

572  
24



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON

PROCEDIMIENTO DE LA SUBSTITUCION PATRONAL  
ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A  
**ANA MA. GPE. VILLANUEVA PULIDO**

ASESOR: LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ

MEXICO,

*Original*

1999

TESIS CON



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

***TODO TIENE SU TIEMPO, Y  
TODO LO QUE SE QUIERE,  
DEBAJO DEL CIELO TIENE  
SU HORA.***

Dedico el presente trabajo de tesis:

A mis padres:

Francisco Manuel y  
Soledad

Con el respeto que merecen.  
Agradeciendo los sabios consejos que  
me han dado en el transcurso de mi  
vida.

A mi esposo:

Porfirio Gutiérrez  
Hernández.

Gracias por " ser como eres " ya que a través de tu silencio dijiste más que las mil y un palabras y con tus acciones mostraste tu respeto, solidaridad y cariño.

Tus hijos y yo te queremos.

A mis hermanos:

Juan +  
María del Carmen y  
Mario;

Con quienes he compartido los momentos difíciles y hemos luchado juntos para poder disfrutar los felices, como son los de este día.

A mis hijos:

Ana María  
Marco Antonio  
Rosalinda  
Veronica y  
Sonia

Quienes han sido el objeto principal del deseo de superación constante cuando hay una meta que espera. Enseñándoles el camino a seguir no importando las pruebas y luchas de la vida.

A mi maestro:

Lic.Javier Carreón  
Hernandez.

Agradezco: La paciencia, tiempo,  
enseñanza y ayuda desinteresada que  
él me brindó.



Infinitamente gracias a las Autoridades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., por la oportunidad que me dieron de conseguir el mas caro de mis anhelos, **Titularme.**

A mis Familiares, Amigos y  
Compañeros:

A quienes agradezco infinitamente su insistencia así como su apoyo en todo momento, para que continuara con la etapa final de mi carrera profesional, sin dar nombre alguno a todos ustedes les diré: No negué a mis ojos ninguna cosa deseada, ni aparté mi corazón de placer alguno porque mi corazón gozo de todo mi trabajo; y esta fue mi parte de toda mi faena.

A Todos Muchas Gracias.

## INDICE.

### PROCEDIMIENTO DE LA SUBSTITUCION PATRONAL ANTE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

INTRODUCCION I

#### CAPITULO PRIMERO.

I.-	LA RELACION DE TRABAJO.	1
A.-	Formación.	3
A.1.-	La Relación de Trabajo.	7
A.2.-	El Contrato Individual de Trabajo.	11
B.-	Elementos.	14
B.1.-	Subjetivos.	18
B.1.a.-	Trabajador.	19
B.1.b.-	Patrón.	22
B.2.-	Objetivos.	23
B.2.a.-	La Prestación del Servicio en forma Personal.	25
B.2.b.-	La Subordinación.	27
B.2.c.-	El Pago del Salario.	32
C.-	La Empresa.	34
D.-	Incidencias de la Relación de Trabajo.	37
D.1.-	Suspensión.	38
D.2.-	Extinción de la Relación de Trabajo.	41
D.2.a.-	Rescisión de la Relación de Trabajo.	42
D.2.b.-	Terminación de la Relación de Trabajo.	46

## **CAPITULO SEGUNDO.**

<b>II.- LA SUBSTITUCION PATRONAL.</b>	<b>51</b>
A.- Antecedentes.	51
A.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.	52
A.2.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.	53
B.- Concepto.	55
C.- Naturaleza Jurídica.	56
D.- Responsabilidad Solidaria.	58

## **CAPITULO TERCERO.**

<b>III.- DIVERSAS HIPOTESIS DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.</b>	<b>61</b>
A.- En la instrucción del Juicio.	61
B.- En Ejecución del Laudo.	101

## **CAPITULO CUARTO.**

<b>IV.- TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO.</b>	<b>116</b>
A.- El Interés Jurídico.	116
B.- Marco Regulador.	118
C.- La audiencia Incidental.	121
D.- La Resolución Interlocutoria.	125
E.- Efectos Jurídicos de la Substitución Patronal.	129

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>142</b>
---------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>146</b>
---------------------	------------

## INTRODUCCION.

Estudiaremos la figura jurídica de la substitución patronal contemplada en la Ley Federal del Trabajo y sus reformas que a la fecha han surgido, desde su creación.

Compararemos los artículos siguientes:

**Artículo 35.-** La substitución del patrón 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.

**Artículo 41.-** La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

Los cuales han sido motivo principal de haber efectuado una investigación para el presente trabajo de tesis; llevando por nombre el Procedimiento de la Substitución Patronal ante los Tribunales de Trabajo, el artículo 35 fue una reglamentación de la Ley del Trabajo de 1931. La finalidad de su creación fue la de salvaguardar los intereses de los trabajadores, así como la de proteger y asegurar al

trabajador y su familia. Y no verse afectados los contratos de trabajo con el cambio de propietario, surgiendo aquí con este movimiento la Substitución Patronal.

Dicha figura jurídica paso a la Legislación vigente, con el único cambio de contrato por el de Relación de trabajo, así mismo menciona a la empresa o establecimiento, y citando que el aviso de la substitución patronal puede ser mediante el Sindicato o a los trabajadores. Contemplamos que no ha habido muchos cambios en el ahora citado artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, ocasionando con esto el atraso en los juicios planteados ante los tribunales de trabajo, los cuales fueron promovidos mediante un Incidente de acuerdo a los intereses de la parte afectada en el juicio, con la finalidad de excluir la responsabilidad de la Substitución Patronal; obstruyendo con esto el trabajo y esfuerzo del litigante o representante de la clase trabajadora y por consiguiente afectando los intereses del trabajador.

Expondremos un ejemplo de un juicio de substitución patronal, a partir del momento en que fue promovido mediante un Incidente; en el cual observamos que fue la visión y la rapidez con la que el litigante actuó para no dilatar más el juicio favoreciendo de esta manera los derechos del trabajador.

Hoy en día el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente; es conciso y todo se ha dejado al esfuerzo del litigante y al criterio de los tribunales de Trabajo.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **La relación del trabajo.**

El derecho del trabajo mexicano, nacido de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas; "la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos". ( 1 )

El artículo 123 se fue elaborando mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados. ( 2 )

La historia del trabajo no es en si otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad, el derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida.

Para algunos, el derecho al trabajo es un derecho natural reconocido y garantizado por el orden jurídico. Para otros, es consecuencia del origen de la sociedad y de las formas más sutiles de explotación.

"Con la aparición del libro *Derecho Mexicano del Trabajo* se inició en los pueblos de habla española y portuguesa, la batalla del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, una batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo, por afirmar su individualidad y con ella su autonomía; y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

El Derecho Civil, entendió así mismo que la victoria de la idea nueva, implicaría que el derecho regulador uno de los aspectos más extensos e importantes de las relaciones humanas, pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería sustituida, por la que atribuía el hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios derechos y obligaciones; doctrina que, además, postulaba la aparición de un derecho nuevo.

La teoría de la relación de trabajo, como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea Constituyente, 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 superar, en beneficio del hombre una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *Locatio Conductio Operarum* de los Jurisconsultos Romanos." ( 3 )

"La *Locatio Conductio Operis*, era un contrato por el cual una persona se comprometía a ejecutar una obra por precio total." ( 4 )



La evolución del Derecho del Trabajo, fue imprimiéndole características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad " libremente " expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras al trabajador.

"Los maestros de derecho civil, sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aun consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, quienes siguieron el *Código Civil de Francia*, vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios los escritores a los que repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por la misma disposición."

A diferencia de la doctrina extranjera, en la que no queremos detenernos, el derecho mexicano del trabajo nació.- Lo hemos repetido: Nació como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podía ser derecho privado. Pesaba fuertemente la tradición civilista, de la que no pudo desprenderse la ley de 1931.

Fue larga y difícil la lucha, pero la Ley de 1970 dio la solución que está en la declaración de derechos, de la que nunca debió apartarse nuestra legislación: la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que exista el trabajo humano subordinado." ( 5 )

#### **A.- Formación.**

Al respecto Guillermo Cabanellas dice: " la forma en los contratos en el lenguaje jurídico se entiende por forma el conjunto de requisitos externos de los actos y contratos, para que surtan sus

debidos efectos", cuando la norma establece la forma escrita del contrato, por la cual la falta de la misma no produce la nulidad del contrato.

Las partes, pueden acreditar la existencia del mismo, por medios de prueba que las leyes autoricen. Ello se debe a que el contrato de trabajo como se ha visto, constituye un contrato consensual, que se perfecciona por el simple consentimiento de los interesados en la correspondiente relación laboral.

En principio el contrato de trabajo, no tiene forma predeterminada para su perfección; resulta suficiente para ella el mero consentimiento de los contratantes y a partir de tal instante pueden ejercerse los derechos derivados del mismo y exigirse las obligaciones contraídas tácitamente". ( 6 )

El artículo Quinto Constitucional hace referencia a la formación de la relación de trabajo y fija los caracteres formales del derecho del trabajo: Son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de derecho imperativo lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 segundo párrafo dice: " 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 ".

Son sujetos celebrantes del contrato de trabajo: el trabajador que siempre habrá de ser una persona física, y el patrón que podrá ser, indistintamente, una persona física o moral.

La capacidad jurídica laboral para la celebración de este tipo de instrumento quedará sujeta a los siguientes lineamientos:

- La capacidad del patrón, se regirá por las disposiciones operantes del derecho civil.

- Respecto de la capacidad de los trabajadores La Ley Federal del Trabajo vigente, prohíbe la utilización de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación primaria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El trabajo de los menores debe ser objeto de protección, no sólo por lo que se refiere a aspectos de salud y formación, sino en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma; pero aun atendiendo estos aspectos, el propiciar el trabajo a tierna edad, los expone a realizar actividades para las que se requiere gran esfuerzo físico, no adecuado a su resistencia y preparación.

Por su parte, el artículo 24 de la propia Ley establece que: " las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El objeto de este artículo es prevenir controversias en cuanto a las condiciones en que se ha de prestar el trabajo, ya que , la relación laboral se presume, por lo que las partes deben sujetarse a lo indicado en el artículo 25 que dispone que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón; si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado; el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el

día y el lugar de pago de salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

La determinación de las condiciones de trabajo que establece este artículo, deben ser consideradas como el enunciado mínimo, por lo tanto mientras más detalladas sea, menos problemas surgirán en su aplicación, además de que su especificación constituye una seguridad para ambas partes de la relación laboral, tampoco deben ser alteradas las demás condiciones pactadas por las partes de la relación laboral.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo en los artículos 24 y 25 como pudo observarse, adopta una forma general para determinar las condiciones de trabajo las cuales deben estar señaladas en un escrito mediante la voluntad de las partes.

Cuando el patrón no cumple con lo establecido en los citados artículos, existe un artículo especial que cumple con este requisito y a la letra dice: Artículo 26.- " La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad ".

La ausencia del documento, en el cual se consignen las condiciones de trabajo, no priva al trabajador de la protección de la Ley, de acuerdo a lo dispuesto por su artículo 5º que dispone: " Artículo 5º .- De la misma ley que la letra dice las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni

impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

Trabajos para niños menores de catorce años; Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años; Un salario inferior al mínimo; Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas. Nunca podrán pactarse condiciones de trabajo inferiores señaladas en la ley.

### **A. 1 .- La Relación de Trabajo.**

Relación de trabajo, denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante

el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en vigor dice: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, es una presunción establecida en el artículo 21 del ordenamiento legal citado.

Sin embargo en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo no se está diferenciando la relación de trabajo del contrato individual de trabajo en virtud de que en los casos está estableciendo, como elementos, la existencia de un servicio personal subordinado y el pago de un salario.

La relación de trabajo, es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador sea éste persona física o moral con la exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculando los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia.

Ambas son de carácter jurídico porque genera derechos y obligaciones recíprocas y de carácter jurídico personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, olvidándose conceptos viejos de "trabajo mercancía".

La relación de trabajo ofrece características especiales que la identifican, diferenciándola de otras situaciones jurídicas que si bien crean nexos de trabajo no pueden ser regidos por el derecho laboral.

" Las diferencias entre el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito presunción que es **juris tantum**, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato ". ( 7 )

De ahí que puede existir una relación sin un contrato aunque sea de naturaleza verbal, en virtud de que no toda relación de trabajo presupone la existencia de un contrato, según el artículo 26 de la Ley de la materia, la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que se deriven del las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

El Doctor Miguel Borrell Navarro al respecto dice: la relación individual de trabajo, puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la *relación de trabajo, independientemente del acuerdo, o acto o documento que la haya originado*". ( 8 )

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho de Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

Cuando el patrón niega la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.

El Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, respecto de la prueba de la relación laboral ha emitido la siguiente tesis de jurisprudencia: La Relación Laboral prueba de la.- Para que tenga por demostrada la relación laboral, debe acreditarse el elemento esencial de la misma, consistente en la subordinación, esto es, que la demandada tenía un poder jurídico de mando como patrón, correlativo a un deber de obediencia por el trabajador, ya que de conformidad con el artículo 134 fracción III del Código Laboral invocado, el trabajador está obligado a desempeñar un servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo concerniente a la actividad para la cual fue contratado.

Amparo Directo 148/89.- Leoncio Lezama Reyes.- 16 de Mayo de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto Gonzales Alvares.

Amparo Directo 285/90.- Miguel Galicia Vázquez.- 12 de Julio de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario Nelson Loranca Ventura.

Amparo Directo 471/90.- Miguel Torres Méndez.- 30 de Octubre de 1990.-Unanimidad de votos.- Ponente.- Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario Jorge Alberto Gonzales Alvarez.



Amparo Directo 178/91.- Narciso Corona Trueba.- 21 de Mayo de 1991 Unanimidad de votos.- Ponente.- Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario Jorge González Alvarez.

Amparo Directo 227/91.- Miguel Pavón Rivero.- 12 de Junio de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario Jorge Alberto González .

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulada por el derecho del trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

## **A. 2. El Contrato Individual de Trabajo.**

Nuestro ordenamiento laboral contempla tres tipos de contrato de trabajo: el individual, el colectivo y el contrato ley.

De los tres anteriores resulta interesante para nuestro estudio el contrato individual de trabajo; por ser sobre el cual versa el desarrollo de esta tesis profesional.

Consideramos al Contrato Individual del Trabajo, como un contrato *suigeneris*, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, por que sus efectos no se agotan en el acto mismo de su

celebración, si no que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implícito.

Así mismo podemos afirmar que es un contrato simalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y trabajador.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar como contrato individual de trabajo aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación del trabajo.( 9 )

Durante mucho tiempo, el contrato de trabajo fue asimilado al contrato de arrendamiento ya que se decía, que así como una persona podía rentar un inmueble, a cambio de una renta, también podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Philip Lotmar, tratadista alemán criticó la teoría del arrendamiento a principios de este siglo, al señalar que la prestación de servicios no podía considerarse como un contrato, ya que en el arrendamiento o en la compra venta el arrendador o vendedor se separan de algo que constituye parte de su patrimonio y la fuerza de trabajo es algo que está íntimamente ligado a la persona y no constituye parte de su patrimonio, al señalar que: "... la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en

tanto en el contrato de trabajo no se promete sino una fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio".

Posteriormente, parecía que el contrato de trabajo iba a tener vida propia, pero Molitor decía, es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo : el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral

El contrato, concluía el maestro alemán, vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.

La idea de trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues únicamente se realiza, esto es, existe, por el cumplimiento mismo de la obligación, por lo tanto en el momento en que el trabajador queda enrolado en la empresa. ( 10 )

Los autores modernos del Derecho del Trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en términos de la concepción contractualista clásica. " *Desde el punto de vista de su relación con la voluntad de los particulares*". Hay normas a las cuales las partes pueden renunciar y otras de las cuales la ley prohíbe su renuncia. ( 11 )

Siendo lo anterior confirmado por el artículo 5º de nuestra Constitución.

Al contrato individual de trabajo lo limitan la ley, los contratos colectivos de trabajo y en cierta forma los reglamentos, porque no se pueden reducir en él los privilegios incluidos en unos u otros instrumentos, debido al supuesto de su contenido siempre prevalecerá sobre cualquier acuerdo individual. ( 12 )

De lo anterior podemos decir que: puede existir un contrato de trabajo individual, sin que exista la relación de trabajo, ya que puede pactarse el servicio en fecha determinada (o que se preste posteriormente pero ambos están sujetos al Derecho).

A nuestro entender no hay diferencia entre, relación y contrato de trabajo, ya que ambos tienen dos elementos esenciales a saber: el objeto y el consentimiento, con sus características propias.

La diferencia entre uno y otro no son más que de carácter demagógico en cuanto a su denominación, pudiéramos pensar, que mas da llamarlo de una u otra forma al contrato de trabajo, si en ambos casos esta legislado por idénticos derechos constitucionales en la Ley Federal del Trabajo; en conclusión podemos decir que no hay diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, ya que si tratamos de diferenciarlos sólo sería en cuanto a la forma ya que uno es expreso y el otro simplemente tácito, lo cual no tiene importancia alguna.

## **B. Elementos .**

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no

puede existir admitido este punto de vista si analizamos la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Para nuestro trabajo deduciremos los elementos de la definición de la relación de trabajo de la manera siguiente:

Artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

#### **La definición legal sugiere los siguientes elementos:**

- 1.- La prestación de un trabajo personal (trabajador).
- 2.- Subordinado (subordinación).
- 3.- A una persona (patrón).
- 4.- El pago de un salario.

La prestación de un trabajo personal, es el servicio que va a prestar el trabajador, esto quiere decir que el trabajo deberá ser desarrollado personalmente, y este a su vez debe ser una persona física; ya que las personas morales no pueden considerarse como trabajadores.

El segundo elemento, la subordinación constituye la característica de la relación de trabajo y este elemento consiste en la

facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Esta facultad de mandar tiene una limitación, debe referirse exclusivamente al trabajo estipulado en el contrato individual de trabajo y no a disposiciones establecidas fuera de éste.

Elemento tercero, constituye de conformidad al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo. " Al patrón: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en la relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de la ley es precisa y objetiva no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo en efecto resulte evidente, a nuestro juicio que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo.

Cuarto elemento, el pago de un salario, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice " Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Y el artículo 85 del ordenamiento legal antes invocado dice "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

Sirve de apoyo a nuestro trabajo de tesis las ejecutorias que a continuación transcribo:

Relación Obrero Patronal. Elementos que la acreditan.- Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba; A).- la obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; B).- El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; C).- La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se enfrenta colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios conforme a una retribución específica, por si sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quién realizó el servicio, de conformidad con el artículo 134 del código obrero.

Quinto Tribunal Colegiado del Trabajo del Primer Circuito.- Tesis 1, 5o T. J. Gaceta del semanario 52 pág. 36, vease Ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación Tomo IX , pág. 320.

EJECUTORIA " Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a).- la obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual, o de ambos géneros; b).- la obligación del patrón de pagar a aquél una retribución, y c).- la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón".

Amparo Directo 1692/58 Rogelio H. Mautier y Coag; 22 de Junio de 1959.

### **B.1. Elementos Subjetivos.**

JUAN MANUEL TERAN : Dice; "si aquello de cuya existencia se habla se comprende subjetivamente se querrá significar que dicho objeto es captado como variable al tenor de las variaciones en el sujeto". ( 13 )

Georges Scelle el magnífico jurista de Francia tuvo consciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviere aherrojado en la idea del contrato. De ahí su anuncio de que en el mundo de la libertad habrá un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. El nuevo derecho romperá el hechizo dos veces milenario del derecho civil y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes, y de los contratos colectivos. ( 14 )

Mario de la Cueva parte del principio de que el derecho civil tiene sentido patrimonial que atañe a las cosas que están en el comercio, basándose en el contrato como expresión del acuerdo de voluntades, y en consecuencia se rige por la autonomía de la voluntad de las partes; en tanto que el derecho del trabajo concierne a la energía humana del trabajador, que "no es artículo de comercio" (artículo 3o. de la ley), y su finalidad no es el intercambio de prestaciones patrimoniales sino la protección del hombre que entrega



su trabajo, "los nuevos derechos humanos", Este nuevo derecho no puede estar regulado por el contrario sino por un estatuto tutelar de protección al trabajador que se impone a la voluntad de las partes. De ahí que el hecho de la prestación de servicios subordinados establece la relación de trabajo, que se rige no por el contrato que constituye un estatuto subjetivo y estático. ( 15 )

### **B. 1. a. Trabajador.**

El Maestro Baltazar Cavazos Flores, dice que el concepto de trabajador reviste singular importancia ya que a esta persona física se dirigen todas las disposiciones legislativas de carácter laboral, ya que el trabajador es lo fundamental para el derecho del trabajo, por tanto, el poder señalar con precisión qué persona reviste tal carácter es indispensable para que pueda aplicarse razonablemente todos los preceptos consignados en nuestra legislación laboral. ( 16 )

*El artículo 8/o. de la Ley Federal del Trabajo dispone que, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".*

Los elementos que podemos desprender de este precepto son; a).- el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b).- la prestación de un trabajo personal subordinado.

El artículo 3/o. de la Ley de 1931 determinaba que "Trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho precepto a nuestro entender fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores.

Era falso, porque afirmaba que trabajador era " toda persona " y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros, y al decir de ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto.

Dentro de la clase trabajadora encontramos a los trabajadores de confianza, respecto de los cuales, Guillermo Cabanellas, dice que son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa, por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo, tiene esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir. ( 17 )

Según la Ley Federal del Trabajo de 1931 y fundándose en las diversas funciones, los empleados de esta categoría pertenecen a los siguientes grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos personales del patrono dentro de la empresa, suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden.

El Artículo 9/o., de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

De lo anterior podemos concretar que:

- a).- Son trabajadores.
- b).- Se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan, o por la honradez con que las realizan.
- c).- Cuentan con fe y apoyo especial del patrón.

Este tipo de trabajadores no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, aunque se pueden integrar en un sindicato propio, sin que sea tomada en cuenta su voluntad en los recuentos para los casos de huelga, tampoco podrán los trabajadores de confianza ser representantes de trabajadores, en organismos integrados conforme a la Ley.

A diferencia de la legislación anterior de 1931, la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone que para poder rescindir el patrón el contrato de trabajo de un empleado de confianza, deberá tener causa razonable de pérdida de la confianza aunque no se encuentre dentro de las causas justificadas que le son aplicables a los demás trabajadores, a que se refiere el artículo 47 del citado Ordenamiento, debiendo el patrón de probar su afirmación, no basta con la palabra del empleador, y en caso de que éste no pruebe la pérdida de la confianza, el trabajador tiene el derecho de ejercitar las acciones de un despido injustificado, con la salvedad de lo dispuesto por la fracción II del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se señala que el patrono no tiene la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, en virtud de los conflictos de intereses que son suscitados por la terminación de una relación de trabajo: pero si el

trabajador fue promovido de un puesto de base a un puesto de confianza, podrá regresar al de base.

Mario de la Cueva explica brevemente el papel del empleado de confianza dentro de una empresa o establecimiento, al señalar "Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe de hablarse de un empleado de confianza. Serán pues y desde luego , las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden". ( 18 )

### **B. 1. b. Patrón.**

La raíz etimológica de la palabra patrón proviene del latín =*pater-onus*, que significa carga o cargo del padre, era utilizado para designar la obligación de protección que tenía una persona respecto a otras, por ejemplo de un padre de familia hacia sus hijos, de la autoridad hacia los individuos de la comunidad, de los patricios a los plebeyos, significado que se fue desvirtuando hasta llegar a lo que ahora conocemos como patrón. ( 19 )

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo vigente da el concepto de patrón al señalar: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

El artículo 4o. de la Ley de 1931 señalaba, que la utilización de los servicios de una o varias personas, debía de ser mediante contratos de trabajo, con lo cual incurre en el error de hacer necesaria la existencia del contrato de trabajo, lo que permitía que los patronos negaran la prestación de servicios del trabajador, como manifestamos el contrato no es indispensable para dar nacimiento a los derechos y obligaciones entre trabajador y patrón.

Juan De Pozzo dice que "El empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra empleador de la relación a todo el personal que trabaja en su obra" ( 20 ).

De acuerdo con la doctrina, se entiende por Patrón: "Es toda persona natural o jurídica, que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación". ( 21 )

## **B.2. Objetivos.**

**OBJETIVO.-** Hace mención al objeto externo y permanente frente al individuo (o sujeto) lo que es o existe en forma permanente.

