- 2.- En cuanto al patrón substituído.
- 3.- En cuanto al patrón substituto.
- 4.- Obligación de dar aviso a los trabajadores.
- 5.- La responsabilidad solidaria entre los patrones substituto y substituído.

CAPITULO TERCERO. LA SUBSTITUCION PATRONAL.

Ya teniendo las bases suficientes para llegar a comprender la naturaleza de esta modificación a las relaciones laborales, empezaremos hacer el estudio de todo lo referente a la substitución patronal. Trataremos a lo largo del presente capítulo de analizar todos los factores que intervienen en esta institución para poder asegurar que hemos llegado a conocer la intención de los legisladores, al tratar esta modificación en las relaciones laborales.

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

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

Es muy rara la vez que pasa por nuestras mentes las obligaciones que tenía la persona física o moral con los trabajadores y que pueden ser entre otras la antigüedad, las prestaciones mayores a las marcadas por la ley que el transmisor de la empresa les otorgó a sus trabajadores, permisos, etc.

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

seres humanos, para poder alcanzar un nivel de vida privilegiado y en la mayoría de las veces alcanzar lo suficiente para la satisfacción de las necesidades indispensables del trabajador y la de su familia.

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

Para comenzar el estudio ya más profundo de éste capítulo es necesario empezar definiendo la substitución patronal como lo ha hecho nuestra Ley Federal del Trabajo y los elementos que la integran.

I. CONCEPTO DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

La Ley anterior definía a esta Institución en su artículo 35 la cual decía: 'La substitución patronal no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el término de seis meses y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Por el año de 1970 el licenciado Gustavo Diaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, envió al H. Congreso de la Unión, para su consideración, la iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo.

en lo que atañe a la Institución que nos ocupa, el Proyecto de referencia en su Exposición de Motivos, previno lo siguiente: V.- Estabilidad de los trabajadores en sus empleos. El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas al artículo 123 del año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera general; únicamente en el problema de la substitución patronal se agregó un párrafo a fin de establecer que la substitución surtirá sus efectos para los trabajadores a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa.

Al efecto, tal iniciativa fue aprobada quedando en esos términos la nueva Ley Federal del Trabajo y que actualmente el artículo 41 de dicha ley rige a esta Institución de la siguiente manera:

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 ANTERS DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCION, HASTA POR EL TERMINO DE SEIS MESES, CONCLUIDO ÉSTE, 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.

Cabe observar, que la citada disposición y que ahora nos rige se identifica plenamente con el anterior artículo 35 de la Ley Laboral reformada, éste en su esencia no sufre modificación alguna, la única salvedad entre ambos preceptos es que en el artículo 41 se agregó el párrafo de cuando empieza a contar el término de los seis meses, es decir ahora ya sabemos exactamente en que instante nace y se extingue la solidaridad pasiva, pues determina categóricamente que el cambio patronal no surtirá efectos para los trabajadores, si no se de dá publicidad, a la substitución, ya sea que el aviso del cambio del titular del establecimiento se le de al sindicato respectivo o a ellos mismos; así también se modificó la palabra NO SE AFECTARAN LOS CONTRATOS DE TRABAJO por NO SE AFECTARAN LAS RELACIONES DE TRABAJO, es así como el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo nos da un concepto de la Substitución Patronal actualmente.

La substitución de patrón es una Institución propia del Derecho del Trabajo que consiste en mantener asegurada para el trabajador su relación de trabajo; en virtud de esta Institución el cambio de dueño en una empresa no afectará las relaciones de trabajo que existen al momento de efectuarse la substitución patronal.

II.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL.

Es importante realizar un análisis de los elementos que integran el concepto de la Substitución Patronal que acabamos de analizar, para llegar a tener un mejor conocimiento y entendimiento de esta Institución que nos ocupa, y para esto empezaremos definiendo cada uno de éstos elementos.

1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El concepto de trabajador es genérico porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo tercero, segundo párrafo que recoge este principio de igualdad al estatuir: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Nuestra propia Ley del Trabajo nos define el concepto de trabajador en su artículo 8vo que dice: TRABAJADOR ES LA PERSONA FISICA QUE PRESTA A OTRA, FISICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.

Con acierto nuestra ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar, la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo: "TODA ACTIVIDAD HUMANA, INTELECTUAL Y MATERIAL, INDEPENDIENTEMENTE DEL GRADO DE PREPARACION TECNICA REQUERIDO POR CADA PROFESION U OFICIO".

Por lo que ve al sexo de la persona física la Constitución Política según última reforma de 1974 dispone en su artículo cuarto que "EL VARON Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY". Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el D.F., establece que los conyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta, cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad de que se trata y el juez de lo familiar resolverá sobre la oposición. Como podemos observar, el hombre y la mujer

han quedado completamente equiparados en sus derechos y por lo mismo, solamente en el caso de que la mujer dañe la moral de la familia cabe la oposición del marido.

Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de ahí se desprende de inmediato, que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

Una conclusión practica que también desprendemos de está definición de trabajador, es que las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse como trabajadores de la misma, desde el momento en que ya no le prestan servicio personal alguno.

Como hemos visto, nuestra ley se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral pero es usual emplear la expresión de empleados refiriendose a los trabajadores de oficina. No hay base legal para establecer esa diferencia y "solamente en los usos internacionales conviene conocer las expresiones para designar como empleadores a los patronos y con el segundo a los trabajadores". (38)

De lo anterior podemos concluir lo siguiente:

a.- El trabajador siempre será una persona física, es decir, nunca podrá intervenir en una relación de trabajo las personas jurídicas o morales.

b.- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

c.- El servicio ha de ser en forma personal.

d.- El servicio ha de ser en forma subordinada, es decir el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los ftrabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

2.- CONCEPTO DE PATRON.

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

El concepto de PATRON en la antigua ley establecía en su artículo cuarto "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo".

Como podemos apreciar la antigua ley consideraba al contrato de trabajo como un elemento esencial para que pudiera realizarse una relación obrero-patronal. En cambio la legislación actual no le dá esta importancia al contrato laboral, ya que con existir el elemento de subordinación y el salario, la relación laboral será perfectamente válida. Es por esto que en nuestra nueva ley en su artículo décimo establece el nuevo concepto de patrón de la siguiente manera: " PATRON ES LA PERSONA FISICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES. Añadiéndose un párrafo a éste mismo artículo que dice: SI EL TRABAJADOR CONFORME A LO PACTADO O A LA COSTUMBRE, UTILIZA LOS SERVICIOS DE OTROS TRABAJADORES, EL PATRON DE AQUEL SERA TAMBIEN DE ÉSTOS"

De este concepto legal se toman los siguientes elementos:

- a) el patrón puede ser una persona física o moral,
- b) es quien recibe los servicios del trabajador.

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

- a) Por su naturaleza jurídica:
 - a.1. personas individuales.
 - a.2. personas jurídicas.

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- b.1. Industriales.
- b.2. comerciales.
- b.3. agrícolas.
- b.4. mineras.
- b.5. de servicios.

c) Por su extensión:

- c.1. empresas.
- c.2. establecimientos.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- d.1. de jurisdicción local.
- d.2. de jurisdicción federal.

e) Por su ubicación:

- e.1. dentro de las poblaciones.
- e.2. fuera de las poblaciones.

f) Por el número de trabajadores que emplea:

- f.1. pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
- f.2. empresas regulares (mas de 100 y menos de 1000 trabajadores)
- f.3. grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen:

- g.1. con fines de lucro.
- g.2. sin fines de lucro.

Es pertinente señalar que la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe de ser una persona física.

La disposición referida a que otros trabajadores que presten sus servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón esto puede parecer alarmante, pero si consideramos la condición que la ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos el deseo de proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

En un precepto especial, específicamente en el artículo once de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "que los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Esta disposición que acabamos de mencionar en el párrafo que antecede resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral pues siendo los integrantes de la misma como en el caso de los accionistas personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador como directores, gerentes, administradores, etc.

Desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando todos en representación de un superior común que en último análisis viene hacer el gerente quien puede ser, o bien el dueño o genuino patrón, o bien a su vez un representante de éste: tal es el caso de las personas morales que actúan como patronos. Pero al llegar a niveles muy inferiores en las que predominan las actividades técnicas sobre las de administración propiamente tales, no puede hablarse ya de un genuino representante del patrón, siendo así como al nivel de los cabos no cabría el concepto de representación a que se refiere el artículo de la Ley mencionado.

3.- CONCEPTO JURIDICO DE EMPRESA.

Es conveniente dar un concepto de lo que es empresa, pues ésta es siempre el objeto de la Substitución Patronal, pues al ser transmitida en virtud de un acto jurídico, hace nacer la Institución a que nos hemos venido refiriendo.

Nuestra legislación laboral define a la empresa en su artículo 16 en los siguientes términos: " PARA LOS EFECTOS DE LAS NORMAS DE TRABAJO SE ENTIENDE POR EMPRESA LA UNIDAD ECONOMICA DE PRODUCCION O DISTRIBUCION DE BIENES O SERVICIOS..."

Debemos entender como empresa no únicamente a establecimientos industriales y comerciales, ya que se puede considerar como

empresa también toda clase de administraciones, como pueden ser despachos, consultorios, etc.

El maestro Mario de la Cueva menciona en su obra a las empresas que en forma exclusiva ejecutan obras o servicios para otra. Este tipo de empresas existen por necesidad ya que con el crecimiento de la industria se vuelve prácticamente imposible la producción de la materia prima en el mismo local; es por esto que en opinión personal, considero necesario y como medida sana, la existencia de estas empresas, sin violar el conflicto que puede suscitarse entre los trabajadores que operan con este tipo de empresa subsidiarias. Este problema lo resolvió a mi manera de ver eficazmente la exposición de motivos de la Iniciativa Presidencial, y que siguiendo la línea de Mario de la Cueva transcribimos:

" La economía contemporánea ha impuesto como necesidad técnica la especialización de las empresas, pero es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras. Como estas circunstancias han redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto a sus condiciones de trabajo son inferiores a la de la empresa principal y porque las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo. El artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas y dispone que las condiciones de los trabajadores que presten sus servicios en la filial, deben de ser iguales a las de la empresa que aprovecha la actividad de la filial. " (39)

Después de haber realizado este pequeño estudio la empresa, considero oportuno volver al ya tan mencionado artículo 16, pero en lo que se refiere a su segunda parte y que dice " POR ESTABLECIMIENTO (se entenderá) LA UNIDAD TÉCNICA QUE COMO SUCURSAL, AGENCIA U OTRA FORMA SEMEJANTE SEA PARTE INTEGRAL Y CONTRIBUYA A LA REALIZACIÓN DE LOS FINES DE LA EMPRESA".

La referencia legal a empresa o establecimiento nos obliga a señalar la diferencia que contempló el legislador al respecto, y así vemos que en la Exposición de Motivos se sostiene que el crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general.

Así podemos afirmar, que empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital, bajo una sola dirección y para la realización de un fin, es decir la empresa se entiende como el todo; mientras que es establecimiento es una de las partes que forman a la empresa, la cual nace, produce, etc., sin que afecte a la empresa, disfrutando el establecimiento de autonomía técnica pero formando parte y contribuyendo a la realización de los fines de la empresa la cual ésta es considerada como una unidad superior.

Debemos aclarar que no necesariamente para la existencia de una empresa debe de existir el establecimiento. Estos establecimientos pueden tener diferentes condiciones de trabajo, e inclusive un establecimiento podrá declararse en huelga sin que afecte necesariamente a la totalidad de la empresa.

En su obra "La Substitución Patronal" el Lic. Arturo Martínez González nos señala el concepto de empresa de la siguiente manera: " La empresa, ha sido conceptualizada como una unidad económica, jurídica en la que concurren una serie de elementos organizando los factores de la producción, el capital y el trabajo. Tales elementos consisten primeramente en los bienes muebles de la negociación como la mercancía, la maquinaria, el crédito, etc. Los bienes inmuebles principalmente en el que se encuentre el domicilio de la empresa o bienes de dicha naturaleza que representan el objeto de la explotación. Otro de los elementos es el trabajo que debe desarrollarse bajo un principio de organización. En vista de lo anterior, podemos decir que el conjunto de bienes muebles e inmuebles y las energías de trabajo unidas bajo un principio de organización y encaminadas hacia un fin, forman esa unidad económica-jurídica que se denomina empresa". (40)

4.- CONCEPTO DE PATRON SUBSTITUTO.

Es la persona física o moral que adquiere, en virtud de un acto jurídico válido, la negociación en forma total o parcial esto es, patrón substituto es la persona física o moral que por el hecho de un traspaso adquiere una empresa y deviene en patrón.

5.- CONCEPTO DE PATRON SUBSTITUIDO.

Es la persona física o moral que por el hecho de traspaso y después de transcurrir el término vinculatorio de seis meses que estatuye la ley del trabajo, deviene en extraño de la empresa traspasada.

6.- DIFERENCIA ENTRE RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO.

Al afirmar que no es necesario la existencia del contrato laboral para la existencia de una relación de trabajo, es indispensable conocer lo más ampliamente posible la diferencia del contrato de trabajo con la relación laboral.

