



41
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGON"

"ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL PATRON
SUBSTITUTO EN LAS RELACIONES LABORALES."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GLORIA BAEZA CHAVEZ

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MEXICO

2000

2003/10



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ESPOSO:

*Hombre, compañero y amigo con quien
al lado emprenderé el camino de las hieles y
nieles que nos depara esta profesión.*

HERMANAS:

Alicia, Marina y Rocío

*Gracias por las palabras de aliento, que me
dieron para seguir adelante en mi vida y carrera
profesional.*

A MIS PADRES

Jesús Baeza Gómez

Petra Chávez Carrillo

*Doy gracias a Dios y a mis padres, por
ser la guía de mi camino en el amor, la confianza
y honestidad, además por haberme dejado como
herencia... Mi Carrera*

A MIS HIJOS

Israel, Eloy, y Sarah

*Que con su cariño y sacrificio, inspiraron en
mi el afán de superación.*

HERMANOS:

Con agradecimiento a mis hermanos y en especial a Ricardo por su apoyo incondicional.

A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. Froylan Martínez Suazo

A quien agradezco su confianza y tiempo en la realización de este trabajo.

Al Lic. Javier Bautista Cid

*Con sincera gratitud por su nobleza y
paciente labor en mi formación como abogada.*

E.N.E.P.

*Por haberme brindado la oportunidad de
superarme intelectualmente y formar parte de otra
generación más.*

ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL PATRÓN SUBSTITUTO EN LAS RELACIONES LABORALES.

INTRODUCCIÓN	I
---------------------------	----------

CAPITULO PRIMERO.

LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I. CONSTITUCIÓN DE 1917.	1
a) Antecedentes y Justificación histórica.	1
b) La Constitución.	2
1. Sentido material y formal.	3
2. Concepto y elementos.	4
3. Facultades constitucionales.	6
4. Superestructura constitucional.	7
II. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN.	9
a) Origen.	9
b) Estructura de la Ley Federal del Trabajo.	13
III. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	14
a) Un nuevo Derecho.	14
b) Elementos básicos.	18
c) Análisis.	19

CAPITULO SEGUNDO.
RELACIONES LABORALES.

I. NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	23
a) Derecho obrero.....	23
b) Relación individual de trabajo.....	28
II. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	35
a) Subordinación.....	35
b) Salario.....	38
a. Concepto, Naturaleza Jurídica y Caracteres.....	40
b. Integración y fijación. Prestaciones accesorias.....	45
c. Formas Y Normas protectoras.....	49
c) Trabajo y trabajador.....	56

CAPITULO TERCERO.
PATRÓN SUBSTITUTO

a. . PATRÓN	62
a) Definición.....	62
b) Definición de Patrón Substituto.....	67
c) Características de Patrón Substituto.....	82
II. PRINCIPIOS DE LEGALIDAD DEL PATRÓN SUBSTITUTO	85
a) Incidente de Patrón Substituto.....	85
b) Elementos básicos.....	88

III. PATRÓN SUBSTITUTO FRENTE A LA CONSTITUCIÓN.....	91
a) Artículo 14 Constitucional.....	91
b) Artículo 16 Constitucional.....	111
c) Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo frente a la Constitución.	120
CONCLUSIONES.....	127
BIBLIOGRAFÍA.....	130
LEGISLACIONES.....	132
OTRAS FUENTES CONSULTADAS	133

INTRODUCCIÓN

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 contempla la figura del patrón sustituto, es claro al establecer esta sustitución no afectará la relación de trabajo. Esta afirmación ha originado controversia, por considerar que es injusto que la responsabilidad del patrón sustituido se transfiera al sustituto por la sola adquisición de la fuente de trabajo.

El presente estudio pretende establecer la anticonstitucionalidad del artículo citado, por considerar que el incidente para resolver al respecto, viola las garantías de audiencia y legalidad consagrados en los artículos 14 y 16 constitucionales.

En este orden de ideas, en primer término, para mejor comprensión me refiero a los antecedentes de la Constitución de 1917, así como a su concepto, clasificación y facultades.

Es de gran importancia y así se estudia a la Ley Federal de Trabajo precisamente dentro de nuestra Constitución y para tal efecto cito su origen, y su evolución del concepto de nuestro país, su estructura, pero lo más importante el artículo 123 de nuestra Constitución.

Una vez analizada a la Ley Federal del Trabajo en nuestra Constitución me refiero en el presente estudio a las relaciones laborales estableciendo la naturaleza del derecho del trabajo, su origen en fuentes formales, reales e históricas y así se puede afirmar que la consecuencia de la naturaleza del derecho del trabajo, la propia ley de la materia sólo puede contener el mínimo de derechos que deba disfrutar el trabajador.

Con respecto a la relación individual del trabajo se puede afirmar que es la creadora de derechos y obligaciones en las relaciones obrero-patronales, haciendo un estudio de los tipos de contratos que contiene nuestra Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, los elementos de la relación de trabajo son; la subordinación y el salario, entendidos como el poder del patrón a encausar y aprovechar los servicios prestados en beneficios de la empresa y respecto al salario entenderemos como retribución, pago o remuneración. También se establece las normas protectoras del salario y sus formas.

Resulta de vital importancia definir a lo que es trabajo y trabajador, entendiéndose por el primero como la aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicar su utilidad y valor.

Por otro lado se define como patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; él ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores le deben a su patrón.

En consecuencia se entiende por patrón sustituto a quien adquiere bajo cualquier título legal una empresa con el ánimo de continuar la explotación de la misma.

La figura de patrón sustituto dentro de nuestra Constitución, en específico en los artículos 14 y 16 resulta, esta figura violatoria de las garantías de legalidad de audiencia, en virtud que el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece al patrón sustituto, sin embargo para resolverse una controversia en el que se decreta la procedencia del patrón sustituto mediante el cumplimiento de un laudo en el que condena a persona diversa, es decir, al patrón sustituido, y a su vez se pretenda que lo cumpla el patrón sustituto, mediante un simple incidente y no ser oído y vencido en el juicio principal, resultaría a todas luces violatorio de las garantías de audiencia y legalidad y por ende anticonstitucional.

CAPITULO PRIMERO

LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

I. CONSTITUCIÓN DE 1917.

a) Antecedentes y Justificación histórica.

El origen del constitucionalismo se considera como un cambio total en la concepción del derecho y en la administración de la justicia privada. Los juristas y posteriormente los jueces estatales, se fueron alejando cada vez más del casuismo como respuesta a los conflictos planteados, y empezaron a crear "conceptos", fórmulas jurídicas condenadas y abstractas aplicables a controversias similares. Proponían la existencia de un supuesto, jurídico que podía ser aplicado a todas aquellas situaciones que se ajustaran a la conducta que en ella se preveía. Estos "conceptos" fueron aumentando en número y materia, y fueron organizados a través de la elaboración de los primeros códigos de derecho privados. Todo este derecho, en poco tiempo, fue conceptualizado y escrito en este tipo de códigos. El mayor exponente de esta corriente racionalista lo encontramos en el famoso Código de Napoleón, el cual pretendió hacer una abstracción absoluta y total del derecho para cubrir todas las materias, y dar solución a cualquier caso. De esta forma, nace la Codificación del Derecho Privado en todos los países de Europa y posteriormente, en América.

De esta manera, el constitucionalismo fue el desarrollo de instituciones del poder mediante una Constitución escrita, cuya supremacía, significa la subordinación a sus disposiciones de todos los actos emanados de los poderes constituidos que forman el gobierno ordinario. Es un fenómeno jurídico que surge a mediados del siglo XVIII y que alcanza su máximo desarrollo con la elaboración de las primeras constituciones escritas en el siglo XIX. La historia del constitucionalismo es la historia de la República democrática, con la cual se

identifica el Estado de derecho; en todo caso, señala el inicio de un proceso de formalización del derecho público que llega y continúa hasta nuestros días.

b) La Constitución.

Existen varios autores que han definido a la constitución

1. Como un ser social al que dan forma las normas jurídicas.
 - Herman Heller
2. Como la institucionalización jurídica de los fenómenos políticos.
 - Andre Hauriou
3. Como las decisiones políticas del titular del poder constituyente, como decisiones que afectan al propio ser social.
 - Carlos Schmitt
4. Fernando-Lassalle la define diciendo que es la suma de los factores reales del poder de una nación.

De esta forma, es de suma importancia comprender que el significado de la palabra constitución posee diversas acepciones, ya que cualquier objeto tiene una constitución. La constitución del Estado es el conjunto de las relaciones que se verifican en una comunidad, el logro de un orden que permita la relación armónica entre el gobierno y el pueblo. Es así, que un país puede tener una constitución escrita (como México), o una consuetudinaria (como Inglaterra). La constitución real no es la realidad ni el documento escrito, sino el punto en el cual la realidad jurídicamente valorada y la constitución escrita se encuentran: es la educación entre el documento y la realidad es limitada y encauzada por la norma fundamental de ese orden jurídico.

Para los fines de este estudio y una forma que considera del concepto de Constitución podemos afirmar que; "...es el ordenamiento fundamental y supremo del estado que: a) establece su forma y la de gobierno; b) crea y estructura sus propios órganos; c) proclama los principios políticos y socioeconómicos sobre los que se basa la organización y teología estatales, y d) regula sustantivamente el poder público del Estado en beneficios de los gobernados".¹

1. Sentido material y Formal.

En este orden de ideas, la constitución puede ser estudiada tanto en sentido material como en sentido formal.

El sentido material implica:

- El proceso de creación y derogación de leyes.
- Las normas que crean y otorgan competencia a los poderes públicos.
- El catálogo de derechos que el hombre puede oponer frente a tales poderes.

En tanto, el sentido formal comprende:

- Que las normas se encuentran escritas en un documento llamado constitución.
- Que sólo se modifican o se crean a través de un procedimiento y un órgano especial.

¹ BURGOA Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. 2ª Edición. Porrúa. Mexico 1976. p. 313-314.

2. Concepto y elementos.

Todo país políticamente organizado tiene una constitución en sentido material, pero únicamente los de constitución escrita la tienen desde el punto de vista formal.

En este caso, nuestro estudio se referirá a la constitución en sentido formal, por lo que en adelante toda referencia a ella será en ese sentido: podemos definirla como el conjunto de Normas Supremas o Fundamentales del Estado, expedidas por el poder constituyente debidamente legitimado, las cuales tienen por objeto el crear, organizar y dotar de competencia a los poderes públicos, así como determinar los fines del gobierno, establecer y defender los derechos fundamentales de la persona frente a tales poderes.

Basándonos en la definición anterior, podemos apreciar que las mencionadas normas presentan las siguientes características:

a) Son Normas Supremas y Fundamentales: Supremas por tener la más alta jerarquía jurídica; no reconocen ninguna disposición a la que estén subordinadas, ni dependen de alguna otra para su existencia. Son Fundamentales porque de su conjunto deriva todo el ordenamiento jurídico -administrativo de una nación; a partir de cada una de estas normas se realiza el proceso de creación y organización del Estado, así como el derecho que lo legitimará y justificará.

b) Son expedidas por un poder constituyente debidamente legitimado; es decir, no cualquier asamblea representa un poder constituyente. Para que las normas que acuerde sean válidas para toda la población, estas deberán ser acordadas por las múltiples fuerzas de poder representadas por distintos sectores de la población. Posteriormente, los factores reales de poder interaccionan entre sí

hasta lograr un equilibrio que se manifestará en la creación de un catálogo de normas que tendrá por objeto:

- Crear, organizar y dotar de competencia a los poderes públicos y determinar los fines del gobierno. Este catálogo de normas determinará la forma de organización de estado, ya sea en una República o una Monarquía, La estructurara y le otorgara una serie de facultades determinadas, así como un campo definido de acción para desarrollar su función, ejercer su competencia y satisfacer las aspiraciones y anhelos de la población.

- Establecer y defender los derechos fundamentales de la persona frente a tales poderes. Una vez creada la estructura política que organiza e institucionaliza las relaciones de poder, se vuelve indispensable señalar límites a la actuación del gobierno. Estos límites se manifiestan a través de garantías individuales que son comunes a todos los individuos y que los poderes públicos deben respetar y defender.

Sin ser una clasificación formal, la constitución se ha dividido en dos partes por razones de estudio. A saber:

- a) Dogmática. Deriva su nombre del hecho de que en ella se contienen diversos principios que, por haberse obtenido como consecuencia de una lucha para reconocer y restablecer los principios de la dignidad humana; son considerados como normas inmutables, permanentes y necesarias. Tienen su punto de partida en el propio esfuerzo individual del hombre para ejercer su libertad jurídica, y su contenido se conoce como Garantías Individuales o Derechos del Hombre.

b) **Orgánica.** Como su nombre lo indica, tiene por objeto crear, organizar y dotar de competencia a los órganos del Poder Público, como se ha señalado. Será a esta parte a la cual dedicaremos la mayor parte del presente estudio puesto que de ella se derivan los principios constitucionales que revisten a nuestro Estado y a nuestro sistema político, a saber:

“La Constitución abarca los principios jurídicos que designan a los órganos supremos del Estado, los modos de su creación, sus relaciones mutuas, fijan el círculo de su acción, y, por último la situación de cada uno de ellos respecto del poder del Estado”. “Crea y organiza a los poderes públicos supremos, dotándolos de competencia, es por lo tanto, el contenido mínimo y esencial de toda Constitución.”²

3. Facultades constitucionales.

En un ámbito general, podemos distinguir la siguiente clasificación acerca de las facultades constitucionales:

a) **Expresas,** las que a su vez se dividen en explícitas e implícitas. Podemos afirmar que nuestro régimen constitucional es de facultades expresas y por tanto, se encuentran consignadas en la Carta Magna las facultades que corresponden a cada uno de los poderes federales. Estas facultades pueden ser legislativas, ejecutivas o jurisdiccionales, sin que, de manera tajante o definitiva, la materia sea exclusiva o propia de un sólo poder. La regla general es que los órganos encargados de su ejercicio tienen que estar expresadamente autorizados por alguna de estas facultades, ya sean explícitas o implícitas, para actuar como autoridad.

² TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. 17ª Edición. Porrúa. México. P. 22.

4. Superestructura constitucional.

Esta no constituye elemento, propiamente dicho, de la Constitución, pero es un útil concepto doctrinal para la ubicación de los principios esenciales de la estructura jurídica de la Nación, las bases en que se apoya todo el sistema institucional así como las ideas y directrices del constituyente. De ella se desprenden y se regulan los conceptos fundamentales que serán analizados en capítulos posteriores, como son: la soberanía nacional, el sistema federal, la suprema constitucional y la jerarquía de normas, así como el procedimiento de reforma de la constitución.

Concluiremos señalando que el constitucionalismo es un fenómeno que se manifiesta en la existencia de un poder constituyente que crea y constituye poderes públicos distintos a él, siendo el orden jurídico a la vez, el instrumento de dotación de competencia y el límite del ejercicio de sus atribuciones. De esta forma, la Suprema Constitucional, que es un concepto distinto del de Constitucionalismo, implica la existencia de un orden legal, la indestructibilidad jurídica de la Carta Magna y su consecuencia directa: la ineficacia de los actos contrarios a sus mandatos.

La Soberanía.

La Soberanía es un elemento de la estructura dinámica de la forma política moderna. Califica al poder determinando sus relaciones con el Estado y con los restantes elementos de la estructura. Convierte a un determinado poder político en supremo, y como consecuencia de esto, el poder determinado como soberano, dentro del ámbito de su actividad, no se encuentra subordinado a ningún otro; tiene superioridad, siendo en su especie, el poder más alto.

La fundación de la Soberanía dentro de la estructura política consiste en atribuir al poder la superioridad con el objeto de que realice e imponga el estado de derecho: la relación entre soberanía y orden jurídico es eminentemente funcional. Se caracteriza por ser única e inalienable, manifestándose como Independencia Nacional en lo exterior (ámbito internacional), y como Supremacía Constitucional en lo interior (ámbito nacional). A pesar de lo polémico y equivoco del término, la Soberanía puede ser definida como la facultad que tiene un pueblo de otorgarse a sí mismo su propia Constitución y a través de ella, dictar, aplicar y hacer cumplir las leyes que él mismo se ha dictado.

El problema histórico acerca del titular de la soberanía y su ejercicio ha sido resuelto en nuestro sistema constitucional por los Artículos 39 y 41, los cuales señalan:

Artículo 39. "La Soberanía Nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene, en todo tiempo, el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno".

De todo lo dicho no es fácil concluir en el sentido de que el pueblo en el ejercicio de la soberanía que detenta, se autodetermina y se autolimita. A través de la autodeterminación se da el gobierno que le conviene, fijándole sus atribuciones; y por medio de la auto limitación se reserva un mínimo de derecho público subjetivos que, sin transgredir un orden jurídico conveniente, le permitan al individuo desenvolver libremente su personalidad y conseguir sus fines.

"Nuestra, Constitución, y por cierto fue la primera en el mundo en hacerlo, rompió los moldes clásicos de una Constitución para crear las denominadas

Garantías Sociales las cuales plasmó en los artículos 27 y 123; el primero de ellos referido a los campesinos y el segundo a los trabajadores subordinados”.³

II. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN.

a) Origen.

El Derecho del Trabajo en su connotación actual es relativamente nuevo en el mundo y es el producto de diversos movimientos sociales que han acaecido en el mismo y que todos los estudiosos de la historia conocen.

En el terreno internacional, los movimientos que han influido de manera definitiva en el concepto en estudio, son principalmente las Revoluciones Francesa, Mexicana y Rusa. Los pueblos de dichos países tomaron por banderas de su lucha el bienestar social, producto del equilibrio entre los factores de la producción, para conseguir bienes y servicios en favor de sus habitantes.

Comenta Mario de la Cueva en su libro “Derecho Mexicano del Trabajo”, que los movimientos revolucionarios europeos del siglo pasado, lograron reformas al derecho civil y penal, con lo que lograron que se iniciara un autentico despegue en lo que es el derecho del trabajo, sin embargo, el liberalismo económico de la época era el principal obstáculo para su desarrollo.

“De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia, lo que quiere decir, que en el curso de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes y por organizar su sistema defensivo”⁴

³ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. 2ª Edición. Editorial PAC, S. A de C. V. México. P. 13.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I 6ª Edición Porrúa. México 1980 p 11.

Evolución del Concepto en México.

Si analizamos la Constitución de 1857, prevalece la impresión de que el Constituyente de esa época desconocía el contenido de este concepto, ya que según Mario de la Cueva, Vallarta, al exponer en la discusión respectiva se confundió entre el concepto libertad de industria y, protección al trabajo.

La libertad de industria significaba que el Estado no debería intervenir en la vida de las empresas y al ocurrir la discusión, considero que si se legislaba para proteger al trabajador, se intervendría en la industria.