**OBJETIVOS.-** Todo lo que puede ser materia de conocimiento o sensibilidad de parte del sujeto, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo

mediante declaraciones de derechos sociales de las leyes y de los contratos colectivos.

Georges Scelle, es el primero que se dio cuenta del problema si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso extienda su manto protector sobre el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen ( 22 ).

La aparición de la clase trabajadora con plena conciencia de sus aspiraciones, derechos y objetivos, con necesidades específicas y justas demandas individuales y colectivas, reclamó y obtuvo su carta de naturalización en el ámbito jurídico, lo que hizo posible, trascendente e irreversible la legislación del trabajo, fue imprimiéndole características propias como las comprendidas en el artículo 123 apartado "A", de la Constitución.

Comprendemos que las finalidades de la legislación del trabajo señaladas en los artículos 2o y 3o, se resumen en las siguientes: la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

### **B.2. a. La prestación del Servicio en Forma Personal.**

Para nuestra ley laboral, trabajador es la persona física, nunca moral, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. El patrón si puede ser cualquiera de las personas físicas o morales que regula la ley. ( 23 )

El artículo 8/o. de la Ley Federal del Trabajo vigente, dispone "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

El concepto de "trabajador" es de medular importancia porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral, que inicialmente ha sido orientado hacia la protección del obrero industrial, fue ampliando su órbita hasta comprender al trabajador, la distinción entre servicio material e intelectual, careciendo de importancia jurídica ya que ambas actividades se encuentran igualmente tuteladas por la legislación laboral, pero ordenando, clasificando la categoría de los servicios y las prestaciones correspondientes.

Una interpretación gramatical permite sostener que un trabajador es una persona sujeta a otra o dependiente de ella.

La sujeción se caracteriza por estar a disposición de alguna persona o estar sometida a una autoridad.

¿Cómo surge la relación obrero patronal? Tomemos un ejemplo en la práctica, un patrón necesita los servicios de un trabajador no tiene contrato colectivo o el celebrado carece de cláusula de admisión. En este supuesto solicita los servicios, de un trabajador, se presentan varios aspirantes; el patrón selecciona a la persona que se adecua a sus posibilidades, a quién acepta el horario, jornada y salario.

Si el trabajador está de acuerdo, surge la prestación del servicio en forma personal, a partir de este momento existe la relación y con ella las obligaciones y derechos recíprocos. ( 24 )

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo vigente, dispone "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", en concordancia con el artículo 8 del citado ordenamiento en el cual establece "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Como observamos de los contenidos en los artículos transcritos, (la existencia del contrato y de la relación de trabajo) es entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe.

Personal se refiere a que la prestación del servicio será mediante la fuerza de trabajo de una persona e implica que es intransferible. El elemento personal es indispensable, así como también la subordinación es indispensable y además fundamental.

Sirve de apoyo la siguiente ejecutoria:



Contrato de Trabajo. Toda prestación de servicios salvo prueba en contrario.- Debe admitirse como un principio general que, salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida en el ámbito del derecho de trabajo y debe regirse por las disposiciones de la ley respectiva. (de - 864-/59, Miguel Ramírez. 12 de Agosto de 1963.)

"La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cual es la naturaleza de la relación, que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional cuyas raíces, se remontan al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas, solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del proyecto".

### **B. 2. b. La Subordinación.**

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud

de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La subordinación se relaciona al deber al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada. Por otra parte, supone una facultad, esto es la posibilidad, conminar a un cumplimiento. ( 25 )

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

En el artículo 8/o. en su primer párrafo, dice que "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado", en semejanza con el artículo 20 del Ordenamiento Legal antes indicado establece, lo que es Relación y Contrato de Trabajo, "Se entiende por Relación de Trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

La relación nace al iniciarse la prestación consentida de trabajo: en cambio, el contrato nace en el momento en el que se consienta la obligación de prestar el trabajo mediante el pago de un salario.

Como hemos observado de las definiciones contenidas en los artículos ya descritos, la prestación de los servicios debe ser personal y subordinada, entendiéndose como personal el esfuerzo físico o intelectual que haga una persona en beneficio de otra, sea física o moral. El término subordinación tiene relación con el deber de cumplir con una obligación y la facultad de otro de exigir a ese cumplimiento, lo cual es necesario para el bienestar común y se da en todos los ámbitos de la vida.

¿Debe entenderse a la subordinación desde un aspecto negativo?, esto es, de obediencia ciega, sin ningún razonamiento, lo cual afecta a la dignidad humana "actualmente no se entiende por subordinación a aquel concepto antiguo y medieval del trabajo servil, sino el compatible con la organización social contemporánea, la libertad individual, la libertad del trabajador y aquella no alcanza a toda la persona del trabajador y su personalidad íntegra, sino realmente en tanto se relaciona con la tarea que debe de cumplir dentro del establecimiento que lo ocupa".

La subordinación en su aspecto positivo (subordinación jurídica), es la facultad del patrono de hacer cumplir al trabajador con sus obligaciones, dentro de los lineamientos que la propia ley establece, lo cual limita y restringe al empleador y proporciona al trabajador seguridad, ya que solo tendrá la obligación de laborar conforme a lo pactado y esto siempre irá de acuerdo a los lineamientos establecidos por la ley". ( 26 )

La esencia del elemento subordinación se hace consistir en la obligación que tiene el trabajador de obedecer al patrono para lograr los fines de la empresa o establecimiento y la correlativa facultad del patrón de hacerse obedecer por el trabajador, siempre que no exceda de lo permitido por la ley y de lo pactado en el contrato de trabajo, en caso de no existir éste, o bien de la naturaleza del trabajo que

desempeño, el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, señala que es la obligación de los trabajadores de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

El artículo 132 fracción I del Ordenamiento antes señalado establece la obligación del patrón " cumplir las disposiciones de las normas de trabajos o establecimientos...".

La jurisprudencia define a la subordinación de la siguiente manera:  
*Concepto de Subordinación:- Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.*

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 103-108, pág. 97 .A.D. 2621/77. Jorge Leomelí Almeida.

Unanimidad de 4 votos.

Vols.121-126, pág.87 . A.D. 686/79, Salvador Medina Soloache y otro. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, pág.87 .A.D. 7061/77. Neftali de los Santos Ramírez . 5 votos.

Vols. 121/126, pág. 87 .A.D. 744/74. Gregorio Martínez Spiro  
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127- 132, pág. 73 .A.D. 4611/78. Remigio Jiménez Marques. Unanimidad de 4 votos.

### Subordinación, Elemento Esencial de la Relación de Trabajo:

La sola circunstancia de que un proteccionista preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesario la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un *deber de obediencia por parte de quien preste el servicio, de acuerdo con la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.*

Séptima Epoca Quinta Parte,  
Vols.103-108, pág. 97. A.D. 2621/77 Jorge Lomelí Almeida.  
unanimidad de 4 votos.

Vols. 109-114, pág.92 .A.D. 5686/76 Jorge Zárate Mijangos.  
5 votos.

Vols. 145-150 pág.60 .A.D.7070/80 Fernando Lavin Malpica.  
5 votos.

Vols. 187-192 .A.D.1326/84 Aída Díaz Magore.  
Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187-192 .A.D. 9328/83 Rodolfo Bautista López.  
Unanimidad de 4 votos.

Subordinación.- La relación de trabajo se caracteriza por la subordinación del trabajador al patrón en lo que concierne al trabajo

contratado, o sea el poder jurídico del patrono de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer al patrono, Amparo directo 6108/56/45, noviembre de 1957, Como acertadamente expresa Mario de la Cueva, "Para saber por tanto, si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista".

Afirmamos que la subordinación es la figura jurídica que une a los sujetos de la Relación de Trabajo, a través de un poder de mando del patrón y un deber de obediencia del trabajador, siempre que sea relativo al desempeño del trabajo pactado.

### **B. 2. C. El Pago del Salario.**

Conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos generales deberán de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; por otra parte, los salarios mínimos profesionales deben fijarse considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales; disposiciones que son de orden público por así establecerlo el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, ya que la sociedad, el interés social y el Estado están interesados en que se mejoren las condiciones de vida de sus miembros, mediante un salario justo.

Guillermo Cabanellas, "Nos va aclarando estas denominaciones la voz salario proviene del latín *salarius*, a su vez de 'sal', porque esa costumbre antigua de dar a las domésticas en pago por sus servicios, una cantidad fija de sal.

Y afirma que en la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo, y señala "El

salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona. Ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa. El de trabajo es un contrato a título oneroso, y además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja, y las dos se encuentran recíprocamente obligadas. El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono; la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si desde este punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo ". ( 27 )

Debemos tener presente que ningún trabajador puede ser privado de su salario, si no por resolución firme dictada por autoridad judicial competente, y que de acuerdo a lo dispuesto en la ley federal del trabajo a trabajo igual, corresponde salario igual, siempre que se desempeñe en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia iguales, disposición que tiene su fuente en la fracción VII del apartado "A" del artículo 123 constitucional. No obstante lo expuesto, la ley federal del trabajo expresadamente exceptúa del cumplimiento de este principio de igualdad. ( 28 )

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; el la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado "salario diferido"

que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado.

El artículo 86o. de la Ley Federal del Trabajo dice; A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales debe corresponder salario igual. ( 29 )

*Falta de pago del salario.*- Si el patrón no cubre a un trabajador el salario mínimo de la zona en que desarrolla sus labores, incurre en falta de probidad u honradez, puesto que su proceder se aparta de la rectitud, bondad e integridad de ánimo al no otorgar a su subordinado la cantidad que conforme el artículo 123 fracción VI, del Apartado "A", constitucional y el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que es la suma menor que debe cubrirle por los servicios prestados en una jornada, cae en la causal de rescisión por la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

A.D. 5468/78 Juana López viuda de Carrillo ,8/11/78.

5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo

Secretario: Andrés Cruz Martínez

Tesis relacionada A.D. 4337/75. Ramón Jarillo Garza.- 24/XI/75

Unanimidad de votos

Ponente: Ramón Canedo Aldrete

Secretario: Francisco Zapata Mayorga

### **C.- La Empresa.**

La empresa ha sido conceptuada 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 con las mercancías, la maquinaria y crédito. Los bienes inmuebles consistentes en el asentamiento de la empresa (su domicilio), el objeto principal de la actividad de está, su explotación. Otro de los



elementos es el trabajo que debe de desarrollarse bajo un principio de organización.

La palabra empresa, según el Diccionario de la Academia de la Lengua Española, procede del latín *in-paehensa*, que quiere decir cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: "Casa sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo... negocios o proyectos de importancia"; "Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas".

*Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva acabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes. " Empresa es el centro de trabajo". ( 30 )*

Las personas morales o jurídicas, son las empresas, compañías, sociedades, asociaciones agrupaciones, academias, corporaciones siempre que estén legalmente constituidas y persigan finalidades comunes y lícitas, las que tendrán personalidad jurídica propia e independiente, distinta a la de las personas físicas que las integran.

Estas personas morales o jurídicas son sujetos de derechos y obligaciones lo mismo pueden serlo las personas físicas. Su funcionamiento se rige por la legislación correspondiente a la clase de persona moral de que se trate.

El funcionamiento y administración de las personas morales se rigen en primer término por lo que establezcan sus estatutos o escritura constitutiva y después o supletoriamente, por lo dispuesto en la legislación de la materia.( 31)

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos proporciona el concepto de empresa al señalar: " Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa".

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no estaba configurada su estructura.

El artículo 16 de la Ley de 1970 define ya el concepto jurídico de empresa, e introduce el de establecimiento.

La 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.

El establecimiento es una unidad técnica que como sucursal agencia u otra semejante disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa considerada como la unidad superior.

Ahora bien, no obsta a que pueda afirmarse que nos encontramos ante una comunidad laboral en una empresa la divergencia de intereses, de los de clase incluso, cuando afloran en los momentos de oportuna discusión, y acuerdan treguas sinceramente observadas que permiten el desenvolvimiento de las tareas sin anormalidades y con rendimientos adecuados la obtención de los beneficios apetecidos y a los otros les asegura, contra la prestación de su esfuerzo y a la renuncia a los productos derivados del trabajo, unos ingresos suficientes para alcanzar un nivel de vida lo mas holgado que quepa. ( 32 )

En cuanto al domicilio de la empresa, el Código Civil para el Distrito Federal nos indica:

Artículo 31.- "El domicilio legal de una persona es el lugar donde la Ley le fija su residencia para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, aunque de hecho no esté allí presente".

Artículo 33.-" Las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración.

Las que tengan su administración fuera del Distrito Federal pero que ejecuten actos jurídicos dentro de su circunscripción, se considera domiciliadas en el lugar donde los haya ejecutado, en todo lo que a esos actos se refiere.

Las sucursales que operen en lugares distintos de donde radica la casa matriz, tendrán su domicilio en esos lugares para el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las mismas sucursales".

Los trabajadores no están obligados, lógicamente, a conocer las denominaciones o razones sociales de las empresas, pero sí deben aportar los datos que conduzcan a la notificación legal de la demanda, conforme lo establece el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **D.- Incidencias de la Relación de Trabajo.**

Concepto.- Incidencia. Lo que sobreviene en el curso de un negocio o asunto y tiene con él mismo alguna conexión en la tramitación de algún juicio.

### D.1.- Suspensión.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, obrero patronales, suspendiendo los efectos jurídicos tanto para el trabajador como el patrón, cuando surgen circunstancias distintas de los riesgos de trabajo, impidiendo al trabajador la prestación de su trabajo.

Mario de la Cueva opina que: " Es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones individuales de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".

Toda suspensión debe estar autorizada por la Ley, por que de no ocurrir esto podría llegarse a la conmoción de cometer un acto arbitrario por parte del patrono o incluso del trabajador. Los motivos que lleven a la suspensión o causales de las mismas se encontraran especificados y únicamente procederá cuando se encuentren debidamente terminadas las condiciones en que la interrupción de las labores será permitida. Cualquier otro pretexto o motivo no señalado en la Ley implicará la existencia de una actitud ilegal y contraria al orden establecido. Toda suspensión deberá ser temporal, pues de no suceder así implicaría el cierre de la negociación y daría motivo a otro tipo de rompimiento de la relación laboral. La suspensión constituye una regla elástica del derecho mexicano, que permite al obrero faltar al trabajo en determinadas condiciones o a solicitar en forma legitima la interrupción temporal de sus actividades, pero a su vez faculta al patrón a proceder al cierre parcial o total de su empresa o negociación, mientras subsistan situaciones de emergencia que resulten .

La suspensión puede afectar a toda la empresa o únicamente aparte de ella de lo anterior mente visto se exige al patrón dar aviso a la junta de conciliación y arbitraje de la prestación de la causales previstas en la Ley Federal del Trabajo. ( 33 )

La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, su función consiste como lo observamos en el artículo 42 del ordenamiento legal invocado, en la suspensión de la prestación del trabajo, trae como consecuencia de ella la suspensión en el pago del salario. El carácter temporal de la suspensión provoca otra consideración: al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

Las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de la responsabilidad.

Las causas expresas de suspensión de las relaciones de trabajo las señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y son: La enfermedad contagiosa del trabajador; Accidentes o enfermedades que no constituyan un riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; el arresto del trabajador; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; la designación de los trabajadores para desempeños de cargos y servicios; la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El artículo 134 fracción V de la Ley Federal de Trabajo dice que "Son obligaciones del trabajador dar aviso inmediato al patrono, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo".

Ahora bien esta suspensión se refiere a los efectos de la relación de trabajo a los de carácter individual, por enfermedad o accidente que pueden ocurrirle al trabajador del trayecto de su casa a la fuente de trabajo, fuerza mayor, sismo o temblor.

El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala de que manera surtirá efectos la suspensión, a los de carácter individual de la siguiente manera.

En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, (43) desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa de la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el I.M.S.S., 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; tratándose de las fracciones III y IV, 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; en los casos de las fracciones V Y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y en el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

A este respecto Francisco Breña Garduño, señala en su comentario que recae sobre el trabajador, la pena de rescisión de la

relación laboral, la obligación de dar aviso inmediato al patrón, cuando se encuentre en cualquiera de los supuestos del artículo 42: y muy especialmente cuando padezca alguna enfermedad contagiosa, tal como lo establece las fracciones V y XI del artículo 134 de la propia Ley.

La naturaleza de las causas de suspensión de la relación laboral es muy diversa, la Ley atribuye importancia especial al aviso inmediato cuando se sufre enfermedad contagiosa ya que el no hacerlo pone en peligro al resto de los trabajadores. ( 34 ).

## **D.2 Extinción de la Relación de Trabajo.**

Es la terminación de una relación de trabajo, cesación de los derechos y obligaciones originados en la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo prevé que las relaciones laborales son extinguidas por varias razones; que se resumen en las figuras de la terminación de la relación laboral y la Rescisión de la relación de trabajo, imputables al trabajador o al patrón.

En las relaciones individuales de trabajo al presentarse la extinción de éstas, acaba la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrón de pagar el salario. También cesan las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes aquellas que no haya cumplido el patrón; en caso de conflicto, el patrón tiene la carga de la prueba respecto de los motivos originarios de la extinción de la relación laboral; si no lo hace, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador , y se da oportunidad a éste de hacer efectivo su derecho a la reinstalación, en el puesto en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, o que se le indemnice

con el importe de tres meses y el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se de cumplimiento el laudo. ( 35 )

La similitud entre la rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la Ley. Su diferencia es la imputabilidad a cualquiera de las partes de la relación laboral. De tal forma podemos decir que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable.

#### **D. 2. a. Rescisión de la Relación de Trabajo.**

Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, frente al incumplimiento grave y culposo del otro.

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

I.- *Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.*

II.- *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.*

III.- *Es un acto formal; 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 los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

Artículo 47. Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: engañarlo el trabajador o en su caso, el 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 rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en casos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia; cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo; cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; 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 demás objetos relacionados con el trabajo, ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; desobedecer el trabajador al o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista

prescripción médica antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; las análogas establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

De lo anterior podemos concluir que la rescisión del contrato de trabajo, es la regulación de esta figura que representa dentro de nuestro sistema laboral, una pieza maestra para la preservación de la estabilidad en el empleo.

Así mismo, en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo dice que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo, esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; reducir el patrón el salario del trabajador; no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas

preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él y las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

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

Según Mario de la Cueva, que se trata de un acto u omisión de alguna de las partes que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo. Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose por inferencias de la ley fracción XV artículo 47, la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias. Que se trate de un acto intencional culpable, que pudo haber sido evitado. Si en mérito al principio de libertad trabajo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón sólo puede rescindirlos en los casos y términos tácitamente señalados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47. ( 36 )

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes de la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, 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.

La rescisión puede ser producto de la realización de una conducta o sea un hacer, como podría ser que el trabajador cometa

actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; o de una omisión, o sea un no hacer, como es negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

#### **D. 2. b. Terminación de la Relación de Trabajo.**

Concepto. Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consentimiento de las partes o por una imposibilidad superviniente ajena a su voluntad.

De la Cueva la define: "Como la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o la de los patrones que hace imposible su continuación".

Terminación de las relaciones individuales de trabajo. La estabilidad en el empleo constituye un principio vacilar del derecho del trabajo, por lo que consigna limitativamente, como causas de terminación de la relación individual. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 nos señala como terminación de la relación individual de trabajo las siguientes.

El mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos correspondientes; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo y los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe advertir que sólo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo. La terminación no implica culpa por parte de los sujetos.

Existe una excepción y es la consignada en el artículo 54 de la ley, que dispone que en caso de la 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, del ordenamiento legal antes señalado 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.

La terminación decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde si aquel no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consignados en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, (reinstalación o la indemnización de tres meses de salarios más los llamados salarios caídos). ( 37 )

Para hacer valer los efectos jurídicos que se han desarrollado; independientemente de los actos que le den origen en uno u otro caso, siempre las autoridades laborales, se rijeran conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo vigente y a solicitud de alguna de las partes, mediante escrito, precisando con la mayor claridad posible el caso concreto solicitando su intervención y aplicando la norma jurídica correspondiente, de acuerdo al interés jurídico del promoviente.

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa S.A. Sexta Edición Actualizada. México 1996. Pág. 15.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S. A. de C. V. Colección Textos Jurídicos Universitarios. copyright 1985. pág. 5.
- 3.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S. A. Tomo I. 15a Edición. México 1998. Pág. 182.
- 4.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. 5a. Edición. Barcelona 1975. Pág. 56
- 5.- DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. Pág. 181 y 185.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Libros Buenos Aires. Bibliográficos Omeba. Tomo I. Pág. 416.
- 7.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. México 1989. Pág. 119.
- 8.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 117.
- 9.- Ob. Cit. Pág. 118.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 184.
- 11.- PENICHE BOLIO, Francisco J. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa S.A. México 1998 . Pág. 101.

- 12.- Diccionario Jurídico Mexicano. A - CH Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa 1997. Pág. 713, 714 y 715
- 13 - TERAN, Juan Manuel. Filosofía del Derecho. Editorial Porrúa S.A. 6a Edición. México 1974. Pág. 193.
- 14.- DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. Pág. 183.
- 15.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y jurisprudencias. Editorial Esfinge S.A. 2a Edición. México 1984. Pág. 77.
- 16 - CAVAZOS FLORES, Baltazar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Bibliográfica Argentina Omeba. 1964. Pág. 63.
- 17.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. Pág. 143.
- 18.- Ob. Cit. Pág. 146 y 147.
- 19.- Ob. Cit. Pág. 154.
- 20.- Ob. Cit. Pág. 143.
- 21.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 67.
- 22.- Ob. Cit. Pág. 22.
- 23 - Ob. Cit. Pág. 64.
- 24 - BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. Cit. Pág. 115.

- 25.- Ob. Cit. Pág. 122.
- 26.- Ob. Cit. Pág. 124.
- 27.- Ob. Cit. Pág. 353, 355 y 356.
- 28.- BORRELL NAVARRO Miguel. Ob. Cit. Pág. 82.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Editorial Porrúa, S.A. 3a Edición corregida y aumentada. 1975. Pág. 291-292
- 30.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. Pág. 162.
- 31.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 45.
- 32.- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y otros. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta. Tomo II. Instituciones Laborales y Sociales. S.R.L.. Buenos Aires Argentina 1972. Pág. 525
- 33 - Diccionario Jurídico Mexicano. P - Z Ob. Cit. Pág. 3037 y 3038.
- 34.- BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada. Editorial Harla. 3a Edición. México 1992. Pág. 52
- 35.- Diccionario Jurídico Mexicano. D - H Ob. Cit.. Pág. 1390 y 1391.
- 36.- Diccionario Jurídico Mexicano. P - Z Ob. Cit. Pág. 2815.
- 37.- Diccionario Jurídico Mexicano. P - Z Ob. Cit. Pág. 3073



## **CAPITULO SEGUNDO.**

### **La Substitución Patronal.**

#### **A. Antecedentes.**

En el diario de los debates de la Cámara de Diputados del 22 de mayo de 1931, se publicó el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, enviado por la Secretaría de Gobernación para reglamentar el artículo 123 Constitucional, señalándose en su parte expositiva que era necesario crear tal ley reglamentaria, aduciéndose que " desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123 y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre de nuestros medios industriales y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la Ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconsistentemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

Cualquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es

indiscutible, como ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual y esa seguridad es en sí misma un inapreciable bien cultural ( 38 ).

### **A. 1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

En el proyecto citado, la substitución patronal aparecía en el artículo 34 del Título Segundo denominado " Del Contrato de Trabajo, Capítulo I, del Contrato Individual de Trabajo ", habiéndose sometido a discusión en la Cámara de Diputados, capítulo por capítulo, después de pasar por las comisiones especiales revisoras de la reglamentación del artículo 123 Constitucional, de la misma manera con el contenido del artículo 34 del proyecto, cambiando únicamente el numeral que en lugar de ser 34 pasa a ser el 35, el cual fue aprobado por unanimidad de ochenta votos, con el contenido íntegro del Capítulo Primero.

El 18 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial número 51 con fecha 28 de agosto del mismo año, la Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor en la misma fecha de su publicación , siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el General Pascual Ortíz Rubio, quedando el artículo 35 de dicha Ley, de la siguiente forma:

" Artículo 35.- La substitución de patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos 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".