Desde la antigüedad existió el conflicto de la equiparación de la relación laboral a un contrato civil; se llegó a comparar la relación laboral con un contrato de arrendamiento de servicios el cual no sería posible ya que se pondría al mismo nivel a las bestias de carga con el hombre, más adelante se aparejó a un contrato de compra-venta semejante al realizado por el suministro de energía eléctrica, ya que en ambos casos se vendía una energía de trabajo; después se comparó con un contrato de mandato en donde el trabajador aportaba el trabajo, el empresario el capital y se compartían utilidades donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo. Todas estas teorías no daban al trabajo beneficio alguno, pues se contemplaba únicamente como una cosa más en el comercio.

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

Así podemos afirmar que la relación del trabajo es basándonos en el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, "SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO".

El contrato de trabajo será un formalismo complementario a la relación del trabajo que podríamos definir según el artículo 20 segundo párrafo como: " Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de una salario."

En lo que se refiere al derecho laboral, el contrato de trabajo, tiene una connotación muy especial, ya que si prácticamente no es necesario para la formación de la relación obrero-patronal, como ya mencionamos debe satisfacerse por el patrón como elemento que constituya una prueba preconstituida.

Además nuestra Ley Federal del Trabajo, establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, con dos ejemplares, uno para cada parte. El contrato de trabajo puede ser de dos formas: el contrato individual de trabajo y el contrato en la relación colectiva que ésta a su vez la dividimos en contrato colectivo de trabajo y el contrato ley. Ambas formas de contratos las analizaremos a continuación para una mejor comprensión de este tema.

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: Nuestra ley en su artículo 26, establece que la falta de contrato, se le imputará al patrón y que no priva al trabajador de sus derechos. Este artículo claramente explica que el contrato de trabajo no es un elemento esencial para la formación de la relación laboral, pero responsabiliza al patrón de la falta de éste, que en un momento dado, puede acarrearles serios problemas en materia de prueba.

Cabe hacer la distinción entre contrato de trabajo, como un acuerdo de voluntades, y relación de trabajo, como conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación de un servicio, e investigar si la relación de trabajo formada sin el acuerdo de voluntades es válida. Con lo que respecta a esto último, es imposible la relación laboral sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, ya que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

En cambio la voluntad del patrón presenta ciertas dificultades. En la pequeña industria, el patrón generalmente contrata personalmente a sus trabajadores, por lo que no existe ningún

problema, pero en la gran industria, normalmente subalternos son los que realizan esta labor, y hasta se ha llegado a decir que los contratos que se realizan son los llamados de adhesión, inclusive en estos consideramos que existe la voluntad del patrón, en este caso representada, por un trabajador de confianza, y si surgiera algún conflicto, no sería de mayor alcance.

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

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

- 1.- Nombre, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Si la relación laboral es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- 3.- Los servicios que deben prestarse.
- 4.- El lugar donde deba prestarse el trabajo.
- 5.- La duración de la jornada.
- 6.- La forma y el monto le salario.
- 7.- El día y el lugar de pago del salario.
- 8.- La indicación de que el trabajador será capacitado.
- 9.- Las demás condiciones de trabajo (vacaciones, días de descanso, etc.)

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

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

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Una característica fundamental del contrato colectivo, lo reglamenta el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación señalada en el artículo 184". Este artículo 184 se refiere a los trabajadores de confianza.

El contrato colectivo de trabajo debe de contener las cláusulas que rijan la relación laboral de la empresa como salario, vacaciones, días de descanso, etc., pero puede existir dentro del contrato colectivo, una cláusula que suprima la voluntad del patrón para contratar a sus elementos, lo cual acarrearía que la relación de trabajo se viera desprevista de un elemento esencial que es la voluntad de las partes.

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

Por lo que respecta al CONTRATO LEY, este tipo de contratos trata de ofrecer a cada trabajador de una determinada rama de la actividad económica, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos. Su propósito fundamental es alcanzar el principio de igualdad de todos los seres humanos y conseguir la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica.

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

III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

La substitución patronal es una institución propia del derecho laboral, ya que no se puede equiparar con ninguna institución civilista como 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 civilista. 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 y la cesión de deudas, éstas instituciones de carácter civil pueden abarcar una de las partes de la substitución patronal o bien confundirse con ésta, pero ninguna de ellas la abarca completamente.

1.- CESION DE DERCHOS.

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." (41)

Por su parte el artículo 2029 del Código Civil dispone: "Habrá cesión de derechos cuando el acreedor transfiera 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 substituto como el substituido son deudores de las obligaciones provenientes de la Ley y de las relaciones de trabajo.

2.- CESION DE DEUDAS.

El maestro Borja Soriano nos define ésta Institución de la siguiente manera: "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".(42)

Tal vez, la cesión de deuda, sea la Institución del Derecho Civil, que más se asemeje 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 y territorios Federales, dice: "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 tiene el patrón sustituido con sus trabajadores (acreedores) pasan al patrón sustituto, o sea, que hay cambio de deudores por lo que a simple vista parece efectivamente que la cesión de deuda explica cumplidamente la Institución 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:

a) Como lo mencionamos anteriormente el artículo 2055 del Código Civil establece que el deudor sustituto queda obligado en los términos en que estaba el sustituido, no alterando la obligación, la que sigue siendo la misma.

b) El artículo 2051 del mismo ordenamiento nos dice que para que haya cesión de deudas es necesario que el acreedor consienta expresa o tácitamente, de lo contrario no podemos hablar de ella.

c) El artículo 2053 del Código Civil nos establece que una vez operada la cesión el acreedor que exonera al antiguo deudor, aceptando a otro en su lugar, no puede repetir contra el primero, si el nuevo se encuentra insolvente, salvo convenio en contrario.

d) El artículo 2056 del Código Civil nos dice que el nuevo deudor puede oponer al acreedor las excepciones que se originen de la naturaleza de la deuda y las que le sean personales, pero no puede oponer aquellas que sean personales del deudor primitivo.

Una vez que hemos establecido los efectos jurídicos que la cesión de deudas produce, enunciaremos los principales puntos diferenciativos que existen entre la citada institución y la Substitución Patronal:

a) Para que pueda realizarse la cesión de deuda es requisito indispensable que él acreedor dé su consentimiento, ya sea en forma expresa o tácitamente; tratándose de la Substitución

Patronal, el patrón en casi todos los casos no acude a sus trabajadores (acreedores) en búsqueda de su consentimiento para que se efectúe la sustitución. Pero se podría argumentar que en la sustitución de patrono interviene el consentimiento tácito de los trabajadores, en virtud de que ellos permiten que el nuevo patrón realice todos los actos inherentes a la relación de trabajo, tales como el pago de salarios, de indemnizaciones, etc. El artículo 2052 del Código Civil viene a fortalecer dicha tesis, cuando establece: "Se presume que el acreedor consiente en la sustitución del deudor cuando permite que el sustituto ejecute 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 admitirse, pues en la realidad la mayoría de los trabajadores desconocen quién es su verdadero patrón y con mayor razón ignoran el cambio o sustitución de éste, por lo que pensamos ilógico un consentimiento tácito para que opere la Institución en estudio.

b) En la cesión de deuda, el deudor sustituto queda obligado en los términos que estaba el primitivo; en la Sustitución Patronal, el patrón sustituto se encuentra fortificado con la responsabilidad solidaria que la Ley le impone al patrón sustituido.

c) En la asunción de deuda, una vez realizada, el acreedor no puede repetir contra el deudor primitivo si el deudor sustituto se encuentra insolvente y, nuestra Ley Federal del Trabajo dispone en cambio, que el patrón sustituido sea solidariamente responsable con el nuevo patrón de las obligaciones nacidas antes de la sustitución, 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.

d) 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 Sustitución Patronal en cambio, el patrón sustituto puede oponer al trabajador aquellas excepciones que se originen de la

naturaleza misma de la obligación y aquellas que fuesen personales del patrón substituido, ya que dicho patrono por disposición de la Ley es solidariamente responsable.

e) Otra diferencia sería, que desde el momento en que se perfecciona el contrato de cesión de deudas, el deudor primitivo queda relevado de la obligación; no así en la Substitución Patronal, en donde el patrón substituido queda solidariamente responsable por el término que la Ley le señala.

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

Consideramos conveniente 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 patronos el derecho de exigirles solidariamente las responsabilidades en que hubiesen incurrido; y no tiene 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 de 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, Migel. pág. 1496. Tomo LXXXVII. 6 de mayo de 1946.)

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 Federal del Trabajo; ello se debe, a que la Substitución Patronal es una figura propia del Derecho del Trabajo, tendiente a preservar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y con ello, la protección de sus salarios.

IV.- CLASES DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

Una vez que ya hemos analizado tanto el concepto y naturaleza de la Substitución Patronal podemos llegar a conocer las clases que pueden existir en este cambio de elemento.

Como ya lo sabemos la figura jurídica de la Substitución Patronal, tiene lugar cuando el patrón vende o traspasa íntegramente la empresa, o bien, cuando por cualquier causa (compra-venta, donación, permuta, etc.) ésta pasa al patrimonio de otra persona, aquí se nos presenta el caso de la SUBSTITUCION TOTAL, la cual no traería mayor problema para el análisis de esta Institución, siempre y cuando se continúe explotando de la misma manera la negociación; en caso contrario, el patrón sustituto tendrá necesariamente que ocupar a los trabajadores en la nueva explotación de la empresa, o bien liquidar a los trabajadores que no pudiera utilizar para sus fines.

Sobre esto, el tratadista Ernesto Krotoschin nos dice: "que hay dos clases de transferencia de la empresa, la primera simple, que se produce cuando el nuevo patrón sigue explotando la empresa del mismo modo que el anterior. La segunda, es la transferencia doble, la que se da cuando por un lado se transfiere el negocio y por otro lado el nuevo patrón adquirente cambia también el carácter de la negociación, al dedicarse a otra clase de actividad.(43)

Aunque generalmente el patrón sustituto continúa con la explotación de la negociación, no creemos que sea un elemento necesario para distinguir la Institución en estudio, pues puede suceder que "quien adquiriera una empresa pudiendo continuar la explotación de la misma, bien le puede ocurrir que no le interese recibirla en cuanto 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 en nuestra Constitución Política. (44)

De igual manera se ha estimado que para que opere la Substitución Patronal, es necesario que además de continuar con la explotación de la empresa, prosiga dicha explotación en el mismo giro; es decir, que el patrón sustituto continúe explotando la

negociación adquirida dentro de la misma actividad que el patrón substituido lo venía 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 adquirente 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.

Ahora bien, el verdadero problema lo encontramos cuando se enajenan parte de los bienes que constituyen la empresa o bien, que se transmita 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 Menéndez Pidal opina que la cesión, traspaso o venta puede ser de la totalidad de la empresa o solamente parte de ella, dicho autor estima que: "si se transfiriere sólo parte de una empresa, como una sucursal, anexo, sección o algunos servicios de ella habrá substitución de patrono siempre que esa sucursal, anexo, sección o servicio tenga independencia económica y funcional para subsistir como una empresa independiente; y no la habrá, si no tiene sustantividad propia de industria". (45)

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 deprenda de algunas partes o secciones con tal de que el núcleo constituya aquella unidad económica".

A esta figura algunos tratadistas la llaman SUBSTITUCION PARCIAL, nuestro derecho de trabajo ha contemplado este problema y en su ejecutoria insuperable (Jacinto Narváez, Toca 5950-35-2a., 12 de febrero de 1936) la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desmenuzó el problema y resolvió sus diversos aspectos con máxima claridad; en virtud de los problemas que trata y porque nos encamina a una mayor comprensión de la Institución materia del presente estudio creemos necesario transcribir dicha ejecutoria:

"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, 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 la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente el primero, en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiese efectuado la transmisión, en atención a que en ésta no son parte los trabajadores y, consiguientemente, no pueden afectarse sus derechos y el segundo, en que el 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, constituirían 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 estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de las mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos. Pero la venta que hace una negociación de una de sus sucursales si produce el efecto de hacer del adquirente de la misma patrono substituto 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, lo que, por una parte, el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrón

y, por otra, es éste quien en el futuro va a cubrirle su salario y a cumplir obligaciones que los patronos tienen con relación a los trabajadores, lo que, además, encuentra apoyo en el hecho de que al consignar el artículo 35 la tesis de que el nuevo patrono se considera sustituto del anterior, persigue, como finalidad fundamental, que los bienes del establecimiento en que el trabajador presta sus servicios garanticen a éste de las responsabilidades en que el patrono hubiere podido incurrir, esto es, se estima en términos generales, que esos bienes, independientemente del propietario, responden del cumplimiento de los contratos de trabajo, además de la responsabilidad personal, tanto del patrono anterior, como del nuevo; pero cuando el trabajador no presta sus servicios en la sucursal vendida, sino en otra o cuando es empleado general de la negociación y sus funciones continúan intactas con relación a las dependencias no vendidas y, por consecuencia, su condición de trabajador permanece intocada, es decir, continúa dependiendo del mismo patrón y de él recibe su salario y es el mismo patrono quien cumple las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es evidente que no se opera sustitución alguna, en primer lugar, porque no existe ningún cambio en las relaciones entre las partes, en segundo, porque el patrono anterior continúa subsistiendo como tal y, en esa virtud no podrá hablarse de sustitución, sino, a lo sumo, de acumulación de patronos y, en tercer término, porque precisamente el último hecho marcado, a saber, que no habría sustitución sino acumulación de patronos, está indicando claramente que no es el caso de aplicar el artículo 35, disposición que en manera alguna prohíbe la venta de una sucursal o dependencia de una negociación, ni impone tampoco a los adquirentes de ella 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 podrían ser extraordinariamente graves, y si el artículo 35 determina la responsabilidad de 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 lo 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 totalmete impedido para prever actos futuros de su vendedor que podrían, si se admitiera la Substitución, redundar en su perjuicio."