El constituyente optó por ignorar el tema y dejar que el derecho civil continuara regulando las relaciones de trabajo, pues con el nombre de contratos de obra en un sólo título, resumió los siguientes contratos:

- a) Servicio domestico.
- b) Servicio de jornal.
- c) Contratos de obras a destajo o precio alzado.
- d) De los porteadores y alquiladores.
- e) Contrato de aprendizaje.
- f) Contrato de hospedaje.

Anteriormente a esto, el contrato de trabajo se consideraba como contrato de arrendamiento. Pues bien, como ya hemos dicho, el derecho civil mexicano era quien regulaba las relaciones laborales: sin embargo, debido a que la industrialización había rebasado la problemática conocida y resuelta por este derecho, se hizo patente el descubrimiento de nuevas normas que vinieran a resolver tal problemática.

Uno de los problemas imposibles de resolver por el derecho civil fue el de los derivados de los accidentes de trabajo, pues este derecho solo prevé la responsabilidad derivada de la culpa.

Durante el siglo XIX, hasta la expedición de las Leyes de Reforma de 1861, quienes prestaban sus servicios lo hacían a través de las llamadas cofradías y gremios, que eran agrupaciones dirigidas por el Clero y que, por estar íntimamente ligadas al aspecto religioso, carecían de los más importantes Derechos Laborales, como son los de la Contratación Colectiva, Asociación Sindical y Huelgas, derechos que desde luego, se consideraban ilegítimos y soberbios.

A partir de las citadas Leyes de Reforma, las cuales exponían los bienes del Clero en el país, desaparecen las cofradías y los gremios que la iglesia controlaba como mano de obra en los bienes expropiados.

Es la época en la que suceden múltiples movimientos para tomar el poder. Aquí se da la lucha de dos corrientes perfectamente definidas en el terreno político, que son la Liberal y la Conservadora. Por otra parte, sabemos que tanto la clase en el poder como los que la sustentaban - los terratenientes en el campo y los dueños de las empresas en las ciudades - tenían que convenir para reprimir aquellos movimientos emancipadores. Se daba un maridaje entre el gobernante y el hacendado así como entre el gobernante y el capitalista; es por ello que desapareció la influencia del Clero en los medios laborales y apareció la fuerza burguesa que imponía a los campesinos y obreros un régimen severo. Esta condición no permitía libertades de ninguna naturaleza; es decir, solamente cambiaron los nombres de los explotadores de la fuerza de trabajo de la época.

En México aparece la industrialización impulsada principalmente en el régimen dictatorial de Porfirio Díaz,, y con la misma aparecen los principales defectos de la burguesía explotada de la época, como son la soberbia en el trato de los trabajadores, el derecho sin límite de las utilidades de los medios de producción, el tratar de imponer criterios al gobernante, etc.

A finales del siglo XIX y principios del XX, se dan en nuestra patria movimientos reivindicatorios de la clase campesina y de la clase obrera; de ésta última tenemos como un ejemplo entre muchos otros, los acontecimientos de Cananea y Río Blanco, que individualizan el descontento general por la explotación de los Recursos Humanos y las nulas garantías laborales de los vendedores de fuerza de trabajo de la época, en las principales ramas del trabajo industrializado, siendo la minería y la textil uno de los problemas.

Estos acontecimientos, anteriores a la Revolución de 1910, son desde luego, el síntoma inequívoco de la descomposición del sistema jurídico de la época, el cual regulaba las relaciones entre el capital y el trabajo, dejando al arbitrio de la clase patronal el imponer las condiciones de la prestación de servicios de sus trabajadores y por consiguiente, se consideraba atentatorio para el Estado la asociación de los trabajadores para defender los más elementales derechos laborales actuales.

En esta etapa aparecen las primeras regulaciones laborales en los Estados de la República, siendo éstas las leyes de José Villada y Bernardo Reyes, antecedentes de las leyes expedidas en Chihuahua y Coahuila. En estas reglamentaciones ya se establecen las obligaciones a los patrones de indemnizar a sus obreros por accidentes de trabajo.

Después de estas leyes se dictaron otras en varios estados de la República, que inclusive quedaron vigentes después de la expedición de la Constitución de 1917; por ejemplo, la de 1915 de Hidalgo y 1916 de Zacatecas, en Veracruz en 1914, 1915 en Yucatán.

Todas las leyes tenían el común denominador de ser indumentarias y principalmente prever los conceptos de jornada de trabajo, descanso semanal, protección del salario, riesgos de trabajo; sin embargo, fueron buenos antecedentes para que el Constituyente de 1917 expidiera el Artículo 123 Constitucional en cuyo origen sólo se previó la regulación entre el capital y el trabajo, desconociendo que desde luego, el Estado también es comprador de fuerza de trabajo.

En 1910 estalló en México la Revolución que timbra del poder a Porfirio Díaz y que encausaría los descontentos de los trabajadores hasta lograr que en la Constitución de 1917 se regulara la relación laboral existente entre capital y trabajo.

b) Estructura de la Ley Federal del Trabajo.

“La Ley Federal de Trabajo encuentra su apoyo legal en el art. 123 Constitucional, apartado “A”.

Como es de todos sabido, en su origen este artículo autorizaba a cada una de las entidades federativas a legislar en materia de trabajo. Para evitar las regulaciones dispares y hasta encontradas que esto provocó (sumado a la necesidad político-económico de control centralizado y corporativo de la cuestión

laboral y la clase trabajadora), en 1929 se estableció como facultad exclusiva del Congreso de la Unión de normar en materia laboral.”⁵

III.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

a) Un nuevo derecho.

La división tradicional del derecho ha sido: derecho público y derecho privado. Así, Ulpiano llamó derecho público al que trata del gobierno de los romanos, y derecho privado al que se refería a la utilidad de los particulares.

Los juristas romanos no consideraron la necesidad de una tercera división, ya que ésta clasificación era suficiente para encuadrar los acontecimientos que se iban suscitando.

Debido a las condiciones de vida actuales, el derecho ha evolucionado, por lo que aceptamos que existe una tercera clasificación del mismo: “EL DERECHO SOCIAL”.

“La justicia social busca afanosamente el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo que los vincule íntimamente al bien común. En este sentido, la justicia social tendrá que esforzarse por superar la separación existente entre ambos términos de la relación”.⁶

Este derecho nació por la lucha de las grandes masas de campesinos y obreros contra los detentadores de la tierra y el capital, cristalizando sus anhelos con leyes sociales y códigos internacionales, que constituyen las armas jurídicas de su progreso.

⁵ AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. Manual Practico Laboral. 1ª Edición. SISCO. México. 1999 p 201.

⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Proccsal del Trabajo. 2ª Edición. Trillas. México p 16.

Los derechos sociales, a diferencia de los individuales, imponen al Estado un hacer, una conducta positiva que es doble: por una parte cuidar que el trabajo, cualquiera que sea el lugar y la forma en que se preste, sea tratado de conformidad con su dignidad, y por otra, organizar las instituciones convenientes de la Seguridad Social.

De acuerdo a lo anteriormente citado, podemos afirmar que el “DERECHO SOCIAL, es la virtud determinante de lo justo a fin de consolidar en bien colectivo.”⁷

La necesidad de la existencia de un derecho social, es decir, la razón de su origen es debido a que los elementos de la democracia y la garantía de los intereses y sobre todo, los derechos de los individuos, se dan a nivel comunitario, de ahí que nuestros gobiernos las han tomado como ideales para proteger los derechos a favor de los débiles, situación que ha resultado legítima y lógica.

Para dotar al Derecho Social de la fuerza necesaria, para su observancia obligatoria, fue indispensable elevarlo a la categoría de Norma Fundamental, consignada en la Constitución.

No obstante que la clasificación del Derecho siempre fue en Público y Privado, nuestra Constitución de 1917 ahora aporta una nueva clasificación en Derecho Social, de ahí la importancia de nuestra Carta Magna por elevar los derechos sociales a nivel constitucional, lo que le da la característica de ser la primera en el mundo.

⁷ Revista artículo 123 constitucional. Departamento del Distrito Federal. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Año 1. Núm. 2, Órgano Oficial de Difusión e Información. México. 1990. P. 283.

Con esta evolución histórica-Jurídica, en nuestra época vivimos una nueva fase del Estado social, cuyas actividades no sólo se concretan a intervenciones de carácter económico, como cuestiones de orden cultural, familiar, asistencial y todo género de prestaciones que impliquen ayuda y superación de los núcleos sociales y de los individuos.

En 1917 nacieron con nuestra Constitución los Derechos Sociales, fuente de dos ramas nuevas de nuestro Derecho: el Derecho Agrario, con fundamento en el Artículo 27 Constitucional, y el Derecho Laboral, con fundamento en el Artículo 123 Constitucional.

En nuestra Constitución frente al régimen de garantías individuales, se ha constituido un régimen de garantías sociales. Las primeras protegen al individuo frente al Estado y las segundas tutelan a grupos económicamente débiles, siendo su objetivo la "Justicia Social".

Tres son los principios fundamentales que orientan a los Artículos 27 y 123 de nuestra Constitución:

1.- El trabajo como producto social, dejando de ser una mercancía y pasando a ser un instrumento de realización, de bienestar económico y de bienestar social,

2.- La propiedad como función social; no hay texto expreso en la Constitución que lo declare, pero de las disposiciones del Artículo 27 desprendemos que en México ese derecho debe cumplir tal cometido y que goza de protección, en tanto que tienda a satisfacer las más altas necesidades del bien común.

3.- Los derechos mínimos de los trabajadores frente al Estado y a los patrones.

El Artículo 123 Constitucional contiene las garantías sociales para los trabajadores en particular y para la gran masa obrera. Este artículo se puede considerar como el triunfo y el reconocimiento de los derechos del hombre que presta sus servicios en forma subordinada.

Como Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional surgió la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931, abrogada en 1917, siendo presidente el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, por la segunda Ley Federal del Trabajo, la que con algunas reformas es la que actualmente rige las relaciones obrero-patronales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo protege al hombre sin tierra y sin más riqueza que su energía de trabajo: regula los derechos y las obligaciones del capital y del trabajo, da las bases para el desarrollo de un derecho colectivo de trabajo, refleja la idea de que el Derecho del Trabajo es un derecho de lucha y de clase, tendiente a buscar el equilibrio entre los factores de la producción, asegurando a la clase trabajadora un trato humano y justo.

El Derecho del Trabajo es un derecho de controversia, ya que por su esencia y fines provoca reacciones entre los detentadores del capital y la clase trabajadora.

Con la evolución del Derecho del Trabajo no se trata de despojar a quien posee bienes o riqueza, pues vivimos en un régimen de Derecho, sino lograr mediante leyes, un trato más equitativo y humano para el trabajador.

De lo anterior desprendemos la necesidad de una definición del Derecho del Trabajo que nos sirva como base en el presente estudio. Por lo tanto, tomaremos la que consideramos más completa, la del Dr. Miguel Hernández Márquez.

“Derecho del Trabajo. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.”

Se encuadran así en esta definición, la pluralidad de aspectos de la relación de trabajo (relaciones individuales, colectivas, entre trabajadores, con los patrones entre sí, etc.), antecedentes de la relación laboral (aprendizaje, formación profesional, etc.), sus consecuencias (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.), instituciones complementarias (Infonavit, IMSS, Fonacot, etc.), dejándose una puerta abierta para ser un Derecho en constante evolución, tendiendo a realizar la justicia social.

b) Elementos básicos.

Fundamento Constitucional y Reformas a la Ley Federal del Trabajo.

El fundamento constitucional en el que se apoyaron nuestros legisladores para la creación del Fondo y Garantía para el Consumo de los Trabajadores se encuentra en la fracción sexta del artículo 123 constitucional, ya que el espíritu de esta fracción no se limita a proteger el salario en cuanto a su origen o fuente, sino que también lo protege en su trascendencia, como un elemento necesario para el logro del desarrollo socio- económico de la clase trabajadora.

Artículo 123, fracción VI. “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, y cultural para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

En el texto completo del Artículo 123 notamos que el legislador fijó las normas necesarias para la fijación del salario remunerador, lo que hemos estudiado en secciones anteriores, haciendo falta diseñar el mecanismo adecuado para fortalecer y proteger la aplicación del mismo a efecto de completar su alcance social.

Con la creación del Fondo y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, se ha completado la idea de protección al salario, y aunque se ha criticado la creación del fondo en los medios empresariales y comerciales, a continuación veremos que sus objetivos encuentran mucho más allá de las críticas que ha sufrido, demostrándose por el contrario que es algo que producirá beneficios económico-sociales a corto plazo.

c) Análisis

Es necesario hacer un estudio de algunas reformas para su mejor comprensión.

Con base en el fundamento constitucional antes señalado y en el Artículo 89, fracción primera de nuestra Carta Magna, se expidió el Decreto por el que se reformaron los Artículos 90, 97, 103 y 132 de la Ley Federal del Trabajo, adicionándose la misma con el Artículo 103 bis.

La reforma al Artículo 90 consistió en adicionar un tercer párrafo que dice: "Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

La reforma del Artículo 90 se motivó por considerar que el salario no solamente debe satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, sino que también debe proporcionarles la capacidad adquisitiva suficiente para que lleven una vida digna tendiente a su superación en todo sentido.

Al Artículo 103 se le adiciono "de una o varias empresas", para quedar : "Los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patronos, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:"

De gran importancia resultó la adición del Artículo 103 bis, ya que en el mismo se prevé el establecimiento del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y hace factible la realización de los almacenes a que se refiere el Artículo 103.

Artículo 103 bis. "El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá un Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el Artículo 103 y garantizará así mismo créditos institucionales baratos y oportunos para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores".

Hasta antes de que el Ejecutivo Federal reglamentara el Artículo en estudio, los trabajadores de escasos recursos no podían adquirir en las más de las

ocasiones los satisfactores que requerían, ya que no eran sujetos del crédito institucional, lo que con la creación del FONACOT se dio por terminado, ya que en lo sucesivo dicho fondo avalará los créditos otorgados a los trabajadores.

De esta forma el trabajador se convierte en sujeto de crédito social, evitándose las elevadas tasas de interés a las que era sujeto, y la angustia constante de tener comprometido su salario.

Al Artículo 110 se le adicionó la fracción séptima, a efecto de determinar:

Artículo 110. "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VII.- Pago de bonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el Artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios, Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario".

Artículo 97. "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el Artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos documentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario".

Aparentemente esta disposición va en contra de la fracción VIII del Artículo 123 constitucional que determina: "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento", y así sería si nos limitáramos a interpretarla gramaticalmente y no conforme a su espíritu. No consideramos que el Artículo 97, fracción IV de la Ley en estudio, viole la disposición antes señalada, ya que permite que el salario mínimo se descunte únicamente para fines propios del mismo, o sea, para el pago de obligaciones familiares, la adquisición de satisfactores o el pago de servicios, propiciando con esto un ahorro al trabajador que repercutirá favorablemente en su economía.

En la publicación del Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en estudio, se omitió la adición hecha al Artículo 132, lo que se subsanó con la publicación de la misma en el Diario Oficial de la Federación del 10 de Enero de 1974, o sea, un día después de la publicación de las demás reformas y adiciones.

El Artículo 132 habla de las obligaciones de los patrones, habiéndose adicionado la fracción XXVI, "Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del Artículo 97 y VII del Artículo 110, y enterar los descuentos a la Institución Bancaria acreedora o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador".

Es importante el señalar que si bien no es deudor solidario, lo que resultaría incongruente con la creación del Fondo cuya principal obligación es avalar los créditos concedidos a los trabajadores, o sea, responder ante la Institución de Crédito en caso de incumplimiento por parte del trabajador, el patrón tiene la obligación de descontar y enterar a quien corresponda el abono respectivo, y que en caso de incumplir con su obligación quedara sujeto a las acciones y responsabilidades aplicables al caso.

CAPITULO SEGUNDO

RELACIONES LABORALES

I. NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a) Derecho Obrero.

Es importante tener un criterio propio sobre la naturaleza del Derecho del Trabajo; en tal virtud es importante destacar los principales criterios de la doctrina conocidos.

El derecho del trabajo, es la ordenación positiva y justa que regula las relaciones obrero patronales, estableciendo derechos y obligaciones para trabajadores y patronos, en relación al bien común de la sociedad. Esta es una definición del derecho del trabajo, como ordenación significa un sistema de normas de Derecho Positivo que representan la concreción del derecho natural, y en esto se encierra el valor justicia, encaminada en forma inmediata a determinar los derechos y obligaciones de los factores humanos que intervienen en la producción como trabajadores y patronos, y en forma inmediata como solución justa encargada de resolver en beneficio total de la humanidad llamada "Cuestión Social".

Teoría Acerca de la Naturaleza del Derecho del Trabajo.

Tomando como base el criterio anterior, podemos afirmar que la Naturaleza del Derecho del Trabajo está enmarcada en la división tradicional del derecho en público y privado, por lo que es conveniente tratar de precisar el alcance de estos conceptos en la ciencia del derecho.

Entre los maestros romanos, Ulpiano dividía el Derecho en Público y Privado; al primero lo definía como “lo que atañe a la cosa romana” (*quod ad atatus rei romanae spectat*), y al segundo como “lo que pertenece a las utilidades de los particulares” (*quod ad singulorum unlitaten pertinet*). La clasificación anterior es vaga e imprecisa y conserva para nuestra época un valor exclusivamente histórico ya que los intereses no están suficientemente definidos, ni se encuentra divorciado el interés de los particulares con el interés del estado. Estas son nociones que no han podido resistir el paso del tiempo y la tendencia en boga de la creciente intervención del Estado, ya que siendo el interés una apreciación subjetiva, la clasificación entre interés público e interés privado quedará al arbitrio del legislador.

“Sólo la ley en una situación histórica determinada nos dará el concepto de derecho privado como el derecho voluntario originado en la misma Ley o en la voluntad de las partes representando una esfera de libertad en la que el hombre no solamente puede elegir entre situarse en el supuesto previsto por la norma, sino que simultáneamente al engarce de su voluntad con el principio jurídico puede determinar y de hecho determina concreta y eficazmente el contenido de tal principio. La Ley igualmente nos dará el concepto de derecho público como un derecho necesario que establece un conjunto de obligaciones, de prohibiciones, de requisitos, de exigencias que son independientes de todo acto de volición del particular y que resultan aplicables ya a todas las personas y en todos los momentos, ya a cada persona que en cada momento se encuentre situada, o incluso voluntariamente se sitúe en el supuesto de hecho previsto por la norma para su inexcusable aplicación”.

Todavía en nuestra época hay autores que sustentan la tesis de la existencia del derecho del trabajo como derecho privado, toda vez que la relación laboral tiene como extremos a dos personas de carácter privado.

Esta opinión es notablemente infundada y manifiesta un profundo desconocimiento de la evolución del derecho del trabajo. Pasa por alto la larga lucha obrera por la emancipación del trabajador y no ve que el producto de esa lucha ha sido la creación de un derecho nuevo separado del derecho privado creador de relaciones jurídicas en que se atiende no solamente el vínculo entre el patrono y el trabajador aisladamente considerado, sino como causa eficiente del bienestar y el equilibrio individual y social.