Para el tratamiento del tema en la Ley de 1970 relata Mario de la Cueva que entre las observaciones que se presentaron a la Comisión de los requisitos formales en la sustitución de patrono: hubo una que ameritó una larga consideración, ¿porqué en los casos de sustitución de patrono, que equivale a una sustitución de deudor, no se exige la conformidad de los trabajadores en los mismos términos en que lo hace el artículo 2051 del Código Civil?. La observación puso a la Comisión contra la pared, pues por primera vez aparecía como si el derecho civil saliera en defensa de los trabajadores .

En el intercambio de opiniones se dijo que a diferencia de la del acreedor a deudor, que era de naturaleza puramente subjetiva, la relación del trabajo correspondía a una situación jurídica objetiva en virtud de la cual la relación principal se daba entre trabajador y la empresa; pero se hizo notar de inmediato que la relación subjetiva no desaparecía, por que el propietario de la empresa era responsable ante los trabajadores no solamente con los bienes de unidad económica, sino con todos los que formarán parte de su patrimonio.  
( 39 )

## **A. 2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.**

La Ley Federal del Trabajo vigente se promulgó el 23 de diciembre de 1969, y fue publicada en el Diario Oficial número 26 de fecha primero de abril de 1970; según lo estipuló el artículo Primero Transitorio, entró en vigor el primero de mayo de 1970, abrogando la Ley Federal del Trabajo de fecha 18 de agosto de 1931, según se ordenó en el artículo Segundo Transitorio.

La sustitución de patrono pasó a la legislación vigente con el cambio de la noción de contrato por la de relación de trabajo para estar de acorde con la teoría de la relación de trabajo, que como

hemos visto esta sostenido en la Ley Federal del Trabajo vigente; y con la adición del término a partir del cual se computa para el patrón sustituto debe de ser solidariamente responsable con el patrón sustituido, al respecto la exposición de motivos mencionó que " Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas del artículo 123 del año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera general; únicamente en el problema de sustitución de patrón se agregó un párrafo, a fin de establecer que la sustitución surtirá efectos para los trabajadores, a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa ".

Resulta importante las modificaciones que existen en la redacción de la legislación vigente en su artículo 41 en relación con el anterior, artículo 35, respecto de la figura de la sustitución patronal, primeramente en no limitar las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo, sino que menciona un término genérico a la relación de trabajo, por ello no condiciona la existencia de las obligaciones del patrón sustituido y las del patrón sustituto a un contrato de trabajo, lo cual está acorde con el espíritu motivador del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Es de suma importancia aclarar el momento a partir del cual se contarán los seis meses en que subsiste la responsabilidad del patrón sustituido y de las obligaciones nacidas con motivo de la relación de trabajo, ello con el fin de que los trabajadores se encuentren en posibilidad de ejercitar las acciones que tengan en contra del patrón sustituido o de los patrones, con el propósito de que el patrón sustituido responda de las obligaciones contraídas hasta el momento de la sustitución.

De lo anterior podemos decir que el fin y motivo de la figura jurídica de la sustitución patronal, es asegurar la existencia del trabajador, dentro de la fuente, afirmándolo la siguiente ejecutoria que a la letra dice:

" Patrón sustituto .- Por virtud de los contratos de trabajo surge una relación entre el trabajador y una unidad jurídica económica donde presta sus servicios, independientemente de la persona física que actúa como patrón, principio que deja establecidos los fundamentos formales de la institución laboral llamada sustitución el patrón".

Amparo Directo 1680/61.- Carlos Martínez Canto.- 26 de Enero de 1962.

Unanimidad de votos.- Ponente Adalberto Padilla Ascencio.

### **B. Concepto.**

De la Cueva Mario, expresa que "la sustitución patronal es la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La institución es una bella reglamentación de la ley de 1931, que paso a la legislación vigente con el único cambio de la noción de contrato por el de relación de trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el patrón sustituido *deja de ser solidariamente responsable con el sustituto.*" ( 40 )

En la Ley Federal del Trabajo vigente el " Artículo 41 nos dice .- La Sustitución del patrón no afectará las relaciones del 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 se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la subs-

titución al sindicato o a los trabajadores ".

De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Doctor Miguel Borrell Navarro comenta, la substitución patronal se produce no sólo cuando se ha transferido la totalidad de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento con el ánimo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario, sino que también opera la substitución patronal cuando se trasmite sólo una parte de los bienes de la *unidad económica jurídica*, con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado por el patrón original.

Los elementos que integran esta institución laboral esencialmente son dos:

- 1.- Que se produzca la transmisión de todos o de la mayor parte de los bienes esenciales de la empresa o establecimiento; y,
- 2.- Que continúe la explotación del negocio. ( 41 )

### **C. Naturaleza Jurídica.**

Las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo tienden al reconocimiento y ratificación de los principios de protección y de igualdad de los individuos en el trabajo, teniendo el carácter de condiciones mínimas, por lo que dado el dinamismo, y expansión constante que tiene el derecho del trabajo, tienden siempre a ampliarse, complementarse y mejorarse en beneficio de los trabajadores, sin olvidar los derechos e intereses legítimos de los patronos. ( 42 )

La Ley Federal del Trabajo, primeramente en su artículo 34 posteriormente el 35; introdujo la naturaleza jurídica de la substitución

patronal naciendo con dicha figura un logro laboral como es la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Actualmente se encuentra regulada en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Para que exista la substitución patronal debe existir como requisito indispensable un patrón sea físico o moral llamado empresa, la Ley Federal del Trabajo en el artículo correspondiente dice:

Artículo 10 .- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos". y continua expresando en su artículo 16 del ordenamiento legal antes citado: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Por lo que aseguramos que los patrones son aquéllos que resultan beneficiados por la actividad que desempeñe el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa, no debemos olvidar que en esta determinación se presupone que deben aplicarse las disposiciones establecidas en el derecho; el cual contiene el mínimo de garantías contenidas en la relación o contrato de trabajo, ya que en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley. Asimismo las condiciones de trabajo para cada trabajador deben y tienen que ser proporcionadas a la importancia de los servicios que presten. Observando que la Ley Federal del Trabajo señala que deben de ser iguales para trabajos

iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualquiera que sea el motivo con que se les pretende justificar.

Entendiéndose que el derecho del trabajo es el derecho a la estabilidad en el empleo; y debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quién obtiene un beneficio y no olvidando jamás que el trabajo es un derecho social que no puede impedirse ni limitarse a nadie, así como tampoco obligarse a prestarlo, sino mediante el pleno consentimiento y la justa remuneración.

#### **D. Responsabilidad Solidaria.**

José Dávalos dice que: "la ley establece que "la substitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el termino de seis meses"; una vez vencido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón substituto, y será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador hasta antes y después de la substitución". (43)

La Ley Federal del Trabajo vigente, dispone que el patrón substituido será solidariamente responsable con el substituto. Toda vez que la base de la existencia de la substitución patronal, es sin duda la transmisión de la propiedad de una unidad económica en producción. Por lo tanto el patrón substituto adquiere todos los derechos y como consecuencia todas las obligaciones del patrón substituido, con una sola excepción, la señalada en el artículo 41 última parte.

Luego entonces, podemos decir que el nacimiento de la respon-

ESTO TEXTO NO DEBE  
SALIR DE LA



sabilidad solidaria del patrón sustituto y substituido empieza precisamente cuando se da aviso a los trabajadores, o al sindicato para que este sea el portavoz de la substitución patronal a sus agremiados. Claro que este párrafo de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente no dice en que forma deberá ser dado el aviso si individualmente a cada uno de los trabajadores, o mediante la fijación de alguna cédula interna en un lugar visible para que los trabajadores se percaten del aviso que se les da por este conducto, de la substitución patronal.

Así mismo reconocemos que con este párrafo nuestra actual ley dio un paso agigantado en relación al artículo 35 señalado en la Ley de 1931, ya que con la publicidad que ordena que se dé del cambio de patrón evita que los trabajadores ignoren quién es su verdadero patrón, y en consecuencia las obligaciones laborales contraídas con este.

Entonces, de los seis meses señalados, para que los trabajadores puedan intentar acciones en contra del patrón substituido, se considera que es una obligación de ambos patrones dar el aviso de la transmisión de la empresa o establecimiento, y en caso de que no se dé este aviso el término señalado no transcurre, esto es, sigue siendo solidariamente responsable el patrón substituido con el sustituto, aunque de hecho la substitución se hubiese dado tiempo atrás.

De lo anterior podemos decir que al establecer el citado precepto la responsabilidad solidaria para el patrón substituido durante los seis meses que marca la Ley, esto significa que es tan sólo durante ese plazo que se le puede exigir en su carácter de deudor solidario, el pago de las responsabilidades correspondientes y transcurrido ese tiempo queda totalmente liberado siempre y cuando haya dado el aviso señalado por la ley.

### CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 38 - DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; MAYO DE 1931.
- 39.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S. A. 15ª Edición. Tomo I. México 1998. Pág. 229 y 230.
- 40.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo; Comentarios y Jurisprudencias. Editorial Esfinge, S.A. 2ª Edición. México D.F. 1984. Pág. 97
- 41.- BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Aumentada y puesta al día. Editorial Sista. 5ª Edición. México 1996. Pág. 184 y 185.
- 42.- BORELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág 90.
- 43.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S. A. de C. V. 1996. Pág. 101.

## CAPITULO TERCERO.

### Diversas Hipótesis de la Substitución Patronal.

El derecho del trabajo es un derecho dinámico, donde la ley ocupa un nivel intermedio en la escala de normas laborales, su función y aplicación varía de acuerdo a las actividades, profesión, región y de acuerdo a las necesidades y circunstancias de cada persona, ya que la acción reclamada se plantea sobre la base del derecho violado, por lo que a continuación observaremos brevemente las etapas del procedimiento ordinario para concluir en la sentencia.

#### A. En la instrucción del juicio.

Instrucción, según Carnelutti, "...constituye *el ens medium* entre la demanda y el procedimiento, y puede ser definida bajo el aspecto funcional, como la búsqueda de los medios necesarios para proveer: estos medios son las razones y las pruebas, cuando el proveimiento consiste en una decisión, y los bienes, cuando consiste en una transferencia".

Carnelutti explica en qué consiste la instrucción en los párrafos siguientes: " En términos generales, el fin de la instrucción consiste en procurar a los tribunales los medios para la solución del litigio y, por tanto, tratándose del proceso jurisdiccional, tales medios son lógicos y físicos: medios lógicos son las razones; medios físicos las pruebas".

Razones y pruebas no se encuentran en el mismo plano; las pruebas, en efecto sirven para fundar las razones; éstas son pues

elementos inmediatos, y aquellas, elementos mediatos de la decisión. Las pruebas son personas o cosas que el juez observa para derivar de ellas el conocimiento del litigio y de la ley o mejor de los hechos y de las normas jurídicas que se refieren al litigio.

Hasta aquí la función de la instrucción es esencialmente histórica, en cuanto sirve para encontrar hechos, sean los hechos en que consiste la ley; sean los hechos en que se resuelve el litigio. Después del contenido histórico de la instrucción viene el contenido crítico, el cual consiste en la valoración jurídica del litigio, esto es, en la valoración del litigio, según la ley o, mejor dicho, según el Derecho, es decir, en la confrontación entre el litigio y la ley, o como se suele decir entre el hecho y el derecho.

Como su nombre lo indica el período de instrucción tiene por objeto dar a conocer al juez los elementos probatorios y las razones jurídicas que sean necesarias para que pueda fallar en justicia el litigio. Por tanto, comprende principalmente las pruebas, y los alegatos formulados por las partes, y en general, según queda dicho, todas las actuaciones que sean necesarias para poner el litigio en estado de sentencia. ( 44 ).

El maestro Cipriano Gómez Lara, al respecto dice que es indudable que existe de todas suertes una primera gran etapa que podemos denominar de instrucción y, después de ésta, una segunda gran etapa que podemos calificar con la denominación de juicio. En otras palabras la primera fase de instrucción, es aquella en la que las partes exponen sus pretensiones, resistencias y defensas y en que, las partes el tribunal y los terceros, desenvuelven toda la actividad de información y de instrucción al tribunal, haciendo posible que ésta tenga preparado todo el material necesario para dictar sentencia. Así, se llega pues a la segunda etapa o parte del proceso, que es el juicio y que entraña el procedimiento a través del cual se dicta o pronuncia

la resolución respectiva. Como puede verse, la existencia de estas dos etapas, de instrucción y de juicio, así entendidas no sólo son aplicables a los procesos del trabajo, civil, penal, sino a todos los demás imaginables, administrativos, fiscal, constitucional, etcétera. En un afán de esquematización de las etapas en las que se divide el proceso, planteamos el siguiente cuadro:

### **Etapas de la instrucción.**

- a. Etapa postulatoria.
- b. Etapa probatoria.
- c. Etapa proconclusiva.

**Juicio:** Etapa en que se pronuncia o dicta la sentencia. Etapa postulatoria. Es en esta etapa en que las partes en el proceso plantean sus pretensiones y resistencias, relatan los hechos exponen lo que a sus intereses conviene y aducen los fundamentos de derecho que consideran les son favorables. Esta etapa postulatoria, por regla general termina cuando ha quedado determinada la materia sobre la cual habrá de probarse, alegarse y posteriormente, sentenciarse.

**Etapa probatoria.** Esta a su vez se desenvuelve en los siguientes momentos:

- 1.- Ofrecimiento de la prueba.
- 2.- Admisión de la prueba.
- 3.- Preparación de la prueba.
- 4.- Desahogo de la prueba.

El ofrecimiento de la prueba, es un acto de las partes; son las partes las que ofrecen al tribunal los diversos medios de prueba: documentos, testigos, confesional de la contraparte, etcétera. En ofrecimiento, por regla general, la parte relaciona la prueba con los hechos y las pretensiones o defensas que haya aducido.

La admisión de la prueba, es un acto del tribunal, a través del que se está aceptando o se está declarando procedente la recepción del medio de prueba que se ha considerado idóneo para acreditar el hecho o para verificar la afirmación o negativa de la parte con dicho hecho. El tribunal generalmente puede rechazar o admitir los medios de prueba, en varios supuestos: si dichas pruebas se ofrecen fuera de los plazos legales, o bien cuando no son idóneas para probar lo que parte pretende.

La preparación de la prueba consiste, en el conjunto de actos que debe realizar el tribunal, con la colaboración muchas veces de las propias partes y de los auxiliares del propio tribunal. Así por ejemplo, citar a las partes o a los testigos o peritos para el desahogo de determinada prueba; fijar fecha y hora para determinada diligencia o audiencia.

Finalmente, el desahogo de la prueba es el desarrollo o desenvolvimiento mismo de ésta. así, si se trata de la prueba confesional, el desahogo consiste en el desarrollo y desenvolvimiento de las preguntas y respuestas respectivas, frente al tribunal, que las debe ir calificando. Existen pruebas, que por su naturaleza, tienen un desahogo automático, o que se desahogan por sí mismas, como las documentales, las cuales basta, en la mayoría de los casos exhibir.

Cuando se han agotado estas cuatro fases de ofrecimiento, preparación, admisión y desahogo de las pruebas, la etapa probatoria concluye y se pasa a las preclusiva. Cabe sin embargo, hacer notar que la valoración de las pruebas no pertenece a la etapa probatoria, ya que esta evaluación, este grado de convicción de los elementos probatorios, debe desenvolverse en la sentencia, o sea en la etapa segunda del proceso que hemos denominado juicio.

Etapa del juicio. Esta etapa puede ser más o menos larga o corta y más o menos simple o complicada, la verdad es que el acto por el cual el tribunal dicta la sentencia, puede no revestir mayor formalidad ni complicación de procedimiento. Puede deducirse que la sentencia es un tipo de resolución judicial, probablemente el más importante y que pone fin al proceso. ( 45 )

La palabra proceso, de *procedere* significa marcha, avanzar ir hacia delante, el proceso pues equivale al camino que conduce a una meta. El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que en forma vinculativa resuelve entre las partes. ( 46 )

Guillermo Cabanellas da las siguientes acepciones de proceso: "Avance, transcurso del tiempo, las diferentes fases o etapas de un acontecimiento, conjunto de actos y actuaciones, litigio sometido a conocimiento y resolución de un Tribunal, causa o juicio criminal".

Eduardo Pallares dice: que el proceso, es una acepción más general, y que significa un conjunto de fenómenos, de actos, de acontecimientos que suceden en el tiempo y mantienen entre si determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Este mismo autor considera que el proceso jurisdiccional es el que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales ó sea los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. ( 47 )

Entendemos que: el proceso es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando concluye por las diferentes causas que la admite.

Comprendemos por lo tanto que el proceso es un efecto preventivo a evitar que las partes, se hagan justicia por mano propia

tomando en consideración o intervención de un tercero imparcial para dirimir el conflicto, mediante un procedimiento. Para entender lo que es el procedimiento daremos algunas definiciones.

Alcalá Zamora da las siguientes acepciones: Sinónimo de juicio, designa una fase procesal autónoma y delimitada respecto al juicio con que se entronca, despacho de ejecución en el juicio mercantil, diligencia, actuaciones o medidas.

El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que esta sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de pruebas o sin él, y así sucesivamente. ( 48 )

Francisco Córdoba Romero dice: ...El procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso; el procedimiento es la forma real, concreta material del desenvolvimiento del proceso. Podemos concluir que todo proceso para su realización necesita de un procedimiento, aunque no todo procedimiento es un proceso; porque hay casos, como el procedimiento incidental, que se da dentro del proceso. ( 49 )

De igual forma que hemos conceptualizado el proceso y el procedimiento, creo conveniente dar el concepto de lo que es el Derecho del Trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo como: "...El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico : socializar la vida humana". ( 50 )



El mismo autor cita la definición de Cavazos Flores de la siguiente manera: "...Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo en la actualidad -agrega- podrá resultar no sólo inconveniente, sino quizá equivocado sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilatetal. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requieren que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros sino también los del capital y los más altos de la colectividad " ( 51 )

La definición que da el maestro Trueba Urbina, es la que siguen en la actualidad la mayor parte de los maestros de Derecho del Trabajo, aunque con ligeras variantes.

El licenciado Eduardo García Maynez define al Derecho Procesal de la siguiente manera : " Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario ordene que se haga efectiva.

La facultad de pedir de los órganos jurisdiccionales del estado la aplicación de normas jurídicas a casos concretos, con cualquiera de las finalidades a que acabamos de referimos, recibe el nombre de derecho de acción. El deber correlativo, impuesto a los jueces y tribunales denominase deber jurisdiccional. Al cumplir tal deber, realiza el Estado una de las funciones fundamentales que le están encomendadas : la de juzgar, o jurisdiccional. " ( 52 )

El procedimiento es resumido por el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, en forma gráfica de la siguiente manera.

Miguel Bermúdez Cisneros nos muestra un esquema de la:

### **DEMANDA:**

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes el tribunal correspondiente, a fin de que le dé o le ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero.

#### **Efectos:**

- a) Iniciación de la instancia procesal.
- b) La interrupción de la prescripción.

#### **Suplencia:**

Como una novedad en la actual Ley Federal del trabajo. El artículo 685 establece una afinidad con la suplencia de la queja, en el juicio laboral.

#### **Propicia:**

- a) El emplazamiento.
- b) La contestación de la demanda, con la cual:
  - 1.- Se establece la relación procesal.
  - 2.- Se establece la competencia del juzgador desde el punto de vista del demandado.
  - 3.- Se fijan los puntos de litis.

## Estructura de la demanda:

- a) Ante quién se hace la demanda (Junta de Conciliación y Arbitraje)
- b) Quién demanda (nombre y domicilio del actor).
- c) A quién demanda (nombre y domicilio del demandado).
- d) Qué es lo demandado (relación breve, pero clara, de lo que se pide, a través de una relación de hechos, concretando su petición al final).
- e) Fundamentación (citar el derecho que justifique el reclamo).

Lugar y fecha

Firma.

## Contestación de la demanda:

- a) Nombre y domicilio del demandado.
- b) Nombre del actor
- c) Punto de vista del demandado, con respecto a la demanda.
- d) Contestación de cada uno
- e) Excepciones.
- f) Peticiones al tribunal.

Lugar y fecha

Firma

### Juicio Laboral

Demanda:	Primera Audiencia.	Segunda Audiencia.	Alegatos.	Laudo.
<p>Es el acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente con el fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que ha sido violado por un tercero y del cual hace el reclamo.</p>	<p>“Se le conoce como audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas”</p> <p>1.- El tribunal buscará conciliar a las partes; si esto no prospera, el actor reproduce su demanda, la parte contraria da contestación a la misma.</p> <p>2.- El actor ofrecerá sus pruebas y después el demandado ofrecerá las suyas.</p> <p>3.- La audiencia se termina con un acuerdo de la junta en el que se declara cerrado el periodo de ofrecimiento de pruebas, se reconoce la personalidad de las partes y se fija la fecha para la siguiente audiencia.</p>	<p>Se le llama audiencia de desahogo de pruebas.</p> <p>En ella el tribunal desahoga; primeramente las pruebas del actor en el orden en que fueron ofrecidas; posteriormente las del demandado.</p> <p>La audiencia se termina con un acuerdo en que se abre el término para la presentación de alegatos.</p>	<p>Exposición razonada verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar conforme a derecho que la justicia asiste a su cliente.</p> <p>Proyecto de resolución.</p> <p>Después de declararse cerrada la instrucción por el secretario, dentro de los 10 días siguientes se formulará por escrito un proyecto de resolución.</p>	<p>Conclusión principal y de fondo que en cada conflicto laboral dictan las juntas y que les da calidad de cosa juzgada a los juicios que se dicten.</p> <p>( 53 )</p>

Ya observamos cual es el método y aplicación del Derecho Procesal del Trabajo en forma individual por ser el tema de la presente tesis. A continuación resumiremos la esencia de la substitución patronal, como se promueve y el criterio que se ha sustentado

La declarativa de patrón substituto debe promoverse por vía incidental, por tener relación con el asunto principal objeto de litigio bien sea que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del laudo, ya que su resolución versará sobre la condición del pretendido patrón substituto y su consecuente intervención en el juicio no importando la situación procesal en que se encuentre, por lo que indicaremos primeramente lo que se entiende por incidente.

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales " Son las eventualidades que sobreviene accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos que son originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso". ( 54 )

Los incidentes pueden dividirse en: incidentes de previo y especial pronunciamiento e incidentes en general, los primeros son enunciados por el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo y corresponden a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, este tipo de incidentes impiden que el procedimiento siga su curso hasta en tanto se resuelva la cuestión planteada.

En cuanto a los incidentes en general son aquellos que no tienen reglamentación especial en el ordenamiento antes señalado y son; de calificación de huelga y de patrón substituto, de liquidación de caducidad, de tachas a los testigos, de tercerías excluyen de dominio, los cuales se substanciarán conforme lo dispone el artículo 765, de la

Ley Federal del Trabajo los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes; asimismo nos aclara el artículo 837 fracción II, autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.

Eduardo Pallares nos dice que: "La palabra incidente deriva del latín, incido incidens (acontecer, interrumpir, suspender), significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. ( 55 ).

Según mi noción de los Incidentes: Es la cuestión planteada en el incidente es accesoría, respecto de la principal que se debate en el proceso, de lo que se infiere necesariamente que la primera sigue la suerte de la segunda: Extinguido el proceso, se extingue el incidente que pudiera hallarse en tramitación. El procedimiento incidental no tiene acomodo alguno en ninguno de los períodos del procedimiento: el Incidente, por su propia naturaleza interrumpe o altera la vinculación de la casualidad y la finalidad. El incidente se somete, por lo tanto, a un procedimiento especial distinto al proceso principal, el cual suspende el procedimiento. El procedimiento incidental, es como se ha dicho con gran acierto, es un procedimiento pequeño introducido en un procedimiento grande, y puede ser de oficio o instancia de parte. Y el contenido en las resoluciones son:

Proemio, las partes y número del expediente, la fecha, se fijan los resultandos, reseña histórica del juicio, se resalta lo mas importante, en los considerados se fija el planteamiento de la litis, correspondencia de la carga procesal, valoración de las pruebas y los puntos resolutiveos del incidente. La ley es muy concreta al establecer

los trámites de los incidentes aunque no tan clara como sería de desearse.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han interpretado el artículo 763 en el sentido de que se señalará de inmediato, con suspensión del procedimiento, una audiencia incidental que se verificará al día siguiente y en ella se resolverá inmediatamente.