Una de las cuestiones analizadas consistió en la determinación sobre si la substitución de patrono existe solamente cuando se presenta una transmisión de la empresa como totalidad, o si se da asimismo en la hipótesis de la transmisión de una sucursal, según terminología usada en la ejecutoria. La Cuarta Sala se inclinó por la segunda posibilidad, a cuyo efecto se explicó que ninguna disposición de la Ley del Trabajo, menos aún del derecho civil o del mercantil, prohíbe a una empresa transmitir una de sus sucursales, la que en el futuro será una unidad independiente, una empresa nueva. La Cuarta Sala vio desde aquel entonces la diferencia entre los términos empresa y establecimiento, sancionada en la Ley nueva, lo que ha facilitado la solución del problema. Creemos que actualmente no puede existir duda de que la substitución de patrono opera en relación con el establecimiento, siempre que este satisfaga los requisitos del artículo 16.

En la parte primera del considerando fundamental, la Cuarta Sala sostuvo que la substitución de patrono opera si hay transmisión de la empresa como una unidad total o de uno de sus establecimientos, pero que no existe si únicamente se efectúa la enajenación de "una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa", una distinción que es de gran importancia cuando se trata de la transmisión de un establecimiento, ya que en un caso hay una transmisión de la unidad económica o de uno de sus establecimientos, que es una unidad técnica en sí mismo, empresa o establecimiento que continuará funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, mientras que en el segundo caso, los bienes enajenados pasarán a formar parte de otra unidad económica.

Actualmente encontramos la ejecutoria del 11 de agosto de 1982, Amparo directo 7742-81. Francisco Rodríguez Huesca. Unanimidad de 4 votos, Ponente: David Franco Rodríguez, la cual dice: "LA SUBSTITUCION PATRONAL EN CASO DE TRANSMISION PARCIAL DE LA EMPRESA. LA SUBSTITUCION PATRONAL OPERA NO SOLO CUANDO SE

TRANSCRIBE LA TOTALIDAD DE LA ENTIDAD JURIDICA ECONOMICA QUE CONSTITUYE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES QUE EN TALES TERMINOS DEBE SERVIR PARA RESPONDER DE LA CONTINUIDAD Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SINO QUE TAMBIEN OPERA CUANDO SE TRANSMITE UNA PARTE DE LOS BIENES DE LA ENTIDAD ECONOMICA JURIDICA CON LA CUAL PUEDE SEGUIR DESEMPEÑANDOSE PARTE DEL TRABAJO REALIZADO PARA EL PATRON ORIGINAL."

V.- EFECTOS JURIDICOS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

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

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

1.- EN CUANTO A LOS TRABAJADORES:

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

Con lo anterior tratamos de decir que al darse la substitución patronal se va a continuar con la relación laboral que tenía el antiguo patrón con sus trabajadores, es decir no se va afectar, de ninguna forma el vínculo laboral.

La continuidad de la relación laboral reviste tal importancia que de no ser por ella, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos sería nugatoria (engañosa), y desde el punto de vista

jurídico 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, las relaciones de trabajo no se afectarán.

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

Los tratadistas en algunos casos, han estudiado lo referente a la antigüedad de los trabajadores al momento de existir la sustitución patrona; nuestra ley en su artículo 158 se refiere al tiempo que se labore en una empresa o establecimiento y nunca al tiempo que se trabaje para una persona física como tal. La antigüedad de los trabajadores abarca íntegramente sus servicios prestados en una empresa, no importando quien sea su titular, es decir en caso de que opere la Institución en estudio, la clase trabajadora no pierde su antigüedad, pues ésta se tiene que calcular con relación al trabajo prestado en una empresa determinada y no en relación al titular de la negociación misma, quienquiera que él fuera.

Esto es, debemos siempre interpretar todas las normas laborales en conciencia, la cual siempre nos dictará que la antigüedad se considera desde el momento de prestar sus servicios en determinada empresa hasta su culminación, sin importar los cambios que se hayan realizado en materia patronal.

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

La Substitución Patronal es una Institución que salvaguarda los derechos e intereses del trabajador, le protege, asegura su existencia y la de su familia; no afectándose la relación laboral ni tampoco la antigüedad en el empleo con la que los trabajadores obtendrán múltiples beneficios, tales como un posible ascenso, mayor salario y su jubilación.

2.- EN CUANTO AL PATRON SUBSTITUIDO.

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

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

Un ejemplo de lo que acabamos de comentar es la maquinación fraudulenta por parte del patrón substituido de enajenar la empresa, sin dar aviso a su adquirente, del retiro de un trabajador por su propia voluntad en determinada fecha; aquí el patrón substituido tendrá la obligación de liquidar conforme a la ley al trabajador que le dió el aviso de retiro.

3.- EN CUANTO AL PATRON SUBSTITUTO.

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

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

Como derechos del patrón sustituto, tendría la facultad de mandar a los trabajadores de la empresa que adquirió. Tendrá derecho a pedir a los trabajadores especializados en las diferentes ramas los secretos comerciales y administrativos referentes a la propia negociación, y el trabajador se verá obligado a proporcionar los informes sin temor a lo estipulado en la fracción IX del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo: "quedará rescindida la relación de trabajo si el trabajador revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa", ya que desde el momento de la transmisión se le considerará como patrón de la empresa al nuevo adquirente.

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

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

Debemos mencionar de igual manera que la obligación que tiene con el patrón sustituido será única y exclusivamente sobre las acciones que este último ejecutó antes del cambio de patrono, por lo que el nuevo patrón no podrá tratar de hacer valer la solidaridad cuando la acción haya sido propia de él y después de que adquirió la administración de la empresa.

4.- OBLIGACION DE DAR AVISO A LOS TRABAJADORES.

En este tema que vamos a empezar a analizar pueden surgir conflictos en lo que se refiere a la obligación que tienen los patrones sustituto y sustituido de dar el aviso a los trabajadores del cambio patronal.

La Ley señala que la responsabilidad solidaria será de seis meses a partir del AVISO QUE SE LES DE A LOS TRABAJADORES DEL CAMBIO DE PATRON; pero, ¿Quién debe de dar este aviso?, ¿Como debe de darse este aviso?.

Este problema puede ser más serio de lo que a simple vista parece, ya que los trabajadores no tendrán la obligación de obedecer al nuevo patrón sin la existencia de este aviso. Me gustaría pensar en algún secreto de fabricación de determinada materia, el cual el trabajador no podrá descubrirlo por no saber con precisión si existió el cambio de patrón.

Nuestra Ley, no especifica de quien es la obligación de dar este aviso a los trabajadores, la forma en que debe darse. Todo lo cual, podría acarrear varios problemas entre otros como el que el término de la obligación solidaria no podrá comenzar a correr, además si existiera algún secreto no podría ser revelado al nuevo patrón, etc.

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

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

- a) El patrón sustituto tendrá interés en que se dé aviso a los trabajadores para conocer a fondo la empresa que ha adquirido.
- b) El patrón sustituido tendrá el mismo interés para que comience el plazo estipulado de la obligación solidaria.
- c) Practicamente los trabajadores como el sindicato sólo pueden conocer la veracidad de la sustitución si lo informa el patrón sustituido.
- d) Para protección de los propios trabajadores, el aviso de la Substitución Patronal debería ser por escrito y poniendo la fecha en que se da a conocer dicho aviso y en nombre del nuevo patrón.

Después de analizar los puntos anteriores, podríamos opinar que se incluyera en el artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

a) La obligación por parte del patrón SUBSTITUIDO de dar la notificación o "el aviso", ya sea a los trabajadores o al sindicato de la existencia de la Substitución Patronal.

b) El aviso a que se refiere el segundo párrafo del artículo 41 de la ley del trabajo debe de ser de una forma innegable a los trabajadores o al sindicato. Esto es hacerse por escrito el cual éste debe contener la fecha en que se da a conocer la substitución patronal, así como el nombre del nuevo patrón.

c) Este "aviso" que se hace por escrito debe de darse a conocer, ya sea que se fije en un lugar visible de la negociación, que se de en forma personal a cada trabajador o bien que se notifique también por escrito del cambio patronal al sindicato, para que éste sea quien ponga en conocimiento de los trabajadores sobre la substitución patronal que ha operado.

Está reforma que proponemos al segundo párrafo del multicitado artículo 41 de la ley laboral y que no prevee quien debe de dar el aviso y la forma en que se debe de dar, es para tener la plena seguridad de que los trabajadores están al tanto del cambio patronal, y así pueda nacer la responsabilidad solidaria como lo establece el párrafo en cita, que es una vez que a los trabajadores se les da el "aviso" del cambio del titular del centro de trabajo. El cual dicho "aviso" proponemos que lo debe dar el patrón SUBSTITUIDO en forma indubitable, es decir por escrito conteniendo la fecha en que se da el multicitado aviso y el nombre del nuevo patrón; y así a partir de ese momento y sin lugar a dudas empezaría a correr el término de los seis meses de la responsabilidad solidaria, pues si desconocen los trabajadores el cambio patronal la responsabilidad solidaria del patrón substituido permanecería indefinidamente vigente.

5.- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA QUE EXISTE ENTRE LOS PATRONES SUBSTITUTO Y SUBSTITUIDO.

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

A) RESPONSABILIDAD.

La responsabilidad se ha analizado de diferentes maneras. Existen las teorías civilistas como en el Código de Napoleón en su artículo 1382 establece: "Todo hecho cualquiera del hombre que causa a otro un daño, obliga a repararlo a aquél que por cuya falta ha acontecido". En tanto nuestro Código Civil en su artículo 1910 nos dice: "El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, está obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima." En estos preceptos observamos una responsabilidad de carácter subjetiva.

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

El propio Código Civil acepta la responsabilidad objetiva en su artículo 1913, que a la letra dice: "Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o substancias peligrosas por sí mismas, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras 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 por que 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 substituido serán solidariamente responsables respecto de algún accidente o enfermedad profesional que padezca un trabajador, a menos que se pruebe que dicho accidente o enfermedad profesional se debió a que existió dolo o negligencia inexcusable de su parte.

Lo dicho se robustece al reconocer nuestra Constitución Política la responsabilidad objetiva de los patronos en los casos de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, al respecto en su artículo 123 fracción XIV establece: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario."

B) SOLIDARIDAD.

El referido artículo 41 de nuestra Ley Laboral, dispone que entre los patronos sustituto y substituido existe una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y la Ley, por lo tanto, tenemos que precisar el concepto de solidaridad.

Nuestro Código Civil vigente nos habla de la mancomunidad que es el género, que comprende dos especies: la mancomunidad simple y la solidaridad, según se desprende de sus artículos 1984 y 1987.

El artículo 1984 nos define la mancomunidad, y el artículo 1985 nos habla de la mancomunidad simple, ambos artículos del Código Civil.

Y el artículo 1987 también del mismo código nos dice: "Además de la mancomunidad, habrá solidaridad activa cuando dos o más acreedores tienen derecho para exigir, cada uno de por sí, el cumplimiento total de la obligación; y solidaridad pasiva cuando dos o más deudores reporten la obligación de prestar, cada uno por sí, en su totalidad, la prestación debida".

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:

a) Es evidente que la responsabilidad solidaria de los patrones substituido y substituto, coincide con la "solidaridad pasiva o de deudores" del Derecho Civil; por lo que en los casos no previstos en la legislación laboral, se deberá tomar en cuenta, en los términos del artículo 16 del Código Civil.

b) No determina la naturaleza jurídica de la Institución materia del presente estudio, pues se aseveró en el tema anterior, la Substitución Patronal en México es un Instituto propio del Derecho del Trabajo que tiene características y lineamientos propios; la solidaridad de deudores considera sólo un aspecto de ella como es la protección al salario, pero no contempla lo relativo a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

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

d) El artículo 1999 del Código Civil reglamenta la situación en que un deudor solidario paga por entero la deuda, tiene derecho de exigir de los otros codeudores la parte que en ella les corresponda. Por lo tanto, si el patrón substituto cubre cualquier obligación laboral nacida antes de la substitución, y que se haya originado con el patrón que substituye, tendrá el derecho de repetir en su contra por la totalidad de la obligación satisfecha, a menos que exista estipulación especial y particular de ambos en tal respecto.

e) El artículo 2000 del Código Civil, considera que si el negocio por el cual se contrajo solidariamente la deuda no interesa más que a uno de los deudores solidarios, será éste responsable para con sus codeudores del monto total del crédito; es decir, si el adeudo es cubierto por el deudor solidario responsable de la obligación, estará desprovisto de derecho para repetir en contra

de sus codeudores. Por lo que, si el patrón substituido cubre dentro de los seis meses siguientes a la substitución, cualquier obligación laboral nacida durante su permanencia como tal, no tendrá el derecho de repetir por su pago frente al patrón substituto.

C) RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

Podemos afirmar, que este término en materia laboral, es la obligación contractual por dos personas para hacer valer los derechos de un tercero. Y en materia de Substitución Patronal la responsabilidad solidaria, es la obligación adquirida por el patrón substituto y el patrón substituido para hacer valer los derechos de los trabajadores. A tal situación la Corte emitió la siguiente ejecutoria que a continuación transcribimos: "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 pudo cometer violación de garantías alguna, al declarar, tanto al patrón substituido como el substituto, responsables solidariamente del adeudo contraído con los trabajadores. (Jury, Miguel. Pag. 1496) Tomo LXXXVIII, 6 de mayo de 1946.

Por lo que respecta al nacimiento de la responsabilidad solidaria, la antigua ley del trabajo en su artículo 35 no señalaba a partir de que instante operaba la Substitución Patronal, generalmente se tomaba el de la fecha en que se celebraba el acto jurídico que le daba el origen (compra-venta, donación) y además era necesario que se les notificara a los trabajadores ese cambio patronal que se había realizado.

Ahora bien, nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 segundo párrafo ya establece el nacimiento de la responsabilidad solidaria y 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". Va hacer en ese

momento donde surge la responsabilidad solidaria y empieza a contar el término de los seis meses en que dura dicha responsabilidad.

Según hemos apuntado anteriormente, la responsabilidad solidaria de ambos patrones, es una garantía que tienen los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por el patrón substituído; es por ello que la ley del trabajo establece en el artículo 41 segundo párrafo el término de solidaridad la cual empieza a contar desde el momento en que se le da aviso a los trabajadores de la substitución; pues de lo contrario sería y es muy común en la práctica, que ignoren quién es su verdadero patrón y por lo mismo, cuando intenten hacer efectivos sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente advertirán que sus acciones han sido entabladas en contra de personas que solo ocupan cargos de dirección en la empresa o que ya han dejado de ser patrones de la misma.

El poner al tanto del cambio patronal a los trabajadores es imprescindible, ya que el nacimiento de la responsabilidad solidaria surge a partir del momento en que los trabajadores tienen "el aviso" del cambio del titular del centro de trabajo; dicha publicidad es importante además, en virtud de que si los trabajadores no se les da el aviso del cambio patronal, la responsabilidad solidaria del patrón substituto permanecerá indefinidamente vigente, como anteriormente se ha mencionado.

En cuanto a la extinción de la responsabilidad solidaria del patrón substituído, respecto de las obligaciones laborales contraídas por él para con sus trabajadores, ésta se extingue por ley, a los seis meses a partir del momento en que se hubiese el aviso en forma fehaciente del cambio patronal.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo al establecer la solidaridad pasiva de ambos patrones en la Substitución Patronal, el Derecho Laboral Mexicano alcanzó enormes altitudes, viene a fortalecer grandemente la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y llega a ser ejemplo a seguir por legislaciones extranjeras que no la previenen.

D) EL TERMINO LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON SUBSTITUIDO.

El multicitado artículo 41 de nuestra Ley Laboral, establece que el patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón 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, y una vez concluido este plazo, únicamente subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón.

Consideramos que el término legal que comprende la responsabilidad solidaria del patrón substituido, es una prescripción negativa o liberatoria; toda vez, que el artículo 1135 del Código Civil vigente, determina: " Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley". Por lo tanto, el patrón substituido se librerá de sus obligaciones laborales, una vez que haya transcurrido 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 substituto, peca de incongruente. Pues ha decir verdad no encontramos la razón que motivó al legislador al fijar dicho plazo; pensamos que debió haber establecido el mismo plazo que señala el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo sobre las prescripciones de las acciones de los trabajadores, enfocando el término de un año que señala a la duración de la responsabilidad solidaria que contraen ambos patrones. El cual el artículo 516 dispone:

Artículo 516: "Las acciones de trabajo, prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible..."

Consideramos que debe ser modificado el artículo 41 de nuestra ley, aumentando el término legal establecido de seis meses a un año, para ello aducimos los siguientes razonamientos:

a) 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. (Artículos 516).

b) Respecto de los seis meses concedidos para la liberación del antiguo patrón, es digna de meditarse la cuestión de que si la regla no resulta demasiado absoluta, porque puede servir al patrón substituido para liberarse injustamente de sus responsabilidades. (46)

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

d) Si la situación es inequitativa para el patrón substituido, 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.

e) El término legal de la responsabilidad solidaria que proponemos se aumente de seis meses a un año respecto de las obligaciones nacidas antes de la fecha de la Substitución, nos parece un término razonable, seguro y justo para la protección de las partes que intervienen en ella, en virtud de los razonamientos anteriormente expuestos.

f) Otro problema que puede surgir también es en caso de muerte del patrón substituido y la imposibilidad económica del patrón substituido, ¿en que situación quedaría el trabajador que diera por terminada su relación, antes del término que une a ambos

patrones?. La obligación la tendría primordialmente el patrón sustituto, ya que éste se obligó a garantizar los derechos de los trabajadores, pero en caso de imposibilidad de cumplir con esta obligación, el trabajador tendrá derecho de ir contra los herederos del patrón sustituido ya que esta obligación no se considera personalísima del patrón sustituto, pues en primera todavía se encuentra la responsabilidad solidaria que une a ambos patrones sustituto y sustituido; y en segundo lugar la responsabilidad solidaria está basada en el derecho civil, el cual faculta a los acreedores a pedir el pago de la deuda a los herederos del deudor.

Ahora que considero que tenemos un conocimiento extenso de lo que es la substitución patronal, podemos dar un concepto de lo significa dicha Institución tomando en cuenta las reformas que proponemos:

" ES UNA INSTITUCION PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO, POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA FISICA O MORAL LLAMADA PATRON SUSTITUIDO TRANSMITE TOTAL O PARCIALMENTE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO (CONSIDERADA COMO UNA UNIDAD ECONOMICA-JURIDICA) A OTRA PERSONA LLAMADA PATRON SUSTITUTO, CON TODOS LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES PASADOS, PRESENTES Y FUTUROS DERIVADOS Y QUE DERIVEN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. QUEDANDO EL PATRON SUSTITUIDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL NUEVO PATRON DE DICHAS OBLIGACIONES NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUBSTITUCION HASTA POR EL TERMINO DE UN AÑO. DICHO TERMINO EMPEZARA A CONTAR A PARTIR EN QUE EL PATRON SUSTITUIDO DA POR ESCRITO EL AVISO DE LA SUBSTITUCION AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES."

CAPITULO CUARTO
"CRITERIOS DEL PODER JUDICIAL FEDERAL"
(COMENTARIOS)

CAPITULO CUARTO.
 CRITERIOS DEL PODER JUDICIAL FEDERAL.
 (Comentarios)

Una vez que ya hemos estudiado a fondo la Substitución Patronal, ahora nos ocuparemos en esta parte de nuestro trabajo, a tratar problemas que en esta Institución puedan suscitarse, ya sean de procedimiento o de otra índole, introduciendo para ello los criterios sustentados tanto por la Suprema Corte de Justicia como por los Tribunales Colegiados de Circuito de materia laboral.

A) SUBSTITUCION PATRONAL.

Los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral han emitido varias tesis respecto de cuando surge o nace la substitución patronal, tesis que a continuación mencionaremos:

SUBSTITUCION PATRONAL, CUANDO SE DA LA.

" LA FIGURA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL A QUE ALUDE EL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SURGE CUANDO UNA PERSONA ADQUIERE LA TOTALIDAD O CASI LA TOTALIDAD DE ELEMENTOS FUNCIONALES PROPIOS DE LA SUBSTITUIDA, COMO UNIDAD ECONOMICA-JURIDICA, CONTINUANDO ININTERRUMPIDAMENTE CON LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLABA ESTA. EN TAL VIRTUD SI UNA EMPRESA ADQUIERE, MEDIANTE CONTRATO DE ARRENDAMIENTO, EL DERECHO DE USO SOBRE ALGUNOS BIENES DE UNA EMPRESA DECLARADA EN ESTADO DE QUIEBRA, ES EVIDENTE QUE EN ESTE CASO NO SE DA LA SUBSTITUCION PATRONAL PREVISTA EN EL PRECITADO ARTICULO DE LA LEY LABORAL, YA QUE EL ADQUIRENTE SOLO TENDRA LAS OBLIGACIONES CORRELATIVAS PROPIAS DE SU DERECHO DE USO, PERO NO TODAS LAS INHERENTES A DICHS BIENES, COMO LAS TENDRIA SI LOS HUBIERA ADQUIRIDO EN PROPIEDAD". SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. AMPARO DIRECTO. 5747/90. JOSE EDUARDO PARRA MOGUEL. 9 DE ABRIL DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: MARTIN BORREGO MARTINEZ. AMPARO DIRECTO. 6447/90. SERGIO LOPEZ REYES. 20 DE ABRIL DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: MARIA YOLANDA MUGICA GARCIA. AMPARO DIRECTO. 7227/90. GUILLERMO CALDERON RODRIGUEZ. 23 DE ABRIL DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JOSE MANUEL HERNANDEZ.

AMPARO DIRECTO. 9657/90. ELPIDIO MOCTEZUMA GARIBAY. 21 DE MAYO DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JOSE MANUEL HERNANDEZ.
 AMPARO DIRECTO. 10097/90. CARLOS CORTES SANTOS. 11 DE JUNIO DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: MARIA YOLANDA MUGICA GARCIA.

PATRON, SUBSTITUCION DE. CASO EN EL QUE EXISTE.

"SI DE LAS PRUEBAS APORTADAS SE DESPRENDE QUE EL CENTRO DE TRABAJO DEMANDADO REALIZA ACTIVIDADES IDENTICAS A LAS QUE EJECUTABA LA ANTERIOR EMPRESA, EN EL PROPIO DOMICILIO Y CON EL MISMO PERSONAL Y HERRAMIENTA DE TRABAJO, ELLO ES SUFICIENTE PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL A QUE ALUDE EL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUES IMPLICA QUE HUBO TRANSMISION DE BIENES, DERECHOS Y OBLIGACIONES EN FAVOR DEL PRIMERO. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. (TCO42023 LAB).

AMPARO DIRECTO 252/89. RAFAEL CHANTACA CARRANZA. 19 DE JUNIO DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: ERNESTO ROSAS RUIZ.

Las tesis que acabamos de mencionar nos ayuda a resolver ciertos conflictos que pueden llegar a suscitarse respecto de que si existe o no la substitución patronal, pues nuestro artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo no nos menciona cuando surge o se da dicha Institución, simplemente nos dice los efectos o consecuencias y obligaciones que trae consigo la substitución patronal.

Pero cabe aclarar que no estamos totalmente de acuerdo con estas tesis que acabamos de mencionar, pues creemos que no es un elemento necesario continuar con la explotación de la negociación para saber si nos encontramos ante una substitución patronal, pues puede suceder que quien adquiera una empresa no le interesa continuar con su explotación de dicho centro de trabajo además de que no existe disposición legal alguna para obligarlo a ello, pues al contrario denotaría violación a la libertad de trabajo consignada en nuestra Constitución Política.

B) 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. Al respecto existe una ejecutoria de fecha 6 de agosto de 1959 y que dice:

AMPARO DIRECTO 4312/1958. 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 PATRON SUSTITUTO RESPONDE DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS O DE LA LEY, NACIDAS ANTES DE LA FECHA DE LA SUSTITUCION, TIENE QUE ESTIMARSE QUE SI AL OCURRIR LA SUSTITUCION UNO DE LOS TRABAJADORES QUE OCUPABA DETERMINADA PLANTA SE ENCONTRABA CON PERMISO DEL PATRON SUSTITUIDO, PARA FALTAR AL TRABAJO CON EL FIN DE DESEMPEÑAR UN CARGO PUBLICO, PERMISO QUE EL PATRON LE DIO POR OBLIGARLO A ELLO LA LEY, EL NUEVO PATRON TIENE QUE RECONOCER ESA SITUACION CONSIDERANDO COMO TRABAJADOR DE PLANTA AL AUSENTE."

C) LA SUSTITUCION DEL PATRON SUSTITUTO COMO CUESTION INCIDENTAL.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes, han sustentado el criterio de que la declarativa de patrón sustituto debe promoverse como cuestión incidental, por tener relación con el asunto principal y solamente al declararse el laudo correspondiente, para ejecutarse indistintamente en bienes del patrón sustituido o sustituto; en caso de no declararse la ejecución sólo procederá contra el sustituto.