Quienes sostienen la tesis del derecho del trabajo como derecho público fundan su aseveración en el carácter de imperatividad que a dicho derecho atribuyen haciéndola consistir en una "pretensión de incondicionada vigencia" sobre trabajadores y patronos. Asientan con sobrada razón que la finalidad del derecho del trabajo es la protección al trabajador como persona en razón del interés general, ya que la sociedad humana tiene el sagrado deber de garantizar a sus componentes una existencia digna de hombre, siendo en vista de interés social, el derecho del trabajo un derecho público.

Mario de la Cueva apunta otras razones que se han dado para considerar al derecho del trabajo como derecho público, señalando la distinción basada en el distinto fundamento filosófico-político del derecho del trabajador y del derecho privado. Creo que esta distinción no tiene valor, ya que siendo válida la afirmación de que "el derecho del trabajo se inspira en un principio social y el privado en un individualista; ello no implica que los sujetos que intervienen en la relación laboral tengan rango distinto, ni que la naturaleza de las relaciones sea distinta".

Como consecuencia de la imperatividad y fines del derecho laboral a que me he referido anteriormente, se dice en general que las normas del derecho del

trabajo son irrenunciables y se hace de esta estimación una base para sostener que el derecho de trabajo sea derecho público.

Para criticar el aserto anterior, es ocioso recurrir a grandes discursos, el fundamento es muy endeble Y cae toda distinción puesto que en el derecho civil existe la irrenunciabilidad.

Nuestra Corte de Justicia adoptó la doctrina objeto de la presente crítica, afirmando que el derecho del trabajo está "inspirado en principios del más alto interés público". El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice la Corte en ejecutoria de 16 de marzo de 1935, elevó a la categoría de instituto especial de derecho público al derecho industrial o del trabajo. Supone la Suprema Corte que por el hecho de estar las normas que a trabajo se refiere en la Constitución, son derecho constitucional y por lo tanto derecho público. Olvida la Corte que en todas las constituciones se encuentran normas que no pertenecen al derecho constitucional.

Ahora bien, la parte más importante de la Constitución necesariamente es la correspondiente a la parte orgánica, quizá la que más requiere defensa por ser constitucional substancialmente. No porque no se incluyan los derechos del hombre, ni las garantías de efectividad de estos frentes a las autoridades, podrá afirmarse que no existe constitución; en cambio, si en esta última no se crean ni organizan los poderes públicos, y con ellos no se les dota de competencia, aunque contenga la más completa enumeración de derechos y las más eficaces garantías de los mismos, podemos afirmar que, a pesar de todo no existe constitución.

Es pues, evidente lo irrazonable de la postura de la Corte. No puede afirmarse, desde el punto de vista científico, que un derecho sea público porque

es constitucional pues no toda norma contenida en la Constitución es esencialmente constitucional.

“Si aludimos: a la fuente del derecho, es evidente que queremos hacer referencia al lugar donde encontremos la norma. Esto ocurre con la ley, y no con la legislación, con la costumbre, ya integrada en norma y no con el proceso consuetudinario; con la jurisprudencia definida y no con las que han de integrarla”⁸

“La costumbre, según algunos autores, suele manifestarse de tres modos: ajustada a la ley, contra la ley y sin ley”.

“El primer modo debemos destacarlo, pues la costumbre que se apega a la ley, es la ley misma”.

“Respecto del segundo de manifestarse, podemos afirmar simplemente que no es fuente del derecho; en efecto, en nuestra legislación positiva, y concretamente al Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 10, podemos leer que: “Contra la observancia de la ley no puede alegarse de su uso, costumbre o práctica en contrario”.

“Así pues, la costumbre, como fuente generadora del derecho, debe estar fuera de la ley y no contrariarla, o, lo que es lo mismo, la costumbre es uno de los métodos de integración que se utiliza para llenar las lagunas de la Ley”⁹

⁸ DE BUEN L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. Porrúa. México. p.50.

⁹ RAMIREZ FONSECA. Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 8ª Edición. Editorial Pac S.A. de C.V. México. P. 47.

b) La Relación Individual de Trabajo.

Como creador de derechos y obligaciones en las relaciones obrero-patronales también nos referiremos al contrato individual de trabajo, pues es de mayor importancia para establecer la técnica de aplicación a esta figura jurídica de la renuncia y remisión de derechos, determinar la naturaleza y alcances del contrato individual de trabajo.

Así estudiado, el contrato individual de trabajo ha sido objeto de las más variadas controversias acerca de su naturaleza jurídica, tal es el objeto del presente capítulo. "Su importancia es significativa y valiosa no sólo en sí como problema doctrinal concreto, sino porque su valor trasciende entre otros aspectos, al fundamental problema de la figura contractual en sí y en relación con las diferentes disciplinas jurídicas que se arrogan con poder exclusivo o compartido su ordenación y regulación".

Expondremos dos corrientes doctrinales para su estudio; en la primera se encontrarán las teorías civilistas acerca del contrato de trabajo y en la segunda, la teoría denominada "De la Relación de Trabajo".

Teorías Civilistas acerca del Contrato Individual de Trabajo.

1. El Contrato Individual de Trabajo como Contrato de Arrendamiento.

El arrendamiento en Roma era un contrato por el cual una persona se comprometía con otra a procurarle el goce temporal de una cosa o a EJECUTAR PARA ELLA CIERTO TRABAJO MEDIANTE UNA REMUNERACIÓN EN DINERO LLAMADA MERCES.

Hemos precisado en primer lugar la noción que de arrendamiento tenían los romanos para poder, con mayor claridad, extraer las consecuencias que de tal concepto se derivan en relación con las teorías modernas acerca del contrato de trabajo, pues entre ellas se destaca como muy importante la tesis que asimila el contrato de trabajo al contrato de arrendamiento, tesis que se encuentra en la definición romana su última explicación.

A nuestro modo de ver, dice Martín Blanco, son tres las razones que determinan el nacimiento y perduración de la teoría en examen:

"Una razón histórica, que vive en la originaria regulación del contrato de trabajo dentro de la materia del arrendamiento. Tal es la concepción del Derecho Romano que equiparaba al contrato con la locación. Esta razón histórica está influida y determinada por las especiales condiciones sociales en que se movió el contrato de trabajo en Roma".

"Una razón legal o de derecho positivo, determinada por la regulación que los ordenamientos jurídicos civiles han dado al contrato de trabajo disciplinándolo dentro de las normas y del contrato de arrendamiento Y esto es así como consecuencia obligada del imperativo legislativo y de la influencia romanista que a través del Conde Napoleónico influyó en los demás códigos civiles de tipo latino, y es además, producto de una necesidad técnica legal que los legisladores hubieron de satisfacer respetando el tradicional esquema legislativo ofrecido por el Derecho Romano".

"Una razón finalmente, de tipo dogmático en cuanto la doctrina ha mantenido la asimilación contrato de trabajo - contrato de arrendamiento".

Crítica. La razón histórica no es lo suficientemente fuerte como para influir con un carácter determinante en la naturaleza del contrato de trabajo actual. En el

contrato de arrendamiento de servicios en el Derecho Romano, priva una concepción del trabajo que de ninguna manera puede equipararse a la noción moderna del Trabajo.

"La concepción primitiva de lo laboral como algo perteneciente al derecho de cosas se refleja en la falta de un término latino equiparable al concepto jurídico moderno del trabajo como actividad: para el resultado de trabajo perfectamente concretado en una relación material (un campo segado, una pared construida), existe el término *opus*, pero el de *opera* no se refiere a la actividad laboral, sino más bien a la jornada de trabajo y, también a la materialidad del trabajo realizado durante dicha jornada como fruto de la misma o del propio hombre equiparable al del parto en la mujer, concepto delicadísimo, pues no es un fruto-actividad sino un fruto-resultado. Si el trabajo no se concibe como actividad humana para un fin sino como fruto físico del hombre, es natural que se regule aplicando el derecho de cosas sin diferenciar esencialmente entre la *locatio operarum* y *operis* y la *locatio rei*".

"En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos de trabajo con los del capital, y ello es normal si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tiene derecho a subsistencia. No puede negarse que en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, existen disposiciones protectoras de la clase trabajadora"¹⁰

No existe pues, razón alguna, a no ser la nada científica de profunda venerabilidad para el Derecho Romano, que justifique la comparación y menos la asimilación del contrato de trabajo al del arrendamiento. En el Derecho Romano, repito, era lógica y normal, si bien inhumana, dicha asimilación ya que el trabajo era considerado como una cosa, concepción muy lejana de nuestra época y de

¹⁰ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Editorial Mundo Jurídico. México P. 13.

nuestra realidad social en la que todas las relaciones de los hombres como imperativo de su perfección tienden a ser verdaderamente humanas.

Breve debe ser la crítica a la razón legal esgrimida en favor de la asimilación contrato de trabajo-contrato de arrendamiento. Es cierto que muchos legisladores han dictado leyes que encuadran al contrato de trabajo dentro del arrendamiento, pero esto en ninguna forma cambia la naturaleza del contrato de trabajo. "La naturaleza jurídica de una institución o de una figura del derecho no se determina por la postura del legislador que la regula, ni por el número de artículos de preceptos que se le dedican en un determinado cuerpo legal".

El objeto en el contrato de arrendamiento consiste en conceder a una persona el uso o goce temporal de una cosa mediante el pago por ese uso o goce de un precio cierto. Estas son las características del contrato de arrendamiento. Se trata de una obligación recíproca: el arrendador contrae como principal obligación entregar la cosa arrendada y el arrendatario debe devolver la misma cosa en el término estipulado, pues el arrendatario es esencialmente temporal.

En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente a la persona que desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. Además, la prestación del acreedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio.

¿Qué es pues, lo que se arrienda en el contrato de trabajo?. No puede ser el producto, pues es claro que lo fabricado nunca se renta al patrono. Tampoco puede ser la persona misma del trabajador, ya que en el contrato del trabajo el trabajador conserva su independencia sin que exista sumisión personal, ni es un

elemento pasivo en manos del empresario, como cualquier otro factor de la producción.

2. El Contrato Individual de Trabajo como Contrato de Trabajo.

Dado el estado actual de evolución del derecho constituyente, el constituido y la doctrina, no es posible sostener un punto de contacto, ni menos asimilar el contrato de trabajo o de mandato.

“El mandato es un contrato por el que una persona llamada mandante otorga a otra llamada mandatario poder para ejecutar en su nombre uno o más actos jurídico”. (Marcel Planiol. *Traité Elémentaire de Droit Civil*, tome 11, No. 2231).

Nuestro Código Civil define el mandato en el mismo sentido de la definición consignada por el ilustre civilista francés, confiriéndole existencia únicamente para la ejecución de actos jurídicos.

Es necesario pues, dejar regalada la asimilación contrato de trabajo-contrato de mandato, éste puede ser gratuito, aquél jamás. El mandato expresa la idea de representación; en el contrato de trabajo no existe representación. El mandato es esencialmente revocable, el contrato de trabajo nunca y tiende siempre hacia la permanencia y estabilidad del trabajador. El resultado del mandato es siempre un acto jurídico; el del contrato de trabajo es un resultado centrado en lo económico, independiente de toda valoración jurídica.

3. El Contrato de Trabajo como Contrato de Compraventa.

Como característica esencial del contrato de compraventa, siempre se ha distinguido la transferencia de la propiedad de una cosa que una persona hace en favor de otra que a su vez se obliga a pagar un precio cierto y en dinero.

El concepto anterior lo recoge nuestro Código Civil en su Artículo 2248 y es el que me servirá para determinar la validez de la asimilación contrato de trabajo-contrato de compraventa.

La base de tal doctrina radica en la posibilidad de calificar el trabajo como cosa en sentido jurídico, y en consecuencia, en la posibilidad de encajar dentro de la sistemática del derecho de obligaciones al trabajo como objeto de las obligaciones de dar.

Dos son las principales tesis sostenidas por esta doctrina:

A) El contrato de trabajo es una compraventa, por la que el obrero vende el resultado del trabajo, lo que es producido, al patrono,

La parte de una producción, que es el resultado de un trabajo de alguien, pertenece según la equidad natural, a aquel cuyo trabajo ha hecho. El obrero vende al patrono por un precio fijo convenido que se deberá pagar por días, quincenas o cualquier otra manera igualmente convenida, su parte de propiedad en el producto futuro. Propiamente virtual, por así decirlo, no es jamás efectivamente propietario del producto, puesto que se le compra de antemano antes de que empiece a producirlo.

Ingeniosa resulta esta doctrina y de una estructura lógica admirable. Sin embargo, creo que parte de un supuesto falso, ya que no todo trabajo trae como

consecuencia la propiedad del producto en favor de quien ha trabajado, y menos el trabajo subordinado que se integra en el binomio patrón-obrero. El producto es, desde el término de su proceso creativo, propiedad del patrón, afirmación evidente de innecesaria demostración. Por otra parte, resulta también completamente inútil fingir que el trabajador ha recibido el precio de la venta del producto en su salario pues si esto fuera así, siempre habría relación directa entre lo producido y el salario, cosa que está muy lejos de la realidad.

B) El contrato de trabajo así comprendido, es un contrato de compraventa en virtud del cual el vendedor entrega al comprador energía humana determinada a cambio de un precio llamado salario.

Pero, ¿realmente el trabajador vende su energía al patrono?. ¿,En qué momento se realiza esa venta?.

“Habrá compraventa cuando uno de los contratantes se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho, y el comprador se obliga a pagar por ello un precio cierto y en dinero”. (Código Civil del Distrito Federal, Art. 2248). El presupuesto fáctico de la compraventa aparece con acierto y claridad en el precepto transcrito, acorde con la más pura tradición civilista.

En consecuencia, podemos afirmar que no estamos ante la presencia de una compraventa, en virtud, de que la fuerza de trabajo no es una cosa de un derecho.

II.- ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

a) Subordinación.

“Del latín subordinationis, acción de subordinar de sub: bajo, y ordino, avi, atum, are : ordenar, disponer¹¹

Para dar un concepto de Subordinación diremos que lo que los términos "dirección" y "dependencia" significan es la subordinación de la energía de trabajo a los fines de la empresa.

Esta subordinación implica al poder del patrón encauzar y aprovechar los servicios prestados en beneficio de la empresa de que se trata, y muy principalmente el poder que le otorga la ley para hacerlo. Tal relación de subordinación del trabajador al patrón, o dicho en otros términos, el poder del mando de la empresa, se encuentra expresamente consignado en el Artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la propia ley dispone que la desobediencia en que incurra el trabajador justifica la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

“El elemento subordinación, o si se requiere emplear los términos literales de la ley, EL SOMETIMIENTO DEL TRABAJADOR A LA AUTORIDAD DEL PATRONO, es la esencia de la relación de trabajo”.

¹¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.
Diccionario Jurídico Mexicano. 2ª Edición. Tomo IV. Porrúa. Mexico. P.3001
Tomo

Donde exista subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos, en presencia de un contrato de derecho civil.

La subordinación conduce a la idea de una relación de mando, es decir, el poder jurídico del empresario para disponer de la energía de trabajo, de los trabajadores que se encuentren a su servicio, lo que quiere decir que la esencia de la relación de trabajo radica en que el patrón se encuentra en todo momento en la posibilidad de disponer de la energía de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.

La idea de que el patrón pueda disponer en cualquier momento de la fuerza de trabajo de sus obreros, nos lleva necesariamente a concluir sobre cual es la verdadera esencia de lo que es una relación de trabajo. No es indispensable que el patrón utilice en una forma efectiva la fuerza de trabajo de su subordinado, sino que basta la posibilidad que tiene de disponer, es decir, puede ordenar en cualquier momento que se suspenda el trabajo y que los trabajadores no hagan nada durante todo el tiempo que el patrón juzgue conveniente; y los trabajadores deben mantenerse en sus puestos, listos a poner nuevamente su fuerza de trabajo, tan pronto como el patrón lo disponga.

Esta fuerza de disposición del empresario, si bien es un poder sobre la fuerza de trabajo, crea al mismo tiempo, una relación entre patrón y trabajador, pues la energía de trabajo es inseparable de la persona humana y para disponer de aquélla es indispensable que el obrero aplique su actividad ante la forma indicada por el patrón.

La obediencia del trabajador a las órdenes del patrón es la forma única de disposición de la energía de trabajo y es claro que el deber de obediencia

constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador, creando una relación de autoridad y por ende, de subordinación de la voluntad del obrero al patrón.

Así pues, cuando se hace referencia una relación de trabajo, se ve que es necesario que la subordinación del trabajador al patrón sea de carácter jurídico, es decir, que constituya una obligación legal; esto es, indispensable que el trabajador esté obligado a obedecer al patrono.

Ahora bien, si se observa con cuidado vemos que esta relación de trabajo tiene dos aspectos: significa por un lado, que la fuerza de trabajo del obrero está a disposición del patrono y por el otro, que el obrero está jurídicamente obligado a obedecer al patrón. Estos dos elementos forman una sola unidad, ya que no puede decirse que uno es el primario y otro derivado, sino que, más bien, son dos aspectos de una relación de trabajo, pues para que alguien pueda disponer de la fuerza de trabajo de otro, es preciso que éste se vea obligado a obedecer al patrono y para que exista el deber de obediencia se requiere que el empresario tenga un poder jurídico de disposición sobre la fuerza de trabajo de sus obreros.

Este deber que tiene el obrero de obedecer y esta facultad que tiene el patrón de mandar, bien analizados, presentan un doble aspecto. El deber que tiene el trabajador de obedecer existe en toda relación de trabajo, pues el patrono está siempre en aptitud de imponer su voluntad, y el trabajador obligado a obedecer, acomodando su energía de trabajo a esa voluntad.

El segundo aspecto que presenta la facultad de mandar ofrece muchas variaciones, pues como es lógico de suponer, un patrono no puede saberlo todo y por ende, tiene la necesidad ineludible de confiar numerosos aspectos del trabajo a la iniciativa de un técnico.

b) Salario.

1.- Concepto de salario.

Respecto al concepto del salario no es posible establecer un concepto único que sea válido y aceptable para todas las disciplinas ya que, por ejemplo, para la economía, el salario representa un costo, en tanto que para la psicología el salario es un factor que es suficiente para el desarrollo social para llegar a tener mejores formas de vida.

Desde el punto de vista jurídico, el cual es el que nos interesa, nos encontramos que nuestra ley constantemente utiliza diversas palabras, unas sinónimas y otras antónimas del salario, como ejemplo: retribución, pago, remuneración. En tanto que en la doctrina el uso de palabras es mucho mayor: merced, pago, sueldo, honorarios, derechos, etc.