Es importante que analicemos la figura de la sustitución patronal, en la practica así como en sentencia de laudo y ejecutoria. De qué manera se inició y cómo concluyó razón por la cual a continuación anexamos constancia de un juicio laboral, en la presente tesis con el objeto de tener una visión más amplia del tema a tratar, concretándonos a lo mas importante de éste, con la aclaración de que los nombres de las partes han sido cambiados por razones obvias.

74



# Electro Diesel de Tlalnepantla, S.A. de C.V.

74 / *de*

Periférico Sur 6363 Col. Tepepan C.P. 16020 México, D.F. Tel: 653.72.87 Fax/Tel: 653.74.78

México D.F., a 22 de Diciembre de 1993.

Sr. Hector M. Herrera Ramirez.

Con fundamento en el artículo 41 de La Ley Federal del trabajo, le informamos que a partir del 1ro. de enero de 1994, Electro Diesel de Tlalnepantla, S.A. de C.V., es patrón sustituto de la empresa - Lucas Service México, S.A. DE C.V., por lo tanto se responsabiliza de todas y cada una de las obligaciones adquiridas por el patrón - sustituido reconociéndole una antigüedad a partir del 1 de marzo de 1988.

RECIBIDO  
1993  
DICIEMBRE 22

Atentamente,

Electrodiesel de Tlalnepantla  
S.A. de C.V.

Ing. James Holden Barker.  
Representante Legal.

Recibi original 05-I-34



ACTOR: HECTOR MARGARITO HERRERA 75  
RAMIREZ.

DEMANDADO: ELECTRO DIESEL DE  
TLANEPANTLA S.A. DE  
C.V. Y OTS.

México, Distrito Federal a once de Diciembre de mil novecientos noventa y seis.-----

R E S U L T A N D O :

1.- Por escrito presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fecha 9 de octubre de 1995, el C. HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ, demandó de ELECTRO DIESEL DE TLANEPANTLA S.A. DE C.V., LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V. y de los CC. GENARO ALAVEZ GUTIERREZ Y JAMES HOLDEN BARKER, el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones: Indemnización constitucional, por despido injustificado; salarios caídos; prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional; aguinaldo; días de descanso semanal, reparto de utilidades, horas extras, y prima dominical.--- Fundando su demanda substancialmente en base a los siguientes HECHOS: Que con fecha 15 de marzo de 1988, el actor ingreso al servicio de los demandados con el caracter de Técnico en Electronica, con un horario de las 7:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes.-- Que los demandados sin causa alguna le indicaron al actor que tenia que trabajar a partir del mes de septiembre de 1994 con un horario de trabajo de las 7:00 a las 15:00 horas y de las 16:30 a las 20:30 horas de viernes a miercoles de cada semana, con una hora y media para descansar y tomar sus alimentos en el interior del centro de trabajo, por lo cual reclama el pago de tiempo extra; recibiendo a cambio de sus servicios un salario de \$ 3,000.00 por quincena.-- Que aproximadamente a las 17:00 horas del día 4 de octubre de 1995, JAMES HOLDEN BARKER quien desempeña funciones de Direccion y Administracion de las empresas que se demandan le dijo al actor: no tengo trabajo y quedas despedido de este empleo, despido que sucedió en el acceso de entrada y salida principal del domicilio de los demandados y ante varias personas.-- Que reclama el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo por todo el tiempo de servicios.-- Que a partir del mes de septiembre de 1994 reclama el pago de prima dominical.-- Que reclama la prima de antigüedad y el reparto de utilidades; que a ultimas fechas el actor laboraba con los demandados con la categoria de Supervisor General de Electronica.

2.- La Junta Especial Numero 15 de la Federal de Conciliación y Arbitraje tuvo por recibida la demanda, y en fecha 16 de enero de 1996 dicto acuerdo en donde se declaro INCOMPETENTE para conocer y resolver sobre el presente asunto, por lo cual ordeno girar oficio remitiendo los autos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

3.- La Junta Especial Numero 3 Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo a la tabla de distribución de competencias se declaro competente para conocer del presente juicio, por lo que tuvo por radicados los autos, y señalo fecha para la celebracion de la audiencia de Ley, ordenando previamente mandar notificar y emplazar a juicio a las partes.-- Por lo que el procedimiento se inició con la etapa de CONCILIACION, en donde la Junta dicto acuerdo señalando que no habiendo llegado las partes a ningun arreglo, se les tenia por inconformes con todo arreglo conciliatorio contandose así la audiencia y pasandose los autos a la etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, en donde la parte ACTORA en primer lugar manifestó que se DESISTIA del escrito inicial de demanda unica y exclusivamente por lo que respecta al tecnico C. GENARO ALAVEZ GUTIERREZ y que antes de ratificar manifiestaba para todos los efectos a que

hubiere lugar que la empresa ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., es PATRON SUBSTITUTO de la empresa LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V., y por lo tanto se responsabilizo de todas y cada una de las obligaciones adquiridas por el patron substituido; y que con lo anterior ratificaba y reproducia su escrito inicial de demanda.-- Por su parte la demandada procedió a dar contestación a la demanda manifestando en primer término que negaba a la actora acción o derecho para reclamar el pago de indemnización constitucional, porque jamás ha sido despedido, resultando improcedente el pago de salarios caídos por ser accesoria de la principal, negando acción al actor para reclamar prima de antigüedad por no encontrarse en los supuestos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; que no le asiste ningún derecho al actor para reclamar el pago de aguinaldo, ya que este le fue cubierto y en todo caso tendría derecho a la parte proporcional de 1995; negando derecho al actor para reclamar vacaciones porque esta prestación le fue cubierta sucediendo lo mismo con la prima vacacional; negando derecho al actor para reclamar tiempo extra, ya que el actor siempre laboro en forma exclusiva la jornada legal; tampoco tiene derecho el actor a reclamar días de descanso semanal porque estos siempre le fueron cubiertos; no le asiste derecho al actor para reclamar prima dominical, por virtud de que jamás laboro para el patron en día domingo; y con relacion a la participacion de utilidades esta H. Junta es incompetente para conocer tal pretension.-- Y en cuanto a la contestacion de los hechos dijo: Que el 1 es cierto únicamente respecto a la fecha de ingreso, pero es falso el horario, ya que laboró de las 8:30 a las 13:00 horas y de las 14:00 a las 18:00 horas de lunes a viernes.-- Que el hecho 2 se negaba por falso ya que nunca laboro tiempo extra el actor y siempre disfruto de sus días de descanso semanal que eran los días sabados y domingos y que el ultimo salario que percibió fue el de \$ 2,213.05 mensuales, que en este caso, el patron le pagaba en forma mensual anticipada dentro de los primeros 5 días de cada mes.-- Que el hecho 3 era falso y se negaba ya que jamás se le ha despedido al actor, y tan no puede ser cierto el despido alegado que el propio actor laboró hasta el día 28 de septiembre de 1995.-- No teniendo ningún inconveniente el patron en que el actor continúe la relacion laboral y para ello le ofrece el trabajo en los mismos terminos y condiciones en que lo venia desempeñando, es decir con su categoria, horario y salario, que han quedado precisados al dar contestación a los hechos y 2 de la demanda inicial.-- Que el hecho 4 lo niega.-- Que el hecho 5 lo niega por falso.-- Que el hecho 6 lo niega.-- Que respecto a las manifestaciones vertidas por la parte actora en la presente acta y en la que antes de ratificar su demanda precisó que la empresa ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA, S.A. DE C.V. de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo se constituyó en patron substituto de la tambien demandada LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V., la primera se responsabilizó de todas y cada una de las obligaciones adquiridas por el patron substituido, hecho que esta parte reconoce expresamente, y atendiendo a que la substitución patronal de referencia surtió efectos a partir del 01 de enero de 1994.-- Haciendo valer las siguientes excepciones y defensas la de falta de acción y derecho, la de obscuridad e imprecisión de la demanda, la de prescripción del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, la de pago y la de inexistencia de la causa.-- Que con respecto a la demandada LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V. y el codemandado físico JAMES HOLDEN BARKER contesto la demanda negando que el actor tenga acción y derecho para reclamar las prestaciones que refiere en el proemio de su demanda como en el capítulo de hechos, por la simple y sencilla razon de que, como el propio actor lo confiesa su unico patron lo fue ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., y por esa misma razón son falsos los hechos que menciona respecto de estos demandados y al efecto es procedente la excepcion de inexistencia de la relacion laboral entre el actor y estos demandados misma que hace valer.-- Concluida dicha etapa, la Junta procedió a dictar el acuerdo correspondiente y visto que las partes solicitaron se diferiera la audiencia por pláticas conciliatorias, se señaló fecha y hora para la continuación del procedimiento.

4.- Con fecha 10 de abril de 1996 se llevo a cabo la etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, en donde la parte actora ofreció y desahogo las siguientes probanzas:-- Confesional a cargo de las empresas demandadas; confesional del C. JAMES HOLDEN BARKER; instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana -- Por su parte la demandada ofreció y desahogó las siguientes probanzas:-- Confesional a cargo del actor, documentales privadas consistentes en recibos de pago de salarios para acreditar el ultimo salario percibido por el actor, otra en recibo de pago de aguinaldo de 1994 y otro de pago de utilidades, otra en recibos de pago de vacaciones y prima

de fecha 22 de diciembre de 1993 de la notificación de la sustitución patronal instrumental pública de actuaciones y presuncional legal y humana.

5.- La Junta en dicha etapa tuvo a bien dictar acuerdo señalando en su parte conducente que se tenían por ofrecidas y admitidas las pruebas de las partes, mismas que en su debida oportunidad fueron desahogadas; hecho lo anterior se efectuó la certificación de Ley, y al no existir pruebas pendientes por desahogar, se paso a la etapa de ALEGATOS, en donde las partes renunciaron a su derecho de formular alegatos; y en consecuencia se declaró cerrada la instrucción y se ordenó turnar los autos al C. Auxiliar Dictaminador para el efecto de emitir su proyecto de resolución en forma de laudo.

#### CONSIDERANDO:

I.- Esta H. Junta Especial Número Tres Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es competente para conocer y resolver en definitiva sobre el presente conflicto de trabajo, atento a lo dispuesto por las fracciones XX y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como los artículos 523 y 621 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- La parte actora reclama el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos y prima de antigüedad, en virtud del despido injustificado de que dice fue objeto en fecha 14 de octubre de 1995 por parte de la demandada.-- La empresa ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., negó el hecho del despido y ofreció su empleo al reclamante, sin reconocerle ninguna de las categorías que indico este ultimo en los hechos primero y sexto en su parte final, o sea, que si se hubiese aceptado el empleo, en la diligencia de reinstalación se hubiese estado sin saber con que categoría se reinstalaría al actor, hecho este que hubiere obstaculizado tal diligencia, por lo cual la demandada al no indicar con que categoría le ofreció su empleo al reclamante no demuestra buena fe y en consecuencia a ella le corresponde probar la inexistencia del despido indicado por la parte actora.-- Para efectos de lo anterior, se desahogo la confesional de la parte actora (foja 125 vta.), pero tal probanza no beneficia a su oferente ya que el absolvente sostuvo lo vertido en su demanda.-- Las documentales ofrecidas por la demandada, consistentes en recibos de pago, tarjetas de asistencia y comunicación de sustitución patronal, no se refieren a la presente litis y las posiciones efectuadas a los demandados en sus confesionales, no le perjudican a la parte actora y en autos no existe prueba alguna de la inexistencia del despido alegado por la reclamante, por lo cual, procede condenar a la empresa en cuestión al pago de las reclamaciones relacionadas al inicio del presente considerando.

III.- La parte actora reclama el pago de: vacaciones, prima accesoría y aguinaldo.-- La empresa demandada opuso la excepción de prescripción del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y tan solo aceptó adeudar el aguinaldo de 1995 y acredita su dicho con los recibos de pago que obran a fojas 97, 99, 100 y 101 de autos, documentos que fueron objetados por la parte actora pero tal objeción no fue perfeccionada, por lo cual, tienen pleno valor probatorio y en consecuencia tan solo procede condenar a la empresa en cuestión al pago proporcional del aguinaldo de 1995.

IV.- La parte actora reclama el pago de: primas dominicales, séptimos días, horas extras, y reparto de utilidades.-- Las anteriores reclamaciones resultan improcedentes por las siguientes razones: El actor recibía un salario mensual (recibos de pago que obran a fojas 95, 96, 99, 100 y 101) en el cual estaba incluido el pago de los séptimos días, y de las tarjetas de asistencia (fojas 102 a 119) se desprende que el actor no laboraba los días domingos.-- Y en cuanto a la reclamación de horas extras a juicio de esta H. Junta, se considera ilógico que un trabajador labore tiempo extraordinario sin recibir retribución alguna y que sólo recuerde hacer tal reclamación hasta la presentación de esta demanda, puesto que además no basta para condenar a su pago el hecho de que la parte actora haya señalado las horas de entrada y salida, pues tal señalamiento exclusivamente y en el mejor de los casos probaría escuetamente tales extremos, pero no que estuviera durante ese lapso a disposición del patrón y menos que fuera por órdenes de éste, además de que la presuncional legal y humana a conciencia de esta H. Junta y a verdad sabida, opera en perjuicio del actor, ya que como anteriormente se dijo, resulta ilógico que un trabajador hubiese laborado jornada extraordinaria y nunca haber

obtenido pago alguno, ni que lo reclamase durante todo el tiempo de prestación de sus servicios; sirviendo de base y apoyo para el anterior pronunciamiento la Jurisprudencia Numero 20/93 erutida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.-- Y por lo que hace a las reclamaciones relativas al reparto de utilidades, esta H. Junta declara incompetente para resolver respecto a tal reclamacion.

V.- La codemandada LUCAS SERVICE MEXICO S.A. DE C.V. igual que el codemandado fisico negaron que hubiese existido relacion laboral con el actor y este no probó lo contrario, ya que la empresa codemandada dejó de tener relacion con el actor 6 meses despues del 2 de enero de 1994, pues fue substituida por la empresa ELECTRO DIESEL TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., como se comprueba con el aviso que se le dio al reclamante como consta a fojas 120 de autos, por lo cual a tal codemandados, procede absolverlos de todas y cada una de las reclamaciones que en su contra efectuo la parte actora.

VI.- Para efectos de cuantificacion de condena, consideran las siguientes bases: El actor ingresó a prestar sus servicios el 15 de marzo de 1988, de los recibos de pago aportados por la demandada, se desprende que el actor recibió un último salario integrado de salario base y fondo de ahorro por un total de \$ 2,500.00 mensuales, y fue despedido de su empleo el 4 de octubre de 1995.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 985, 886, 887 y demas relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se:

#### RESUELVE:

PRIMERO.- La parte actora probó en parte su acción y la demandada en parte hizo valer sus excepciones opuestas, en consecuencia:

SEGUNDO.- Se condena a la empresa denominada ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., a pagarle al actor C. HECTOR MARGARITO HERRERA MARTINEZ, salvo error u omisión de carácter aritmético, las siguientes cantidades: \$ 7,500.00 por indemnización constitucional; \$ 1,304.80 por prima de antigüedad; \$ 937.45 por aguinaldo. Asimismo se le condena al pago de los salarios caídos que se causan desde la fecha del despido injustificado hasta el cumplimiento que se le da a la presente resolución, previa cuantificación que de ellos efectúe el C. Presidente Ejecutor en su momento procesal oportuno.

TERCERO.- Se dejan a salvo los derechos que tuviere la parte actora respecto a la reclamación del reparto de utilidades, para que los ejerza en la vía y forma que estime conducente.

CUARTO.- Se absuelve a la empresa ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., de todas y cada una de las demás reclamaciones que en su contra efectuo la parte actora.

QUINTO.- Se absuelve a la empresa LUCAS SERVICE MEXICO S.A. DE C.V. y al C. JAMES HOLDEN BARKER, de todas y cada una de las reclamaciones que en su contra efectuo la parte actora.

SEXTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.

Así en definitiva, lo juzgaron, firmaron y resolvieron por mayoría de votos de los CC. Representantes del Gobierno y de los Trabajadores, en contra del voto del C. Representante de los Patrones, por lo que condena; y por mayoría de votos de los CC. Representantes del Gobierno y de los Patrones, en contra del voto del C. Representante de los Trabajadores, por lo que absuelve; los cuales integran la Junta Especial Número 1, de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal DOY FE.-----MNGP/mdvd.

EL C. PRESIDENTE DE LA JUNTA  
ESPECIAL TRES BIS.

DOCTOR MAXIMO M. GARCIA PARRAL.

5 -  
EL C. REPTA. DE LOS TRABAJADORES.

EL C. REPTA. DE LOS PATRONES.

LIC. EUSEBIO MUÑOZ LLANES.

LIC. MARLO CARMORA ANGEL.

LA C. SERA. DE ACBOS.

LIC. ANA LILLA ROJAS SALINAS.

EXPEDIENTE EXP. NUM.  
 HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ  
 VS. re=  
 ELECTRODIESEL DE TLALNEPANTLA  
 JUNTA ESPECIAL No.

EN MEXICO DISTRITO FEDERAL SIENDO LAS TRECE HORAS CON VEINTE MINUTOS VIENTIDOS DE MAYO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE, ME CONSTITUYO A DEL ACTOR QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL PARA VOTAR EXPEDIDA POR TUTO FEDERAL EBECTORAL CON CLAVE DE ELECTOR HRRMHC58061017H200, ASI C APODERADO EL LICENCIADO LUIS MIGUEL RODRIGUEZ OJEDA, EN LA AVENIDA PE SUR NUMERO 6369 EN LA COLONIA A TEPEPAN DE ESTA CIUDAD, SERCIORADA DE DOMICILIO POR LA NUMERACION Y NOMENCLATURA OFICIALES ASI COMO POR EL QUIEN MANIFIESTA SER JEFE DE RECURSOS HUMANOS EN DICHO LUGAR QUIEN SE MEDIANTE LICENCIA PARA CONducIR TIPO A EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DE Y VIALIDAD CON NUMERO C11025714, DE NOMBRE MARIA TERESA CRUZ SEVILLA, QUE ATISNDS A LA SUSCRITA Y COMPARECIENTES MEDIANTE LAS REJAS DE LA PRINCIPAL DE ACCESO A LA EMPRESA DEMANDADA Y QUIEN ATRAVEZ DE LAS MIS INFORMO DEL OBJETO DE NUESTRA PRESENCIA MEDIANTE LECTURA QUE EN VOZ A FORMA INTEGRAL LE REALIZO TANTO DEL AUTO DE EJECUCION DE CATORCE DE MA COMO DE LA CERTIFICACION QUE ANTECEDE A LA MISMA DE DOCE DE MAYO PAS USO DE LA PALABRA LA C. LICENCIADA MARIA TERESA CRUZ MANIFIESTA: QUE CILIO NO PERTENECE A ELECTRODIESEL DE TLALNEPANTLA Y CORRESPONDE A LA LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V. POR LO QUE NO PUEDO ATENDER ASUNTOS NADOS CON LA EMPRESA ELECTRODIESEL DE TLALNEPANTLA. ACTO SEGUIDO LA S ACTUARIO DA VISTA AL SER PRESIDENTE EJECUTOR POR LAS CONDICIONES EN QI PRESENTE DILIGENCIA SE ESTA REALIZANDO, PARA LOS EFECTOS, LEGALES PROCY Y EN ATENCION A LAS MANIFESTACIONES VERBALES DE LA ACTORA A FIN DE ~~DA~~ CUMPLIMIENTO CON LAS MEDIDAS DE APREMIO ESTABLECIDAS POR LA LEY FEDER BAJO, DANDO CUENTA CON EL CONTENIDO DE LA ~~PRESENTE ACTA~~ AL MISMO, Y AL MARGEN DE LA PRESENTE QUIEN EN ELLO INTERVIENE Y ASI QUIZO HACERLO LA SUSCRITA ACTUARIA. - DOY FE:-----

*[Handwritten signature]*  
 LA C. ACTUARIA

ACTOR: HECTOR MARGARITO HERRERA  
RAMIREZ.

DEMANDADO: ELECTRO DIESEL DE  
TLANEPANTLA S.A. DE  
C.V. Y OTS.

México, Distrito Federal a veintiuno de agosto de mil novecientos  
noventa y siete.-----

R E S U L T A N D O :  
-----

1 - Por escrito presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fecha 9 de octubre de 1995, el C. HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ, demandó de ELECTRO DIESEL DE TLANEPANTLA S.A. DE C.V., LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V. y de los CC. GENARO ALAVEZ GUTIERREZ Y JAMES HOLDEN BARKER, el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones: Indemnización constitucional, por despido injustificado, salarios caídos; prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso semanal, reparto de utilidades, horas extras, y prima dominical --- Fundando su demanda substancialmente en base a los siguientes HECHOS: Que con fecha 15 de marzo de 1988, el actor ingreso al servicio de los demandados con el carácter de Técnico en Electrónica, con un horario de las 7:00 a las 15 00 horas de lunes a viernes.-- Que los demandados sin causa alguna le indicaron al actor que tenía que trabajar a partir del mes de septiembre de 1994 con un horario de trabajo de las 7.00 a las 15 00 horas y de las 16 30 a las 20 30 horas de viernes a miércoles de cada semana, con una hora y media para descansar y tomar sus alimentos en el interior del centro de trabajo, por lo cual reclama el pago de tiempo extra, recibiendo a cambio de sus servicios un salario de \$ 3,000 00 por quincena -- Que aproximadamente a las 17:00 horas del día 4 de octubre de 1995, JAMES HOLDEN BARKER quien desempeña funciones de Dirección y Administración de las empresas que se demandan le dijo al actor no tengo trabajo y quedas despedido de este empleo, despido que sucedió en el acceso de entrada y salida principal del domicilio de los demandados y ante varias personas -- Que reclama el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo por todo el tiempo de servicios.-- Que a partir del mes de septiembre de 1994 reclama el pago de prima dominical -- Que reclama la prima de antigüedad y el reparto de utilidades, que a últimas fechas el actor laboraba con los demandados con la categoría de Supervisor General de Electrónica.