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

A tal respecto la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados de Circuito han emitido las siguientes tesis:

PATRONOS. INCIDENTE PARA DECLARAR LA SUSTITUCION DE LOS.
"PARA QUE UNA CUESTION PUEDA SER CALIFICADA COMO INCIDENTAL EN UN JUICIO, ES NECESARIO QUE TENGA RELACION INMEDIATA EN EL ASUNTO PRINCIPAL QUE SEA OBJETO DEL PLEITO EN QUE SE PROMUEVE, Y YA SE

HA DICHO QUE LA SUBSTITUCION DE PATRONO ES MERAMENTE INCIDENTAL Y NO REQUIERE LA INICIACION DE UN JUICIO POR SEPARADO, EN CONTRA DEL PATRON SUBSTITUTO; ESTO SIGNIFICA QUE LA SUBSTITUCION DE PATRON HA SIDO REITERADAMENTE CALIFICADA COMO INCIDENTAL, POR TENER RELACION INMEDIATA CON EL ASUNTO PRINCIPAL, OBJETO DEL LITIGIO, Y SI CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DEL LAUDO QUE SE DICTE, OCURRE LA SUBSTITUCION PATRONAL, ES APLICABLE EL MISMO PRINCIPIO ANTERIOR, BASTANDO PARA RESOLVER ESA CUESTION, CON LA TRAMITACION DE UN INCIDENTE."

HIJAS DE RAMON COBO SECADA, COMUNIDAD DE BIENES. PAG. 2112, TOMO LXXXIX. 30 DE AGOSTO DE 1946. 5 VOTOS.

"NO REQUIERE, CUANDO YA SE DICTO LAUDO EN CONTRA DEL SUBSTITUIDO, QUE SE SIGAN TODAS LAS FORMALIDADES DE UN JUICIO, SINO SIMPLEMENTE QUE EL PATRON SUBSTITUTO SEA OIDO EN FORMA INCIDENTAL. A EFECTO DE QUE LEGALMENTE SE LE PUEDA TENER COMO TAL, DE CONFORMIDAD CON LA DECLARACION RESPECTIVA, PARA TODOS LOS EFECTOS CONSIGUIENTES." E. 2976. 40, 2a. AMERICAN BED COMPANY, S.A., 29 DE AGOSTO DE 1940. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. TOMO LXV, PAG. 2793, REV. TRAB. TOMO VIII, NUM.32, PAG. 10.

PATRON SUBSTITUTO, PRESCRIPCION EN RELACION CON LA DECLARACION DE. "NO PUEDE HABLARSE DE PRESCRIPCION CUANDO SE TRATA DE INCIDENTES PROMOVIDOS PARA EL EFECTO DE QUE SE DECLARE LA SUBSTITUCION PATRONAL, POR LA CIRCUNSTANCIA DE QUE SE TRATA DE UNA ACCION SOLIDARIA RESPECTO DE LOS DEUDORES, EN EL CONCEPTO DE QUE NO REEMPLAZA A OTRO, LO QUE POR SI SOLO NO PUEDE DAR ORIGEN A UNA ACCION QUE PUEDA PRESCRIBIR, EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 329 Y 329 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ASI CONSIDERADA LA CUESTION, ES DE CONCLUIRSE QUE CUANDO SE OPERA EL CAMBIO DE PATRON DE UNA EMPRESA Y ESTO SE ADMITE Y DECLARA POR UNA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, NO PUEDE DECIRSE QUE SE TRATA DEL EJERCICIO DE UNA ACCION PRESCRIPTIBLE, INDEPENDIENTE DE LA PRINCIPAL QUE SE EJERCITA EN EL JUICIO LABORAL; SINO QUE SE TRATA SOLAMENTE DE UN ASPECTO PROCESAL EN EL QUE UN PATRON DEMANDADO ES REEMPLAZADO POR OTRO QUE, COMO CAUSAHABIENTE DE AQUEL, SIGUE SIENDO LA PARTE DEMANDADA EN EL JUICIO LABORAL CON TODAS LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA CONTIENDA PLANTEADA". TOMO CVII, PAG.81. PETROLEOS MEXICANOS. 5 DE ENERO DE 1951. MAYORIA DE CUATRO VOTOS. VER: ARTICULOS 516 Y 517 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Estas tesis que acabamos de citar nos demuestran la gran importancia que tiene la cuestión incidental para la declarativa de la sustitución patronal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No obstante a ello, existe una tesis sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, la cual establece que los trabajadores no están obligados a promover el incidente que nos hemos venido refiriendo, tesis que a continuación transcribimos:

SUBSTITUCION PATRONAL. LOS TRABAJADORES NO ESTAN OBLIGADOS A PROMOVER INCIDENTE TENDIENTES A DEMOSTRARLA.

"SI BIEN, DURANTE LA VIGENCIA DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970, EL TRABAJADOR DEMANDANTE SI TENIA OBLIGACION DE PROMOVER UN INCIDENTE PARA QUE LA JUNTA ESTUVIESE EN APTITUD DE DECLARAR LA SUBSTITUCION PATRONAL O LLAMAR A JUICIO AL PATRON SUBSTITUTO, CUANDO ESTA SITUACION SE PRESENTABA DURANTE LA TRAMITACION DEL PROCEDIMIENTO; SIN EMBARGO, DICHO FORMALISMO PROCESAL HA QUEDADO SUPERADO CON LAS REFORMAS A LA LEY LABORAL, VIGENTES A PARTIR DE 1980, PUES EL ARTICULO 690 DE DICHO ORDENAMIENTO, DISPONE QUE LAS PERSONAS QUE PUEDEN SER AFECTADAS POR LA RESOLUCION QUE SE DICTE EN EL JUICIO, PODRAN INTERVENIR EN EL MISMO, NO SOLO A SOLICITUD DE LAS PARTES, SINO TAMBIEN CUANDO SEAN LLAMADOS DE OFICIO POR LA JUNTA. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO (TC063075 LAB.)

AMPARO DIRECTO 1009/89. LIBRADO HEREDIA GOMEZ Y COAGRAVIADOS. 18 DE ABRIL DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JAIME MANUEL MARROQUIN. ZALETÁ.

Considero que está tesis que acabamos de mencionar vulnera las garantías de legalidad y audiencia que tutela los artículos 14 y 16 Constitucionales, toda vez que por ejemplo puede suceder que la pretendida sustitución patronal se da y en ese momento existe un conflicto con algún trabajador y dicho conflicto se encuentra en la audiencia de desahogo de pruebas, y el presunto patrón sustituto es llamado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivamente, sin que se abra el incidente de sustitución patronal, resultará que no podrá oponer excepciones, ni ofrecer pruebas de su parte, habida cuenta que como señale antes se esta ya en la audiencia de desahogo de pruebas y por lo tanto ya no podrá ser oído y vencido violándose con ello las garantías individuales que nos otorga nuestra Constitución.

En conclusión considero que dicha tesis no la debe de tomar en cuenta ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje ni el Poder Judicial Federal por ser violatoria a las garantías individuales de legalidad y audiencia. Debiéndose promover en forma incidental la declarativa de patrón sustituto, con audiencia de éste, si es que se pretende ejecutar el laudo respectivo; en caso contrario, la ejecución del laudo sólo versará en los bienes del sustituido.

D) CONFLICTOS EN TRAMITE.

Uno de los problemas que pueden suscitarse al operar la Substitución Patronal, es el de la existencia de conflictos en trámite ante los Tribunales de Trabajo. Si se presentó una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje antes del cambio patronal, al advenimiento de este ¿ que curso seguirá el procedimiento instaurado?; si en virtud de la substitución patronal se detiene el trámite del conflicto laboral en cuestión, ello motivará inseguridad en la estabilidad de los trabajadores y se verán desprovistos de muchos de sus derechos; es por ello, que se debe observar la misma relación laboral siguiendo su curso el procedimiento establecido.

La substitución patronal no debe afectar a los conflictos laborales en trámite, pues así lo reclama la seguridad de los derechos de la clase trabajadora; por esta razón el patrón sustituto una vez que haya sido notificado, deberá en su caso, continuar el juicio que ha sido instaurado en contra del patrón sustituido.

Las siguientes Ejecutorias de nuestro más alto Tribunal aclaran tal situación al prevenir:

"ES DE CONSIDERARSE QUE UNA VEZ PRESENTADA LA DEMANDA CONTRA UN PATRON, NO ES JURIDICO VOLVER A PRESENTARLA CONTRA LOS PATRONES SUBSTITUTOS CADA VEZ QUE SE OPERE EL FENOMENO DE SUBSTITUCION PATRONAL, SINO QUE EL PATRON SUBSTITUTO DEBERA CONTINUAR EL TRAMITE DEL CONFLICTO LABORAL INICIADO CON EL PATRON SUBSTITUIDO, EN EL ESTADO EN QUE SE ENCUENTRE, PUES DE NO SER ASI RESULTARIA QUE NUNCA TERMINARIA UN CONFLICTO OBRERO-PATRONAL CON SOLO PROVOCAR UN CAMBIO DE PATRON, LO QUE ADEMÁS ACARREARIA INDEFECTIBLEMENTE LA PROCEDENCIA DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION." GARCIA PEDRO L. Y COAGRAVIADOS. PAG. 2011 TOMO. CIX, 31 DE AGOSTO DE 1951.

PATRONO, LLAMAMIENTO DEL AFECTADO CON MOTIVO DE LA SUBSTITUCION DE. "ES CIERTO QUE EL ALCANCE DE TODA DECLARACION DE PATRON SUBSTITUTO ES EL DE QUE SE LLAME AL JUICIO A LA PERSONA AFECTADA, PERO TAMBIEN LO ES QUE SI, CON POSTERIORIDAD AL LAUDO CONTRA EL QUE SE INTERPONE UN AMPARO AUN NO FALLADO, OCURRE LA SUBSTITUCION PATRONAL, EL ALCANCE DE ESTA ULTIMA ES EL DE QUE EL PATRON SUBSTITUTO INTERVENGA EN EL JUICIO, EN LA SITUACION PROCESAL EN QUE SE ENCUENTRA, SIN NECESIDAD DE QUE SE SIGA UN JUICIO DIVERSO EN CONTRA DEL PATRON SUBSTITUTO, YA QUE EL LITIGIO SE ENCUENTRA AUN SUB-JUDICE".

HIJAS DE RAMON COBO SECADA, COMUNIDAD DE BIENES. PAG. 2112, TOMO LXXXIX. 23 DE AGOSTO DE 1946. 5 VOTOS.

E) EJECUCION DE LAUDOS.

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

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

Existiendo para ello las siguientes tesis:

"ES INDISPENSABLE LA EXISTENCIA DE UN INCIDENTE PREVIO, PARA QUE PUEDA EJECUTARSE UN LAUDO EN BIENES DEL PATRONO SUBSTITUTO". EJECUTORIA. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. T.LXI. P.4687.

SUBSTITUCION PATRONAL. CASO EN QUE NO AFECTA LA EJECUCION DE UN LAUDO. "LA JUNTA LABORAL NO TIENE OBLIGACION DE LLAMAR A JUICIO AL PATRON SUBSTITUTO, CUANDO ESTE NO INFORMO A LOS TRABAJADORES DE LA SUBSTITUCION Y POR ESA RAZON NO ESTABAN OBLIGADOS A SABER QUE YA EXISTIA UN NUEVO PATRON, CIRCUNSTANCIA QUE POR OTRA PARTE NO PUEDE PERJUDICAR AL TRABAJADOR IMPIDIENDO LA EJECUCION DEL LAUDO". SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. (TC052005LAB.)

AMPARO DIRECTO 24/88. INVERSIONES RAMIREZ, S.A. Y OTROS. 19 DE OCTUBRE DE 1988. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: VICTOR HUGO DIAZ ARRELLANO.

En esta tesis que acabamos de transcribir nos podemos dar cuenta de lo importante que es dar el aviso a los trabajadores de la Substitución Patronal, y así evitar conflictos que pudieran llegar a surgir al no darse el respectivo aviso.

F) SOLIDARIDAD.

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

PATRON SUBSTITUTO. "LA TEORIA JURIDICA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL SE BASA EXCLUSIVAMENTE EN LAS OBLIGACIONES PENDIENTES A CARGO DEL PATRON SUBSTITUIDO EN EL MOMENTO DE OPERARSE DICHA SUBSTITUCION, Y NO DE ACTOS PERSONALES POSTERIORES LLEVADOS A CABO POR EL SUBSTITUTO".

MORENO ONATE ANTONIO. PAG. 1925. TOMO XCIII. 28 DE AGOSTO DE 1947. 4 VOTOS.

"DE ACUERDO CON EL PARRAFO FINAL DEL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, EL TERMINO DE SEIS MESES POR EL QUE, EL PATRON SUBSTITUIDO ES SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL NUEVO DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LA LEY, SE CONTARA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HUBIESE DADO EL AVISO, DE NO PRODUCIRSE ESTE, EL SUBSTITUIDO SIGUE SIENDO

RESPONSABLE SOLIDARIAMENTE CON EL SUBSTITUTO, POR NO CUMPLIR CON ESE REQUISITO ESENCIAL Y NO EXISTIR BASE PARA EL COMPUTO DE LOS MENCIONADOS SEIS MESES".

AMPARO DIRECTO 3232/74. FEDERICO SANCHEZ RIVERA Y OTRO. 10 DE MARZO DE 1975. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: SALVADOR MONDRAGON GUERRA.

En esta última ejecutoria podemos apreciar nuevamente lo importante que es el "aviso" que se tiene que dar ya sea a los trabajadores o al sindicato, pues de no darlo la responsabilidad solidaria permanecería en forma indefinida.

G) INEXISTENCIA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.