Etimológicamente la palabra salario se deriva de "salarium", que significa sal, ya que era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal. En cambio el sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

Tomando en cuenta lo anterior, el criterio más práctico y lógico es el de utilizar la palabra salario para designar lo que el trabajador percibe por su trabajo.

En la Ley de 1931 se definió el salario, estableciendo que era "la retribución que debe pagar al trabajador por virtud del contrato de trabajo". En cambio, la ley en vigor establece que el salario "es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo", L.F.T., Art. 82.

Podemos ver claramente que la ley en vigor se apartó de los preceptos establecidos en la Ley de 1931, ya que el nuevo Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo supera el problema respecto a la concepción contractualista, al suprimir lo referente a la "retribución que debe pagar por virtud del contrato de trabajo".

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo al definir al salario, solamente se limita a señalar la obligación de pagar. Se ha afirmado que "para formular un concepto legal del salario habremos de atenernos a los preceptos legislativos de derecho positivo, pero además de los expuestos anteriormente, se debe tomar en cuenta que el fenómeno salario es un fenómeno humano, que puede ser también controlado por medios estadísticos, siempre que la estadística se ponga al servicio de la moral, atendiendo a que el sistema de trabajo por medio del salario han de entrar en función el espíritu de colaboración de una o varias personas y aún de la autoridad pública.

En consecuencia, podemos afirmar que la definición de salario debe contener los siguiente puntos:

- Condición social y económica del trabajador.
- Cuantificación del esfuerzo.

Por tanto, podemos afirmar que el salario "es la retribución que debe el patrón al trabajador por sus servicios, a fin de que pueda tener una vida con dignidad, que haga posible la superación del trabajador y de su familia y dicha retribución no sea inferior a la fijada por la ley".

a) Concepto, Naturaleza Jurídica y Caracteres.

Para poder determinar la naturaleza jurídica del salario, es conveniente citar lo que al efecto sostienen algunos autores.

Cabanellas afirma que "el salario es una contraprestación del trabajo, dada la naturaleza onerosa y sinalagmática del contrato de trabajo. No puede calificarse, en cambio, como precio del trabajo ya que ello supone confundir al contrato de trabajo con de compraventa, además de tener un carácter alimentario".

Alonso de García afirma que "si el salario se estima como una obligación, tal obligación -en cuanto- o contenido de la relación hay que tener en cuenta que es necesario. Y que su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad que fuerza al reconocimiento de la menos necesaria existencia del otro término de referencia: el servicio o trabajo cuya prestación se conviene. La retribución que antes de contraprestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo, sin la cual ésta no se da. De esta significación esencial, la relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena mediante retribución".

Roberto Muñoz Ramón sostiene que "el salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista el trabajador, cuya naturaleza se asemeja a la de un crédito alimentario. El salario es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido".

"Desafortunadamente, nuestra ley impone a la empresa una serie de prestaciones y servicios en favor del trabajador, que aparentemente van dirigidos a beneficiarlo, pero que en la mayoría de los casos lo único que producen es un

debilitamiento de la economía empresarial. Ello obliga a la fijación de salarios insuficientes, sin que se logre el supuesto beneficio que se pretende.¹²

Sin embargo, para efectos de este estudio, la naturaleza jurídica del salario es la de una contraprestación económica, es decir, de carácter patrimonial, el cual puede cubrirse una parte en efectivo y otra en especie.

Una vez analizada la naturaleza jurídica del salario podemos afirmar que los caracteres del salario son los siguientes:

a) Remunerador. El término remunerador apareció por primera vez en nuestro derecho en el Artículo 123, fracción XXVII inciso A, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además, el Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo confiere al trabajador el derecho de ejercitar la acción ante la Junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; y el Artículo 85 determina que el salario debe ser remunerador.

Por lo tanto, podemos determinar que será un salario remunerador el que tome en cuenta la jornada y capacidad del trabajador. Además podemos añadir que el salario remunerador es la justa compensación que el trabajador recibe a cambio de su energía en beneficio de su patrón.

¹² SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. 1ª Edición. Trillas. México. 1992. p. 145

Como podemos observar, el salario remunerador se inspira en el concepto de salario justo y por ello tiende a que el trabajador reciba lo que le corresponde por su trabajo a fin de que satisfaga sus necesidades y las de su familia.

“Generalmente la remuneración no es compensatoria de trabajo de desarrollo, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre.”¹³

Por tanto, podemos decir que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo cuando trabaje la jornada legal máxima; pero a contrario sensu, también será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra a consecuencia de una jornada inferior a la máxima; en este caso se tomará en cuenta en criterio de proporcionalidad.

El salario remunerador ha quedado consignado en la Jurisprudencia número 152 en los siguientes términos:

"Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pago por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado".

Por tanto, podemos decir que en el salario remunerador, además de la remuneración por un esfuerzo determinado, se toma en consideración para su fijación la capacidad y la calidad de éste, es decir, que la retribución genérica se suma al valor que económicamente tiene la calificación del servicio; por lo tanto podemos comprender que la fijación de un salario remunerador no obedece a

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. 5ª Edición. Editorial Porrúa México. P. 291.

reglas fijas o inmutables que permitan su determinación sin previo análisis del caso correcto.

Resumiendo, podemos establecer que será salario remunerador el que de acuerdo con el texto constitucional debe pagarse al trabajador por el servicio prestado, de modo que el salario produzca todos sus efectos económicos.

b) Suficiente. La característica de suficiencia del salario se desprende claramente del Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplado el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y especiales y aún los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual, lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales rompería con el principio consignado en la fracción VII del apartado A del Artículo 123 Constitucional en el sentido de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad", recoge también la fracción XI del Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, podemos afirmar que salario suficiente es aquel que alcanza para satisfacer las necesidades esenciales del trabajador en un momento histórico determinado, haciendo que los salarios sean justos o remuneradores. De aquí la

obligación del Estado de intervenir, dictando medidas de emergencia que compensen la insuficiencia de los salarios.

c) Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo. Definitivamente nunca podrá pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso.

El Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo establece que "el salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley".

d) Debe de ser Equivalente. La equivalencia del salario lo consagra el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe de corresponder salario igual". En el segundo párrafo del Artículo 3 se consagra también la característica de equivalencia al disponer: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social".

e) Determinado. Esta característica se encuentra expresada en forma categórica en la Ley (L.F.T Art.25), en general en el texto de los Artículos 82 y 83, de la L.F.T. Esto significa que el trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho (salario por cuota diaria), o a conocer las bases que servirán para su cálculo (porcentaje de comisión, prima por unidad producida, etc.).

f) Debe cubrirse periódicamente. Esto quiere decir que el pago del salario está sometido a disposiciones precisas; por ejemplo. a los obreros la ley exige que se les cubra el salario semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días (L.F.T., Art. 88).

Pero, podremos apreciar que estas disposiciones admiten modificaciones. Así por ejemplo, en el salario a comisión, resulta que el pago se haga con base en liquidaciones mensuales o incluso al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.

Finalmente, podemos decir que dentro de las características del salario se encuentra también la de la libre disponibilidad del salario por parte del trabajador y la de que el salario ha de pagarse en efectivo en moneda de curso legal.

b. Integración y Fijación. Prestaciones accesorias.

Para determinar los elementos que integran el salario, es necesario señalar los diferentes planteamientos que se han formulado al respecto.

a) Hay quienes sostienen que el salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o se fija por mes, quincena, semana, decena, jornada o día. Y por lo tanto, serán adicionales las demás prestaciones y por consiguiente no formarán parte del salario.

b) Otro planteamiento sostiene que el salario se integra con todas las prestaciones que el trabajador recibe en numerario, y no toma en cuenta las prestaciones en especie por la dificultad que resultaría para su cuantificación.

c) También se sostiene que el salario se integra con la cantidad estipulada y con las prestaciones económicas que lo incrementa, sin que formen parte el pago de horas extras, días de descanso, vacaciones, etc.

d) Por último, se sostiene que el salario se integra con todas las prestaciones en dinero y especie que el patrón debe entregar al trabajador por sus servicios.

Como podemos observar, de los planteamientos señalados el último es el correcto, ya que cualquier ventaja en favor del trabajador forma parte del salario, cuando esta ventaja deriva directamente del trabajo.

La ley actual establece en su Artículo 84 que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Por tanto, se puede concluir que el salario se integra con las prestaciones en numerario y en especie. En numerario quiere decir que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal (L.F.T., Art. 102), y las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad que se fije en numerario (L.F.T., Art. 102).

Así mismo, el salario está compuesto por prestaciones permanentes y transitorias que el patrón debe al trabajador por la prestación de sus servicios.

"Para la fijación del salario, queda debidamente citado en la ley Federal del Trabajo; el artículo 83 establece; "El salario puede fijarse por UNIDAD DE TIEMPO, por UNIDAD DE OBRA, por COMISIÓN, a PRECIO ALZADO o de cualquier otra manera"

"Cuando el Salario se fija por unidad de obra, además de fijarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material..."

“POR UNIDAD DE TIEMPO, Significa que patrón y Trabajador pueden fijar el precio por hora, por día, por semana o por mes.”

“SALARIO POR UNIDAD DE OBRA. Es el que se fija por el la llamado Trabajo a destajo...”

“SALARIO POR COMISIÓN. Es el caso de los vendedores, a quienes suele pagárseles un porcentaje sobre el monto de las ventas que éstos efectúen...”

“SALARIO A PRECIO ALZADO. Opera cuando el trabajador-vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y, al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio es el que va a integrar su salario.”¹⁴

El salario en sí mismo se complementa con otras prestaciones que atienden a diferentes finalidades, como la de premiar los esfuerzos más destacados para estimular al trabajador, la de atender modalidades de pago propias del oficio o de la religión, etc.

Por lo tanto, podemos decir que las prestaciones que incrementan la base del salario son aquellas, que por otorgarse normal y periódicamente se tienen que sumar a la cantidad de la base del salario para efectuar el pago de todas las demás.

Entre las prestaciones más importantes que incrementan la base del salario se encuentran las siguientes:

Prima Dominical. La Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 71 que “en los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal

¹⁴ BAEZ MARTINEZ. Roberto. Principios Basicos de Derecho del Trabajo. 2ª Edición. Editorial Pac. S A de C V. México. 1994. P 109.

El precepto contiene estos supuestos:

- I. La sustitución no afecta las condiciones de trabajo.
- II. El sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha de sustitución.
- III. Para que el término pueda correr y vencer es necesario que se haya dado aviso por escrito al sindicato o a los trabajadores.

De esta forma se consagra la permanencia de los trabajadores y la vigencia de los beneficios que deriven de la contratación o de la costumbre.

Nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón por convenir a sus intereses, traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores y de que el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior. Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido de contrato de trabajo, que ya señalamos en el capítulo anterior y según el cual, la duración del contrato de trabajo es la meta que para el propio contrato señaló el legislador. La sustitución de patrón la estudia el Artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general de que no afectará los contratos de trabajo existentes; pero nuestro legislador quiso ir más allá,, finando un periodo dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón sustituido como el nuevo patrón. El periodo de tiempo de que se trata es el de seis meses, contados a partir de la fecha en que tenga lugar la sustitución. Cuando concluya ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Comisiones. Son la forma habitual del salario por rendimiento propio de los empleados de comercio, viajantes y similares, a quienes corresponde un porcentaje en las ventas que realizan.

Es decir, cuando además de una cantidad fija se cubre a los trabajadores una prima adicional por ventas efectuadas y cobros realizados sin que varíe el porcentaje, la cantidad que resulte se incrementará al salario base.

Alimentos. Esto es cuando el patrón otorga alimentos a sus trabajadores, los cuales serán equivalentes al veinticinco por ciento del salario que se pague en efectivo en los términos del Artículo 334 de la Ley. De esta forma, cuando los alimentos constituyen una prestación normal, incrementan la base de cuantificación del salario.

Horas Extra. En estos casos se considera que también incrementa la base de cuantificación del salario cuando se establece que un trabajador determinado está obligado a trabajar horas extra por la naturaleza del trabajo y se determina el número de horas por semana, quincena o mes en que lo hará.

c) Formas y Normas Protectoras

De la misma forma como la legislación tiende a proteger el trabajo subordinado por cuenta ajena, el Derecho del Trabajo pone fuerte acento en la protección jurídica del salario de los trabajadores, estableciendo disposiciones diversas cuyos objetivos comunes son los de hacer posible la efectiva percepción del salario.

El salario se encuentra protegido por múltiples normas, las cuales podemos clasificar en:

- I. Normas que protegen el salario en general
- II. Normas que protegen el salario mínimo general.

Considerando los criterios de Mario de la Cueva, podemos realizar una clasificación de las normas que protegen el salario en general, siendo la siguiente:

A) Contra el Patrón.

1. Truck System y tienda de raya prohibida. Se establece que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo su sustitución en mercancías, vales, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (Art. 123-A, Fracc. X, Constitucional).

La ley entiende que el salario se integra con efectivo y con especie; lo cual no quiere decir que con ésta última se sustituya a la moneda, sino que sólo la completa.

2. Lugar de Pago. Son condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos. (Art. 123-A, Fracc. XXVII, Constitucional). (L.F.T., Art. 5, Fracc. VIII).

3. Descuentos y sus Excepciones. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensaciones o descuentos. (Art. 123-A. Fracc. VIII, Constitucional).

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos en los casos y con los requisitos siguientes:

- I) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- II) Pago por la renta a que se refiere el Artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo, que no podrá exceder del quince por ciento el salario mínimo.
- III) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el uno por ciento del salario a que se refiere el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- IV) Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- V) Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendentes y nietos, decretado por la autoridad competente.

VI) Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fomento y garantía, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios.

Todos estos descuentos deberán de haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario. (L.F.T., Art. 110).

Los patrones están obligados a hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en la fracción VI que antecede; y hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de las cajas de ahorro de conformidad con lo dispuesto en la fracción antecedente.

4. Prohibición de la Compensación. Conforme al Artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo, el salario de los trabajadores no será objeto de compensación.

“Por compensación se entiende la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben de ser ligadas y exigibles y poseer igual naturaleza”.

5. Prohibición de las Colectas. Queda prohibido a los patrones hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo. (L.F.T., Art. 113), Fracc. VI).

B) Contra Acreedores del Trabajador.

1. Nulidad de Cesión de los Salarios. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se dé.

Por lo tanto, el salario es irrenunciable en los términos del Artículo 123 Constitucional, así como el inciso h) de la fracción XXVII del apartado A del Artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 99 también establece la irrenunciabilidad genérica a percibir los salarios. Como podemos ver, lo hace en forma particular en relación, al derecho de percibir los salarios devengados, es decir, los que son producto del trabajo del trabajador ya realizado. Significa que la renuncia que el trabajador haga carecerá de valor.

2. Inembargabilidad del Salario. El salario es un instrumento de crédito para el trabajador al mismo tiempo que es elemento vital para su subsistencia. Podemos apreciar que la norma de protección para ser completa otorga al salario la característica de inembargabilidad (L.F.T., Art. 112). Salvo las pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendentes y nietos. Por lo tanto, los patrones no estarán obligados a cumplir otra orden judicial o administrativa de embargo, ya que podrían resultar obligados a doble pago, en caso de reclamación del trabajador.

C) Contra acreedores del Patrón.

1. Preferencia. Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otras en caso de concurso o quiebra (Art. 123-A, Fracc. XXIII Constitucional). Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón (L.F.T., Art. 113).

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones (L.F.T., Art. 114).

D) Defensa de la Familia.

1. Cancelación de Deudas de Trabajadores. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes (Art. 123-A, Fracc. XXIV Constitucional).

2. Transmisión de los Derechos y Acciones de los Trabajadores.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio (L.F.T., Art. 115).

Esta norma tiene gran importancia ya que otorga a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, ventajas que les permiten obtener en el menor tiempo posible, prestaciones debidas a los trabajadores.

Las Formas del Salario.

Las formas del salario son las diferentes maneras de presentación de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

En lo que respecta a este tema, seguiremos la clasificación que hace Néstor de Buen en su obra, que al efecto dice: "El salario admite múltiples criterios de clasificación. En virtud de ello es recomendable observar preferentemente los criterios previstos en la ley por tanto, podemos decir que las formas de salario son las siguientes:

Por su Naturaleza.

- a) Sólo en efectivo.
- b) En efectivo y en especie.

Por la Fórmula de Valuación.

- a) Por unidad de tiempo.
- b) Por unidad de obra.
- c) Por comisión.
- d) A precio alzado.

Por su Determinación.

- e) En cuanto a la cuantía.
- f) Salario mínimo general.
- g) Salario mínimo profesional.
- h) Salario remunerador.

c) Trabajo y trabajador.

De acuerdo a su significado podemos afirmar:

1. Trabajo. Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. 2. Trabajo es toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento. 3. Ocupación social o individual dentro de la licitud, 4. Obra. faena, empleo, cargo, destino, ocupación, cuidado. 5. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicado a un fin, etc.

Se ha definido el trabajo como la aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que pueda satisfacer nuestras necesidades. Otros lo definen como "el ejercicio de la propia actividad, enderezado a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y, principalmente para la propia conservación".

Desde el punto de vista económico, se dice que el trabajo es "el ejercicio de la actividad humana aplicado a la producción económica, es decir, a la producción de un bien apto para satisfacer alguna de nuestras necesidades materiales".

La necesidad del trabajo se desprende de la existencia misma de sus necesidades, a las cuales mismas debe proveer para satisfacerlas. Si el hombre desde que nace está impotente y necesitado, desde su origen está obligado al trabajo. El trabajo de por sí es penoso, aunque pueda poco a poco facilitarse con la formación de hábitos y la utilización de las fuerzas naturales, este esforzarse por más leve que sea, no deja de ser una pena que la razón y voluntad humanas están destinadas a contrarrestar.

En el trabajo el esfuerzo le es impuesto por la finalidad de satisfacer una necesidad. En este caso, el esfuerzo se convierte en la condición anticipada de una satisfacción ulterior; es una labor y por ello es penosa. La razón natural de la pena del trabajo se desprende de su misma finalidad.

Las modernas doctrinas, el liberalismo económico, el socialismo y el comunismo han degenerado completamente la dignidad del trabajo, considerándolo como una simple mercancía. La falsedad de estas teorías resalta ante las naciones antes expuestas sobre la naturaleza del trabajo.

Si fuera técnicamente posible crear una "Moneda Trabajo" capaz de remunerar de modo adecuado el esfuerzo de cada persona, en la realidad dicha remuneración tendría que fracasar por este carácter individual de trabajo. Aun en el supuesto socialista de que "el resultado útil del trabajo por cada unidad de tiempo fuera de un tamaño constante para todos los trabajadores y que las diferencias de los esfuerzos subjetivos pudieran medirse mecánicamente, ni aun así podríamos encontrar la unidad de medida del trabajo, no sólo por lo que se refiere a la obra del artista o del pensador geniales, sino el mismo trabajo manual más sencillo tiene su valor propio, es algo de la sustancia del individuo y por consiguiente no puede ser sometido a medida ni a cálculo.