2 - La Junta Especial Número 15 de la Federal de Conciliación y Arbitraje tuvo por recibida la demanda, y en fecha 16 de enero de 1996 dicto acuerdo en donde se declaro INCOMPETENTE para conocer y resolver sobre el presente asunto, por lo cual ordeno girar oficio remitiendo los autos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal

3.- La Junta Especial Número 3 Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo a la tabla de distribución de competencias se declaro competente para conocer del presente juicio, por lo que tuvo por radicados los autos, y señalo fecha para la celebración de la audiencia de Ley, ordenando previamente mandar notificar y emplazar a juicio a las partes -- Por lo que el procedimiento se inició con la etapa de CONCILIACION, en donde la Junta dicto acuerdo señalando que no habiendo llegado las partes a ningún arreglo, se les tenía por inconformes con todo arreglo conciliatorio continuándose así la audiencia y pasándose los autos a la etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, en donde la parte ACTORA en primer lugar manifestó que se DESISTIA del escrito inicial de demanda única y exclusivamente por lo que respecto al físico C. GENARO ALAVEZ GUTIERREZ y que antes de ratificar manifestaba para todos los efectos a que

hubiere lugar que la empresa ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., es PATRON SUBSTITUTO de la empresa LOCAL SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V., y por lo tanto se responsabilizo de todas y cada una de las obligaciones adquiridas por el patrón substituido; y que con lo anterior ratificaba y reproducía su escrito inicial de demanda.-- Por su parte la demandada procedió a dar contestación a la demanda manifestando en primer término que negaba a la actora acción o derecho para reclamar el pago de indemnización constitucional, porque jamás ha sido despedido, resultando improcedente el pago de salarios caídos por ser accesoria de la principal; negando acción al actor para reclamar prima de antigüedad por no encontrarse en los supuestos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; que no le asiste ningún derecho al actor para reclamar el pago de aguinaldo, ya que este le fue cubierto y en todo caso tendría derecho a la parte proporcional de 1995; negando derecho al actor para reclamar vacaciones porque esta prestación le fue cubierta sucediendo lo mismo con la prima vacacional; negando derecho al actor para reclamar tiempo extra, ya que el actor siempre laboro en forma exclusiva la jornada legal; tampoco tiene derecho el actor a reclamar días de descanso semanal porque estos siempre le fueron cubiertos; no le asiste derecho al actor para reclamar prima dominical, por virtud de que jamás laboro para el patrón en día domingo; y con relación a la participación de utilidades esta H. Junta es incompetente para conocer tal pretensión.-- Y en cuanto a la contestación de los hechos dijo. Que el 1 es cierto únicamente respecto a la fecha de ingreso, pero es falso el horario, ya que laboró de las 8:30 a las 13:00 horas y de las 14:00 a las 18:00 horas de lunes a viernes.-- Que el hecho 2 se negaba por falso ya que nunca laboro tiempo extra el actor y siempre disfruto de sus días de descanso semanal que eran los días sábados y domingos y que el último salario que percibió fue el de \$ 2,213.05 mensuales, que en este caso, el patrón le pagaba en forma mensual anticipada dentro de los primeros 5 días de cada mes.-- Que el hecho 3 era falso y se negaba ya que jamás se le ha despedido al actor, y tan no puede ser cierto el despido alegado que el propio actor laboró hasta el día 28 de septiembre de 1995.-- No teniendo ningún inconveniente el patrón en que el actor continúe la relación laboral y para ello le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando, es decir con su categoría, horario y salario, que han quedado precisados al dar contestación a los hechos y 2 de la demanda inicial.-- Que el hecho 4 lo niega.-- Que el hecho 5 lo niega por falso.-- Que el hecho 6 lo niega.-- Que respecto a las manifestaciones vertidas por la parte actora en la presente acta y en la que antes de ratificar su demanda precisó que la empresa ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA, S.A. DE C.V. de conformidad con el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo se constituyó en patrón substituto de la también demandada LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V., la primera se responsabilizó de todas y cada una de las obligaciones adquiridas por el patrón substituido, hecho que esta parte reconoce expresamente, y atendiendo a que la substitución patronal de referencia surtió efectos a partir del 01 de enero de 1994.-- Haciendo valer las siguientes excepciones y defensas la de falta de acción y derecho, la de obscuridad e imprecisión de la demanda, la de prescripción del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, la de pago y la de inexistencia de la causa.-- Que con respecto a la demandada LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V. y el codemandado físico JAMES HOLDEN BARKER contesto la demanda negando que el actor tenga acción y derecho para reclamar las prestaciones que retiere en el proemio de su demanda como en el capítulo de hechos, por la simple y sencilla razón de que, como el propio actor lo confiesa su único patrón lo fue ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., y por esa misma razón son falsos los hechos que menciona respecto de estos demandados y al efecto es procedente la excepción de inexistencia de la relación laboral entre el actor y estos demandados misma que hace valer.-- Concluida dicha etapa, la Junta procedió a dictar el acuerdo correspondiente y visto que las partes solicitaron se difiriera la audiencia por pláticas conciliatorias, se señaló fecha y hora para la continuación del procedimiento.

4.- Con fecha 10 de abril de 1996 se llevo a cabo la etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, en donde la parte actora ofreció y desahogó las siguientes probanzas: Confesional a cargo de las empresas demandadas; confesional del C. JAMES HOLDEN BARKER; instrumen-



tal de actuaciones y presuncional legal y humana.-- Por su parte demandada ofreció y desahogó las siguientes probanzas:-- Confesión: cargo del actor; documentales privadas consistentes en recibos de de salarios para acreditar el último salario percibido por el actor en recibo de pago de aguinaldo de 1994 y otro de pago utilidades, otra en recibos de pago de vacaciones y prima vacacional de 1995, otra en 18 tarjetas de asistencia, otra en escrito de fecha de diciembre de 1993 de la notificación de la substitución patronal instrumental publica de actuaciones y presuncional legal y humana.

5.- La Junta en dicha etapa tuvo a bien dictar acuerdo señalando en su parte conducente que se tenían por ofrecidas admitidas las pruebas de las partes, mismas que en su oportunidad fueron desahogadas; hecho lo anterior se efectuó certificación de Ley, y al no existir pruebas pendientes por desahogar se paso a la etapa de ALLEGATOS, en donde las partes renunciaron al derecho de formular alegatos; y en consecuencia se declaró cerrada instrucción y se ordenó turnar los autos al C. Auxiliar Dictaminador para el efecto de emitir su proyecto de resolución en forma de laudo.

6.- Como consecuencia de lo anterior, esta H. J. Especial Número tres Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje Distrito Federal, con fecha 11 de diciembre de 1996, tuvo a bien emitir laudo, en el que se hicieron consistir los puntos resolutivos de condena y absolución hechos a las partes.

7 - Inconforme la parte demandada con el laudo pronunciado por esta H. Junta, interpuso juicio de garantía de amparo, mismo fue resuelto con fecha 10 de julio de 1997 por el Primer Colegiado de Materia de Trabajo del Primer Circuito, y el cual ordenó en su parte conducente lo siguiente: "...procede conceder el amparo solicitado con el fin de que la Autoridad responsable deje insubsistente el laudo reclamado, y en su lugar dicte otro en el que manteniendo intacto el punto de condena y siguiendo los lineamientos de esta Ejecutoria, vista en los recibos de salario que obran agregados a los autos determina la base salarial de la condena, fundando y motivando su resolución".

8.- Derivado de lo anterior, esta H. Junta, con fecha 10 de agosto del año en curso, dictó acuerdo en el que ordenó declarar insubsistente el laudo reclamado, remitir los autos al C. Auxiliar Dictaminador para el efecto de que emita un nuevo proyecto de resolución siguiendo los lineamientos que se establecen en la referida ejecutoria.

#### CONSIDERANDO:

I.- El artículo 80 de la Ley de Amparo, reglamentado por los artículos 1093 y 107 Constitucionales, establece que la sentencia que concede el amparo al agraviado en el pleno goce de las garantías violadas, volviendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación, por lo que de acuerdo con esta disposición, debe dictarse nuevo laudo, siguiendo para ello los lineamientos establecidos en la ejecutoria de mérito.

II.- La parte actora reclama el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos y prima de antigüedad, en virtud del despido injustificado de que dice fue objeto en fecha 4 de octubre de 1995 por parte de la demandada.-- La empresa ELECTRO DIBSA TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., negó el hecho del despido y ofreció empleo al reclamante, sin reconocerle ninguna de las categorías indicadas en los hechos primero y sexto en su parte final, sea que si se hubiese aceptado el empleo, en la diligencia de reinstalación se hubiese estado sin saber con que categoría reinstalaría al actor, hecho este que hubiere obstaculizado la diligencia, por lo cual la demandada al no indicar con que categoría ofreció su empleo al reclamante no demuestra buena fe y en consecuencia a ella le corresponde probar la inexistencia del despido indicado en la parte actora.-- Para efectos de lo anterior, se desahogó la confesión de la parte actora (foja 125 vta.), pero tal probanza

confesional de la parte actora (foja 125 vta.), pero tal probanza no beneficia a su oferente YA que el absolvente sostuvo lo vertido en su demanda.-- Las documentales ofrecidas por la demandada, consistentes en recibos de pago, tarjetas de asistencia y comunicación de substitución patronal, no se refieren a la presente litis y las posiciones efectuadas a los demandados en sus confesionales, no le perjudican a la parte actora y en autos no existe prueba alguna de la inexistencia del despido alegado por la reclamante, por lo cual, procede condenar a la empresa en cuestión al pago de las reclamaciones relacionadas al inicio del presente considerando.

III.- La parte actora reclama el pago de: vacaciones, prima accesoria y aguinaldo.-- La empresa demandada opuso la excepción de prescripción del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y tan solo aceptó adeudar el aguinaldo de 1995 y acredita su dicho con los recibos de pago que obran a fojas 97, 99, 100 y 101 de autos, documentos que fueron objetados por la parte actora pero tal objeción no fue perfeccionada, por lo cual, tienen pleno valor probatorio y en consecuencia tan solo proceda condenar a la empresa en cuestión al pago proporcional del aguinaldo de 1995.

IV.- La parte actora reclama el pago de: primas dominicales, séptimos días, horas extras, y reparto de utilidades.-- Las anteriores reclamaciones resultan improcedentes por las siguientes razones: El actor recibía un salario mensual (recibos de pago que obran a fojas 95, 96, 99, 100 y 101) en el cual estaba incluido el pago de los séptimos días, y de las tarjetas de asistencia (fojas 102 a 119) se desprende que el actor no laboraba los días domingos.-- Y en cuanto a la reclamación de horas extras a juicio de esta H. Junta, se considera ilógico que un trabajador labore tiempo extraordinario sin recibir retribución alguna y que sólo recuerde hacer tal reclamación hasta la presentación de esta demanda, puesto que además no basta para condenar a su pago el hecho de que la parte actora haya señalado las horas de entrada y salida, pues tal señalamiento exclusivamente y en el mejor de los casos probaría escuetamente tales extremos, pero no que estuviera durante ese lapso a disposición del patrón y menos que fuera por órdenes de éste, además de que la presuncional legal y humana a conciencia de esta H. Junta y a verdad sabida, opera en perjuicio del actor, ya que como anteriormente se dijo, resulta ilógico que un trabajador hubiese laborado jornada extraordinaria y nunca haber obtenido pago alguno, ni que lo reclamase durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios; sirviendo de base y apoyo para el anterior razonamiento la Jurisprudencia Número 20/93 emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.-- Y por lo que hace a las reclamaciones relativas al reparto de utilidades, esta H. Junta se declara incompetente para resolver respecto a tal reclamación.

V.- La codemandada LUCAS SERVICE MEXICO S.A. DE C.V. al igual que el codemandado físico negaron que hubiese existido relación laboral con el actor y éste no probó lo contrario, ya que la empresa codemandada dejó de tener relación con el actor 6 meses después del 4 de enero de 1994, pues fue substituida por la empresa ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., como se comprueba con el aviso que se le dio al reclamante como consta a fojas 120 de autos, por lo cual a tales codemandados, procede absolverlos de todas y cada una de las reclamaciones que en su contra efectuó la parte actora.

VI.- Para efectos de cuantificación de condena, se consideran las siguientes bases: El actor ingresó a prestar sus servicios el 15 de marzo de 1988, en estricto apego a los lineamientos de la ejecutoria por cumplimiento que a la letra dicen: "... del análisis de los recibos de salario aportados por el demandado, contenidos de la foja 95 a la 101, no se advierte que el último salario que recibió el actor, integrado por salario base y primas de ahorro, sea de dos mil quinientos pesos con cinco centavos mensuales, como erróneamente lo resolvió la Junta; es de considerar que de los siete recibos de pago que obran en autos, con fundamento en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de las condenas correspondientes el salario que deberá servir de base será el que se -

desprende del recibo que obra a fojas 196 de autos, por ser esta última constancia de pagos efectuados al actor, en la cual aparece cantidad de \$ 2,213.05 por concepto sueldo mensual y \$ 287.70 por fondo de ahorro igualmente mensual, y al ser sumadas e cantidades de un total de \$ 2,500.75 mensuales; y el actor fue despedido su empleo el 4 de octubre de 1995.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en dispuesto por los artículos 885, 886, 887 y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como en cumplimiento de ejecutoria de mérito, es de resolverse y se:

#### RESUELVE:

PRIMERO.- La parte actora probó en parte su acción y demandada en parte hizo valer sus excepciones opuestas, consecuencia:

SEGUNDO.- Se condena a la empresa denominada ELECTRO DIE DE TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., a pagarle al actor C. HECTOR MARGARITERRERA MARTINEZ, salvo error u omisión de carácter aritmético, siguientes cantidades: \$ 7,502.25 por indemnización constitucion \$ 1,304.80 por prima de antigüedad; \$ 937.80 por aguinaldo Asimismo se le condena al pago de los salarios caídos que se cau desde la fecha del despido injustificado, hasta el cumplimiento que de a la presente resolución, previa cuantificación que de ellos efec el C. Presidente Ejecutor en su momento procesal oportuno.

TERCERO.- Se dejan a salvo los derechos que tuviere parte actora respecto a la reclamación del reparto de utilidades, p que los ejerza en la vía y forma que estime conducente.

CUARTO.- Se absuelve a la empresa ELECTRO DIESEL TLALNEPANTLA S.A. DE C.V., de todas y cada una de las de reclamaciones que en su contra efectuó la parte actora.

QUINTO.- Se absuelve a la empresa LUCAS SERVICE MEXICO S DE C.V. y al C. JAMES HOLDEN BARKER, de todas y cada una de reclamaciones que en su contra efectuó la parte actora.

SEXTO.- NOTIFÍQUESE mediante el oficio correspondientes ( se gire acompañando copia de la presente resolución al PRIMER TRIBUN COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, para informar del cumplimiento que se dio a la ejecutoria que remitió.

SEPTIMO.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.

Así en definitiva lo resolvieron y firmaron por mayoría de votos de los CC. Representantes del Gobierno y de los patrones en contra del voto del Representante de los Trabajadores por lo que absuelve y por mayoría de votos de los CC. Representantes del Gobierno y de los Trabajadores en contra del voto del Representante de los Patrones por lo que condena, integrantes de la Junta Especial Número -- DOY FE.

EL C. PRESIDENTE DE LA JUNTA.

LIC. JOSE LUIS GONZALEZ LARRAZOLO.

EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.

EL REPRESENTANTE DE LOS PATRONES.

LIC. RUBEN ESCUEDA LLANES.

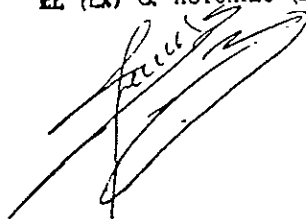
LIC. TAMBO SANCINA ANGEL.

EL SECRETARIO.

LIC. ESTELA DOMINGUEZ RIVERO.

MUNICIPIO DEL DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS 08:05 HORAS --  
CON 75 MINUTOS DEL DIA 29 --  
DEL MES Agosto -- DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA  
Y SEIS EN EL LOCAL DE ESTA JUNTA FEDERAL  
CON EL CARACTER DE ABONADO --  
Acta -- DEL 21 DE Agosto DE 1996  
SE LE ENTREGA UNA COPIA SIMPLE QUE RECIBE DEL MISMO Y QUE DEBE  
EN SU LUGAR Y --- FIRMA AL MARGEN DEL REFERIDO  
--- PARA CONSTANCIA -- DOY FE.

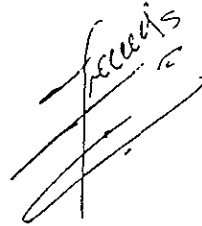
EL (LA) C. ACTUARIO (A)



HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ.  
VS. 87  
ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA, S.A.  
C./Y OTROS.  
EXP.

En México, Distrito Federal, siendo las quince con cuarenta y cinco minutos del día dieciocho -de septie de mil novecientos noventa y siete, meconstituyo en el do lio señalado en autosel inmueble ubicado en las calles de Periférico Sur No. 6363 Col. Tepepan Delegación Tlalpanperc de ser el domicilio correcto en el que me constituyo por dicionarlo en tal sentido el número oficial del inmueble que a la vista, el nombre de la calle y colonia por las placas ciales del lugar y por informes que en tal sentido mepropo na la persona que dijo llamarse MA. TERESA CRUZ SÉVILLA y apoderada legal de los demandados, a quien le notifico el que antecede de fecha 21 de agosto del año en curso, así c el auto de fecha 13 de agosto del mismo año, por medio de pias simples que dejo en poder de la persona antes indicac quien las recibe y no firma por no creerlo necesario, dan cuenta a esta H. Junta para los efectos y fines legales a naya lugar. - - - - - DOY FE. - - -

EL C. ACTUARIO.



HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ

VS.

ELECTRO DIESEL DE TLANEPANTLA, S.A. <sup>88</sup> DE CV.

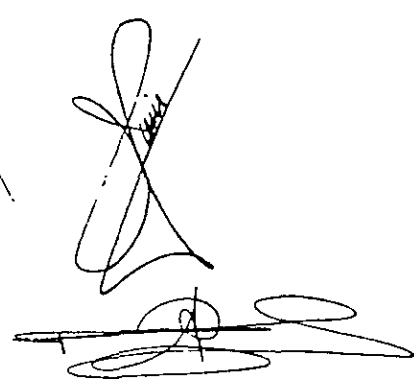
Y OTROS.

EXP. NUM.

México, Distrito Federal a diecisiete de octubre de mil novecien-  
tos noventa y siete. ---

--- Visto el estado de los autos y en especial la razón asen-  
tada por el C. Actuario de fecha veintidós de mayo del presente -  
año y en atención a lo solicitado por la parte actora, se señalan  
las OCHO HORAS DEL DÍA VEINTICUATRO DE NOVIEMBRE DEL PRESENTE AÑO  
PARA QUE TENGA LUGAR UNA AUDIENCIA DE SUSTITUCION PATRONAL a la -  
que deberán de comparecer las partes y el supuesto patrón susti-  
tuto LUCAS SERVICE DE MEXICO, S.A. DE C.V. a manifestar lo que a  
su derecho convenga y a ofrecer pruebas, única y exclusivamente -  
por lo que hace a dicho incidente, apercibida que en caso de no -  
hacerlo se les tendrá por perdido su derecho con fundamento en--  
los artículos 41 y 738 de la Ley Federal del Trabajo . - - - - -

----- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES Y AL SUPUESTO-  
PATRON SUSTITUTO. = = = = = Así lo proveyó y firma el C. Pr si-  
dente de la Junta Especial Número . - - LIC. JOSE LUIS GON-  
ZALEZ LARRAZOLO. - - En unión de los CC. Miembros que integran la  
misma. - - - - - DOY FE. - - - - - ASCA pma.

A large, stylized handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The signature is highly cursive and loops around the stamp. The stamp itself is mostly illegible due to the signature and some fading.

HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ.  
VS. 89  
ELECTRODISESEL DE TLALNEPANTLA, S.A. DE  
C.V. Y OTROS.  
EXP

En México, Distrito Federal, siendo las trece y  
horas del día trece de noviembre de mil novecientos noventa  
y siete, me constituí en el domicilio señalado en autos  
de los demandados ELECTRODISESEL DE TLALNEPANTLA, S.A. DE  
C.V.; LUCAS SERVICE DE TLALNEPANTLA, S.A. DE C.V.; GEMARDO ALVAREZ GONZALEZ  
Y JAMES HOLDEN BARKER, toda vez que no señalo domicilio  
para recibir y recibir notificaciones; el inmueble ubicado en las  
calles de Av. Periferico Sur No. 6363 y 6369 Col. Tepepan del. Xocmilco;  
certificado de ser el domicilio correcto en el que me consto  
por así indicarlo el número oficial del inmueble que me  
consto a la vista, el nombre de la calle y colonia por las  
placas oficiales del lugar y por informes que en tal sentido  
me proporciona la persona que dijo llamarse RAUL HERNANDEZ  
ser empleado del lugar en que se actúa, a quien le notifiqué  
el auto que antecede por medio de copia simple que dejo en  
su poder, misma que recibe y no firma por no considerarlo necesario  
dando cuenta a esta H. Junta para los efectos y fines legales  
que haya lugar. - - - - - JUZG. FE. - - -

EL C. ACTUARIO.

En México, Distrito Federal, siendo las trece y  
con treinta y cinco minutos del día trece de noviembre de  
novecientos noventa y siete, me constituí en el domicilio  
señalado en autos como el de el patron substituto ELECTRODISESEL  
DE TLALNEPANTLA, S.A. DE C.V., el inmueble ubicado en las calles  
de Av. Periferico Sur No. 6363 y 6369 Col. Tepepan del. Xocmilco;  
certificado de ser el domicilio correcto en el que me consto  
por así indicarlo el número oficial del inmueble que me  
consto a la vista, el nombre de la calle y colonia por las  
placas oficiales del lugar y por informes que en tal sentido me proporciona  
la persona que dijo llamarse RAUL HERNANDEZ y ser empleado  
del lugar en que se actúa, a quien le notifiqué el auto que  
antecede por medio de copia simple que dejo en su poder, misma  
que recibe y no firma por no considerarlo necesario, dando  
cuenta a esta H. Junta para los efectos y fines legales que  
haya lugar. - - - - - JUZG. FE. - - -

EL C. ACTUARIO.

México, Distrito Federal, siendo las once horas del día veinti-  
 cuatro de noviembre de mil novecientosnoventa y siete día y  
 hora señalados para la celebración de la presente audiencia-  
 estando debidamente integrada la Junta y llamada que fue por  
 tres veces consecutivas en voz alta por el C. Auxiliar, como  
 hace por la parte actora el actor PEDRO MARGARITO HERRERA  
 A. R. T., asistido de su abogado Angel Alonso Orrillo, uni-  
 catamente.-----

ACORDA EL JUEFE DE LA CAUSA DON JUAN ANTONIO DE LA CRUZ-----

EN VISTA DE QUE LA ACCIONADA DIJO: que en virtud de que  
 la empresa LUCAS SERVICIOS MEXICO S.A. DE C.V., es patron sus-  
 tituto de la empresa SUCERO DIESEL DE TLAXTEPEC, S.A. DE  
 C.V., en virtud de que tienen el mismo domicilio y la misma ac-  
 tividad y en especial en atención al documento que aparece --

a 120 fojas de este expediente que nos ocupa solicitada a declarar  
 patron sustituto de la empresa SUCERO DIESEL DE TLAXTEPEC, S.A. DE  
 C.V., por así proceder conforme a derecho, ofreciendo como prue-  
 bas 1.-LA INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES en lo que bene-  
 ficie a los intereses del actor.-2.-LA PRESUNCIÓN LEGAL Y U-

LAIA en los mismos términos de la probanza anterior las DOCUM-  
 ENTALES QUE OBRAN EN AUTOS Y QUE CONISTEN EN TESTIMONIOS -  
 DOCUMENTALES EXPEDIDOS POR LA PARTE DEMANDADA Y QUE OBRAN DE FO-  
 JAS 17a 74 de autos, con lo que se acredita que las empresas-

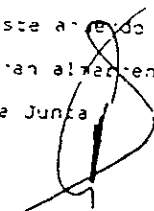
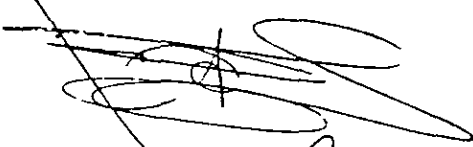
mencionadas tienen la misma actividad y el mismo domicilio --  
 por lo que debe declararse como patron sustituto a LUCAS SER-  
 VICIOS MEXICO, S.A. DE C.V. lo anterior para los efectos legales

a que haya lugar.-----  
 Y HABER DE DONDE DONDE LOS PARTES EN INCIDENTE DE SUSTITUCION  
 PATRONAL DEL SE PREY C.V.-----  
 LA JUNTA ACORDA: Por celebrar la presente audiencia para la  
 que fueron citadas las partes, por ratificado el incidente --

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*



prestaciones y por ofrecidas al ...  
 LAS CUALES SE ACEPTAN EN SUS TERMINOS POR SER DE  
 LAS QUE SE DE ANOSAN POR SU PROPIA NATURALEZA, Y NO HABIENDO  
 COMPARTICIDO LA PARTE DE AJADA NI EL PRESUNTO PATRON SUBSTI-  
 TUTO NO OBSTANTE DE ESTAR DEBILMENTE JUSTIFICADO TAL COMO --  
 CONSTA EN AJADOS, EN CONSECUENCIA SE LOS TIENE POR PERDIDO SU --  
 DERECHO PARA HACER MANIFESTACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN EL --  
 INCIDENTE QUE NOS OCUPA CON LAS PRUEBAS OFRECIDAS POR LA PAR-  
 TE DE AJADA Y LAS MANIFESTA SE DICE, POR LA PARTE ACTORA --  
 SE LE DA VISTA AL C. PRESIDENTE DE ESTA H. JUNTA PARA QUE EL --  
 MISMO INTENDA A BIEN RESOLVER LO QUE EN DERECHO PROCEDA EN EL --  
 INCIDENTE DE SUBSTITUCION PATRONAL HAGO VALER POR DICHA ACTO  
 LA FACILIDAD DE SABER A LOS COMPARACIONTES QUE LA RESOLUCION  
 DE BIEN SIRVA EMITIR AL MISMO SE LES HARA SABER EN FORMA PERSO-  
 NAL Y NOTIFICARSE POR BOLETIN LABORAL A LA PARTE DEMANDADA Y --  
 EL PRODUCTO PARA EL SUBSTITUTO LUGAR SERVICIO MEXICO S.A. DE C.V.  
 EN EL ARTICULO.- De este acuerdo quedan notificados los  
 comparecientes quienes firman el presente para constancia y al ca-  
 da de los comparecientes es de la Junta -- DOY FE. -- 15/1/5

EN DOS DE DICIEMBRE DE MIL NOVE-  
 CIENTOS NOVENTA Y SEIS SE HIZO EL BOLETIN LABORAL LA PUBLICACION DEL ANTERIOR  
 ACUERDO. - CONSTE.