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

PATRON SUBSTITUTO, NO LO HAY POR ARRENDAMIENTO.

"PARA QUE HAYA SUBSTITUCION PATRONAL, ES REQUISITO INDISPENSABLE QUE LA ENTIDAD CONSIDERADA COMO UNIDAD ECONOMICA-JURIDICA, LLAMESE EMPRESA, NEGOCIACION, TALLER, COMERCIO, ETC., SE TRANSMITA DE UNA PERSONA A OTRA, ESTO ES, ES NECESARIO QUE ESA UNIDAD PASE EN PROPIEDAD DE OTRA PERSONA, PUES LA SUBSTITUCION DE PATRON OPERA MEDIANTE LA TRANSMISION DE BIENES, DERECHOS Y OBLIGACIONES INHERENTES, QUE SALEN DE UN PATRIMONIO PARA ENTRAR A OTRO; POR TANTO, NO EXISTE TRATANDOSE DE CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO DE UNOS MOLINOS DE NIXTAMAL, PROPIEDAD DEL QUEJOSO, PORQUE EN EL ARRENDAMIENTO SOLO SE CONCEDE EL USO O GOCE TEMPORAL DE LA COSA ARRENDADA".

AMPARAN BENEDICTO. PAG. 573. TOMO XCVII. 19 DE JULIO DE 1948.

"UNA JUNTA OBRERA CORRECTAMENTE SI NO CONSIDERA A DETERMINADA PERSONA COMO PATRONO SUBSTITUTO Y PARA ELLO TIENE EN CUENTA QUE, EFECTIVAMENTE, LA PERSONA A QUIEN SE DEMANDA COMO PATRONO SUBSTITUTO, SOLO TIENE EL CARACTER DE ARRENDADOR DEL LOCAL EN QUE LA PERSONA A QUIEN SEÑALA COMO ANTERIOR PATRONO, TENIA UN ESTABLECIMIENTO COMERCIAL". EJECUTORIA. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. T.LXIII. PAG. 2987.

"SI DEMANDADO EL PADRE, SE PRUEBA QUE LA FUENTE DE TRABAJO PERTENECE AL HIJO, NO SE PUEDE CONDENAR AL PRIMERO, A MENOS QUE SE PRUEBE QUE EL SEGUNDO ES MENOR DE EDAD O ESTA INCAPACITADO Y EL PADRE EJERCE LA PATRIA POTESTAD O TUTELA."

AMPARO DIRECTO 242/1946. SOSTENES MENDEZ QVIEDO. RESUELTO EL 11 DE FEBRERO DE 1949. POR UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: LOPEZ SANCHEZ.

SUBSTITUCION PATRONAL IMPOSIBLE.

"SI A CONSECUENCIA DE CONFLICTOS OBRERO PATRONALES SEGUIDOS POR EL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTRA LA EMPRESA RESPECTIVA, ESTA CEDE EN PAGO A SUS TRABAJADORES TODOS LOS BIENES QUE LE PERTENECEN Y LA ADQUISICION POR ESTOS ULTIMOS ES TOTALMENTE LIBRE DE TODO GRAVAMEN O COMPROMISO ECONOMICO QUE PUDIERAN DERIVARSE DE TALES O CUALES ACCIONES LABORALES, PORQUE LA JUNTA HAYA LIBERADO A AQUELLA DE TODA RESPONSABILIDAD EN EL CONFLICTO RELATIVO, NO PUEDEN HACERSE EFECTIVAS EN LOS BIENES CEDIDOS, RESPONSABILIDADES ESTABLECIDAS POR CONDENA CONTRA EL SINDICATO DE REFERENCIA, YA QUE LA SUBSTITUCION PATRONAL NO PUEDE SERLO DEL SINDICATO A SUS AGREMIADOS, SINO QUE LO FUE EXCLUSIVAMENTE DE LOS PROPIETARIOS DE LA FABRICA A ESTOS".

AMPARO DIRECTO. 870/58. GILDARDO CANSECO SANDOVAL Y COAGRAVIADOS. SEPTIEMBRE 3 DE 1958. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS, PONENTE: MARIO G. REBOLLEDO.

H) LA ANTIGUEDAD DE UN TRABAJADOR NO SE VERA AFECTADA POR LA SUBSTITUCION PATRONAL.

Al respecto existe la siguiente ejecutoria que establece:

ANTIGUEDAD ADQUIRIDA POR LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA. NO LA AFECTA LA SUBSTITUCION PATRONAL. POR LA.

"LA SUBSTITUCION DE PATRONO NO DISUELVE NI AFECTA EN FORMA ALGUNA LAS RELACIONES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE CON EL PATRON SUBSTITUIDO SE HABIAN CELEBRADO, SEGUN LO ESTABLECE EL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LO QUE SIGNIFICA QUE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES GENERADOS CON ANTERIORIDAD POR LA PRESTACION DE SERVICIOS A LA EMPRESA SUBSTITUIDA, COMO SERIAN LA ANTIGUEDAD, CONTINUIDAD Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO, SE DEN EN CONTRA DE LA EMPRESA ABSORVENTE, SIN QUE PUEDA Oponerse, PRINCIPALMENTE, EN CUANTO A LA ANTIGUEDAD, EL HECHO DE QUE LA PATRONAL SUBSTITUTA DEMUESTRE QUE SE CONSTITUYO EN FECHA

POSTERIOR A LA EN QUE LOS TRABAJADORES COMENZARON A LABORAR PARA LA SUBSTITUIDA". TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO (TCO31095 LAB.) AMPARO DIRECTO 214/89. FABRICAS TEXTILES MEXICANAS DE DESARROLLO INDUSTRIAL, S.A. DE C.V. 30 DE JUNIO DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: ALFONSINA BERTHA NAVARRO HIDALGO.

Una vez mas podemos darnos cuenta que el articulo 41 de la Ley Federal del Trabajo, es una disposición proteccionista de la clase trabajadora al establecer la responsabilidad solidaria de ambos patronos respecto de las obligaciones derivadas de la relacion laboral, y que entre ellas encontramos la obligacion de respetar el derecho de antiguedad como lo establece la tesis en cuestion y dar al trabajador así una seguridad en la estabilidad de su empleo que ha venido desempeñando con anterioridad a la substitution patronal.

CAPTITULO QUINTO
"LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA SEGURIDAD
SOCIAL MEXICANA."
I.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRO PAIS.
II.- LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY
DEL SEGURO SOCIAL.

**CAPITULO QUINTO.
LA SUSTITUCION PATRONAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA.**

En este capítulo estudiaremos la Institución materia del presente trabajo dentro de la Seguridad Social en México, puesto que también la Ley del Seguro Social prevé a la Substitución Patronal.

I.- LA SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRO PAIS.

En México nace la idea de la seguridad social con el mutualismo en las asociaciones de obreros, así como la génesis de la solidaridad social, complemento de la lucha de clases entre éstas y los empresarios, a fin de mejorar las condiciones laborales, y ayudarlos en los casos de muerte. La política mutualista de los trabajadores subsistió hasta el estallido de la Revolución Mexicana de 1910.

Nuestra Constitución de 1917, es la primera Declaración de Derechos Sociales de Mundo; es, por consiguiente, la norma fundamental del derecho social positivo consignada expresamente en el artículo 123, en el cual se integran el derecho de trabajo y el derecho de la seguridad social.

El derecho de la seguridad social se consigna por primera vez en el mundo, en función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, en la Declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123 fracción XXIX bajo el título Del Trabajo y de la Previsión Social.

La teoría de nuestra Declaración de 1917, se basó en el ideario socialista de los constituyentes de extracción obrera y campesina para proteger y cuidar la vida de los trabajadores no sólo en el ejercicio de sus labores, sino cuando ocurren riesgos de trabajo, accidentes y enfermedades, y en todo aquello que se relacione con la subsistencia económica de la familia obrera. Todo lo cual tiene por objeto combatir la explotación y contribuir a la supresión de las clases.

En el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929, apareció la reforma de la fracción XXIX artículo 123 quedando en los términos siguientes:

"Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y seguridad de los trabajadores, campesinos, y no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

Como puede verse, la teoría de la seguridad social se robustece y se extiende a otros sectores sociales y sus familiares, entre los cuales quedan comprendidos los económicamente débiles.

En 1943 surge la primera Ley del Seguro Social que fue publicada el 15 de enero de ese año y destaca el establecimiento del régimen obligatorio y varias prestaciones sociales en favor de los trabajadores y de sus familiares. Desde entonces el derecho de la seguridad social adquirió autonomía, separándose del derecho de trabajo, aunque íntimamente relacionado con éste, por lo que ambas disciplinas son ramas fundamentales de nuestro derecho social positivo.

Así el Ing. Miguel García Cruz, quien fue presidente de la Comisión Técnica de la Ley del Seguro Social, 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 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, eliminados de la vida productiva". (47)

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 contra las

(47) GARCIA CRUZ MIGUEL. La Seguridad Social. Sria. del Trabajo. Mex. 1952, pag. III.

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 su subsistencia y la de los suyos.

El seguro social vino a contrarrestar muchas de las deficiencias que existían, y que se traduce en un paso más que el progreso nacional ha dado encaminado a satisfacer los intereses de la colectividad. Responde no sólo por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también por otras causas producidas por la conveniencia social. Otorga al trabajador y a su familia un sustitutivo de salario, cuando por causas ajenas a su voluntad no está en aptitud de devengarlos.

En 1973 se crea la nueva Ley del Seguro Social proyectada por el Presidente Luis Echeverría, superando la anterior estableciendo principios de solidaridad social, haciendo extensiva la seguridad social a los campesinos y a los económicamente débiles, y creando seguros no sólo obligatorios sino voluntarios, por lo que constituye un nuevo impulso progresista el cual se analiza en el simposio de la misma.

Das características va a tener el seguro social; el ser un servicio público nacional y el ser obligatorio.

Como servicio público nacional, la continuidad y regularidad de las prestaciones que corren a cargo del órgano creado por la Ley están garantizadas por el Estado. Más claro, por virtud de esa declaración el Estado mexicano tomó el compromiso de que cualesquiera que sean las contingencias que sobrevengan, los beneficiarios del seguro recibirán las prestaciones previstas por la ley.

Como seguro obligatorio pasan a ser sujetos de él, en forma automática, a partir de la fecha de implantación, los obreros y los patronos, y son beneficiarios y pacientes de todos los derechos, de todas las obligaciones y cargas que en la misma se especifican. La tendencia a abandonar el seguro social facultativo y adoptar el obligatorio, lo recogió nuestra ley y dió ese carácter a nuestra institución.

El sistema de la seguridad social se sostiene con las aportaciones de los patronos, 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.

En 1976 el presidente Echeverría extiende la seguridad social a los elementos que integran las fuerzas armadas mexicanas de aire, mar y tierra, identificándolas con los trabajadores y campesinos mexicanos, de donde originalmente emanó el Ejército Mexicano de la revolución, por lo que con la nueva legislación de seguridad social de las fuerzas armadas se integra el derecho de la seguridad social en nuestro país.

La seguridad social se integra con el complejo normativo de leyes específicas que rigen para los trabajadores en general, obreros, jornaleros, empleados, profesores, abogados, médicos, ingenieros y todo aquél que presta un servicio a otro, conforme al apartado A del artículo 123 de la Constitución, para los empleados públicos de los Poderes de la Unión, y para las fuerzas armadas mexicanas, lo cual implica la proletización social de éstas.

Considere importante estudiar aunque fuera de manera breve por no ser objeto de estudio del presente trabajo, el nacimiento de la seguridad social y su importancia en nuestro país, pues el régimen del seguro social ha contribuido a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y la reducción de las tensiones laborales. El incremento demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad en las relaciones de trabajo hacen que el derecho a la seguridad social sea importante y esencial en la actual sociedad en que vivimos.

Las garantías sociales consignadas en el texto constitucional, y en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como un miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Conforme a esta concepción, se estructuran en México: el derecho de trabajo, la seguridad social y, en un sentido más amplio, todos nuestros sistemas de bienestar colectivo. Aunque el

régimen instituido por la fracción XXIX del artículo 123 constitucional tiene por objeto primordial establecer la protección del trabajador, su meta es alcanzar a todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad.

Las relaciones laborales, mejor definidas legalmente constituyen el punto de partida para extender los beneficios de la seguridad social a otros núcleos económicamente productivos, hasta alcanzar, en alguna medida a los grupos e individuos marginados cuya propia condición les impide participar en los sistemas existentes.

Las sucesivas reformas que se han hecho a la ley han tenido el propósito de avanzar hacia una seguridad social que sea integral, en el doble sentido de mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y de extenderla a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo.

El seguro social es un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador y simultáneamente, una manera de elevar el salario.

A continuación estudiaremos la Substitución Patronal, institución que objeto de estudio de este trabajo y que se encuentra prevista además de la Ley Federal del Trabajo en la Ley del Seguro Social.

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 de forma completa y oportuna.

Una de ellas es la prevista en el artículo 271 que dispone: "El procedimiento administrativo de ejecución para el cobro de las liquidaciones que no hubiesen sido cubiertas oportunamente al Instituto Mexicano del Seguro Social se aplicará por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, o por el propio Instituto a través de Oficinas para Cobros del citado Instituto Mexicano del Seguro Social..."