Por tanto, es completamente absurda la doctrina que considera al trabajo puramente en su valor económico, como una mercancía, independientemente de los factores personales del individuo.

La finalidad del trabajo podemos verla desde el punto inmediato y personal, o desde su aspecto y fin social, El fin personal puede considerarse próximo o remoto; el primero es el afán y deber natural del hombre de procurar a satisfacer sus necesidades el remoto está en relación con la razón misma de la existencia. La finalidad pues del hombre, su propia perfección, le da valor y significación al trabajo: es el instrumento y medio práctico necesario para lograr su fin temporal y eterno. Sin trabajar no puede existir el hombre perfecto: sin trabajar no podemos concebir ni al héroe ni al santo.

El hombre vive necesariamente en sociedad, todos sus actos están necesariamente relacionados con toda la colectividad a la cual aprovecharán o perjudicarán según las circunstancias en las que se verifiquen. Aun los actos más personales del individuo tienen repercusión e interés social. El acto de comer, por ejemplo, le interesa a la colectividad en su aspecto general, porque necesitan para su vida que todos sus miembros estén suficientemente alimentados. Por consiguiente, del concepto que el hombre tenga de la sociedad dependerá su actitud y trabajo individual.

La teoría cristiana de la sociedad se funda en la razón misma de la naturaleza del hombre, a quien supone compuesto esencial de cuerpo y espíritu y cuya naturaleza social lo lleva a convivir con los demás. Desde su origen en la familia, principio natural y primera forma de sociedad, se unen el hombre y la mujer, no para buscar un interés personal solamente, sino por el bien colectivo, es esta la primera realización del fin social que el hombre llega a realizar íntegramente en los grupos más avanzados de la sociedad.

a) El trabajo no es creación, sino producción. La fuerza productiva del trabajo no realiza la producción de nuevas sustancias, sino que se reduce a la transformación de materias, de las cuales tiene necesidad para ejercer sobre ellas su acción.

b) El trabajo es productor de utilidad económica. El ejercicio de la actividad humana, cualesquiera que sean la esfera y forma que en esta actividad se ejerza, significa un esfuerzo del hombre aplicado a satisfacer sus necesidades y por consiguiente, significa económicamente una utilidad.

c) El trabajo es el más activo y fecundo de todos los factores de producción. El trabajo es el único factor verdaderamente activo y fecundo en todos los casos de producción.

En conclusión debemos decir que el trabajo proporciona a la sociedad la suma de bienes materiales que le son indispensables y que contribuyen a realizar la ley fundamental de solidaridad, o sea, el vasto sistema de compensación que hace dependientes unos de otros los diferentes ramos de actividad y las diferentes condiciones de la vida humana.

El trabajo del hombre como acto esencialmente humano, además del ejercicio de las fuerzas musculares, exige necesariamente el concurso del entendimiento y de la voluntad, se divide en trabajo muscular y trabajo intelectual. El trabajo muscular es el que se ejerce predominantemente por las fuerzas físicas. El intelectual, que no es sino la aplicación de la inteligencia, de la razón ordenada a la producción de una utilidad económica. Uno y otro trabajo el intelectual y el muscular, requieren el concurso de la voluntad.

El Estado es, además de una comunidad social, una comunidad jurídica, por lo cual las relaciones entre el hombre y las cosas en la sociedad, y por, lo consiguiente, del obrero y de la clase obrera, deben reglamentarse no solamente

de acuerdo con normas morales, sino también por normas jurídicas rigurosas. Pero estas para ser justas, deben adaptarse a la naturaleza del sujeto que rigen, de ahí la necesidad de que el derecho reconozca y ampare los varios derechos particulares reconocidos a la persona humana y la naturaleza de tales derechos.

Antes de todo, el hombre por el sólo hecho, de ser, de existir, tiene derechos propios y soberanos, y el primero y principal es el derecho a la vida y por consiguiente, derecho a su trabajo.

“En otro orden de ideas, el hombre como persona física, integra la parte pluralizada del factor trabajo; es decir, el trabajador como sujeto natural, viene a ser el objeto de nuestro estudio”¹⁵

El individuo que trabaja en forma ordenada y consciente, con un término medio de actividad durante la jornada laborable, debe obtener (cualquiera que sea la clase de trabajo) como mínimo de salario, lo indispensable y necesario para satisfacer totalmente sus propias necesidades, es decir, el sostenimiento personal y el de su familia, tomando ésta en un término medio de necesidad, número y condiciones. Tal sostenimiento debe abarcar no solamente el alimento, vestido y alojamiento, sino los recursos necesarios para proporcionar a sus hijos una conveniente educación, y un algo más que pueda servir para el ahorro y una pequeña capitalización indispensable para la independencia y verdadera reivindicación de los derechos del trabajador.

Todas nuestras revoluciones han tratado más o menos de solucionar este problema obrero-especialmente la última que culminó con la expedición de la actual Ley Constitucional de 1917 que “como un adelanto en las legislaciones

¹⁵ REVISTA. Artículo 123 Constitucional. Departamento del Distrito Federal Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Año V, Núm. 6, México. 1995. P. 9.

mundiales crea las garantías sociales, pues hasta esa fecha ninguna constitución de ningún país las tenía protegidas”. Por el mismo ambiente general y las ideas liberales, entonces profundamente difundidas, los diputados constituyentes estuvieron unánimemente conformes en amparar a los trabajadores por medio de los Artículos 5 y 123 de nuestra Carta Magna; la discusión sobre el primero fue solamente en cuanto a la mejor forma de proteger esos derechos.

En este sentido podemos definir al trabajador de la siguiente manera:

“Nos dice el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo que, “Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado.”

“Como hemos visto, nuestra ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de “empleados” refiriéndose a los trabajadores de oficina.

“No hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer las expresiones para designar como empleadores, a los patronos y con el segundo a los trabajadores.”¹⁶

¹⁶ GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo. 17ª Edición Porrúa. México. p. 33

CAPITULO TERCERO

PATRÓN SUBSTITUTO

a) Definición

Desde el punto de vista de su origen, patrón significa; “De patrono y éste, a su vez del latín patronus”.

“...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 o no alude al compromiso de retribuir el trabajo”.¹⁷

Conforme el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; dice que “patrono es una persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”, una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su Artículo 10 que “patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

De acuerdo con el Artículo 10 de la Ley define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; él ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores deben a su patrón.

En este orden de ideas podemos clasificar a los patrones de la siguiente manera:

¹⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano 2ª Edición. Tomo IV. Porrúa México 1998 P. 2363.

A) Patrón persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

B) Patrón persona moral. Persona jurídica colectiva que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

C) Intermediario. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 12, define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón.

Según el diccionario Jurídico, Patrón es el empleador de obreros y. según el Diccionario de Lengua, tiene diversas acepciones como la de "dueño de la casa" o "jefe de un barco", cuyo femenino es patrona.

Para nuestro Código Laboral, "Patrón es la fuerza física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél.

Con respecto a la figura jurídica de patrón, debemos tener presente lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia en cuanto a las reclamaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo con que sea identificado.

Así mismo, debe destacarse a este respecto que nuestro Ordenamiento Laboral, considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al Patrón en todo lo relacionado con sus

trabajadores, el cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en la ley, el patrón tendrá tal carácter también con respecto a los trabajadores que a su vez le presten servicios al trabajador contratados por aquél.

Por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden prejuzgar en su acuerdo inicial sobre quien es patrón del actor trabajador, según tesis del Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito que establece que las juntas no están facultadas por ningún precepto de la Ley de la materia para determinar antes de iniciar el procedimiento quien o quienes de las personas que señala el actor de su demanda, son patronos de este, es decir, no pueden prejuzgar en su acuerdo inicial, si los codemandados, personas físicas, son o no patronos del reclamante, pues dichas autoridades son reguladoras del proceso, en virtud de lo cual no deben desechar la demanda, sino tramitarla y en caso de la inexistencia de la relación laboral, ello podrá ser materia de defensa por parte de las personas físicas codemandadas, estimar lo contrario, implicaría actuar en forma oficiosa y a priori, liberando a los codemandados físicos cuando aún no se ha integrado la relación jurídica y consiguientemente la litis. Nos parece ajustado a derecho el criterio antes referido del citado Tribunal colegiado.

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931; se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, decía: Patrón es toda persona física o jurídica (este término es más apropiado que el actual "moral) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". La actual definición es acertada; ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los Artículos 21 y 26:

Artículo 21. "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

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 prestado, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En todo caso, el contrato de trabajo sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Se objeta a la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesaria incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, ya se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan sólo es su natural consecuencia. Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

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

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser un a persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Por su parte, Néstor de Buen se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón al indicar que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución".

Pero, ¿a quién considera la Ley como patronos?. De acuerdo con el Artículo 10 de nuestra Ley Laboral, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Manuel Alonso García dice que 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 de la mencionada prestación".

Sánchez Alvarado afirma que patrón es "la persona física, jurídica o colectiva que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".

No estamos de acuerdo con tal criterio, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros, se infiere que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual es falso, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre debe tener algo de intelectual.

Sostener el criterio de Sánchez Alvarado es equiparar al trabajador con una máquina.

b) Definición de Patrón Substituto.

Se entiende por patrón sustituto a quien adquiere bajo cualquier título legal una empresa con el ánimo de continuar la explotación de la misma. El Artículo 41 de la ley señala que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, pues el patrón sustituto 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 sustitución y hasta por el término de seis meses, el que una vez concluido, hará que subsista únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Dicho término se contará a partir de la fecha en que se dé el aviso correspondiente al sindicato o a la mayoría de los trabajadores.

La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo. Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro. Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa pero siempre y cuando se haga en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal.

La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo

puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores, el patrón sustituto argumentaría que él no había adquirido, antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y por tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón, esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores.

De este modo se rompería el principio de la estabilidad en el trabajo y colocaría al patrón por encima de la Ley: por un acto unilateral de voluntad se disolvería la relación de trabajo, una situación inadmisibles. La Ley no sólo está por encima de la voluntad de las personas, define los derechos del trabajador con respecto a la unidad económica de producción que es la empresa.

Este término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

En el supuesto de que exista un juicio o esté por ejecutarse un laudo, como suceda la sustitución, si no se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y ejecutarse los laudos en contra del patrón sustituto y sobre los bienes que formen la empresa.

En el mismo supuesto, si se dio el aviso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el actor debe promover un incidente de sustitución de patrón. Pero en opinión de Mario de la Cueva, los trabajadores no están obligados a promover dicho incidente, ya que la Ley en su 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, no puede oponerse a la ejecución, además, en

la Ley en ningún precepto se impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente.

SUBSTITUCIÓN PATRONAL. LOS TRABAJADORES NO ESTÁN OBLIGADOS A PROMOVER INCIDENTE TENDIENTE A DEMOSTRARLA. Si bien durante la vigencia de la Ley, Federal del Trabajo de 1970. el trabajador demandante sí tenía obligación de promover un incidente para que la junta estuviera en aptitud de declarar la substitución patronal o llamar a juicio al patrón sustituto, cuando esta 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 Colegiado del Sexto Circuito. Tesis. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo III, segunda parte 2, página 795.

En el supuesto de que un despido injustificado se haya dado con anterioridad a la fecha en que tuvo lugar la enajenación de la negociación en que prestaba servicios el trabajador, los adquirentes de la empresa están obligados con el patrón sustituto respecto de los hechos y consecuencias, derivados de la relación laboral.

Si la fuente de trabajo hubiera sido adquirida mediante remate judicial, el nuevo adquirente debe considerarse como patrón sustituto y por tanto, responsable de las obligaciones laborales a la fecha de la substitución, puesto que en el pasivo de la empresa debe considerarse adeudo a los trabajadores.

En tal sentido los Tribunales Federales han sostenido los criterios, establecidos en las siguientes jurisprudencias:

LAUDOS. EN LA EJECUCIÓN DE LOS, NO DEBE SUBSTITUIRSE A LA PERSONA CONDENADA POR OTRA. (Patrones sustitutos). Aunque es verdad que los presidentes de las Juntas Centrales y de la Federal de Conciliación y Arbitraje tienen obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, Y a ese efecto, dictarán todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes, también lo es que tales medidas deben tender exclusivamente a lograr la ejecución de los laudos, tal como fueron pronunciados por la junta respectiva sin que les sea dable alterar la sustancia de los mismos, dictando proveídos o acuerdos para substituir a los sujetos de la relación jurídica procesal que obtuvieron o resultaron condenados en el conflicto y, por lo mismo, cuando después de pronunciado un laudo condenatorio para el patrón, hay substitución de éste, o como en el caso, cuando varias personas asumen en lo particular las responsabilidades de una persona moral que se disolvió y a la cual pertenecían y que resultó condenada en el laudo, para que la parte que obtuvo pueda enderezar la ejecución contra los sustitutos o cesionarios de la deudora, es menester que promueva el incidente de substitución relativo y que sea la junta la que, con la facultad jurisdiccional de que está investida conforme al Artículo 123, fracción XX, constitucional, decida que ha habido substitución de patrón o de persona que resultó condenada en el laudo, para que éste se ejecute, en contra del substituto y así pueda el presidente de la Junta ejecutarlo, después de haberse dado oportunidad al substituto de ser oído. Cuarta Sala. Tesis. Semanario Judicial de la Federación, quinta época, volumen CVI, página 447".

SUBSTITUCIÓN PATRONAL, CASO EN QUE NO AFECTA LA EJECUCIÓN DE UN LAUDO. La junta laboral no tiene obligación de llamar a

juicio al patrón sustituto cuando éste no informó a los trabajadores la sustitución 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. Tesis. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo II, segunda parte 2, página 554.

PATRÓN SUSTITUTO, LA DECLARACIÓN DE. CONSTITUYE VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO. En el juicio de amparo indirecto en que se reclama la declaración de patrón sustituto formulada por la junta responsable debe sobreseerse, ya que ello constituye una violación a las leyes del procedimiento, que sólo puede reclamarse en el juicio de amparo directo que en su caso se interponga en contra del laudo que llegue a dictarse en el juicio laboral, conforme a lo dispuesto por el Artículo 73, fracción XVIII en relación con el 192 de la Ley de Amparo y las Tesis de Jurisprudencia de la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 109 de la compilación 1917-1965, Cuarta Sala. Primer Colegiado del Noveno Circuito. Tesis. Semanario judicial de la Federación, octava época, tomo III, segunda parte 2, página 527.

La transmisión de la relación jurídico-laboral se manifiesta en el campo del derecho del trabajo bajo el nombre de sustitución de patrón.

La sustitución de patrón se da cuando se tramite la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos y el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presente y futuros, derivado y que se deriven de las relaciones de trabajo.

En cambio, el propietario de una empresa no puede afectar a la relación de trabajo, por ser una situación jurídica objetiva; es decir, el vínculo se establece entre el trabajador y el patrón.

La relación laboral es estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón, o bien, por faltas graves de uno de ellos, o por causas ajenas a ambos que hagan imposible la continuación del vínculo laboral. De no ser así, el nuevo patrón podría desconocer, sin ninguna dificultad, las obligaciones contraídas por su antecesor, argumentando que él no las había adquirido. Si el patrón pudiera desligarse de sus compromisos laborales vendiendo la empresa, la estabilidad en el empleo viviría una incertidumbre permanente.

Desde la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) De 1931, se incorporó en el Artículo 35 la figura del patrón sustituto, como una forma de apuntalar el principio de la estabilidad laboral. De ahí pasó a la legislación vigente y se halla plasmada en el Artículo 41.

La sustitución patronal no sólo se produce cuando se da la transmisión de una empresa en su totalidad, sino también cuando lo que cambia de patrimonio es uno de sus establecimientos, sucursal o agencia, que constituyendo una unidad técnica en sí misma, va a funcionar como una nueva empresa. No hay sustitución de patrón cuando se enajenan útiles, maquinaria y enseres de una empresa.

El Artículo 41 de la L.F.T. Protege a los trabajadores frente a los cambios de patrón, al establecer la responsabilidad solidaria, hasta por seis meses, del patrón sustituido y del sustituto, respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la situación. Vencido el plazo,

el patrón sustituto es el único responsable de todas las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo.

La Ley ordena que se avise a los trabajadores o al sindicato del cambio del patrón, de no hacerlo, no correrá el plazo de seis meses a que se ha hecho referencia: la responsabilidad solidaria comienza a correr a partir del aviso.

El trabajador no puede oponerse a que el patrón transmita la propiedad de la empresa o de alguno de sus establecimientos. Esta forma de subrogación es muy especial, porque implica una sustitución del obligado que no requiere el consentimiento del trabajador. No hay manera de evitar que de la noche a la mañana se imponga a un patrón con menor solvencia.

Existen algunas empresas que acostumbran "cambiar" de cuando en cuando de patrón para evadir responsabilidades fiscales y de tipo laboral. Ocurre que el nuevo patrón comunica a los trabajadores que compró la empresa, y que hará "el favor" de continuar ocupándolos, pero que por supuesto no tiene porqué reconocerles derechos como son antigüedad, número de vacaciones, monto de aguinaldo, etc. Les pide que renuncien al puesto que venían ocupando. Acto seguido, les pone para firmar el nuevo contrato.

Actitudes fraudulentas como la mencionada son maniobras para desconocer derechos ya adquiridos por los trabajadores. Este tipo de conductas constituyen faltas de probidad y honradez del patrón, por lo que los trabajadores podrían ejercitar la acción rescisoria y retirarse del empleo con la indemnización y prestaciones que les correspondan. No lo hacen porque necesitan el trabajo.

En el caso de que exista un juicio o esté por ejecutarse un laudo cuando suceda la sustitución, si no se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y

ejecutarse el laudo en contra del patrón substituido; en todo caso responden por el crédito de los bienes que formen la empresa.

El mismo supuesto, si se dio aviso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el actor debe promover un incidente de substitución de patrón. Los trabajadores no están obligados a promover dicho incidente. La L.F.T. en el Artículo 690 otorga al patrón la posibilidad de acudir directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio. Además, ningún precepto de la Ley impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente.

El Artículo 41 toma el contenido esencial del 35 de la Ley anterior: la substitución patronal no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El substituto será solidariamente responsable con el substituido de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, generadas antes de al fecha de substitución.

La substitución de patrón, dispone el artículo 41 de la Ley, no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Tomando en consideración el concepto de transmisión de la relación jurídica y lo dispuesto por el artículo 41, podemos afirmar que la substitución de patrón consiste en que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmiten, sin modificarse, a un patrón distinto del originalmente facultado y obligado por las mismas.

Advertimos, teniendo presente lo anterior, que la transmisión de las relaciones jurídicas en el ámbito del derecho del trabajo se presenta con las características siguientes:

a) Los derechos y deberes integrantes de las relaciones juridico-laborales solamente se pueden traspasar de un patrón a otro, pero nunca de un trabajador a otro. O conforme, a la, moderna terminología laboral: solamente se pueden sustituir los patrones pero no los trabajadores.