EN TRES DE DICIEMBRE DE MIL NOVE-  
 CIENTOS NOVENTA Y SEIS SE HIZO LA  
 NOTIFICACION DEL ACUERDO ANTERIOR POR  
 HABER SURTIDO LA PUBLICACION DEL BOLETIN

ELECTRO DIESEL DE TLAXEPANTLA, S.A. DE C.V.  
EXP. NUM.

México, Distrito Federal a trece de enero de mil novecientos noventa y ocho . . . . .

Vistos para resolver el caso de el INCIDENTO DE SUSTITUCION DE PATRONAL PROMOVIDO POR LA PARTE ACTORA. . . . .

R E S U L T A N D O . . . . .

1.- Mediante el procedimiento de fecha nueve de julio de 1957 la parte actora por conducto de su apoderado promovió Incidento de sustitución patronal aduciendo que LUCAS SERVICIO MECANICO, S.A. DE C.V. su patrón substituto es ELECTRO DIESEL DE TLAXEPANTLA, S.A. DE C.V. esta Junta mediante proveído de fecha diecisiete de octubre de 1957 le dio trámite al mismo en dicha fecha para la audiencia respectiva.

2.- La audiencia respectiva tuvo lugar el día veinticuatro de noviembre de 1957 e in sus comparecencias únicamente la parte actora, manifestó lo que se le ordeno exhibir y ofreció las pruebas que estimó convenientes y al demandado y al supuesto patrón substituto se les tuvo por perdidos su derecho para hacer manifestación alguna y a ofrecer pruebas en virtud de su incomparecencia, y el ser las pruebas ofrecidas de las que se deducen por su propia y especial naturaleza la existencia del caso de sustitución. . . . .

C O N S I D E R A N D O . . . . .

I.- Este Junta es competente para conocer y resolver del presente incidente de conformidad con los artículos 761 y 762 de la Ley Federal del Trabajo . . . . .

II.- Analizadas que fueron las constancias del presente expediente así como las pruebas de la parte actora, se desprende que las empresas ELECTRO DIESEL DE TLAXEPANTLA, S.A. DE C.V. Y LUCAS SERVICIO MECANICO, S.A. DE C.V., tienen el mismo objeto social como se desprende de los testimonios notariales números 40144 pasado ante la fe del notario 28 del D.F. y el 15294 pasado ante la fe del Notario Público 96 de esta Ciudad y que fueron exhibidos por dichas empresas, asimismo ambas empresas tienen su domicilio en AVENIDA PERIFERICO SUR NUM.6363

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

... con el fin de... en las 14:26  
actuariales correspondientes a los emplazamientos a juicio de las  
feridas empiezas, lo que corrobora con la comparecencia de las mi  
mas al presente juicio, asimismo de la documental exhibida por la  
parte demandada y que obra a fojas 120 de los autos se desprende la  
relación que existió o que existe entre las mismas, por lo dichas  
situaciones llegan a constituir la figura de sustitución patronal  
por lo que es de resolverse y se . . . . .

R E S U E L V E

PRIMERO: Se declara procedente el INCIDENTE DE SUSTITUCION  
PATRONAL promovido por la parte actora por los motivos expuestos ante  
riormente. En consecuencia se declara a LUIS SERVICE TRILLO, S.A.  
de C.V. Patron sustituto de ELECTRO OSECAL DE TULANEHANTLA, S.A. de  
C.V. y responsable de la condena impuesta mediante laudo de fecha v  
tinto de agosto de 1997. . . . .

SEGUNDO: Se otorga costas procesales a las partes. Asi lo  
proveyó y firma el J. Presidente de la Junta Especial . . . . .  
LIC. JOSE LUIS SOLZEL LAZARDO. En unión de los CC. Integrantes  
la misma. . . . . DOY FE.

CONFEJETA - MINUCOS DEL DIA - 1997 -  
DEL MES FEBRERO - DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA  
Y OCHO, PRESENTE EN EL LOCAL DE ESTA J. JUNTA ESPECIAL  
NUMERO TRES BIS. Y EN SU CARACTER DE APODERADO DE LA  
PARTE ACTORA EL C LIC VICTOR MARIANA SUVERA  
SE NOTIFICA DEL LAUDO DE FECHA 3-AUG-1997  
POR MEDIO DE COPIA SIMPLE QUE RECIBE DEL MISMO Y QUE DEJO  
EN SU PODER Y FIRMA AL MARGEN DEL REFERIDO  
PARA CONSTANCIA DOY FE.

*Handwritten notes:*  
6 Feb 98  
012

HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ.  
VS.  
ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA, S.A. DE C  
Y OTAS.  
EXP.

En México, Distrito Federal, siendo las doce treinta horas del día doce de febrero de mil novecientos noventa y och me constituyo en el domicilio de los demandados, ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA, S.A. DE C.V., LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C GENARO ALVAREZ GUTIERREZ Y JAMES HOLDEN BARKER, domicilio señado en autos; el inmueble ubicado en las calles de Av. Periferi Sur No.6363 y 6369 Col. Tepm Del. Xochimilco; cerciorado de s el domicilio correcto en el que me constituyo por así indicarl el número oficial del inmueble que tengo a la vista, el nombre la calle y colonia por las placas oficiales del lugar y por in formesque en tal sentido me proporciona la pe sona que dijo il marse MARIA TERESA CRUZ SEVILLA y ser Jefe de recursos Humanos la empresa en que se actua, a quien le notifico el auto que an cede por medio de copias simples que dejo en su poder, mismas recibe y no firma por no creerlo necesario, dando cuenta a est H. Junta para los efectos y fines legales a que haya lugar.--  
-----DOY FE.-----

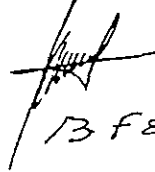
EL C. ACTUARIO.

*Elecra* →

ELECTRO DIESEL DE TLANC  
S. A DE C. U Y OTS  
EXP

MEXICO D.F. SIENDO LAS DOCE HORAS DEL DIA 17 DE  
FEBRERO DE 1998, Comparendo por la Parte Act  
Aposando a Lic. Luis Miguel Rodriguez O  
se identifica con C.U. (C.O. PROF. 10 1195078 de  
la Dir. Gen. de PROF. (S.E.P.) y que a  
solicitud de esta II- Junta queda vigente el  
de Ejecución de fecha 14 de Mayo de 1997,  
con ATRAS 157 de ATRAS, SOLO QUE ANTES EN  
DE LA RAZON SOCIAL LUCAS SERVICE MEXICO  
DE C.U. TAL Y COMO SE DESPRENDE DEL AUTO  
FECHA TRECE DE ABRIL DE 1998 Y QUE ATRAS  
770 DE ATRAS Y ASI MISMO DICHO AUTO  
EJECUCION SE ACTUALIZA HASTA ESTA FECHA SIEN  
TOTAL DE \$ 88,132.25, SOLICITANDO SE DE  
CUMPLIMIENTO DE EL QUE DICE SOLICITANDO QUE SE  
DE EL AUTO DE EJECUCION DE REFERENCIA, Y SE  
LICE Y ENLOS EN CENTRO DE LUCAS SERVICE MEX  
DE C.U., FIEMAS AL MENOS - - - D,

-- Dos --



13 FEBRERO 98

HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ.

VS.

ELECTRO DIESEL DE TLANEPANTLA, S.A. DE C.V. Y  
EXP. NUM.

México, Distrito Federal a trece de febrero de mil novecientos noventa y ocho. - - - - -

- - - - Visto lo manifestado por la parte actora en su comparecencia de esta misma fecha, del C. LUIS MIGUEL RODRIGUEZ O., si le tienen por hechas sus manifestaciones para los efectos legales conducentes y atento a su contenido y al estado que guardan los autos, a efecto de mejor proveer, SE COMISIONA AL C. ACTUARIO, para que se constituya en la Secretaría Auxiliar de Amparo de este Tribunal y solicite la certificación de si la parte demandada o el designado patrón sustituto promovieron juicio de garantías en contra del auto de fecha trece de enero de mil novecientos noventa y ocho dictado en autos; si solicitó la suspensión del acto reclamado, si ésta le fué concedida y en su caso, si se otorgaron las garantías correspondientes dentro del término concedido para ello, si éste último ocurrió, si no fundionario deberá constar de haber lo de la suspensión se ordena o bien ejecutar únicamente por aquella garantía que no hubiere sido exhibida.- Ahora bien, con fundamento en los Artículos 939, 940, 944, 945, 946 y del 950 al 964 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, y toda vez que la demandada no obstante haber transcurrido desde la fecha en que se notificó de dicho laudo el término de Ley, no ha dado cumplimiento al mismo, SE DESPACHA AUTO DE EJECUCION CON EFECTOS DE MANDAMIENTO EN FORMA HASTA POR LA CANTIDAD DE : - - - - -

\$ 83,658.64 (OCHENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS 64/100 M.N.), que comprende la condena contenida en el laudo más los salarios caídos cuantificados hasta esta fecha, SALVO ERROR U OMISION DE CARACTER ARITMETICO, dejándose a salvo los salarios caídos que se sigan generando hasta la cumpliment

Actuario, para que acompañado de la parte actora, se constituya en el domicilio señalado en autos de la demandada y/o del patrón sustituto LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V., quien resultó con tal carácter en proveído del trece de enero del año en curso y cerciorado fehacientemente que lo es y por los medios idóneos a su alcance de ser el domicilio de la misma, la requiera de pago de la cantidad antes mencionada, misma que corresponde a la parte actora y que deberá de cubrirle el citado patrón sustituto en cumplimiento del proveído de que trata y del ludo de fecha veintiuno de agosto de mil novecientos noventa y siete y en caso de no hacerlo, le embarque bienes suficientes de su propiedad para garantizar la cantidad de referencia, poniéndolos en depósito de la persona que bajo su más estricta responsabilidad designe la parte actora; si el embargo recae en sociedad mercantil o industrial, debe constituirse un depositario interventor con cargo a la caja, tal como lo dispone el artículo 964 de la Ley de la Materia, si el embargo fuere en dinero o créditos realizables en el acto, se pondrán a disposición del C. Presidente de esta Junta Especial, para los efectos del numeral 956 de la misma Ley. - COMPASE.- Así lo proveí y firmo el C. Presidente de la Junta Especial Número \_\_\_\_\_, en la Ciudad de México a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 1957.

LO.- DOY FE.----- 11357msf.

The image shows a large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be 'LUCAS SERVICE'. Below the signature is a rectangular stamp, also in black ink, containing illegible text. The signature and stamp are positioned over the bottom right portion of the typed text.

VS.

ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA, S.A. DE C.V. Y OTS.

EXP. NUM. 189/96

Mexico, Distrito Federal a cuatro de marzo de mil novecientos noventa y ocho. - - - - -

- - - - - Vista el acto de embargo realizado por el C. Actuario de fecha tres de marzo del año en curso así como la comparecencia hecha por el actor en el presente juicio de esta misma fecha, por hechos sus manifestaciones para todos los efectos legales a que haya lugar y en atención a lo solicitado por dicha parte actora quese atente oficialmente a BANCOMER, S.N.C. ubicada en AVENIDA UNIVERSIDAD 1200 COLONIA XOCO a fin de solicitarle que envíe a este H. Ejecutor billete de depósito o cheque de caja por la cantidad de \$83,658.64 y siendo éstas las números 0279416-2 y 0790607-6 a nombre de la empresa LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V., ya que la misma fue embargada en la diligencia antes citada o remite el saldo que contiene dichas cuentas, anexándole copias debidamente certificadas de dicho acto. - - - - - C U M P L A B E . - - - - -

Así lo proveyó y firmó el C. Presidente de la Junta Especial Número TRES BIS.---LIC. JOSE LUIS GONZALEZ LARRAZOLO.-----

DOY FE. - - - - - R800/pa



HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ

VS.

ELECTRO DIESEL DE TLALNEPANTLA,

C.V.

EXP. NUM. 189/96.

México, Distrito Federal a nueve de marzo de mil novecientos noventa y ocho. - - - - -

- - - A sus autos los escritos de fecha cinco de marzo del año en curso remitido por BANCUMER, S.A. en el que se exhibe el cheque de caja número 0279416-2 por la cantidad de \$83,578.14 a nombre del C. HECTOR MARGARITO HERRERA RAMIREZ de fecha cinco de marzo del año en curso así como el escrito presentado por el C. RAUL VILLALVAZO de fecha cuatro de marzo del año en curso expedido de LUCAS SERVICE MEXICO, DE C.V. así como también agréguese a sus autos el escrito presentado por el C. RAUL VILLALVAZO MARQUEZ en representación de la misma persona moral de fecha cinco de marzo del año en curso. - - - - -

COMPARECE: El actor personalmente quien se identifica con credencial de elector folio 10183371 expedida por el IFE de la cual exhibe original en fotocopia para que ésta corre agregada a los autos y solicite de este H. Jefe de Mesa entregado el cheque de caja número 0279416-2 por la cantidad de \$83,578.14 que a su nombre remitió BANCUMER, S.A. por embargo trabado y que corre agregado a los autos. - -

EL C. PRESIDENTE ACUERDOS: Se tiene por comparecido e interviniente al actor en términos de la credencial para votar expedida que de la misma se previa copia fotostática que de la misma se agrega a los presentes autos, por hechos sus manifestaciones por todos los efectos legales a que haya lugar y que la C. SECRETARÍA DE ACUERDOS se certificar y dar fe de lo que hace el actor del título de crédito que remite en el presente escrito. - - - - -

LA C. SECRETARÍA DE ACUERDOS QUE ACTUA CERTIFICA Y DA FE de lo que hace el actor del título de crédito que remite en cheque de caja número 0597013-2 de fecha cinco de

del año en curso, por la cantidad de \$83,378.14 (OCHENTA Y TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y OCHO CELOS 14/100 M.N.) a cargo de BAZCOMER, S.A. y a favor del C. HECTOR MARGARITO HERNANDEZ RAMIREZ mismo que recibe y firma para constancia.- DOY FE. EL C. PRESIDENTE ACUERDOS; Por hecho la anterior certificación para todos los efectos legales a que haya lugar y toda vez que se está dando cumplimiento parcialmente al auto de ejecución de fecha trece de febrero del año en curso.- Agregándose para todos los efectos legales a que haya lugar los escritos exhibidos por el apoderado de la parte demandada, como patrón sustituto, LUCAS SERVICE MEXICO, S.A. DE C.V. y en atención a lo solicitado en el primero de ellos y con fundamento en el artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo Capítulo 3, se le a su costa copias certificadas de todo lo actuado en el presente expediente y en atención a lo solicitado en el segundo y habiéndose hecho una revisión en el departamento de Amparos de este Tribunal no existiendo suspensión alguna. De este acuerdo quedan enterados los comparecientes firmando al margen para constancia y al efecto el C. Presidente de la Junta Especial TRES BIS.--LIC. JOSE LUIS GONZALEZ LARRAZOLO.-- DOY FE. ----- RBDO/pma.-- Y SE QUE: Proceda la C. Secretaría de Acuerdos que actúa a certificar y dar fe de la revisión que hizo en el departamento de Amparos de esta Junta. ----- LA C. SECRETARIA DE ACUERDOS QUE ACTUA CERTIFICA Y DA FE: que se constituyó en el departamento de amparos de esta H. Junta a las CINCE HORAS del día de hoy y que la misma personalmente revisó los libros de control y no aparece registrado ninguna orden ni suspensión alguna en relación al expediente en que se actúa. ----- DOY FE. ----- EL C. PRESIDENTE ACUERDOS; Por hecho la anterior certificación para los efectos legales a que haya lugar.-----Cubañí. -----

## B. En Ejecución del Laudo.

En términos generales y atendiendo a su acepción gramatical, el vocablo ejecución deriva de la voz latina **EXSECUTIO**, que en bajo latín corresponde a **EXSECUTIVO** del verbo **EXSEQUOR** que significa cumplimiento, ejecución, administración o exposición.

Jurídicamente el concepto ejecución, puede definirse como " El cumplimiento o satisfacción de una obligación cualquiera que fuere la fuente de que proceda, ya sea contractual, legal o judicial". ( 56)

Debe aclararse que la ejecución no se da necesariamente en todas las sentencias o resoluciones jurídicas. Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara nos dice que " hay resoluciones judiciales que no admiten ejecución, por que los efectos que provocan en el mundo jurídico se dan por la resolución misma y, es el caso de las sentencias que podríamos clasificar como declarativas". ( 57 )

Por lo que la ejecución únicamente procede para el cumplimiento de sentencias, resoluciones o convenios aprobados judicialmente que condenen a una obligación cualquiera que fuere la fuente de que procedan.

En este tipo de fallos, el vencido puede adoptar una de éstas dos posiciones: aceptar el fallo y cumplirlo voluntariamente o desobedecer el mandato contenido en la resolución.

De lo cual se desprenden dos formas opuestas de ejecución por parte del obligado.

A.- La Ejecución voluntaria: Que es el cumplimiento voluntario de lo ordenado en una resolución o sentencia por parte del obligado y,

que trae como única consecuencia jurídica la extinción de la obligación y la culminación del proceso y;

B.- La Ejecución forzada o forzosa: Que se realiza cuando el condenado u obligado no cumple de mutuo propio, por lo que a esta inejecución recae todo el poder coercitivo del Estado hasta que se cumplimente con lo ordenado en la sentencia o resolución jurídica, aún en contra de la voluntad de la persona vencida.

Las raíces históricas de la ejecución se remontan a la creación del Estado antiguo, al respecto decía Sócrates que " ... el Estado no podría subsistir si las sentencias pronunciadas no tuvieran fuerza y pudieran ser invalidadas por los particulares. Y en verdad que la fuerza del derecho y el respeto a las instituciones es tan esencial para el orden jurídico, que bien puede decirse que es la razón de su existencia". ( 58 )

El derecho antiguo lo que penaba era el hecho de la deuda y en el moderno lo que se castiga es el dolo, el engaño o la mala fe en la inejecución de las obligaciones.

Los antecedentes más remoto del procedimiento de ejecución actual lo encontramos en el Derecho Romano, en donde dictada la sentencia, las partes podían optar por ejecutarla voluntariamente o exponerse a una ejecución forzada que se daba de dos formas:

*La Manus Iniectio:* ( prehensión corporal ).

" En el caso de que un deudor no pudiera, o no quisiera, cumplir con una condena judicial o un deber reconocido ante una autoridad, o en el caso evidente que alguien debía algo a otro el acreedor podía llevar al deudor ante el pretor y recitar allí una formula determinada, combinándola con gestos determinados ( sujetando por ejemplo, al

deudor por el cuello: de ahí el término de manus iniectio ). Si el actor cumplía correctamente las formalidades inherentes a su papel el pretor pronunciaba la palabra *ADDICO te lo atribuyo*, después de lo cual el acreedor podía llevar al deudor a su cárcel privada". El llevarse al deudor, no era con el objeto de venderlo, matarlo o encerrarlo, sino para que el deudor *addictus* liquidara su adeudo mediante su trabajo ". En algunas ocasiones, el deudor encarcelado podía defenderse por sí mismo, en cuyo caso hablamos de la *Manus Iniectio Pura*, sistema que se generalizó en el curso del tiempo, También aquí, si el deudor se defendía de una justa reclamación del acreedor, la deuda crecía hasta el doble.

La *Pignoris Catio* ( Toma de prenda): " Por ciertas deudas, de carácter militar, fiscal o sagrado, el acreedor podía penetrar en casa del deudor, pronunciando ciertas fórmulas sacramentales, y sacar de ella algún bien, el *pignus*, o sea, la prenda. Se parece esta *legis actio* a un embargo, hecho por propia mano, sin intervención de autoridad alguna. Esta última circunstancia hacía indispensable un procedimiento para sancionar el uso injustificado de esta *pignoris catio*. Sin embargo, las fuentes que actualmente tenemos a nuestra disposición no nos proporcionan datos a éste respecto".

Con el paso de los siglos la Ejecución forzada se dirigió cada vez más contra los bienes del vencido, dándose una nueva figura jurídica a favor del acreedor, el *Actio Iudicati* "...Que le daba derecho para reclamar materialmente lo que la sentencia le concedía en teoría..." , y si el deudor no confesaba el adeudo *in jure*, operaba la *Litis Crescencia* a causa del *Infitiatio* y "...el valor litigioso se duplicaba por el hecho de que el demandado niega lo que dice el actor " con lo cual, la responsabilidad patrimonial, destituye a la responsabilidad personal. ( 59 )

Los Estados modernos para evitar la impartición de Justicia por propia mano, desde el más fuerte hasta el más débil se han dado a la tarea de impartir justicia a través de los órganos creados para tal efecto.

Nuestro derecho no podía ser la excepción, por lo que el Estado Mexicano como órgano regulador del equilibrio social, otorga a sus gobernados seguridad jurídica evitando la impartición de justicia por propia mano, estableciendo que las controversias entre particulares deberán dirimirse ante los tribunales previamente establecidos para tal efecto y de conformidad al artículo 17 de nuestra Constitución Política.

Si bien es cierto que el procedimiento de ejecución se realiza con el auxilio de la fuerza pública y aún en contra de la voluntad del obligado, este poder del Estado debe estar debidamente regulado y apegado a derecho respetando siempre los principios humanitarios y de respeto a las garantías individuales.

La facultad ejecutoria de los tribunales de trabajo le fue negada en la práctica al principio, hasta que fue debidamente regulada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, limitando la función de las Juntas a las mediadoras, como resultado de esta falta de cohesión al referirse al Procedimiento de Ejecución, la exposición de motivos de la Ley, señala que "...forma parte del Derecho Procesal de Trabajo, regular el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los tribunales laborales, cuando los obligados para ello se niegan a cumplir espontáneamente".

Sin embargo, la Ley de la materia no da un concepto de ejecución laboral, por lo que su definición queda a cargo de los tratadistas del Derecho Laboral, al respecto y en su versión al Título quince de la Ley Federal del Trabajo, el maestro Néstor de Buen

de manera general define la ejecución laboral como : "el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral " ( 60 ).

Al respecto el licenciado Francisco Cordova Romero dice que: que el derecho procesal laboral tiene principios y características que lo distinguen de otras ramas del derecho como son la publicidad esta característica se encuentra en el numeral 720 de la Ley Federal del Trabajo que dispone "Las audiencias serán públicas". Lo anterior implica que las juntas de conciliación y arbitraje deben permitir el desarrollo de las audiencias con la presencia del publico interesado para presenciarlas. Gratuitidad esta característica es un función de la obligación de proporcionar todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacifica y sin costo alguno para las partes su base jurídica se encuentra señalada en la segunda parte del artículo 17 constitucional y dispone "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito...". Inmediatez, esta es una de las mas importantes en nuestro derecho pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia tiene la obligación de estar en constante contacto con las partes que poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias las partes en el conflicto se podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el procedimiento del juicio como lo señala el artículo 781 del citado ordenamiento: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las prueba... y hacerse mutuamente las preguntas que juzguen conveniente...". Oralidad esto implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita: sin que ello sea impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo de procedimiento como lo consigna el artículo 713 de la ley en vigor " En las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición

encontrario de la ley'. Instancia de Parte esta se da en generalidad en todos los derechos procesales y significa que la autoridad no puede iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora. Concentración consiste en la realización del mayor numero posible de los actos procesales en una sola audiencia. Sencillez también llamada de informalidad en el proceso y consiste en simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Suplencia de la Queja impone a las juntas la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o de los hechos narrados se advierta que el actor derecho a otras prestaciones. Paridad Procesal consideramos importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del derecho procesal que la doctrina lo llama principio de igualdad o de paridad procesal esto consiste en que en el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual o mejor dicho que al actor y demandado tienen las mismas oportunidades. El Laudo al concluir el término para formular alegatos o formulados éstos termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente y se abre la fase mas importante del procedimiento, que es la de juicio. En ella tiene lugar la pronunciación y el fallo que pone fin al procedimiento y que, en materia laboral recibe el nombre de laudo. Por disposición expresa de la ley los tribunales del trabajo al momento de pronunciar el laudo deben de cumplir con las disposiciones siguientes: "Los laudos se dictaran a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen los laudos deben ser claros, precisos y congruente. La Ejecución del Laudo. "Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surtan sus efectos la notificación del mismo artículo 945". Si el demandado no cumple dentro del termino señalado, el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del laudo ante el presidente de la junta que lo pronuncio. ( 61 )



El proceso de ejecución es también nombrado auto de requerimiento y embargo o auto de ejecución con efectos de mandamiento en forma, denominación correcta si se entiende que la ejecución " Es cumplimiento" es el fin, y el requerimiento y embargo es el medio con que se vale la autoridad para lograr dicho fin.