Pues bien, la Substitución Patronal es una de las medidas con las que cuenta el Instituto Mexicano del Seguro Social para garantizar el pago uniforme de las aportaciones.

La Institución materia del presente estudio, se encuentra regulada por el artículo 270 de la Ley del Seguro Social.

Anteriormente la Substitución Patronal estaba comprendida en el artículo 142 de la Ley del Seguro Social y la cual disponía:

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

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

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

Como ya lo hemos mencionado en 1973 se crea la Nueva Ley del Seguro Social proyectada por el Presidente Luis Echeverría y entre las reformas que se tuvieron encontramos la del artículo 142 que acabamos de transcribir y la cual quedó en los mismos términos sólo adicionándosele un último párrafo para corregir ciertas situaciones anómalas que se habían venido presentando, el cual se dispone que "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, no se considerará como sustitución patronal".

De este modo, los asalariados, al obtener los bienes referidos, tendrán la seguridad jurídica que implica la liberación de la responsabilidad proveniente de la sustitución patronal, sin que sus legítimos intereses puedan, en ningún caso, entrar en conflicto con la facultad, también legítima del Instituto, de recuperar las cuotas obrero patronales adeudadas por la empresa. Los trabajadores podrán continuar con su protección dentro del régimen obligatorio, ya sea como cooperativa de producción o como administración obrera legalmente constituida.

Quedando actualmente la Substitución Patronal en el Artículo 270 en los siguientes términos:

"EN CASO DE SUSTITUCION DE PATRON, EL SUSTITUIDO SERA 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 SUSTITUCION, HASTA POR EL TERMINO DE DOS AÑOS, CONCLUIDO EL CUAL TODAS LAS RESPONSABILIDADES SERAN ATRIBUIBLES AL NUEVO PATRON. SE CONSIDERA QUE HAY SUSTITUCION DE PATRON EN EL CASO DE TRANSMISION, POR CUALQUIER TITULO, DE LOS BIENES ESENCIALES AFECTOS A LA EXPLOTACION, CON ANIMO DE CONTINUARLA. EL PROPOSITO DE CONTINUAR LA EXPLOTACION SE PRESUMIRA EN TODOS LOS CASOS.

EL INSTITUTO DEBERA, AL RECIBIR EL AVISO DE SUSTITUCION, COMUNICAR AL PATRON SUSTITUTO LAS OBLIGACIONES QUE ADQUIERE CONFORME AL PARRAFO ANTERIOR. IGUALMENTE DEBERA, DENTRO DEL PLAZO DE DOS AÑOS, NOTIFICAR AL NUEVO PATRON EL ESTADO DE ADEUDO DEL SUSTITUIDO.

CUANDO LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA RECIBAN LOS BIENES DE ÉSTA EN PAGO DE PRESTACIONES DE CARACTER CONTRACTUAL POR LAUDO O RESOLUCION DE LA AUTORIDAD DEL TRABAJO Y DIRECTAMENTE SE ENCARGUEN DE SU OPERACION, NO SE CONSIDERARA COMO SUSTITUCION PATRONAL PARA LOS EFECTOS DE ESTA LEY".

La substitución de patrón para la disposición que acabamos de transcribir consiste en hacer responsable solidario de las obligaciones fiscales al nuevo patrón que el anterior haya generado. Esta figura contiene dos elementos esenciales:

- a) Objetivo, que es la transmisión de bienes.
- b) Subjetivo, que es el ánimo de continuarla.

El único elemento que debe probarse en caso de controversia es el objetivo, puesto que el segundo se presume en todos los casos.

Podemos apreciar que la Ley del Seguro Social es una disposición muchísimo más completa que el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que prevee también la Substitución Patronal y que a nuestro parecer contiene deficiencias que el artículo 270 resuelve de manera clara y precisa como las siguientes cuestiones:

a) Ambos preceptos coinciden al imponer una responsabilidad solidaria a los patrones substituido y substituto por las obligaciones contraídas, ya sea para con los trabajadores o para el Seguro Social, nacidas antes del cambio patronal; precisan un término por el que subsiste dicha solidaridad, transcurrido el cual, la responsabilidad sólo correrá a cargo del nuevo patrón. En lo que no están acorde ambos preceptos es en la duración de la solidaridad, puesto que la Ley del Seguro Social fija el término de 2 años, mientras que la Ley Federal del Trabajo lo establece de seis meses. Esto es, la Ley del Seguro Social no acogió el término de seis meses que determina la Ley Federal del Trabajo tratándose de la duración de la solidaridad patronal; con ello, el Instituto se pone a salvo de posibles fraudes que se pudieran cometer al enajenarse el centro de trabajo a un insolvente.

b) En ambas disposiciones los patrones están obligados a dar el respectivo aviso de la Substitución Patronal, ya sea tanto al Instituto (art. 270 de la Ley del Seguro Social) como a los trabajadores o al sindicato (art. 41 de la Ley del Trabajo). Esta medida que ambas disposiciones preveen es bastante acertada pues, de no hacerlo la responsabilidad solidaria permanecería en forma indefinida. Pero cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo señala el "dar el aviso" de manera deficiente o incompleta al no preveer como lo hace la Ley del Seguro Social,

en una forma muy acertada que dicho aviso lo hará el patrón substituido por escrito, resolviendo así de manera clara y precisa los posibles problemas que pudieran suscitarse como ¿quién debe de dar el aviso? ¿cómo se debe dar? ¿cuando? etc., además de no saberse de manera fehaciente en que momento empezaría la responsabilidad solidaria.

Por otro lado, con lo que respecta al segundo párrafo del artículo 270 de la multicitada ley, es una medida bastante atinada, pues a menudo los adquirentes de una negociación se quedan sorprendidos ante las notificaciones de adeudos por razón de cuotas obrero patronales, que habían sido originadas antes del cambio patronal, puesto que tal vez, el anterior patrón obrando de una manera dolosa, ha omitido ponerlos en antecedentes de las prestaciones debidas al Instituto. También es recomendable señalar que los particulares que deseen adquirir establecimientos mercantiles, conozcan del estado de adeudo que los mismos tienen ante el Seguro Social. Este documento lo puede extender la Tesorería del Instituto Mexicano del Seguro Social, así sabrán de manera anticipada de los riesgos que adquieren con el cambio de propietario.

En cuanto al tercer párrafo que se agregó permite a las administraciones obreras sustituir a los patronos en la explotación del negocio, previa resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin que responda como sustitutos en las obligaciones descritas en la Ley; es un párrafo también bastante atinado pues se está protegiendo los intereses de los trabajadores.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, con lo previsto en el artículo 270, ha alcanzado objetivos de consideración que benefician en forma directa al propio Instituto, a la clase trabajadora y a los patronos. La protección que ésta disposición confiere, es mas completa y justa que la considerada en el artículo 41 de nuestra Ley Laboral.

La Ley del Seguro Social viene a fortalecer y a completar las directrices que el Derecho de Trabajo en México ha seguido. El hombre que trabaja gracias a nuestro régimen jurídico, goza de mayores protecciones y derechos. Se ha hecho acreedor a los beneficios sociales que tienden asegurar su existencia y a la de la familia obrera.

Hemos creído importante señalar algunas tesis y resoluciones que señala tanto los Tribunales Colegiados de Circuito, como el Tribunal Fiscal de la Federación, sobre la Substitución Patronal y a continuación las mencionamos:

1.- SUSTITUCION PATRONAL, PUEDE PRESUMIRSE EL ELEMENTO OBJETIVO. "ARTICULO 270. PARA QUE SE ACTUALICE EL SUPUESTO JURIDICO DE LA SUSTITUCION PATRONAL A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DEBEN DE EXISTIR DOS ELEMENTOS FUNDAMENTALES: EL PRIMERO, DE INDOLE OBJETIVO, CONSISTENTE EN LA TRANSMISION POR CUALQUIER TITULO, DE LOS BIENES ESENCIALES AFECTOS A LA EXPLOTACION, Y EL SEGUNDO, DE CARACTER SUBJETIVO, QUE SE REFIERE AL PROPOSITO DE CONTINUAR LA EXPLOTACION, DE DICHS BIENES, EL CUAL SE PRESUMIRA EN TODOS LOS CASOS. SI BIEN ES CIERTO QUE EL CITADO ARTICULO SOLO SE REFIERE A LA PRESUNCION DEL ELEMENTO SUBJETIVO Y NO PREVIENE EXPRESAMENTE QUE PUEDA PRESUMIRSE LA TRANSMISION DE LOS BIENES ESENCIALES AFECTOS A LA EXPLOTACION, NO ES MENOS CIERTO QUE TAL PRECEPTO NO PROHIBE ACREDITAR TAL EXTREMO A BASE DE PRESUNCIONES, TOMANDO EN CUENTA LAS PRUEBAS QUE EN EL JUICIO SE APORTARON, PORQUE LAS PRESUNCIONES SON TAMBIEN MEDIOS DE PRUEBA; POR CONSIGUIENTE, SI LA ACTORA NO ACREDITA PLENAMENTE QUE EL GIRO QUE EXPLOTA ES DISTINTO DEL DE LA EMPRESA SUSTITUIDA, DEBE PRESUMIRSE LA TRANSMISION DE LOS BIENES Y CON ELLO LA FIGURA DE SUSTITUCION PATRONAL". AMPARO DIRECTO 1421/88. FORMANOVA, S.A., DE C.V. 20 DE SEPTIEMBRE DE 1988. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JULIO HUMBERTO HERNANDEZ. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

2.- CASO DE ENAJENACION DE LOS BIENES DEL NEGOCIO HECHA POR LOS TRABAJADORES A UN TERCERO. "ARTICULO 270. SI QUEDA PLENAMENTE ACREDITADO EN AUTOS QUE LOS TRABAJADORES DE UNA NEGOCIACION HAN RECIBIDO LOS BIENES DE ESTA EN PAGO DE PRESTACIONES DE CARACTER CONTRACTUAL, POR LAUDO O RESOLUCION DE AUTORIDAD DEL TRABAJO, Y NO LA EXPLOTAN NI SE ENCARGAN DE SU OPERACION, SINDO QUE TRANSMITEN LOS BIENES ESENCIALES DE LA NEGOCIACION A OTRA PERSONA, SE CONSIDERA QUE ESTA ULTIMA ES PATRONO SUSTITUTO PARA EL EFECTO DEL PAGO DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE TENIA EL ANTIGUO PATRON, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 270 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE,

SIN QUE SEA APLICABLE LA EXENCION A QUE SE REFIERE EL ULTIMO PARRAFO DE DICHO ARTICULO, PORQUE LOS TRABAJADORES NO SE ENCARGAN DE LA OPERACION DEL NEGOCIO". REVISION 36/79, RESUELTA EN SESION DE 4 DE JULIO DE 1980. TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION.

3.- SUSTITUCION PATRONAL NO SE CONFIGURA CON EL ARRENDAMIENTO. "ARTICULO 270. NO SE CONFIGURA LA SUSTITUCION PATRONAL QUE ESTABLECIA EL ARTICULO 142 DE LA ANTERIOR LEY DEL SEGURO SOCIAL, CUANDO UN PATRON ESTABLECE SU EMPRESA EN EL LOCAL QUE ANTERIORMENTE ARRENDABA OTRA PERSONA QUE SE DEDICABA AL MISMO GIRO, PUESTO QUE ENTRE AMBAS PERSONAS NO EXISTE NINGUNA RELACION Y NO HUBO TRANSMISION DE LOS BIENES ESENCIALES AFECTOS A LA EXPLOTACION". RESOLUCION DEL PLENO DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION DE 7 DE SEPTIEMBRE DE 1976. JUICIO 3/76/6642/75.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

Primera.- La estabilidad de los trabajadores en su empleo representa el derecho inherente al que presta servicios de carácter laboral, y que le permite tener garantizada su permanencia y duración en el trabajo, el que conservará sin que el patrón pueda a su arbitrio disolver la relación de trabajo a menos que exista causa justificada para ello, o alguna circunstancia externa que impida su continuación.

Segunda.- La estabilidad obrera surge como respuesta a la necesidad vital del trabajador de sentirse a salvo de ser desplazado de su empleo, o a voluntad del patrón.

Tercera.- El principio general que rige a la estabilidad en el empleo atendiendo a la duración de las relaciones de trabajo, es el de que está será indeterminada, y sólo por excepción podrá ser limitada a obras o términos determinados, cuando así lo requiera la naturaleza del trabajo que se va a prestar o de la obra a realizar; en la inteligencia de que si la materia de trabajo subsiste, se prorrogará la relación de tipo laboral por todo el tiempo que esta circunstancia perdure.

Cuarta.- La categoría de trabajador de planta se adquiere atendiendo a la necesidad normal y permanente del servicio prestado al patrón; en tanto que la categoría de trabajador de eventual se determina por la temporalidad ocasional del trabajo.

Quinta.- La estabilidad absoluta significa el derecho obrero a la reinstalación en el trabajo en todos los casos en que el patrón disuelva el vínculo laboral injustificadamente.

Sexta.- La estabilidad relativa implica la facultad patronal de negarse en algunos casos a la reinstalación en el trabajo mediante el pago de una indemnización.