La anterior característica se explica suficientemente si recordamos que la prestación del trabajo subordinado debe ser personal y, por lo tanto, el trabajador es incanjeable.

b) Para que opere la sustitución de patrón no es necesaria la conformidad del trabajador. En cambio, en el ámbito del derecho civil art. 2051 para sustituir al deudor se exige la conformidad del acreedor.

Esta característica de la sustitución de patrón es una manifestación de dos derechos ineludibles: los patrones tienen derecho de enajenar su empresa y los trabajadores tienen derecho a la estabilidad. Si se exigiera la conformidad de los trabajadores para que operara la sustitución patronal, sería prácticamente prohibir a los patrones enajenar sus empresas; pero, por otra parte, la transmisión de la propiedad de las empresas no puede afectar las relaciones de trabajo, por que implicaría, romper la regla de la estabilidad en el trabajo, al depender de la voluntad unilateral del patrón-enajenar su empresa la disolución del vínculo laboral.

A efecto de que los trabajadores puedan conocer el cambio de patrón y de que nazca la obligación solidaria, el patrón dará aviso por escrito a los trabajadores o al sindicato del cambio; sin este aviso los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no correrá el término de seis meses de obligación solidaria.

El precepto contiene estos supuestos:

- I. La sustitución no afecta las condiciones de trabajo.
- II. El sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha de sustitución.
- III. Para que el término pueda correr y vencer es necesario que se haya dado aviso por escrito al sindicato o a los trabajadores.

De esta forma se consagra la permanencia de los trabajadores y la vigencia de los beneficios que deriven de la contratación o de la costumbre.

Nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón por convenir a sus intereses, traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los trabajadores y de que el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes y, por lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior. Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido de contrato de trabajo, que ya señalamos en el capítulo anterior y según el cual, la duración del contrato de trabajo es la meta que para el propio contrato señaló el legislador. La sustitución de patrón la estudia el Artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general de que no afectará los contratos de trabajo existentes; pero nuestro legislador quiso ir más allá, finando un periodo dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador tanto el patrón sustituido como el nuevo patrón. El periodo de tiempo de que se trata es el de seis meses, contados a partir de la fecha en que tenga lugar la sustitución. Cuando concluya ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

A fin de que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos contra el antiguo patrón, en caso de insolvencia del sustituto, la Ley precisó que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Conviene aclarar que el patrón sustituido solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la sustitución.

Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior. De esta manera lo resolvió con claridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los siguientes términos:

“La teoría jurídica de la sustitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón sustituido al momento de operarse dicha sustitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente, no puede tener responsabilidad legal aquél.”

D/1207/46/1ª. Antonio Oñate. 28 de agosto de 1947. En los mismos términos, la ejecutoria 1384/47/1ª de octubre de 1947. Agustín Ortiz.

Puede ser de interés, se transcribe a continuación otra tesis:

“De acuerdo con la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe estimarse que hay sustitución de patrón cuando el centro de trabajo es transmitido como unidad económica jurídica de una persona a otra, sin que exista solución de continuidad en las actividades de la misma, por lo que si la

defensa del patrón demandado consiste en que no hubo tal substitución porque la negociación fue clausurada por su anterior propietario y vuelta a abrir tiempo después de aquél, pero si se prueba que ininterrumpidamente siguieron desarrollándose las actividades propias del negocio, dicho patrón es responsable de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con el substituto se **habían celebrado**".

D/2207/57/1ª. Francisco L. Santoyo. 27 de julio de 1953.

"Substitución del Patrón. Si una empresa para constituirse en accionista de otra paga sus acciones con su maquinaria y enseres de trabajo, clausurando su propia factoría. debe estimarse que la empresa absorbente es patrón substituto de los trabajadores de la absorbida que pasan a prestarle servicios, porque éstos persiguen su fuente de trabajo independientemente de la forma jurídica en que su maquinaria y enseres sigan operando".

Amparo Directo 1378/56/2ª. Quintiliano García. Fallado el 16 de julio de 1958. 4a Sala, Informe 1959, página 36, citado por la Recopilación de Jurisprudencia, mayo. 4ª Sal, página 439.

La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene nuestro más alto tribunal es la de que, para que exista substitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económica-jurídica, llámese empresa., fábrica, sociedad, taller, comercio, etc., se transmita de una persona a otra en propiedad. Es decir, que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro.

"Substitución patronal; existe responsabilidad solidaria de los patronos substituto y substituido, cuando se da al sindicato o trabajador el aviso de. En los

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

términos de 1 Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, la substitución patronal no causa ningún efecto que pueda lesionar ni la relación de trabajo ni los derechos que derivan de ésta. El único efecto que se surte al operar tal figura jurídica consiste en la responsabilidad solidaria que tendrá el patrono substituido por el lapso de seis meses contados a partir del día en que se de el aviso al sindicato o al trabajador de la substitución: o bien, en la única responsabilidad que subsista para el nuevo patrono, una vez concluido el término. Ahora bien, el hecho de que no se acredite la substitución es imputable a la parte patronal y perjudica únicamente a los patronos involucrados en ella, pues siendo una obligación legal a su cargo en tanto no se notifique, subsistirá la responsabilidad solidaria de ambos, sin limitación temporal alguna”.

Amparo Directo 224/86. Martha Valles de Garza y Coags. 10 de marzo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

Tesis No. 44. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tribunal Colegiado del Décimo sexto Circuito.

CONSECUENCIAS DE LA SUSTITUCIÓN DEL PATRON

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 adquirente deberá reconocer y responder de todos y cada uno de los derechos adquiridos por los trabajadores de esa empresa o establecimiento.

El acto jurídico de 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. El patrón sustituto adquiere en virtud de la sustitución todos los derechos y obligaciones del patrón sustituido. Siempre, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón de todas las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes del día de la sustitución, hasta por seis meses contados a partir de la fecha en que se haya dado aviso escrito del traspaso al sindicato o a los trabajadores. Es lógico que así sea porque de otro modo podrían los patrones, para dejar de cumplir con sus obligaciones laborales, propiciar sus sustitución.

Cuando se produce la sustitución 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.

La primer y más importante consecuencia de la sustitución de patrón radica en "que no se afectarán las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento" (art. 41). Esto es, los derechos y obligaciones patronales de las relaciones de trabajo se transfieren, sin cambio alguno, al patrón sustituto. La relación de trabajo continúa inalterada: sólo se canjea, de los sujetos - trabajador y patrón- enlazados por ese vínculo, al patrón.

La sustitución de patrón por otro patrón que ya tenía una empresa, plantea problemas relativos a la duplicidad de representantes del patrón, a niveles jerárquicos de los empleados de confianza, a diferencia de sueldos para un mismo

puesto, a la existencia de dos sindicatos o dos contratos colectivos, etc., que sólo pueden ser resueltos frente a cada caso particular.

Una segunda consecuencia de la sustitución de patrón es la responsabilidad solidaria entre el patrón sustituto. El artículo en cita, dispone: “El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley”.

Resulta conveniente recordar que como la empresa es una cosa colectiva – universalidad de hecho-, los patrones sustituidos y sustitutos responden solidariamente de sus obligaciones laborales tanto con los bienes de la empresa como de sus demás bienes.

La responsabilidad del patrón sustituido, conforme al artículo 41, se limita únicamente a las obligaciones “nacidas antes de la fecha de la sustitución”, no de las generadas con posterioridad. En cambio, el patrón sustituto responde de las obligaciones originadas con anterioridad y posterioridad a esa fecha. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo 1207-46, instaurado por ANTONIO OÑATE, resolvió: “La teoría jurídica de la sustitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón sustituido al momento de operarse dicha sustitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél.”

c) Características de Patrón Substituto.

Los elementos que integran esta institución laboral son esencialmente dos:

1. Que se produzca la transmisión de todos o de la mayor parte de los bienes esenciales de la empresa o establecimiento.
2. Que continúe la explotación del negocio.

En lo que respecta al Seguro Social, el patrón sustituido será responsable solidariamente con el patrón sustituto, hasta por dos años después de comunicada por escrito la sustitución patronal al Instituto Mexicano del Seguro Social, de todas las obligaciones a su cargo derivadas de la Ley del Seguro Social.

Dicho aviso se cuenta desde que se de el aviso escrito al citado instituto y no desde la fecha en que por cualquier título se procede el cambio de patrón. Artículo 270 de la Ley del Seguro Social.

Según tesis jurisprudencial número 109, quinta parte de apéndice del Semanario Judicial de la Federación, publicado en 1965, contra la declaración de patrón sustituto. Que hagan las juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo es procedente el juicio de amparo DIRECTO, pues constituye un acto de procedimiento que sólo es reclamable en la vía de garantías, cuando se interponga el amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones contraídas y, por tanto, el juicio constitucional ante un juez de distrito reclamando tal declaración es improcedente.

De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la sustitución 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 transmite sólo una parte de los bienes de la entidad económica jurídica, con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado por el patrón original

La translación de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimiento consiste en la transferencia de un sujeto a otro de los derechos de uso y disfrute de esa empresa o establecimiento. En cambio, la sustitución de patrón implica que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmiten, sin modificarse, a un patrón distinto. La translación de la propiedad de la empresa o de alguno de sus establecimientos es la causa de la substitución de patrón pero no se confunde con ésta.

Para mayor claridad, recordamos que la empresa, en el ámbito del derecho mercantil, es una cosa colectiva consistente en la unidad económica de una pluralidad de cosas-simples y compuestas-destinadas a producir o distribuir bienes o servicios para obtener un lucro

Así mismo, vimos que “sobre la empresa, como cosa colectiva, pueden recaer todos los negocios que pueden tener como objeto una cosa; por ejemplo: vender, hipotecar, permutar donar, heredar, legar, etc”.

La concepción de la empresa como cosa colectiva y la posibilidad, de que puede ser objeto de cualquier negocio jurídico, nos ayuda a comprender la distinción entre la causa -traslación de la propiedad de la empresa- y las consecuencias -sustitución de patrón-. La translación de la cosa colectiva -empresa- de un empresario a otro, por ejemplo, por compraventa, al realizar el supuesto normativo previsto en el artículo 41 de la Ley, produce las consecuencias jurídicas de que los derechos y deberes patronales que integran las

relaciones de trabajo se transmitan, sin modificarse, al empresario adquirente constituyéndose en patrón sustituto.

La traslación de la propiedad de la empresa es un acto mercantil y, en cambio, la transmisión de las relaciones de trabajo -sustitución de patrón- es un acto laboral.

La sustitución de patrón puede ser generada por la traslación de la empresa de uno de sus establecimientos:

En la ejecutoria de 12 de febrero de 1936, dictada en, el juicio de amparo No. 5950/35, promovido por Jacinto Narváez Moreno, se resolvió: "para que exista sustitución de patrón es requisito indispensable que una negociación - empresa conforme a la terminología de la Ley-, considera como unidad económica -jurídica -considerada, según nuestra tesis, como cosa colectiva- se transmita de una persona a otra.

En la misma ejecutoria se resuelve que si una parte de la negociación que "a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza económica-jurídica" se traslada de una persona a otra, se produce -también la sustitución patronal.

En el primer caso, la ejecutoria mencionada se refiere a la -traslación de la empresa -como cosa colectiva- y, en el segundo, al establecimiento -como unidad técnica integrante de la empresa- .

A la traslación de la empresa mercantil -cosa colectiva- de un sujeto a otro, la Ley le atribuye las consecuencias de que también se transmita la empresa laboral -conjunto unitario de relaciones jurídico-laborales- de, sujeto que traslada al adquirente, constituyéndose éste en patrón sustituto.

De lo anterior se desprende que sólo podemos entender la sustitución de patrón concibiendo a la empresa laboral, como nosotros la hemos concebido, como un conjunto unitario de relaciones de trabajo.

II. PRINCIPIOS DE LEGALIDAD DEL PATRÓN SUBSTITUTO.

a) Incidente de Patrón Substituto.

1) Trámite de los incidentes.

La Ley es muy concreta al establecer los trámites de los incidentes aunque no tan clara como sería de desearse. Como regla general señala que “Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes y continuándose el procedimiento de inmediato”. Artículo 763, primera parte.

Lo anterior significa que planteando el incidente la junta se abocará a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia sólo por el tiempo necesario para oír a las partes y resolviendo de inmediato, continuando el procedimiento enseguida.

Está regla no es, sin embargo, absoluta, puesto que puede ocurrir, como lo prevé el mismo Artículo 763, que no sea en una audiencia sino en una diligencia donde se produce el incidente y si la diligencia es a cargo del actuario, resulta evidente que carecerá de facultades para resolverlo y que tendrá que dar cuenta con él a la junta.

En los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas, la ley, en un giro extraño, indica que “dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará

día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá. Artículo 763 in fine.

De dicho texto, en una primera aproximación, es evidente que se desprende que debe suspenderse el procedimiento al promoverse cualquiera de estos incidentes y al día siguiente, dictar acuerdo para la celebración de una audiencia incidental, en la que se resolverá el incidente planteado.

No obstante, resulta un tanto absurdo que se tenga que esperar un día para señalar día y hora aun cuando sea la única interpretación lógica de las palabras utilizadas en el Artículo 763.

Por ello mismo 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 en ella se resolverá.

Esa no es una interpretación coincidente con el texto legal. Si pudiera suponerse que el legislador quiso decir exactamente eso, pero que no supo encontrar las palabras adecuadas.

En realidad no tendría sentido esperar al día siguiente para dictar un acuerdo que fije día y hora de la audiencia incidental ya que se vulneraría el principio implícito en esta materia de que debe perderse el menor tiempo posible en la tramitación de los incidentes.

II Los Incidentes sin Trámite Especial.

La regla general está contenida en el Artículo 765: “Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esa ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”.

Esta es una regla que hay que analizar con cuidado, porque una lectura superficial podría provocar malos entendidos.

La necesidad de oír a las partes no significa en absoluto que se trata sólo de una intervención en el curso de una audiencia o de una diligencia. Hay ocasiones en que resulta necesario que la parte interesada promueva por escrito el incidente o al menos, en comparecencia, v. gr., en el caso de una liquidación de laudo que no deseada por el legislador (Art. 843) por excepción puede tener que plantearse, inclusive, con acopio de pruebas. Hay otros incidentes; por ejemplo, el de inexistencia de la huelga, que tienen señalado un trámite especial (Art. 930), el de tachas a los testigos, que la ley obliga a que sea oral (Art. 818), puede también conducir al desahogo inmediato de pruebas, en la misma audiencia a que se refiere el Art. 834.

La condición de que se resuelva de plano expresa, que no deberá suspenderse el procedimiento en tanto se dicta el proveído correspondiente.

Ocurre con frecuencia que cuando el trabajador, después de seguir un largo y penoso juicio, trata de ejecutar el laudo en su favor, el centro de trabajo ya no pertenece a la persona que originalmente fue su patrón, sino a una diversa en cuyo perjuicio no puede ejecutar ese laudo por ser extraña al juicio en el que se pronunció.

En estos casos se requiere el trámite de un incidente de sustitución de patrón conforme a las disposiciones de los Artículos concordados 41 y 765 de la Ley Federal del Trabajo. Lo que resuelve la junta en este incidente es combatible en amparo indirecto en términos del Artículo y, fracción que se han venido mencionado, como acto ejecutado después de concluido el juicio.

Es conveniente señalar que cuando la declaración de patrón sustituto se hace durante la tramitación del juicio, no procede el amparo indirecto sino el directo, conforme a la jurisprudencia número 151 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 149 de la quinta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, que a la letra dice:

PATRÓN SUBSTITUTO, AMPARO CONTRA LA DECLARACIÓN DE. La declaración de patrono sustituto, que hagan durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituye un acto de procedimiento que sólo es reclamable en el vía de garantías, cuando se interponga el amparo directo contra el juicio constitucional ante el juez de Distrito. reclamando tal declaración, es improcedente.

Al operarse la sustitución de patrón, es frecuente que se encuentren tramitando en contra del patrón sustituido algún juicio por responsabilidad laboral. Como el patrón sustituto es responsable solidario, debe plantearnos dos posibilidades: si se debe empezar de nuevo el juicio o por el contrario, sin llamar al patrón sustituto, continuarlos hasta la ejecución del laudo.

b) Elementos básicos

Lo primero resultaría en perjuicio del trabajador porque bastaría para evitar la ejecución de un laudo, efectuar tantas sustituciones de patronos como se le

ocurriera el demandado; y lo segundo es en perjuicio del patrón sustituido al privarle del derecho de audiencia. Para no perjudicar al trabajador y no violar la garantía de audiencia –derecho a ser oído y vencido en juicio- consignada en el artículo 14 constitucional, consideramos que debe procederse de la forma siguiente:

El trabajador actor en un juicio –que se encuentra en trámite o con laudo condenatorio-, al tener conocimiento de la sustitución, y antes de la ejecución del laudo, debe promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un incidente de declaración de patrón sustituto.

En este incidente la Junta de Conciliación y Arbitraje debe oír las razones y recibir las pruebas que aporte el trabajador actor y el presunto patrón sustituto.

Si se comprueba la sustitución de patrón la Junta deberá dictar resolución incidental de declaración de patrón sustituto. Si el juicio se encuentra en trámite, el patrón declarado sustituto tiene derecho a comparecer para que, coligando con el patrón sustituido, la continúe hasta su terminación; pero si solo se encuentra pendiente de ejecutar un laudo condenatorio, el patrón sustituto responde, solidariamente con el sustituido, tanto con los bienes de la empresa que adquirió como con sus demás bienes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria dictada el 5 de marzo de 1951, en el juicio de amparo promovido por Alvarez Emigdio, sostiene el anterior criterio: “La sustitución del patrón acarrea una sustitución procesal automática, sino que es menester la sustanciación de un incidente para que la Junta declare la sustitución o mande a juicio al patrón sustituto, si es que no ha comparecido, para que asuma los derechos y cargas procesales que le corresponden, según el carácter de actor o demandado de su antecesor.

Dentro del proceso. El reconocimiento o declaración de patrón sustituto por la junta y el llamamiento a juicio deberán realizarse tanto cuando se encuentran subjudice las cuestiones que se ventilan en el conflicto ante la Junta, como cuando ya están definidas por laudo condenatorio pendiente de ejecución, porque sólo de esta manera se legitima la intervención del nuevo sujeto de la relación jurídica procesal y se cumple con la garantía de audiencia de que debe gozar dicho patrón sustituto.”

En tesis jurisprudencial la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene: “La declaración de patrón sustituto, que hagan las juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo, constituyen un acto de procedimiento que sólo es reclamable en vía de garantías, cuando se interponga al amparo directo contra el laudo que defina las cuestiones controvertidas y, por lo tanto, el juicio constitucional ante un Juez de Distrito, reclamando tal declaración es improcedente.”