1.- La ejecución tendrá lugar a petición de parte. El cumplimiento de esta disposición lo señala el artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo, transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo, a pesar de la gran oficiosidad que existe en el proceso laboral, la Ley establece que únicamente opera a solicitud de la parte que obtuvo.

2.- La gratuidad, que como característica especial abandera al proceso laboral, se encuentra fundamentado en el "artículo 944 del Ordenamiento Legal invocado al señalar que, Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla", siempre que se originen en el procedimiento seguido ante la Junta.

3.- Como regla general en el proceso del trabajo, no se reconoce al trabajador el renunciar al laudo o transigir con él, pero bien puede el actor reservarse y no solicitar nunca su ejecución, haciendo una renuncia tácita de su derecho.

4.- El procedimiento señala que transcurrido el término para el cumplimiento del laudo y a petición de la parte que obtuvo, debe el Presidente ordenar se de cumplimiento forzoso al laudo, conforme los artículos 951 fracción II a ; 953, 954 y 955 de la Ley Federal del Trabajo, para lo cual dictará auto de requerimiento y embargo, siempre que ésta acción no haya prescrito ( artículo 519 fracción III de la Ley de la materia).

5.- Una vez pronunciado el laudo, las partes pueden convenir o pactar acerca de la forma o modalidades para ejecutarlo llegando a un acuerdo en el cumplimiento del mismo, el cual debe realizarse en un plazo no mayor de 72 horas, transcurrido el cual, y si no llegan a un acuerdo se continuará el procedimiento de ejecución ( artículo 945 párrafo II de la Ley Federal del Trabajo ).

El convenio o pacto versará sobre las modalidades del cumplimiento, sin que bajo ninguna circunstancia pueda alterarse o restringirse el beneficio que del mismo se deduzca para la parte vencedora.

6.- En cuanto a la prescripción de las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas prescriben en dos años ( artículo 519 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, a partir del día siguiente al que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio ).

Cuando el laudo de la Junta imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar que se fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá dar por terminada la relación de trabajo ( artículo 519 párrafo último de la Ley Federal del Trabajo ).

7.- De acuerdo con el artículo 947 del citado ordenamiento legal, dice que: "Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje para aceptar el laudo pronunciado, la Junta dará; por terminada la relación de trabajo, condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II además, acordará el

pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162" de la Ley Federal del Trabajo .

8.- Si la negativa de aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 último párrafo, en lo relativo a que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador con la aclaración que sólo la autoridad podrá eximirlo de reinstalar.

9.- "Siempre que en la ejecución de un laudo deba entregarse un suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador el artículo 949 de la Ley de la materia establece que el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo".

El Licenciado Eduardo Pallares; en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, manifiesta que la característica del embargo es que " se asegura jurídica y materialmente (cuando esto último es posible) determinados bienes u se le afecta legalmente para hacer efectiva en ellos la sentencia que se pronuncie en el proceso ". ( 62 )

Una de las definiciones más completas es la expresada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, la que a la letra dice : El embargo es " . . . como la afectación decretada por una autoridad competente sobre un bien o conjunto de bienes de propiedad privada la cual tiene por objeto asegurar cautelarmente la eventual ejecución de una prestación de condena que se plantea o

planteará en juicio ( embargo preventivo, provisional o cautelar ) o bien satisfacer directamente una pretensión ejecutiva ( embargo definitivo ejecutivo o apremiativo )". ( 63 )

De lo anterior observamos que las definiciones señaladas y el derecho laboral están unidas para la protección y apoyo de la clase trabajadora; pero no debemos olvidar que el requerimiento de embargo o auto de ejecución con efectos de mandamiento en forma tiene ciertas características de las cuales señalamos las más importantes:

1.- Es un mandato da autoridad competente ( Presidente Ejecutor ), Artículo 950, a petición de la parte que obtuvo.

2.- El embargo puede ser de tipo preventivo o apremiativo ( preventivo dictar a petición de parte las providencias cautelares de conformidad al artículo 857, y tiene como finalidad garantizar un derecho incierto ).

3.- Es una medida para asegurar el cumplimiento práctico del laudo de conformidad al artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo, "siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador. . . .".

4.- Se manifiesta con la aprehensión o retención material de los bienes del deudor manifestación expresa en el artículo 954 " . . . El actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que . . .".

5.- El deudor pierde la posesión de los bienes embargados más no la propiedad de los mismos, señalamiento claro que hace la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 957 ". . . El depositario debe

informar al presidente ejecutor del lugar en que quedaran los bienes. .  
..".

6.- Si la parte demandada y condenada en el juicio laboral no realiza ningún pago los bienes pasan a remate. De conformidad al artículo 967 del citado ordenamiento Legal ". . . Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este capítulo . . .".

7.- Debemos de señalar la gran responsabilidad Jurídica de los servidores públicos ( actuarios Judiciales para dar cumplimiento a lo ordenado por los Tribunales Laborales ya que sus funciones se encuentran regidas conforme a Derecho y muy en especial en el artículo 953, las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten. Y nos sigue ilustrando el artículo 955 cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

Concluimos que el embargo laboral es la diligencia Judicial ordenada por el Presidente Ejecutor, en la cual se afecta un bien o conjunto de bienes propiedad del demandado, por medio de traba judicial sobre los mismos a fin de asegurar cautelar o apremiativamente la ejecución, de una condena especificada en el laudo, y en la cual surgen circunstancia no previstas, al tratar de dar cumplimiento a las resoluciones dictadas por las juntas, siendo una de estas las substitución Patronal, ya que al momento de requerir de pago, manifiesta la persona con quien se entiende la diligencia que es nuevo patrón del lugar que se actúa, y que desconoce todo lo relacionado con el requerimiento de pago o embargo. Por lo que el C. ctuario se abstiene de embargar y da cuenta a la Autoridad

correspondiente, transcribiendo de la manera más clara y precisa los motivos, causas y razones que le impidieron efectuar lo ordenado, dejando a salvo los derechos de la parte que obtuvo, en la sentencia o laudo para que los haga valer en el momento que quiera y pretenda hacerlos de conformidad a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Surgiendo en este momento el tema de nuestro trabajo de tesis. "Substitución Patronal".

**CITAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- 44.- CARNELUTTI.- Citado Por PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S. A 13ª Edición . México 1981. Pág. 424 y 425.
- 45.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Editorial Harla. 9ª Edición. México 1996. Pág. 99 y 100.
- 46.- FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y otros. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Editorial Porrúa. 16ª Edición. México 1978. Pág. 209
- 47.- CABANELLAS, Guillermo.- Citado Por PALLARES Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa S. A. México 1985. Pág. 365y 638.
- 48.- ALCALÁ ZAMORA.- Citado por PALLARES, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 635
- 49.- CORDOVA ROMERO Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forense. Editorial Cárdenas y Distribuidor. México 1991. Pág. 5.
- 50.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Editorial Porrúa S.A. 3ª Edición. México 1975. Pág. 135.
- 51.- TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 134.

- 52.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. S.A. México 1979. Pág. 143 y 144.
- 53.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. de C.V. 2ª Edición. México. 1994. Pág. 249,250 y 251.
- 54.- TENA SUCK, Rafael y otros. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. 1ª Edición. México 1986. Pág. 97
- 55.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa S. A. 13ª Edición. México 1981. Pág. 406.
- 56.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. 3ª Edición. Tomo D - H. México 1997. Pág. 1232.
- 57.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Editorial Harla. 9ª Edición. México 1996. Pág. 303.
- 58.- GALINDO SIERRA, Adalberto. Teoría de la Ejecución Forzada. Revista de la Facultad de Derecho. 1ª Edición. Tomo XXXI. México 1982. Pág. 149.
- 59.- FLORES MARGADANT Guillermo S. El Derecho Privado Romano. Editorial Porrúa. 8ª Edición. México 1978. Pág. 149, 150 y 161.
- 60.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1990. Pág. 595.



- 61.- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Practica Laboral Forence. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1991. Pág. 8, 15, 82, 83 y 84.
- 62.- PALLARES, Eduardo. Ob.Cit. Pág.329.
- 63.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S. A. 3ª Edición. Tomo D - H. México 1997. Pág. 1249

## **CAPITULO CUARTO.**

### **Tramite de Procedimiento.**

#### **A.-El interés Jurídico.**

Esta locución tiene dos acepciones, que son: a) en términos generales, la pretensión que se encuentra reconocida por las normas de derecho, y b) en materia procesal, la pretensión que intenta tutelar un derecho subjetivo mediante el ejercicio de la acción jurisdiccional.

La expresión *interés jurídico*, tiene un significado general propio de la filosofía del derecho y otro, más restringido, que tiene relación con el derecho procesal. A continuación realizaremos el análisis por separado de estas dos significaciones:

La noción de interés está estrechamente vinculada con los fines del derecho por las siguientes razones: a) una de las funciones *primordiales del derecho* es la de proteger los intereses que tienden a satisfacer las necesidades fundamentales de los individuos y grupos sociales. Por esta razón, el contenido de las normas jurídicas se integra por facultades y derechos concedidos a las personas que representan estos interés; de esta manera se tutelan las aspiraciones legítimas de los miembros de una comunidad y b) el derecho se propone eliminar el uso de la fuerza en las relaciones sociales y, por lo tanto, en las normas que lo contienen se establecen mecanismos y procedimientos para resolver pacíficamente los conflictos de intereses que se producen en el seno de una sociedad. Estos mecanismos y

procedimientos impiden que las partes en un conflicto resuelvan su diferencia recurriendo a la violencia. ( 64 )

Las normas que rigen el proceso para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficacia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad; la igualdad de las partes en el proceso es un importante principio Jurídico que se conserva.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo dice que: "son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongán excepciones". Acreditar el interés jurídico, es requisito para la personalidad, a diferencia de acreditar la titularidad del interés jurídico, que es requisito de la legitimación, siguiendo a Carnelutti aunque entendiendo ésta como idoneidad para la titularidad de la acción. En la personalidad se trata de un interés jurídico, simple y en la legitimación, de un interés jurídico tutelado por alguna norma legal. ( 65 )

Tena Suck, y Hugo Italo Morales nos dicen del interés jurídico que: En materia laboral, pueden ser partes un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser partes en el proceso laboral por ello, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultada de intervenir en el proceso es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles. por otra parte y respecto a las personas físicas trabajadores

podemos mencionar que en la celebración de un contrato individual de trabajo están en juego la capacidad de goce como la de ejercicio; al respecto la fracción tercera inciso "A" del artículo 123 constitucional, prevé que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, lo que implica que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación de trabajo. ( 66 )

Respecto a la personalidad jurídica el Licenciado Eusebio Ramos la define de la siguiente manera :

La personalidad jurídica en materia de trabajo es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la asociación profesional para realizar sus fines; o bien es la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores o de los patrones en cuanto a tales en sus relaciones recíprocas.

O definido de otra manera; es la capacidad para realizar los actos jurídicos que tiendan a los fines supremos de la asociación profesional. ( 67 )

### **B.- Marco Regulador.**

"El derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático. Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada en su totalidad, a organismos que representan, por una parte los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, trabajo y capital, y por otra parte, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución apartado "A" fracción XX, lo que trae como consecuencia que sean independientes del Poder Judicial. Tomando en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades federales y locales, el proyecto en armonía con la Ley federal del Trabajo vigente reconoce la existencia de dos jurisdicciones; una federal y otra local". ( 68 )

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr su mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son las siguientes: Es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito, así mismo se procura evitar hasta donde es posible, los formalismos procesales, otra característica consiste en la doble función del proceso de Conciliación y de Arbitraje , así como también deriva de la circunstancia del impulso del interés jurídico procesal el cual corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno, del trabajo y del capital, disfrutan de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante, sustituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan con su finalidad con este propósito el proyecto amplía las disposiciones de la Ley sobre lo que llaman "diligencias o probanzas para mejor proveer". ( 69 )

Y es en la "fracción XX del artículo 123 constitucional donde se reconoce como órgano encargado de resolver "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

Por lo que observamos las autoridades de trabajo tienen un fin específico, que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo, *su carácter jurisdiccional nace de su sentido institucional, es decir, se trata de una función creada por el estado para derimir contiendas surgidas entre particulares que actúan como sujetos de una relación o titulares de un pretendido derecho.*

El proceso laboral es la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones fundadas en normas jurídico laborales, por órganos del Estado especialmente establecidos para ello, es decir, cuyo funcionamiento se ampara en la existencia de una previa relación jurídica de trabajo o en la situación que se pretende tener como consecuencia del ámbito de poder que configura, crea y delimita un *mandato o norma de contenido laboral.*

Los criterios de entre los diversos órganos de la jurisdicción laboral son de orden funcional y jerárquico por razón de materia; por lo que las partes en el proceso laboral, son los sujetos titulares de la pretensión, que intervienen en el proceso persiguiendo del órgano jurisdiccional una declaración favorable a la pretensión que ostentan, de modo que ésta les sea satisfecha, la capacidad procesal en lo laboral, queda ampliada en cuanto puedan comparecer como *litigantes en causa propia ante los Tribunales del Trabajo; a ejercer su legitimación en el proceso en relación con las pretensiones a deducir en el mismo. Es en suma la coincidencia entre la persona o personas que formulan sus pretensiones con el interés nacido de éstas.*

El "artículo 761 preciso la norma contenida en la legislación vigente en materia de incidentes deben de resolverse juntamente con el principal, a menos que la junta estime que deba decidirse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo, en cuyos casos la misma junta podrá ordenar que se suspenda el

procedimiento o se tramite por cuerda separada. La tramitación de los incidentes se reduce a una audiencia, en que después de oír a las parte, debe dictarse la resolución". ( 70 )

Quando las partes se sujetan al marco regulador de los tribunales de trabajo; este esta obligado a estudiar y acordar conforme a derecho debiendo de cumplir con lo establecido en el artículo 732 de la Ley Federal del Trabajo parte final, " y deberán estar fundadas y motivadas". A efecto que se haga un estudio con detenimiento al procedimiento y no acuerde con meras apreciaciones subjetivas de la autoridad. Así mismo en la practica las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han sustentado un criterio de acordar con estricto apego a derecho con el criterio de que la declarativa de patrón sustituto debe promoverse como cuestión incidental y a petición de parte afectada.

### **C.- La Audiencia Incidental.**

Conforme a lo expuesto en el párrafo anterior cualquiera de las partes afectadas en el cumplimiento de un laudo podrán promover mediante escrito, ante los tribunales de trabajo un incidente de conformidad a lo establecido en la ley vigente, entendiéndose por :

Incidente, del latín *incidere*, que significa sobrevivir, interrumpir, producirse, procesalmente, los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal. El proceso, por tanto, está sujeto a disposiciones de carácter adjetivo que lo regulan para lograr el resultado que persigue sin que sea lícito variar los caminos que la Ley establece. Otros problemas relacionados con un proceso surgen durante su preparación o desarrollo y se recurre al trámite incidental. Por otra parte, como el proceso no termina con la sentencia sino que la actividad jurisdiccional se extiende hasta

satisfacer jurídicamente a la parte que obtuvo sentencia favorable. *Los incidentes son posibles aun en ejecución de sentencia con la idea de hacer posible la aplicación correcta de las normas procesales.*

El trámite se inicia con la demanda incidental, cuya copia sirve para correr traslado a la contraparte y continúa con la contestación de ésta; el ofrecimiento de prueba; su recepción y desahogo en la audiencia en que se oyen alegatos y se dicta resolución. Los plazos se reducen al mínimo: tres días para contestar; ocho días para la celebración de la audiencia incidental en la que debe dictarse sentencia interlocutoria.

La formulación de un incidente puede paralizar el juicio en lo principal o no paralizarlo. En el primer caso se trata de incidente de previo y especial pronunciamiento que obligan a suspender el juicio en lo sustancial, mientras se tramitan y resuelven por sentencia que no afecta el fondo del negocio.

En los incidentes que no tiene ese carácter se verifica el trámite, pero la resolución se deja para la sentencia definitiva que debe estudiar y resolver los problemas incidentalmente planteados. ( 71 )

Incidentes son en suma las cuestiones accesorias que surgen durante la sustanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso. Matías Domínguez escribió que son los incidentes " aquellas cuestiones que se producen en el curso del proceso derivadas de él o relacionadas inmediatamente con el mismo, que son objeto de resolución especial".

Considera de Pina que los incidentes han sido utilizados frecuentemente por los litigantes como un medio dilatorio para entorpecer el procedimiento, y tratar con ello una transacción por que



la parte contraria procura evitar mayores prejuicios y pérdida de tiempo. ( 72 )

Cuando una empresa, negociación o establecimiento de cualquier giro o naturaleza, se vende, cede, traspasa a terceros o se fusiona, es decir, cuando por cualquier título se transmiten los derechos y bienes esenciales del negocio, aunque no sea su totalidad, se produce una substitución patronal o de patrón, en cuyo caso el nuevo adquiriente deberá reconocer y responder de todos y cada uno de los derechos adquiridos por los trabajadores de esa empresa o establecimiento. El acto jurídico del traspaso, venta, fusión o cesión, en nada afectará los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto sindicalizados como de confianza de la empresa traspasada, vendida o fusionada. Cuando se produce la substitución patronal se le tiene que comunicar por escrito al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo; si no existiere sindicato se le tendrá que comunicar a los trabajadores individualmente, informándoles quién es el nuevo patrón y que éste, a partir de esa fecha, asumirá todas las responsabilidades laborales que le vienen impuestas por los contratos individuales de trabajo, el contrato colectivo y por la ley. Si no se notifica por escrito la substitución patronal, el patrón substituido seguirá siendo responsables aún después de pasar los seis meses señalados en la Ley Federal del trabajo de producida la transmisión de la empresa o establecimiento, de todos y cada uno de los derechos de los trabajadores.

"La Ley Federal del Trabajo contiene múltiples supuestos que corresponden a verdaderos casos e incidentes respecto de los cuales a unos les señala un tramite genérico a otros uno específico y hay a quienes no les señala forma de procedimiento alguno". ( 73 )

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 señala la imposición a los patronos la obligación de informar a los trabajadores

de la sustitución y en tanto no lo hagan, según expresa el párrafo segundo del precepto, legal invocado no corre el término de seis meses, por lo tanto el patrón sustituido no libera su responsabilidad, por lo que colocados dentro de las normas de la Ley diremos que si no se dio aviso a los trabajadores de la sustitución patronal, los juicios laudados pueden seguirse y los laudos ejecutarse contra el patrono sustituido y sobre los bienes de la empresa, que ya pasó a ser propiedad de otra persona, la cual quizá no supo de la existencia de los juicios y laudos.

Partimos ahora de la hipótesis de que los trabajadores recibieron el aviso de la sustitución patronal: dicha controversia a solicitud de parte afectada solicitará una audiencia incidental de patrón sustituto; el precepto otorga al patrono sustituido la facultad de acudir ante la Junta de Conciliación y arbitraje a comprobar su interés jurídico en el juicio, y si no lo hace, no puede hacer valer su inhibición en perjuicio del trabajador .

Luego entonces podemos decir que la tramitación, de la audiencia incidental se solicitara ante la autoridad responsable ya que la misma es a instancia de parte afectada. El tribunal laboral deberá de acordar de acuerdo a los artículos 761, 765 y 41 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se dictará en acuerdo; señalando el año, mes, día, y hora, para la celebración de la audiencia incidental de patrón sustituto, se citarán a las partes a ofrecer sus pruebas únicamente por lo que respecta a dicho incidente; con el apercibimiento de que en caso de no presentarse a dicha audiencia se le tendrá por perdido su derecho y a ofrecer pruebas con posterioridad. Se comisiona al C. funcionario actuario a efecto de que notifique al patrón sustituto; mediante copias del incidente de referencia; desahogada la audiencia incidental, en la cual pueden llevarse a cabo con la presencia o sin ella del supuesto patrón sustituto, obrando en autos la debida notificación, las partes o parte actora únicamente exhibe sus pruebas

las cuales se les dará su justo valor probatorio al momento de dictar resolución; se cierra dicha audiencia con la firma de los comparecientes y pasan los autos a la.

#### **D.- La resolución Interlocutoria.**

Interlocutoria.- La sentencia que falla un incidente, en contraposición a la definitiva que decide el juicio en lo principal. En la legislación antigua se llamaban el auto interlocutorio, el que ordenaba algo para la instrucción de la causa o la recepción de pruebas. ( 74 )

Así mismo tenemos que la función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Cumpliendo de esta manera con lo establecido el artículo 80 de la Constitución que dice en su segundo párrafo que " ... A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve termino al peticionario".

Las partes en el proceso, pueden plantear cuestiones de diferente grado. Algunas atienden, simplemente, a la necesidad de tramitar el proceso; otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial. Finalmente las Juntas deben de resolver en definitiva, la cuestión de fondo.

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo clasifica las resoluciones laborales en la forma siguiente:

I.- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

- II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y
- III.- Laudos cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

La primera observación que cabe hacer al respecto es que las resoluciones enunciadas en este artículo, inciden de diferente manera en el proceso. Ahora bien los acuerdos atañen; esto es al procedimiento al orden que debe seguir el proceso sin que implique un pronunciamiento de derecho en las cuestiones planteadas. Cuando el acuerdo ocasione una irregularidad u omisión en la sustantación del proceso puede corregirse para regularizar el procedimiento, sin que signifique revocar una resolución de la junta.

Los acuerdos a que se refiere el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo; comprende tanto los decretos como los autos del código federal de procedimientos civiles debiendo entenderse que abarcan además de las "simples determinaciones de tramite" , la decisión de cualquier cuestión dentro del negocio, siempre que esta no tenga el carácter de pronunciamiento de derecho sobre el fondo ni sobre cuestiones incidentales.

Acuerdo de simple **terminación de tramite**. El que recae a la presentación del escrito de demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a que se refieren el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo; ordenándose en el mismo que se notifique a las partes con diez días de anticipación a la audiencia.

Si antes de celebrada la audiencia la junta advierte que alguna de las partes no fue notificada o que la notificación no se hizo con la antelación de diez días dictara otro acuerdo señalando nueva fecha para regularizar el procedimiento.

Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio siempre que no se trate de un incidente. El que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento, a que se refiere la fracción IV del artículo 880. Cabe entender que este acuerdo sobre la admisión de pruebas produce un derecho procesal material que entra en el patrimonio jurídico de la parte que favorece por lo que su modificación afectaría un interés jurídicamente protegido.

La fracción II del artículo 837 de la Ley Laboral, señala un segundo tipo de resolución, consistentes en lo autos incidentales o interlocutorias las cuales circunscriben a la resolución de incidentes; esto es , en los miniprocesos que surgen en el curso del proceso mismo y que inciden impidiendo su desarrollo, en tanto no se diluciden mediante lo que puede denominarse sentencias procesales, a diferencia de las sentencias o laudos que deciden con carácter definitivo el fondo del negocio.

Así, Adolfo Schonke señala que no toda resolución jurídica procesal conduce a la tramitación y resolución sobre el fondo, pues esto sólo puede surgir cuando concurren los llamados presupuestos procesales, si éstos faltan, se requiere la tramitación de una cuestión incidental, recayendo una sentencia procesal o incidental, antes de que pueda dictarse una sentencia sobre el fondo. ( 75 )

En el presente caso hemos observado que es la resolución interlocutoria de acuerdo al artículo 837 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que la substitución patronal, debe de promoverse como un incidente, siendo facultad de la junta resolver en relación a dicho incidente. Por lo que podemos concluir diciendo que:

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que : La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido 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. Una vez vencido ese plazo el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución, este precepto nos indica como se promueve el incidente en cuestión.

Mario de la Cueva opina que los trabajadores no están obligados a promover el incidente de patrón sustituto, ya que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 690 otorga al patrón la posibilidad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio, y si no lo hace puede oponerse a la ejecución de la sentencia o laudo, además de que la citada Ley en ningún precepto impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente ( 76 ).