Séptima.- En México la estabilidad en el empleo es absoluta, con las excepciones que en forma expresa señala la Ley, y en cuyo caso se convierte en relativa.

Octava.- La terminación, la rescisión y la suspensión de las relaciones laborales, así como el derecho de ascenso y la sustitución patronal, son instituciones del derecho de trabajo que fortalecen la estabilidad de los trabajadores en las relaciones laborales.

Novena.- Los trabajadores no adquieren derechos reales sobre los bienes de la empresa en donde prestan sus servicios; el patrón por su parte, puede enajenar los bienes de la negociación, siempre y cuando se conserve la fuente de trabajo.

Décima.- La Substitución Patronal emana de la evolución histórica que ha sufrido nuestro derecho laboral.

Décima primera.- La Substitución Patronal contenida en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, es una medida que el legislador mexicano ha dictado con objeto de proteger a la clase trabajadora, manteniendo a todo costa la continuidad en la relación laboral, el respeto de los derechos de que de ella derivan y asegurar un nivel de vida cada día mas decoroso.

Décima segunda.- El derecho laboral y por lo tanto la Substitución Patronal es un derecho social independiente completamente de los conocidos derechos privados y públicos.

Décima tercera.- La cesión de derechos y la cesión de deudas instituciones propias del Derecho Civil, como tales reglamentan relaciones civiles y cuyos requisitos, elementos jurídicos y efectos resultan inadecuados e insuficientes para comprender en su demarcación a la Substitución Patronal; ello se debe, a que la Substitución Patronal es una institución propia del Derecho del Trabajo, que junto con otras figuras, le proporciona fisonomía y personalidad propia.

Décima cuarta.- La Suprema Corte de Justicia, la doctrina y los autores coinciden en la opinión de que la Substitución Patronal opera en virtud del traspaso total o parcial de una negociación; pero se requiere que ésta última constituya por si misma una unidad económica jurídica.

Décima quinta.- El patrón substituido no se libera con la transmisión o venta de la empresa o de la negociación de las obligaciones que hubiere contraído con los trabajadores que laboraron bajo su mando.

Décima sexta.- El patrón substituto desde el momento en que se efectúa la transferencia de poderes que encontramos en la Substitución Patronal contrae obligaciones para con la clase trabajadora que labora con la empresa.

Décima séptima.- La Substitución Patronal no afecta la estabilidad obrera y hace nacer una responsabilidad solidaria del patrón substituido con el substituto, por las obligaciones anteriores a la substitución hasta por seis meses contados a partir de que el trabajador tenga conocimiento de ello.

Décima octava.- Proponemos que el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo se modifique, ampliando el término de seis meses a que se contrae la solidaridad pasiva, por todo el tiempo que las obligaciones del trabajo sean exigibles.

Décima novena.- También proponemos que debe modificarse el segundo párrafo del mismo artículo 41 de la ley laboral estableciendo con precisión que el aviso lo debe dar por escrito el patrón sustituido, y así constando en forma fehaciente y sin lugar a dudas que ya se ha dado dicho aviso surjan las consecuencias que trae consigo la Substitución Patronal.

Vigésima.- Los laudos dictados en juicio seguido en contra del patrón sustituido, por las obligaciones laborales ocurridas antes de la sustitución, podrán ejecutarse en bienes del adquirente si se tramita en forma incidental la declarativa del patrón sustituto, que tiene como finalidad: primero no violar las garantías de audiencia y legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales; y segundo, poner de manifiesto su calidad de nuevo patrón, probando así, la existencia del cambio patronal.

Vigésima primera.- En la práctica la Substitución Patronal es muy poco utilizada, en virtud de la falta de legislación sobre el particular y las consecuencias, principalmente económicas, que puede acarrearle al patrón sustituto, ya que cuando existe el interés de adquirir una negociación normalmente se realiza la operación sin cargas laborales, liquidando los trabajadores la parte vendedora.

Vigésima segunda.- Consideramos que para la protección de las partes que intervienen en la Substitución Patronal es necesario legislar un poco más a fondo sobre este tema. Estableciendo mejor protección a la clase trabajadora cuando desaparece el patrón sustituido, quedando la carga completamente sobre el patrón sustituto.

Vigésima tercera.- La Ley del Seguro Social prevee la Substitución Patronal en su artículo 270, la que impone al igual que la Ley Federal del Trabajo, la responsabilidad solidaria entre ambos patronos sustituto y substituido, precisando un término de dos años para la extinción de dicha solidaridad, además señala en forma clara y precisa que el aviso que se debe dar debe de ser por escrito; por lo que la protección que aquélla ley confiere, es más completa que la considerada en el artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo. El Seguro Social hace acreedora a la clase trabajadora a los beneficios sociales que tienden a asegurar su existencia y la de la familia obrera.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- (1) DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. pag. 10. Ed. Porrúa México 1967.
- (2) GARZA MAKEDONIO. El Derecho del Trabajo como espejo fiel de la revolución. pag. 67
- (3) DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. pag. 207
- (4) DE SOLORZANO Y PEREYRA, JUAN. Política Indiana. Cap. II.
- (5) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1928. Pag. 631.
- (6) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1928. Pag. 393.
- (7) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1928. Pag. 492.
- (8) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1928. Pag. 96B.
- (9) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1928. Pag. 591.
- (10) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1928. Pag. 243.
- (11) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1928. Pag. 1137.
- (12) MARIN ORTIZ, CARLOS. La responsabilidad solidaria de los patrones sustituto y substituido. Tesis 1966. Pag.76.
- (13) PORTES GIL, EMILIO. Quince años de política mexicana. Ed. Botas 1941. Pag. 131 y 132.

- (14) DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, 1982. Tomo I pag. 219.
- (15) GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 1981 pag. 112.
- (16) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. Tomo I, pag. 223.
- (17) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa 1990, pag. 40 a 43.
- (18) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 250.
- (19) RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS. Sexta época. Quinta parte: Vol XII, pag. 233. AD 1046/58. Vol. XXXVIII pag. 43 AD 5254/58. Vol. XXXVIII pag.59 AD 3472/59. Vol. L, pag. 85 AD 3642/61. Vol. LXIII pag.23 AD 1055/62.
- (20) DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 1981, Tomo I, pag. 125.
- (21) GUERRERO, EUQUERIO. Ob. Cit. pag. 253 y 254.
- (22) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 241.
- (23) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 253.
- (24) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Ley Federal del Trabajo de 1970. Ed. Porrúa, 1980 pag. 48.
- (25) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 242.
- (26) TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA URBINA BARRERA JOSE. Ob. Cit. pag. 46.
- (27) DE BUEN, NESTOR. Ob. Cit. Tomo II, pag. 77 y 78.
- (28) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 51.

- (29) RUSSOMANO, MOZART VICTOR. El empleado y el empleador. Cardenas editor y distribuidor. Mex. 1982, pag. 373.
- (30) RETARDO. NO SON CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. A.D. 634/80. Elvira Lucas 29/oct/80. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas.
- (31) DE BUEN, NESTOR. Ob. Cit. pag. 110.
- (32) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 249.
- (33) DE BUEN, NESTOR. Ob. Cit. pag. 117.
- (34) RUSSOMANO, MOZART VICTOR. Ob. Cit. pag. 266.
- (35) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 234.
- (36) SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR, SE EQUIPARA A DESPIDO. Si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipará a un despido, pues se le impide que preste sus servicios, sin fundamento legal. Sexta época. Quinta parte: Vol. XVI, pag. 177. AD 2474/57, Vol. XXV, pag. 126 AD 1583/58. Vol LXXXVII, pag.32 AD4630/63 Vol. CXXXVIII, pag.41 Ad 916/66.
- (37) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Pag. 105.
- (38) GUERRERO, EUQUERIO. Ob. Cit. pag. 34.
- (39) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. pag. 173.
- (40) MARTINEZ GONZALEZ ARTURO. La Substitución Patronal. 1970. pag. 39.
- (41) BORJA SORIANO MANUEL. Teoría General de las Obligaciones. Ed. porruá, 1987. pag. 237.
- (42) BORJA SORIANO MANUEL. Ob. Cit. pag.268.

- (43) KROTOSCHIN ERNESTO. Curso de la Legislación del Trabajo. Depalma, Buenos Aires, pag. 178.
- (44) GONZALEZ RIOS HOMERO C. Fundamentos de la Substitución Patronal. Tesis Profesional. 1953. pag. 25.
- (45) MENENDEZ PIDAL JUAN. Revista del Derecho Privado. Madrid, Tomo XLI, 1957, pag. 392.
- (46) CALDERA RAFAEL. Derecho del Trabajo. Ateneo, Buenos Aires, 1960. Tomo I, pag. 329.
- (47) GARCIA CRUZ MIGUEL. La Seguridad Social. Secretaría del Trabajo. Mex. 1952, pag. III.

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

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- BARAJAS Montes de Oca, Santiago.
REVISTA DEL TRABAJO.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Tomo IV, No. 149, Junio/50.
México, D.F.
- 2.- BERMUDEZ Cisneros, Miguel.
LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
Cardenas editor y distribuidor, S.A.
México, D.F. 1980.
- 3.- BORJA Soriano, Manuel.
TEORIA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1987
Tomo I y II.
- 4.- CASTORENA, José de Jesús.
MANUAL DE DERECHO OBRERO.
Ed. Ers.
México, D.F. 1984.
- 5.- CAVAZOS Flores, Baltazar.
35 LECCIONES DEL DERECHO LABORAL.
Ed. Trillas, S.A.
México, D.F. 1983.
- 6.- CAVAZOS Flores, Baltazar.
LA ESTABILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES.
El Foro.
No. 37, abril-junio/62.
México, D.F.

- 7.- DAVALOS, José.
DERECHO DEL TRABAJO I.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1988.
- 8.- DE BUEN, NESTOR.
DERECHO DEL TRABAJO.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1981
Tomo I.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1988.
Tomo I y II.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1967.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario.
REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE MÉXICO.
"La estabilidad en el empleo."
Tomo XXI, No. 61, enero-marzo/66.
México, D.F. UNAM.
- 12.- GARZA, Makedonio.
REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.
"Del trabajo como espejo fiel de la revolución"
Tomo I, No. 5-6, mayo-junio/54.
México, D.F.

- 13.- GUERRERO, Euquerio.
REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.
"La estabilidad del empleado en el Derecho Mexicano"
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Tomo XIV, No.2 junio/67.
- 14.- GUERRERO, Euquerio.
DERECHO DEL TRABAJO.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1984.
- 15.- GONZALEZ Díaz, Lombardo Francisco.
EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.
UNAM, Textos Universitarios.
México, D.F. 1978.
- 16.- HERNANDEZ Pulido, J. Ricardo.
ANUARIO JURIDICO.
"Derecho del Trabajo y Derecho a la Seguridad Social"
Vol. 12, México 1985.
- 17.- KROTOSCHIN, Ernesto.
CURSO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.
Ed. Depalma.
Buenos Aires, 1950.
- 18.- MADRID Hurtado, Miguel.
LA LEGISLACION OBRERA.
Partido Revolucionario Institucional.
México.
- 19.- MADRIGAL, Juan Antonio.
LA SUBSTITUCION DE PATRON.
Tesis Profesional. 1953.

- 20.- MUNOZ, Ramón Roberto.
DERECHO DEL TRABAJO.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1976.
- 21.- PEREZ Paton, Roberto.
REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.
"Concepto sobre el derecho de la estabilidad en el empleo"
Tomo VI, No. 11-12. Nov-dic/59.
México, D.F.
- 22.- PORTES Gil, Emilio.
15 AÑOS DE POLITICA MEXICANA.
Ed. Botas.
México, 1941.
- 23.- RAMIREZ Fonseca, Francisco.
SUSPENSION, MODIFICACION, TERMINACION DE LA RELACION LABORAL
Ed. Pac.
México, D.F. 1986.
- 24.- REYES Retana Rivero, Oscar.
APUNTES SOBRE LA SUBSTITUCION PATRONAL.
Tesis Profesional, 1966.
- 25.- ROJINA Villegas, Rafael.
COMPENDIO DE DERECHO CIVIL.
Ed. Porrúa.
Mexico, D.F. 1986.
Tomo III.
- 26.- RUSSOMANO, Mozart Victor.
LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.
UNAM. México, 1981.

- 27.- TRUEBA Urbina, Alberto.
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Ed. Porrúa.
México, D.F. 1975.
- 28.- TRUEBA Urbina, Alberto.
LA NUEVA LEGISLACION DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.
Unión Gráficas, S.A.
UNAM.
México, 1977.
- 29.- VIVAS Zacarias, Alfonso Omar.
REVISTA DE LA ENEP ARAGON.
"La estabilidad de los trabajadores en el empleo"
Vol. 1, No.3.
México, D.F. 1989.
- 30.- LEGISLACION DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Talleres Gráficos de la Nación.
México, 1928.
- 31.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Ed. Porrúa. 1990.
- 32.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.
Ed. Trillas. 1990.
- 33.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.
Ediciones Andrade. 1985.
- 34.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Ed. Porrúa. 1988.
- 35.- SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
QUINTA Y SEXTA EPOCA.