El patrón sustituto, en caso de que hubiere adquirido la empresa libre de responsabilidad laborales, puede repetir civil, y aún penalmente, contra el sustituido. “Es indudable –resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el día 5 de noviembre de 1936, en el amparo directo 1478/36- que el patrón sustituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan con la facultad de repetir contra el vendedor y aún de ejercitar en su contra no sólo la acción civil aún la penal si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquiriría libre de gravámenes.”

III. PATRÓN SUBSTITUTO FRENTE A LA CONSTITUCIÓN

a) Artículo 14 Constitucional

A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no éste decretada por una ley exactamente aplicada al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

Este artículo en unión del 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23, principalmente, establece la subordinación del poder público a la ley, en beneficio y protección de las libertades humanas.

Las garantías de audiencia y legalidad que consagra este artículo tienen su antecedente inmediato en el artículo 14 de la Carta de 1857. aunque pueden hallarse otros en las diversas leyes constitucionales anteriores.

Sin embargo, la protección jurídica otorgada al hombre en su vida libertad, propiedades, posesiones y derechos y es relativamente reciente en la historia; surgió porque con demasiada frecuencia las autoridades, arbitrariamente,

abusando del poder y sin proceso alguno, imponían a los gobernados las más duras penas y éstos carecían de medios jurídicos para defenderse.

La historia de México nos enseña cómo en otras épocas fueron perseguidos y en ocasiones injustamente castigados muchos hombres, a veces algunos de los más ilustres, por el despotismo de los que ostentaban el poder. Baste recordar la prisión y el destierro sufridos por Francisco I. Madero por el hecho de haberse lanzado a la campaña electoral en contra del general Díaz. Sin embargo, el valor civil, la honradez y el sacrificio de hombres de esa talla hicieron posible el triunfo de la revolución y el México de hoy.

El artículo 14 no sólo reconoce y establece un conjunto de derechos, sino que por su generalidad es también base y garantía para hacer efectivos, por medio del juicio de amparo, todos los que la Constitución otorga. Es preciso saber que:

Una ley tiene efecto retroactivo cuando se aplica a situaciones, hechos o actos que tuvieron lugar con anterioridad al momento en que entró en vigor. La retroactividad se prohíbe cuándo perjudica, es decir, lesiona o viola los derechos de una persona, por lo que, a la inversa, si la beneficia, puede aplicarse.

Ningún habitante permanente o transitorio de la República (hombre o mujer, menor o adulto, nacional o extranjero, individuo o persona jurídica o moral) puede ser privado de la vida, de la libertad, de la propiedad o posesiones y, en fin, de todos y cada uno de sus derechos, tanto los establecidos por la Constitución como los otorgados en las demás leyes, decretos y reglamentos, sin que necesariamente se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que haya juicio, o sea, una controversia sometida a la consideración de un órgano imparcial del estado, unitario o colegiado, quien la resuelve mediante

la aplicación del derecho al dictar la sentencia o resolución definitiva, que puede llegar a imponerse a los contendientes aun en contra de su voluntad;

b) Que el juicio se siga ante un tribunal ya existente, esto es, ante el órgano del estado previamente establecido que esté facultado para declarar lo que la ley señala en el caso de se trate;

c) Que se cumpla estrictamente con el procedimiento, es decir, con las formalidades y trámites legislativos o judiciales, según el caso, y

d) Que todo lo anterior se encuentre previsto en las leyes vigentes.

Nuestra constitución plasmó en este artículo un principio que han recogido todos los pueblos liberales y que repudian los regímenes totalitarios. En efecto, en las dictaduras el principio de legalidad de los delitos y las penas es el que primero se deja respetar; en cambio se crean leyes por medio de las cuales se aplican las penas más graves sin juicio previo o se hace un mero simulacro de éste.

Por el contrario, en los juicios civiles si no hay una disposición exactamente aplicable al caso, el juez debe resolver interpretando la ley o en última instancia, de acuerdo con los principios fundamentales que rige la vida de México (principios generales del derecho).

El artículo 14, por contener las anteriores garantías protectoras de la persona y de sus derechos, es característico de un régimen respetuoso, como el nuestro, de la libertad. Es regla general, propia de la forma de gobierno que tiene México, el que la autoridad-poder público sólo pueda hacer lo que la ley le autorice, en tanto que los particulares-los gobernados-están en libertad de efectuar no sólo todo aquello que la ley les permita, si no también lo que no les prohíba.

En ambos casos, autorización para gobernantes y prohibición para gobernados, deben constar expresamente en las leyes.

“Las garantías individuales del artículo 14 constitucional se otorgan para evitar que se vulneren los derechos de los ciudadanos sujetos a cualquier procedimiento, bien sea administrativo, civil, o penal, por lo que es errónea la apreciación de que sólo son otorgadas por los sujetos del último”.¹⁸

El artículo 14 de la Constitución de 57 decía:

“No se podrá expedir ninguna ley retroactiva. Nadie puede ser juzgado ni sentenciado sino por leyes dadas con anterioridad al hecho y exactamente aplicadas a él, por el tribunal que previamente haya establecido la ley”.

Este precepto procede de los artículos 21 y 26 del Proyecto Constitucional, que en síntesis involucraban el mismo sentido y perseguían análoga finalidad, con diversa redacción, a saber:

“Art. 21: Nadie puede ser despojado de sus propiedades o derechos, ni poscrito, desterrado o confinado, sino por sentencia judicial pronunciada según las formas y bajo las condiciones establecidas en las leyes del país”

“Art. 26: Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de la propiedad sino en virtud de sentencia y dictada por autoridad competente y según las formas expresamente fijadas en la ley y exactamente aplicadas al caso”.

La precipitación con que el Congreso Constituyente aprobó el nuevo precepto proyectado dejó inadvertidas dos substituciones de conceptos que

¹⁸ Semanario Judicial de la Federación, tomo L, pág. 1,552. La misma idea se contiene en ejecutoria dictada en el amparo en revisión 7,554/61, Delfino Islas. Tomo LXVII, pág. 18, segunda sala. Sexta época. Citado por BURGOA Ignacio. Las Garantías Individuales. 13ª edición. Porrúa México 1980 P. 569.

alteraron substancialmente el primitivo precepto, o sea, el 26 cambiando el alcance y el sentido jurídico de éste, el cual, en su redacción original contenía la garantía de audiencia.

La primera de esas substituciones estribó en reemplazar el acto de autoridad condicionado (privación de la vida, la libertad o la propiedad) por el procedimiento judicial, supeditado las sentencias respectivas a la aplicación exacta de la ley. De esta manera se abandonó desaprensivamente la idea del artículo 26 del proyecto, en el sentido de consignar la garantía de audiencia previa a todo acto de privación, para instituir una garantía de legalidad exacta en materia judicial a través de la expresión: "Nadie puede ser juzgado ni sentenciado".

La segunda substitución consistió en haber empleado el concepto leyes por el formas que utilizaba el artículo 26 del proyecto constitucional, circunstancia que trajo consigo graves consecuencias jurídicas de interpretación.

En efecto, al disponer el artículo 14 que era necesaria la existencia de una ley para poder juzgar y sentenciar a un individuo, y no que simplemente se observaran las formas legales, se dedujo, con apoyo en su misma redacción, que dicho precepto consagraba la garantía de la exacta aplicación de la ley, hecho del que se aprovecharon los postulantes para ocurrir a la Justicia Federal en demanda de amparo contra sentencias dictadas en juicios civiles o criminales en los que, se argumentaba, no se había aplicado exactamente la disposición legal correspondiente. Por ende, esta interpretación vino a desvirtuar completamente el espíritu que animó los artículos 21 y 26 del proyecto constitucional, en los que sus autores pretendieron consagrar una verdadera garantía de audiencia en favor del gobernado frente a actos privativos de sus más caros bienes jurídicos, ya que se substituyó el derecho de "ser oído" mediante determinadas formalidades judiciales, por la exigencia de todo fallo civil o penal debería contener la

referencia exacta, sin discrepancia alguna, de la ley “dada con anterioridad” al caso concreto de que se conociese. Por ende, era suficiente, conforme a dicha interpretación, que un hecho individual ofreciese alguna nota a modalidad especial no prevista en el precepto legal aplicado en una sentencia judicial, para que surgiera la posibilidad de impugnar ésta en la vía de amparo por “violación a la garantía de la exacta aplicación legal”. Así, en función de esta garantía, cualquier juez, con afán de acatarla cumplida y rigurosamente, hubiese dejado de resolver multitud de controversias civiles o penales que, se hubieren sometido a su conocimiento, si tropezaba con la dificultad de no poder adecuar exacta y cabalmente el caso planteado o los hechos debatidos, a alguna disposición de la ley.

Además, la garantía de la exacta aplicación legal produjo, como efecto lógico, la desnaturalización del juicio de amparo y, consiguientemente, de la actuación de la Suprema Corte como órgano de control del régimen constitucional, al haber hecho surgir la posibilidad de que dicho Alto Tribunal se convierte en revisor de los actos de todos los jueces federales y locales, conociendo de los negocios que a ellos competen y en los que rara vez se versaba un problema de índole constitucional.

Para interpretar conforme a este argumento el artículo 14 Constitucional, don Ignacio L. Vallarta acude a la doctrina que establece la imposibilidad para el juzgador de negocios civiles de aplicar en todo caso concreto una disposición legal de manera exacta, por las necesarias lagunas que se encuentran en todo ordenamiento positivo, que, como obra humana, no puede prever toda situación particular que la experiencia jurídica pueda configurar y que no encuadre con precisión y justeza dentro de las situaciones abstractas normativamente instituidas. El ilustre jurisconsulto jalisciense, a consecuencias de diversas consideraciones de derecho comparado, llega a la conclusión que en materia

procesal civil desde el derecho romano hasta las legislaciones vigentes a la sazón en diversos países, tales como Italia, Holanda, Austria, Inglaterra, etc., al juez se le concedieron facultades para resolver casos especiales que no pudieran ser solucionados mediante la referencia exacta de una norma jurídica positiva, a través de un criterio de equidad orientado y dirigido por los principios generales del Derecho.

En nuestra opinión, tal vez se este el argumento menos débil para interpretar restrictivamente el artículo 14 de la constitución de 57, no obstante la crítica o refutación que formula Rabasa, sin embargo, siendo tal precepto de índole constitucional, debe consiguientemente estar por encima de cualquier disposición de carácter secundario, en primer lugar; y en segundo término, por que si el citado artículo 14 no distingue si alude a la materia civil o la penal, no se debe tampoco contraer su alcance a sólo una de ellas, máxime que sus antecedentes históricos indican lo contrario, como ya dijimos.

Tampoco a propósito de este argumento concede razón Mejía a Vallarta, pues sostiene que éste confundió la “aplicación exacta de la ley” con su “aplicación literal”, concluyendo que tanto en materia civil como penal la norma jurídica debe aplicarse “exactamente”, so pena de que no se aplique.

Hasta la promulgación de la constitución vigente se suprimió la garantía de la exacta aplicación de la ley en materia civil, al disponerse en el párrafo cuarto del artículo 14, lo siguiente:

“En los juicios de orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta, se fundará en los principios generales del derecho.”

Dicha garantía, no obstante, se reservó a la materia penal siguiendo fielmente el principio de *nullum delictum, nulla poena sine lege*, al establecerse en el párrafo tercero:

“En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate.”

Análisis del segundo párrafo del artículo 14 constitucional vigente.

La garantía de audiencia se encuentra implicada en dicho párrafo que textualmente dispone:

“Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.”

La garantía de audiencia en nuestro actual artículo 14 Constitucional se integra, según hemos afirmado, mediante cuatro garantías específicas de seguridad jurídica, necesariamente concurrentes, y que son: el juicio previo al acto de privación que dicho juicio se siga ante tribunales previamente establecidos el cumplimiento o la observancia de las formalidades procesales esenciales- y la decisión jurisdiccional ajustada a las leyes vigentes con antelación a la causa que origine el juicio. Formándose la garantía de audiencia mediante la conjunción indispensable de tales cuatro garantías específicas, que posteriormente estudiaremos, es evidente que aquélla es susceptible de contravenirse al violarse una sola, por lo que, merced a la íntima articulación que existe entre ellas, el gobernado encuentra en el segundo párrafo del artículo 14

constitucional una verdadera y sólida protección a sus bienes jurídicos integrantes de su esfera subjetiva de derecho.

Titularidad de la garantía de audiencia.

El goce de la garantía de audiencia, como derecho público subjetivo corresponde a todo sujeto como gobernado en los términos del artículo primero constitucional. No sobre otra acepción debe entenderse el vocablo "Nadie", interpretándolo a contrario sensu. Por ende, los atributos accidentales de las personas, tales como la nacionalidad, la raza, la religión, el sexo, etc., no excluyen a ningún sujeto de la tutela que imparte la garantía de audiencia, y esta circunstancia, acorde con los principios elementales de la justicia y del humanitarismo, hace de nuestro artículo 14 constitucional un precepto protector no sólo del mexicano, sino de cualquier hombre, salvo las excepciones consignadas en la propia Ley Suprema, a la que después nos referiremos.

Ahora bien, siendo el titular de la garantía de audiencia todo sujeto como gobernando, ¿qué se entiende por tal? El concepto "gobernando" es inseparable y correlativo, por modo necesario, de la idea de "autoridad", de tal suerte que no es posible la existencia del primero sin la de la segunda. El sujeto como gobernado y la autoridad se encuentran en una relación de supra a subordinación, que se traduce indispensablemente en multitud de actos de autoridad que tienen, para ser tales, como ámbito de operatividad, la esfera del particular. Por tanto, el gobernado es el sujeto cuyo estado jurídico personal es susceptible de ser total o parcialmente objeto de actos de autoridad, cuyas notas esenciales, sine quibus non, son: la unilateralidad, la imperatividad o impositividad y la coercitividad.

Acto de autoridad condicionado por la garantía de audiencia.

("Concepto de "acto de privación")

Dando por supuesta y sabida la idea genérica de "acto de autoridad", que ostenta ineludiblemente los tres atributos ya apuntados y que sólo se da en las relaciones de supra a subordinación, como se dijo anteriormente, ¿cuáles son los elementos constitutivos del "acto de privación" y en que se diferencia este del acto de molestia condicionado por las garantías de seguridad jurídica implicadas en la primera parte del artículo 16 constitucional?

La privación es la consecuencia o el resultado de un acto de autoridad y se traduce o puede consistir en una merma o menoscabo (disminución) de la esfera jurídica del gobernado, determinados por el egreso de algún bien, material o inmaterial (derecho), constitutivo de la misma (desposesión o despojo), así como en la impediencia para ejercer un derecho.

Pero no basta que un acto de autoridad produzca semejantes consecuencias en el estado o ámbito jurídico de una persona para que aquél se repunte "acto de privación" en los términos del segundo párrafo del artículo 14 constitucional, puesto que para ello es menester que la merma o menoscabo mencionados, así como la impediencia citada, constituyan el fin último, definitivo y natural del aludido acto. En otras palabras, el egreso de un bien jurídico, material o inmaterial, de la esfera de gobierno, o la impediencia para ejercer un derecho, pueden ser consecuencia o efecto de un acto de autoridad, pero para que éste sea privativo, se requiere que tales resultados sean, además, la finalidad definitiva perseguida, el objetivo último a que en sí mismo tal acto propenda, y no medios o conductos para que a través del propio acto de autoridad o de otro u otros se obtengan fines distintos. Por ende, cuando un acto de autoridad produce la privación (egreso de un bien o despojo de un derecho o imposibilitación para ejercerlo), sin que ésta implique el objetivo último, definitivo, que en sí mismo persiga, por su propia naturaleza, dicho acto, éste no será privativo en los términos del artículo 14 constitucional.

Bienes jurídicos tutelados por la garantía de audiencia.

Tales son, conforme al segundo párrafo del artículo 14 constitucional, los siguientes: la vida, la libertad, la propiedad, la posesión, y los derechos del gobernado.

1. La vida humana se traduce en el estado existencial del sujeto entendiéndolo por existencia la realización de la esencia desde el punto de vista aristotélico. Por ende, a través del concepto "vida", la garantía de audiencia tutela la existencia misma del gobernado frente a los actos de autoridad que pretenden hacer de ella objeto de privación; en otras palabras, mediante él se protege al mismo ser humano en su substantividad psico-física y moral como persona, a su propia individualidad.

2. En cuanto a la libertad, está reservada por la garantía de audiencia como facultad genérica natural del individuo consistente en la formación y realización de fines vitales y en la selección de medios tendientes a conseguirlos, y como tal facultad natural ostenta variados aspectos, constitutivos cada uno de ellos de facultades o libertades específicas, podemos concluir que la mencionada preservación constitucional se extiende a todas éstas, sin contraerse a la mera libertad física, con estricto apego al principio jurídico que reza: "donde la ley no distingue, no debemos distinguir. Es por ello por lo que todas las libertades públicas individuales, que como derechos subjetivos se consagran en nuestra Constitución, están protegidas, a través de la garantía de audiencia, frente y contra cualquier acto de autoridad que importe su privación y específicamente la libertad personal, física o ambulatoria.

3. La propiedad, que es el derecho real por excelencia, está protegida por la citada garantía en cuanto a los tres derechos subjetivos fundamentales que de

ella se derivan, y que son- el uso, el de disfrute y el de disposición de la cosa, materia de la misma. El primero se traduce en la facultad que tiene el propietario de utilizar el bien para la satisfacción de sus propias necesidades- por medio del segundo, el dueño de la cosa puede hacer suyos los frutos (civiles o naturales) que ésta produzca; y el derecho de disponer de un bien se revela como la potestad que tiene el Titular de la propiedad, consistente en celebrar, respecto de aquél, actos de dominio de diversa índole (venta, donación, constitución de gravámenes en general, etc.). La propiedad, como se sabe, es una relación jurídica existente entre una persona, a quien se imputan tales derechos específicos, y un sujeto pasivo universal que tiene la obligación negativa de no vulnerar, afectar o entorpecer su ejercicio, distinguiéndose frente a terceros de la simple posesión originaria, en que el derecho de propiedad está investido de una formalidad especial, respecto a bienes inmuebles, consistente en su inscripción o registro público, los cuales, a nuestro entender, son los únicos elementos que permiten diferenciar la propiedad de una cosa de su simple posesión a título de dueño.