Así mismo el artículo 837 fracción III del ordenamiento legal invocado dice que laudos, son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo de un conflicto con carácter definitivo, la definitividad esta consignada en el artículo 848 del mismo ordenamiento, el cual dispone " Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

Concluyendo en que el trámite del procedimiento de la sustitución patronal, es de acuerdo al interés jurídico de alguna de las partes, debe de estar fundada de acuerdo al marco regulador; solicitar audiencia incidental ante los tribunales de trabajo que tengan conocimiento del asunto, celebrada dicha audiencia y desahogadas las pruebas correspondientes esperar a la resolución interlocutoria, o a la sentencia del laudo, existiendo otra vía en la cual cualquiera de

las partes que no este conforme con dicha resolución interlocutoria o laudo puede hacer valer esto es el amparo.

### **E. Efectos Jurídicos de la substitución Patronal.**

Cuando una empresa, negociación o establecimiento de cualquier giro o naturaleza se vende, sede, traspasa a terceros o se fusiona, es decir, cuando por cualquier titulo se transmiten los derechos y bienes esenciales del negocio, aunque no sea su totalidad se produce una substitución patronal o de patrón, y en cuyo caso el nuevo adquirente deberá reconocer y responder de los derechos adquiridos por los trabajadores de esa empresa o establecimiento.

El acto jurídico del traspaso, venta, fusión o cesión, en nada afectara los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores tanto sindicalizados como de confianza de la empresa traspasada, vendida o fusionada. El patrón substituto adquiere en virtud de la substitución todos los derechos y obligaciones del patrón substituido. Siempre, el patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón de todas las obligaciones de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes del día de la substitución hasta por seis meses contados a partir del la fecha en que se haya dado el aviso escrito del traspaso al sindicato a los trabajadores.

Si no se notifica por escrito la substitución de referencia el patrón substituido seguirá siendo responsable aun después de pasar los seis meses de producida la transmisión de empresa o establecimiento de todos y cada uno de los derechos de los trabajadores. ( 77 )

Los principales efectos jurídicos se dan entre las partes ya que solamente ellos pueden hacer valer este derecho, ante los tribunales

del trabajo; ya sea entre patrones, es decir entre patrón substituido y patrón substituto, consistente en su responsabilidad solidaria frente a los trabajadores de los bienes de la empresa o establecimiento transmitida, es decir al pago de las prestaciones reclamadas por los trabajadores; por lo tanto es conveniente citar algunas tesis y ejecutorias en relación a nuestro estudio de la substitución patronal.

1. PATRON SUBSTITUTO, RESPONSABILIDAD DEL.- Si el propio demandado confesó expresamente, al contestar la demanda, que es miembro o socio de la empresa y que el taller en que trabajo el actor había sido de su propiedad antes de serlo de otra persona, admitiendo que tal substitución patronal ocurrió cinco meses antes de la presentación de la demanda laboral, se coloca así el mismo dentro del período de seis meses de la responsabilidad solidaria existente entre el patrón substituido y el substituto, a que se refiere el artículo 35 del Código Laboral. (actualmente artículo 41 del citado ordenamiento).

Amparo directo 7762/57. Concepción Montes de Hernández y coags. de junio de 1960. Unanimidad de 4 votos.

Ponente : Mariano Azuela.

Respecto al computo de los seis meses señalados en la parte segunda del artículo 41 de la ley Federal del Trabajo nos dice la Jurisprudencia que:

2. PATRON, SUBSTITUCION DE: - Si no se da aviso a los trabajadores, el substituido sigue siendo solidariamente responsable. De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón substituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, se contará a partir de la fecha en que hubiese dado aviso de la substitución a los



trabajadores; de manera que si tal aviso se produce, el substituido sigue siendo responsable solidariamente con el substituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

Ejecutoria : informe 1975, 2a. parte, 4a. sala pag.65.  
 Amparo Directo 3232/74. Federico Sánchez Rivera y otro.  
 10 de marzo de 1975. Unanimidad de votos.

Así mismo la Jurisprudencia en relación a los salarios caídos nos dice:

3. SALARIOS CAIDOS. A SU PAGO DEBE TAMBIEN CONDENARSE AL PATRON SUBSTITUTO.- Si en autos quedó determinado que el hecho del despido injustificado ocurrió con anterioridad a la fecha en que tuvo lugar la enajenación de los predios en que los actores desempeñaban sus servicios, es claro que al actualizarse la figura jurídica de la substitución patronal los adquirentes de la negociación demandada quedaron obligados con el patrón substituido respecto a los hechos y consecuencias derivados de la relación laboral, por lo que también se impone su condena al pago de los salarios caídos.

Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.  
 Amparo Directo 715/82. José Ixmatlahuaca Reyes y  
 coagraviados  
 9 de octubre de 1985. Ponente: tomas Enrique Ochoa Moguel.  
 Séptima Época.  
 Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito.  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
 Tomo: 181 - 186 Sexta Parte.  
 Página : 196.

Y en caso de que no den el aviso de la transmisión o establecimiento aclara la Jurisprudencia.

4. RELACION LABORAL, SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIEMENTE DE LA SUBSTITUCION PATRONAL.- Es evidente que el patrón sustituto no celebra contrato con los trabajadores que hasta la fecha de la substitución lo eran del patrón substituido ya que la relación jurídica existente entre este con aquellos subsiste en virtud de disposición expresa del Código Laboral puesto que el traspaso de una fuente de trabajo no implica en forma alguna la terminación de los contratos ya existentes, sino por el contrario, conforme al artículo 41 de la citada Ley, tal hecho implica una evidente responsabilidad para cedente y adquirente, limitada para el primero de ellos a seis meses a partir de la cesión o traspaso.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo Directo 3345/84. Rafael García Guzmán.

3 de junio de 1987. Unanimidad de votos.

Ponente : Hilario Barcenás Chávez.

Séptima Época :

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Tomo : 199 - 204 Sexta Parte.

Página : 147.

5. SUBSTITUCION PATRONAL. CASO EN QUE NO AFECTA LA EJECUCION DE UN LAUDO.- La Junta Laboral no tiene la obligación de llamar a juicio al patrón sustituto, cuando este no informó a los trabajadores de la substitución y por esa razón no estaban obligados a saber que ya existía un nuevo patrón

circunstancia que por otra parte no puede perjudicar al trabajador impidiendo la ejecución del laudo.

Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.

Amparo Directo : 24/88. Inversiones Ramírez, S.A. y otros.

19 de octubre de 1988. Unanimidad de votos.

Ponente : Víctor Hugo Díaz Arellano.

Secretario : Víctor Hugo Guel de la Cruz.

6. PATRON SUBSTITUTO DE. CASO EN EL QUE EXISTE.- Si de las pruebas aportadas se desprende que el centro de trabajo demandado realiza actividades idénticas 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 sustitución patronal que alude el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica que hubo transmisión de bienes, derechos y obligaciones en favor del primero.

Segundo Tribunal Colegiado del cuarto Circuito.

Amparo Directo 252/89. Rafael Chantaca Carranza.

19 de junio de 1989. Unanimidad de votos.

Ponente : Ernesto Rosas Ruiz.

Secretario : Jose Merced Quintanilla Vega.

Octava Epoca.

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: III Segunda Parte - 2

Pagina : 526.

7. SUBSTITUCION PATRONAL.- Para la procedencia de la declaración de sustitución de patrón, no es presupuesto de la

acción que el actor acredite que el nuevo patrón se dedique a la misma actividad y tenga el mismo giro que el substituido, pues tal requisito no lo exige el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo Directo : 6091/90. Muebles Clásicos Contemporáneos, S.A.

6 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente : Horacio Cardoso Ugarte.

Secretario : Ma. Guadalupe Villegas Gómez.

Octava Epoca.

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Tomo : VIII Julio.

Tesis : 1. 7o. T. J/11

Pagina : 115.

8. PATRON SUBSTITUTO. SI ESTE ASUME LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA RELACION LABORAL. EL SUBSTITUIDO YA NO TIENE POR QUE RESPONDER DE LAS PRESTACIONES CONDENADAS. INAPLICABILIDAD DEL TERMINO QUE SEÑALA EL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- En el caso de que dos personas sean demandadas, una física y la otra moral, teniendo la segunda de ellas el carácter de patrón substituto respecto de la primera, si la persona moral asume la responsabilidad en cuanto a la relación de trabajo, la persona física demandada ya no tiene por que responder del pago de las prestaciones a que fue condenada la persona moral en el laudo dictado, puesto que ésta debe ser la que en su momento haga el pago correspondiente. Al ser esto así, no se da el caso de la

substitución patronal en estricto sentido y, por lo tanto, es inaplicable el termino de los seis meses para que el patrón sustituto sea solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la Ley, que señala el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.  
Amparo Directo 74/93, Rafael Herrera Ramírez y coagraviados.

13 de mayo de 1993, Unanimidad de votos.  
Ponente: Angel Gregorio Vázquez González.  
Secretaria : Sara Olivia González Corral.  
Octava Epoca.  
Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito.  
Fuente : Semanario Judicial de la Federación.  
Tomo : XII Octubre.  
Pagina : 439.

9. SUBSTITUCION PATRONAL. LOS TRABAJADORES NO ESTAN OBLIGADOS A PROMOVER INCIDENTE TENDIENTE A DEMOSTRARLA.- Si bien, durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador demandante si tenía obligación de promover un incidente para que la Junta estuviese en aptitud de declarar la substitución patronal o llamar a juicio al patrón sustituto, cuando ésta situación se presentaba durante la tramitación del procedimiento; sin embargo, dicho formalismo procesal ha quedado superado con las reformas a la Ley Laboral, vigentes a partir de 1980, pues el artículo 690 de dicho ordenamiento, dispone que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dicte en el juicio, podrán intervenir en el mismo, no sólo a solicitud de las partes, sino también cuando sean llamados de oficio por la Junta.

Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Amparo Directo 100/98. Librado Heredia Gómez y  
coagraviados.

18 de abril de 1989. Unanimidad de votos.

Ponente : Jaime Manuel Marroquín Zaleta.

Secretario : Jose de Jesús Echegaray Cabrera.

Octava Epoca.

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Tomo : II Segunda Parte - 2

Pagina : 554.

10. ANTIGÜEDAD ADQUIRIDA POR LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA. NO LA AFECTA LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL.- La Substitución de patrono no afecta en forma alguna las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con el patrón substituido se habían celebrado, según lo establece el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, lo que significa que los derechos de los trabajadores generados con anterioridad por la prestación de servicios a la empresa substituida, como serían la antigüedad, continuidad y estabilidad del empleo, se den en contra de la empresa absorbente, sin que pueda oponerse, principalmente, en cuanto a la antigüedad, el hecho de que la patronal substituta demuestre que se constituyó en fecha posterior a la en que los obreros comenzaron a laborar para substituirla.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.

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.

Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Octava Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Tomo : III Segunda parte - 2

Pagina : 526.

Y de las empresas en cuanto a la transmisión parcial :

11. SUBSTITUCION PATRONAL EN CASO DE TRANSMISION PARCIAL DE LA EMPRESA.- La substitución patronal opera no sólo cuando se transmite la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo en revisión 941/93. Carlos González Acosta.

27 de enero de 1994. Unanimidad de votos.

Ponente: Roberto Gómez Argüello.

Secretario: Angel Salazar Torres.

Vease: Semanario Judicial de la Federación.

Séptima Epoca: Volúmenes 163 - 168, quinta parte Pag. 41.

12. SUBSTITUCION PATRONAL.- La substitución patronal, como fenómeno jurídico, a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, opera cuando una persona física o moral adquiere de otra la totalidad o parte de los elementos necesarios para su funcionamiento y continuidad como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por tal motivo, tiene

como consecuencia factica la citada continuidad ininterrumpida de la actividad laboral de seguir prestando los bienes o servicios de producción.

Amparo Directo 370/95. Marco Aurelio Salazar Rodríguez y otros.

17 de Agosto de 1995. Unanimidad de votos.

Ponente : Miguel Angel Morales Hernández.

Secretaria : Magdalena Díaz Beltran.

Novena Epoca.

Instancia : Tribunales Colegiados de Circuito.

No debemos olvidar, que existe la posibilidad de que surja entre patrón sustituto y patrón sustituido un acto simulado a fin de dejar a los trabajadores sin el goce de las garantías Constitucionales mismas que se encuentran señaladas y especificadas en la Ley Federal del Trabajo, o por el contrario si se ha llevado a cabo un juicio laboral, el objeto de tal simulación vendría hacer parecer a la empresa como insolvente, o también de alargar juicio existente por desconocimiento del mismo ante las juntas. Así mismo tenemos que puede haber sustitución patronal, pero el patrón sustituto no realiza la actividad que realizaba el patrón sustituido, mediante comprobación ante los tribunales de trabajo, a la terminación del juicio; este patrón sustituto sale completamente ileso de la condena señalada en el laudo, siendo confirmada dicha sentencia con la siguiente tesis:

13. PATRON. LA SUBSTITUCION DEL, SOLO OPERA EN FUNCION DE LA RELACION LABORAL.- La substitución del patrón opera cuando la persona o entidad que ostenta la categoría patronal deja de tener relación jurídica inherente al contrato de trabajo, significa en el derecho laboral, si no es en tanto que dichos bienes se dediquen a las actividades humanas desarrolladas por los trabajadores; de tal suerte que la doctrina y la jurisprudencia se ha



pronunciado en el sentido de que, en el contrato de trabajo, surge una relación entre el trabajador y la unidad jurídica económica en la que presta sus servicios, pues el servicio prestado coloca al obrero en una situación de dependencia, realizando así el objeto del contrato de trabajo en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto si un adquirente se adjudica no una negociación en actividad, sino un conjunto de bienes, y sin que reanude la explotación que realizaba la compañía adquirida, debe concluirse que no hay posibilidad de declararlo patrón sustituto.

Amparo Directo 260/61. Celina Anaya Carpio. 6 de julio de 1964.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel y Pez Ruíz.

Sexta Epoca.

Instancia : Cuarta Sala.

Fuente . Semanario Judicial de la Federación.

Tomo : XXXVI Quinta Parte.

Pagina : 78.

De todo lo sostenido hasta aquí se desprende la trascendencia del juicio de garantías consistente en mantener vigente e imperante el estado de derecho, basado en los mandatos de la Ley Suprema del país con lo que se garantiza la paz social y la factibilidad de la vida común. He aquí las bases principales de las sentencias de amparo y la finalidad de éste medio de control constitucional, a través del que se pretende el respeto de la Norma Suprema y de los derechos fundamentales de los individuos y de todo aquel sujeto de derecho.( 78 )

Por lo que debemos aceptar al Derecho en toda su plenitud y responsabilidad que nos impone, no importando la parte que representemos en un juicio por lo que estoy de acuerdo con la definición de Edgardo Peniche López : " Es el Derecho, la norma imperativa, la que por sí misma lleva el germen del triunfo y la razón; tanto el hombre particular como la super-estructura que es el Estado deben someterse al imperio augusto de la norma". ( 79 )

### CITAS BIBLIOGRÁFICAS.

- 64.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa S.A. México 1997. Tomo I - O. Pág. 1776 y 1777.
- 65.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. 1ª Edición. México 1989. Pág. 115.
- 66.- TENA SUCK, Rafael y otros. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. 1ª Edición. México 1986. Pág. 43 y 44.
- 67.- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Editorial Cárdenas y Distribuidor. México 1978. Pág. 73.
- 68.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. México 1989. Pág. 496.
- 69.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 502
- 70.- Ob. Cit. Pág. 500
- 71.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob.Cit. Pág. 1665 y 1666
- 72.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ob. Cit. Pág. 131 y 132.
- 73.- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forense. Editorial Cárdenas y Distribuidor. México 1991. Pág. 114.

- 74.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa S. A. 13ª Edición. México 1981. Pág. 440.
- 75.- CLIMENT BELTRAN Juan B. Ob. Cit. Pág. 193,194 y 195.
- 76.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. 15ª Edición. Tomo I. México 1998. Pág. 232.
- 77.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 135.
- 78.- DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto. Ley de Amparo Comentada. Editorial Duero. México 1992. Pág. XII y XIII.
- 79.- PENICHE LÓPEZ, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Editorial Porrúa, S.A. México 1978. Pág. 28.

## Conclusiones.

PRIMERA.- El triunfo principal del movimiento obrero de fines de siglo XIX y principios del XX fue sin duda el artículo 123 Constitucional; en él quedaron plasmadas la dignidad del trabajador. Su objetivo primario fue y es el equilibrio entre los factores de la producción: patrón y trabajador.

SEGUNDA.- No obstante que existieron legislaciones anteriores a la Constitución de 1917, el artículo 123 Constitucional superó dichas legislaciones, siendo este artículo la piedra angular del Derecho del Trabajo.

TERCERA.- Los trabajadores podrán exigir sus respectivos derechos, cuando los consideren violados, ante los tribunales de trabajo correspondientes; no importando los conceptos de empresa o establecimiento ya que el legislador considera que no obstante que actúan independientemente, están sujetos a una misma administración económica.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo prevé el principio de estabilidad en el empleo, permitiendo con esto obtener la seguridad para el trabajador de no ser separado de su trabajo, a no ser por causa justificada y prevista en la Ley.

QUINTA.- En el Proyecto del licenciado Emilio Portes Gil, señalado en el artículo 35 de la Ley del Trabajo de 1931, encontramos el antecedente más directo en cuanto a la substitución patronal. El cual determinó la seguridad contractual, la solidaridad de la responsabilidad jurídica tanto del patrón substituto y substituido y señala el término de dicha solidaridad por seis meses.

**SEXTA.-** En la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 41 únicamente se le agregó la obligación de dar el aviso a los trabajadores de que ha operado la substitución patronal y este puede ser a través del representante sindical, por medio de un oficio fijado en el interior de la empresa y a la vista de todos los trabajadores, o por conducto de los tribunales de trabajo.

**SEPTIMA.-** El patrón substituido es la persona que inicialmente ocupaba los servicios de los trabajadores hasta el momento en que transmite la propiedad de la negociación o centro de trabajo; la substitución patronal opera no sólo cuando se transmite la totalidad de la empresa sino aún cuando se vende parte de ella.

**OCTAVA.-** A partir de ser vendida o transmitida la empresa, nace en ese momento la figura jurídica de la substitución patronal, quedando obligados tanto el patrón substituto como el substituido por el término de seis meses y concluido este y enterados los trabajadores de la substitución patronal, dejará de ser solidariamente responsable con el substituto, el patrón substituido.

**NOVENA.-** El patrón substituto, es toda persona física o moral que reúne las condiciones establecidas en los artículos 10, 11 y 13 de la Ley Federal del Trabajo, que lo faculta para actuar como tal, desde el momento en que pase a ocupar el lugar del patrón substituido por cualquier causa, motivo o razón para que los substituya en los derechos y obligaciones generadas dentro de la empresa.

**DECIMA.-** Cuando en la tramitación de un juicio se presenta la figura de la substitución patronal debe de llamarse a juicio al presunto patrón substituido con todas las formalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo respecto a esta figura jurídica.

**DECIMA PRIMERA.-** Para respetar el principio de audiencia y de legalidad consagrados en nuestra Carta Magna, debe llevarse a

cabo el procedimiento incidental, en el que según el caso deben ser oídos y vencidos en juicio, el patrón sustituido como el sustituto, ya que son estos dos los únicos responsables del goce absoluto de la empresa y por consiguiente los únicos responsables de las obligaciones para con los trabajadores.

**DECIMA SEGUNDA.-** Para prever la posible simulación de la sustitución patronal y evitar que los trabajadores sean despedidos de sus empleos y por perdidos sus derechos obtenidos a su favor en la Ley Federal del Trabajo, requiriendo al patrón sustituto y sustituido los documentos necesarios en la audiencia incidental y dictar el fallo correspondiente.

**DECIMA TERCERA.-** Una vez que sea declarada y procedente la sustitución patronal, ambos patrones deberán ocupar la categoría de demandados; para que ambos cubran las prestaciones de los trabajadores, atendiendo a lo establecido en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo respecto de la responsabilidad solidaria.

**DECIMA CUARTA.-** Debe de tomarse en cuenta que en el incidente de la sustitución patronal la relación de trabajo no debe variar en absoluto ya que esta directamente con la empresa o establecimiento y no con el patrón físico, ya que el fin y motivo esencial de la figura jurídica de la sustitución patronal es proporcionar al trabajador la seguridad y estabilidad en el empleo. Por ser un derecho de los trabajadores señalados en la Constitución y respaldados por la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA QUINTA.-** El procedimiento de la sustitución patronal debe ser promovido por la parte afectada de conformidad a lo establecido en los artículos señalados al respecto en la Ley Federal del Trabajo. Debiendo ser señalada la fecha de la audiencia incidental a la mayor brevedad posible con la citación a las partes. Estando las

autoridades del trabajo facultadas a resolver conforme a derecho la resolución interlocutoria en la cual se da a conocer el fallo correspondiente; mismo que se hace saber a las partes estando estas obligadas a sujetarse a dicho fallo y en caso de inconformidad por alguna de las partes pueden hacer valer su derecho por la vía de amparo.

DECIMA SEXTA.- Por lo anterior propongo :

a). Modificar el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que sea el Instituto Mexicano del Seguro Social, u otra Institución que tenga conocimiento de la sustitución Patronal quien haga sabedora a los tribunales de Trabajo de dicha sustitución, ya que con esto se favorecería una vez más a la clase trabajadora. Las Juntas Locales o Federales no pueden solicitar a ninguna Institución prueba documental de ninguna índole; ya que no puede ser juez y parte en ningún juicio, a no ser que la Ley Federal del Trabajo la faculte para ello.

b). Que sean llamados a juicio el patrón sustituido y sustituto únicamente, ya que son los dos únicos responsables del manejo y administración de la empresa o establecimiento; con el objeto de evitar dilataciones dentro del procedimiento, ya que existen expedientes en trámite desde hace mucho tiempo, estando en juego el buen nombre de las autoridades y del personal que la representa.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona 1975. Pág. 813.
- 2.- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y otros. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina 1972. Pág. 733.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. México 1989. Pág. 531.
- 4.- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Copyright 1985. Pág. 627.
- 5.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. de C.V. 2ª Edición. México 1994. Pág. 335
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Libros Buenos Aires. Bibliográficos Omeba. Pág. 531.
- 7.- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forence. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1991. Pág. 799.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Bibliográfica Omeba. Argentina 1964. Pág. 216.



- 9.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa S.A. 6ª Edición Actualizada. México 1996. Pág. 478.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. Tomo I. 15ª Edición. México 1998. Pág. 776.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1990. Pág. 640.
- 12.- FLORES MARGADANT, Guillermo S. El Derecho Privado Romano. Editorial Porrúa, S.A. 8ª Edición. México 1978. Pág. 530.
- 13.- FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y otros. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México 1978. Pág. 339.
- 14.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1979. Pág. 434.
- 15.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Editorial Harla. 9ª Edición. México 1996. Pág. 337.
- 16.- PENICHE BOLIO, Francisco J. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1998. Pág. 250.
- 17.- PENICHE LÓPEZ, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Editorial Porrúa, S.A. México 1978. Pág. 320.
- 18.- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Editorial Cárdenas y Distribuidor. México 1978. Pág. 407.

- 19.- TENA SUCK, Rafael y otros. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. 1ª Edición. México 1986. Pág 215.
- 20.- TERÁN, Juan Manuel. Filosofía del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. 6ª Edición. México 1974. Pág. 370.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Editorial Porrúa, S.A. 3ª Edición. México 1975. Pág. 687.

## LEGISLACIONES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Trillas. 13ª Edición México 1997. Pág. 223.
- 2.- Código Civil para el D.F. Editorial Porrúa, S.A. 62ª Edición. México 1993. Pág. 655.
- 3.- Ley Federal del Trabajo ( 1931 ). Comentarios J. Jesús Castorena. 2ª Edición. Jaris. México 1944. Pág. 495.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2ª Edición. México 1970. Pág. 488.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada. Francisco Breña Garduño. Editorial Harla. 2ª Edición. México 1993. Pág. 856.
- 6.- Ley de Amparo Comentada. Alberto del Castillo del Valle. Editorial Duero S.A. de C.V. México 1992. Pág. 464.
- 7.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios Lic. Juan B. Climent Beltrán. 16ª Edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México 1998. Pág. 726.

## OTRAS FUENTES

- 1.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. 13ª Edición. México 1981. Pág. 877.
- 2.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México 1997. 10ª Edición.
- 3.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Siendo Presidente el Lic. Pascual Ortiz Rubio. Mayo de 1931.