Por tal motivo, las autoridades del Estado tienen prohibido por el artículo 14 constitucional privar a una persona de los bienes materia de su propiedad, si el acto de privación no está condicionado a las exigencias elementales que configuran la garantía mencionada, de cuya naturaleza misma se desprende que es cualquier tipo de propiedad materia de la tutela que imparte, ya que a través del juicio de amparo que se promueva por violación a la expresada garantía, sólo se constata, si, en detrimento del propietario quejoso, las autoridades responsables incurrieron o no en dicha contravención, sin que la propia índole de tal juicio autorice, en dicho caso, la posibilidad de que se califique la propiedad que como supuesto afirme tener el agraviado. En efecto, el juicio de amparo no es el medio jurídico pertinente para resolver cuestiones de dominio, o sea, para decir el derecho en materia de propiedad, debiendo, en cambio, proteger a está no desde el punto de vista de resolver una controversia suscitada entre dos o más sujetos

que se disputen la titularidad de ese derecho, sino atendiendo a las circunstancias de que una persona, sea o no en realidad la propietaria de una cosa, no debe ser privada de tal carácter, falso o verdadero, legítimo o ilegítimo, sin observarse previamente las condiciones que establece el artículo 14 constitucional.

La sentencia de amparo sólo puede ocuparse de la solución de dominio, diciendo el derecho en el sentido de establecer a cual de los contendientes corresponde legítimamente la propiedad de un bien, cuando está cuestión ha sido previamente abordada y resuelta por la jurisdicción común en una o dos instancias según el caso.

Garantías de seguridad jurídica integrantes de la audiencia.

Hemos afirmado que la garantía de audiencia se compone, en los términos del artículo 14 constitucional, de cuatro garantías específicas necesariamente concurrentes y que son: el juicio previo a la privación; que dicho juicio se siga ante tribunales establecidos con antelación; que en el mismo se observen las formalidades procesales esenciales, y que el hecho que diera origen al citado juicio se regule por leyes y gentes con anterioridad.

1. La primera de las mencionadas garantías se comprende en la expresión mediante juicio inserta en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución. El concepto de "Juicio", que es de capital importancia para fijar el sentido mismo de dicha garantía específica de seguridad, equivale a la idea de procedimiento, es decir, de una secuela de actos concatenados entre sin efectos a un fin común que les proporciona unidad. Ese fin estriba en la realización de un acto jurisdiccional por excelencia, o sea, en una resolución que establezca la dicción del derecho a un conflicto jurídico que origina el procedimiento al cual recae. Por ende, el concepto de "juicio" empleado en el artículo 14 constitucional, segundo párrafo,

es denotativo de función jurisdiccional, desarrollada mediante una serie de actos articulados entre sí, convergentes todos ellos, según se dijo, a la decisión del conflicto o controversia jurídicos. En conclusión, conforme a la expresada garantía específica, para que la privación de cualquier bien tutelado por el artículo 14 de la Constitución sea jurídicamente válida, es menester que dicho acto esté precedido de la función jurisdiccional, ejercida a través de un procedimiento, en el que el afectado tenga plena injerencia a efecto de producir su defensa.

Sin embargo, el concepto "Juicio" a que nos referimos, no necesariamente supone un real y verdadero conflicto jurídico que deba ser resuelto por una resolución jurisdiccional, en sentido material, sino que dicho conflicto pueda ser presuntivo o ficto o, por mejor decir, potencial. En efecto, basta que en un procedimiento cualquiera se dé oportunidad a la persona a la que se pretenda privar de algún bien jurídico para que se oponga al acto de autoridad respectivo o a las pretensiones del particular que trate de obtenerlo en su favor, para que se establezca la posibilidad de que surja una verdadera y positiva controversia de derecho. Por tanto, mientras esa oportunidad no sea aprovechada en su duración cronológica por el presunto afectado mediante un acto de privación, el conflicto jurídico permanece en estado latente o potencial, para actualizarse en el momento en que dicho sujeto formule su defensa o deduzca su oposición.

Así verbigracia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades materialmente jurisdiccionales, aunque sean formalmente administrativas, porque sus funciones primordiales o principales estriban en dirimir controversias jurídicas en los casos constitutivos de su respectiva competencia legal y constitucional.

En cambio, una autoridad administrativa material sólo por modo excepcional desempeña funciones jurisdiccionales, ya que su actividad general y principal gira en torno a la realización de actos substancialmente administrativos.

Por último, una autoridad es formal y materialmente jurisdiccional, cuando su actuación principal estriba en decir el derecho en los términos ya expuestos y pertenezca al Poder Judicial Local o Federal.

Pues bien, desde el punto de vista de los efectos de la privación, el juicio de que habla el artículo 14 constitucional en su segundo párrafo se traduce en un procedimiento que válidamente puede desenvolverse ante las autoridades que indicamos en las siguientes hipótesis generales:

1ª Ante autoridades materialmente jurisdiccionales (aunque su índole formal sea administrativa), cuando el bien materia de la privación salga de una esfera particular para ingresar a otra esfera generalmente también particular (juicios civiles y del trabajo).

2ª Ante autoridades materialmente administrativas, en caso de que el bien objeto de la privación ingrese a la esfera del Estado o cuando dicha privación tienda a satisfacer coercitivamente una prestación pública individual nacida de relaciones de supra a subordinación.

De lo expuesto se colige con claridad que, cuando se trate de un acto administrativo de autoridad o imperio que importe la privación, en detrimento del gobernado, de alguno de los bienes jurídicos tutelados por el artículo 14 constitucional, el juicio o procedimiento a que este precepto alude en su segundo párrafo, es susceptible de ventilarse, de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables, ante las mismas autoridades de las que provenga dicho acto o ante sus

superiores jerárquicos. Ahora bien, dicho procedimiento debe instituirse legalmente como medio para que el gobernado formule su defensa antes de que se realice en su perjuicio el acto administrativo de privación, ya que, según veremos, antes de éste debe brindarse la oportunidad defensiva para cumplir con la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional.

De esta manera, las leyes que regulen cualquier función administrativa, para observar la mencionada garantía, deben instituir el citado procedimiento cuando prevean verdaderos actos de privación, en los términos en que hemos explicado este concepto.

En resumen, cuando se trate de actos administrativos de imperio que se deban realizar frente al gobernado y que tiendan a privarlo de alguno de los bienes jurídicos protegidos por el artículo 14 constitucional, el "Juicio" a que este precepto alude, puede traducirse en un procedimiento legal que se substancie ante la misma autoridad de la que emanen los citados actos o ante su superior jerárquico como ya dijimos.

Conforme a estas ideas, no puede sostenerse válidamente que el "Juicio" en la hipótesis que apuntamos, deba consistir necesariamente en un verdadero y auténtico proceso que se siga ante las autoridades judiciales. Si a los órganos estatales administrativos incumbe legalmente desempeñar las funciones inherentes a los distintos ramos de la administración pública, la defensa previa que el gobernado deba formular, debe enderezarse también ante ellos, dentro del procedimiento que legalmente se instituya. Suponer que dicha defensa deba esgrimirse ante una autoridad judicial, implicaría incidir en un absurdo. En efecto, si el acto de privación va a emanar legalmente de una autoridad administrativa, sería notoriamente aberrativo que fuese una autoridad judicial la que escuchase al gobernado en defensa previa de un acto de privación que no va a provenir de ella.

Además, ese ilógico y antijurídico supuesto, significaría un desquiciante entorpecimiento de las funciones administrativas, que suelen manifestarse en actos específicos de privación, ya que la autoridad encargada de su ejercicio tendría que esperar a que se substanciasse un proceso ante autoridades judiciales, en el que, una vez producida la defensa del gobernado, se pudiese realizar el acto privativo.

3ª En cualquier procedimiento en que consista el juicio previo el acto de privación deben observarse o cumplirse las normalidades procesales esenciales, lo cual implica la tercera garantía específica integrante de audiencia.

La decisión de un conflicto jurídico impone la inaplazable necesidad de conocer éste, y para que el órgano decisorio (tribunal previamente establecido) tenga real y verdadero conocimiento del mismo, se requiere que el sujeto respecto del que se suscita manifieste sus pretensiones. De esta manera, la autoridad que va a derimir dicho conflicto, esto es, que va a decir el derecho en el mismo, tiene como obligación ineludible, inherente a toda función jurisdiccional, la de otorgar la oportunidad de defensa para que la persona que vaya a ser víctima de un acto de privación expone sus pretensiones opositoras al mismo. Es por ello por lo que cualquier ordenamiento adjetivo, bien sea civil, penal o administrativo, que regule la función jurisdiccional en diferentes materias, debe por modo necesario y en aras de la índole misma de esta función, estatuir la mencionada oportunidad de defensa u oposición, lo que se traduce en diversos actos procesales, siendo el principal la notificación al presunto afectado de las exigencias del particular o de la autoridad, en sus respectivos casos, tendientes a la obtención de la privación.

Además como toda resolución jurisdiccional debe decir el derecho en un conflicto jurídico apegándose a la verdad o realidad, y no bastando para ello la sola formación de la controversia (litis en sentido judicial) mediante la

formulación de la oposición del presunto afectado, es menester que a éste se le conceda una segunda oportunidad dentro del procedimiento en que tal función se desenvuelve, es decir, la oportunidad de probar los hechos en los que finque sus pretensiones opositoras (oportunidad probatoria). Por ende, toda ley procesal debe instituir dicha oportunidad en beneficio de las partes del conflicto jurídico y, sobre todo, a favor de la persona que va a resentir en su esfera de derecho un acto de privación.

Pues bien, cuando un ordenamiento adjetivo, cualquiera que éste sea, consigna dos oportunidades, la de defensa y la probatoria, puede decirse que las erige en formalidades procesales, las cuales asumen el carácter de esenciales, porque sin ellas la función jurisdiccional no se desempeñaría debida y exhaustivamente. En sentido inverso, si una ley procesal sólo consigna como formalidad una de tales oportunidades, lo que ocurre muy frecuentemente en varios ordenamientos positivos, ostentará indiscutiblemente el vicio de la inconstitucionalidad, al auspiciar una privación sin establecer la concurrencia necesaria de ambas ocasiones indispensables para la debida culminación de la función multicitada.

En las diferentes leyes adjetivas, la oportunidad de defensa se traduce en distintas formas procesales, tales como las notificaciones, el emplazamiento, el término para contestar o para oponerse a las pretensiones de privación o al pretendido acto privativo, etc., y, consiguientemente, la contravención a cualquiera de ellas significa simultáneamente la violación a la formalidad procesal respectiva, esto es, a la garantía de audiencia a través de dicha garantía de seguridad jurídica.

4ª Por último, la cuarta garantía específica de seguridad jurídica que configura la de audiencia estriba en que el fallo o resolución culminatoria del

juicio o procedimiento, en que se desarrolle la función jurisdiccional, deba pronunciarse conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, es decir, al que constituya la causa eficiente de la privación. Esta garantía específica corrobora la contenida en el párrafo primero del artículo 14 constitucional, o sea, la de la no retroactividad legal y, por tanto, opera respecto a las normas sustantivas que deban aplicarse para decir el derecho en el conflicto jurídico, pues por lo que concierne a las adjetivas, éstas, en la mayoría de los casos, pueden dotarse de eficacia retrospectiva sin incidir en el vicio de la retroactividad, salvo las excepciones que apuntamos al estudiar el tema correspondiente.

Algunas excepciones a la garantía de audiencia.

Como toda garantía individual, la de audiencia no opera por modo absoluto. Ello quiere decir que por regla general todo gobernado, frente a cualquier acto de autoridad que importe privación de alguno de los bienes jurídicos tutelados por el artículo 14 constitucional, goza del derecho público subjetivo de que se le brinden las oportunidades defensiva y probatoria antes de que se realice en su perjuicio el acto privativo. Sin embargo, con vista a diversas razones de interés general, la Constitución consigna algunas excepciones al goce de la garantía de audiencia, establecidas sobre la base de la naturaleza de determinados actos de autoridad, excepciones que, dentro de un terreno estrictamente jurídico, sólo es posible calificarlas, desde el punto de vista de su justificación o injustificación, con un criterio axiológico o estrictamente sociológico (económico y político) y no a través de un ángulo jurídico-positivo, en virtud del principio de la supremacía constitucional, que convierte a la Ley Fundamental en el ordenamiento sobre el cual nada existe y bajo el cual existe todo en orden de la normación por el Derecho.

Ahora bien las excepciones a la garantía de audiencia sólo deben consignarse en la Constitución, atendiendo a las circunstancias de que, por significar limitaciones a los derechos públicos individuales del gobernado, la fuente formal única de las mismas es la Ley Suprema.

La garantía de audiencia frente a las leyes.

El criterio sustentado por la Suprema Corte respecto a esta cuestión ha sido en el sentido de considerar que la garantía de audiencia es efectiva aún frente a las leyes, de tal suerte que el Poder Legislativo debe acatarla, instituyendo en las mismas los procedimientos en los que se concede al gobernado la oportunidad de ser escuchado en defensa por las autoridades encargadas de su aplicación, antes de que, a virtud es ésta, se realice algún acto de privación autorizado normativamente. Las tesis en que tal criterio se emite son los suficientemente explícitas, consignándose con toda claridad la fundamentación y el alcance de la garantía de audiencia frente a las normas de derecho.

El artículo 16 de nuestra Constitución es uno de los preceptos que imparten mayor protección a cualquier gobernado, sobre todo a través de la garantía de legalidad que consagra, la cual, dadas su extensión y efectividad jurídica, pone a la persona a salvo de todo acto de mera afectación a su esfera de derecho que no sólo sea arbitrario, es decir, que esté basado en norma legal alguna, sino contrario a cualquier precepto, independientemente de la jerarquía o naturaleza del ordenamiento a que éste pertenezca.

Es por ello por lo que, se puede afirmar que el alcance ampliamente protector del artículo 16 constitucional, difícilmente se descubre ningún sistema o régimen jurídico extranjero, a tal punto, que nos establece aseverar que en ningún otro país el gobernado encuentra su esfera de derecho tan liberalmente preservada

como en México, cuyo orden jurídico total, desde la Ley Suprema hasta el más minucioso reglamento administrativo, registra su más eficaz tutela en las disposiciones implicadas en dicho precepto.

b) Artículo 16 Constitucional.

En principios podemos citar que “El derecho no puede nunca ser una creación caprichosa del estado, por el contrario, debe ser siempre resultado de las necesidades de la colectividad para lo cual se legisla”.¹⁹

En este sentido, haremos la trascripción del artículo en análisis.

Artículo 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio papeles o posesiones; sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención a no ser por la, autoridad judicial, sin que preceda denuncia, acusación querrela de un hecho determinado que la ley castigue con pena corporal, y sin que estén apoyadas aquéllas por declaración, bajo protesta, de persona digna de fe o por otros datos que hagan probable la responsabilidad del inculpado hecha excepción de los casos de flagrante delito, en que cualquier persona puede aprehender al delincuente y a sus cómplices, poniéndolos, sin demora, a disposición de la autoridad inmediata. Solamente en casos urgentes, cuando no haya en el lugar ninguna autoridad judicial y tratándose de delitos que se persiguen de oficio y podrá la autoridad administrativa, bajo su más estrecha responsabilidad, decretar la detención de un acusado, poniéndolo inmediatamente a disposición de la autoridad judicial. En toda orden de cateo que sólo la autoridad judicial podrá expedir, y que será

¹⁹ SUPREMA CORTE DE LA NACION. Manual del Juicio de Amparo. Instituto de Especialización Judicial. Editorial. Themis. México. 1988. P. 6.

escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscar, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla una acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado, o en su ausencia, o negativa, por la autoridad que practique la diligencia.

La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose, en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

Durante siglos el capricho del gobernante fue la medida de las molestias causadas a los particulares. En otras épocas bastaba la simple orden verbal de alguna autoridad para perturbar incluso encarcelar a las personas, sin existir ningún motivo fundado. Los atentado a la familia, las violaciones de domicilio, las agresiones a las posesiones sin haber una causa legítima, se sucedieron por mucho tiempo.

La garantía consignada en la primera parte de este artículo, así como las establece el artículo art. 14, son la base sobre la que descansa el procedimiento judicial protector de los derechos del hombre (juicio de amparo). Es absoluta la prohibición de ocasionar molestias a las personas, a sus familias, papeles o posesiones si no es con una orden escrita, fundada y motivada en una disposición legal y expedida por una autoridad que de acuerdo con una ley en vigor tenga facultades expresas para realizar esos actos.

La primera parte del artículo 16 constitucional, que es la que vamos a analizar, ordena textualmente.

“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio papeles o posesiones., sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento.”

Como se ve, la disposición constitucional transcrita contiene varias garantías de seguridad jurídicas, por ende, nos referiremos, siguiendo el orden de exposición en que están consignadas, a cada una de ellas, una vez que hayamos estudiado los supuestos de su operatividad, los cuales son: la titularidad de las mismas. El acto de autoridad condicionado por ellas y los bienes jurídicos que preservan.

a. Titularidad de las garantías consagradas en la primera parte del artículo 16 constitucional.

El término "nadie", que es el que demarca desde el punto de vista subjetivo la extensión de tales garantías individuales, es equivalente a "ninguna persona", "ningún gobernado". Por ende, interpretando a contrario sensu la disposición constitucional en que se contienen las garantías involucradas en el artículo 16, el titular de las mismas es todo gobernado, es decir, todo sujeto cuya esfera jurídica sea susceptible de ser objeto de algún acto de autoridad, abstracción hecha de sus atributos personales, tales como la nacionalidad, la religión la situación económica, etc. A través del concepto "nadie" consiguientemente y corroborando la extensión tutelar que respecto a todas las garantías individuales origina el artículo primero de la Constitución al referir el goce de ellas a todo individuo, el precepto que comentamos protege a toda persona, a diferencia de lo que sucede en algunos sistemas constitucionales extranjeros, en que las disposiciones equivalentes sólo alcanzan a los nacionales.

Acto de autoridad condicionado por las garantías consignadas en la primera parte del artículo 16 constitucional.

El acto de autoridad que debe supeditarse a tales garantías consiste en una simple molestia, o sea, en una mera perturbación o afectación a cualquiera de los bienes jurídicos mencionados en dicho precepto, cuyo alcance protector, a través de ese elemento, es mucho más amplio que la tutela que imparte al gobernado el artículo 14 constitucional mediante las garantías de audiencia y de legalidad consagradas en sus párrafos segundo, tercero y cuarto. En efecto, si la garantía de audiencia sólo es operante frente a actos de privación, es decir, respecto actos de autoridad que importen una merma o menoscabo a la esfera de la persona (disminución de la misma o una impedición para el ejercicio de mi derecho, resulta que es ineficaz para condicionar la actividad de las autoridades que no produzcan las aludidas consecuencias. Por ello, cuando no se trate de actos de privación en sentido estricto ni de actos jurisdiccionales penales o civiles (a los cuales se refieren respectivamente los párrafos segundo, tercero, y cuarto del artículo 14 constitucional, sino de actos de mera afectación de índole materialmente administrativa,, las garantías condicionantes son las consagradas en la primera parte del artículo 16 de la Constitución.

En síntesis los actos de autoridad que necesariamente deben supeditarse a las exigencias que establecen las garantías consagradas en la primera parte del artículo 16 constitucional, son todos los posibles imaginables. pudiendo traducirse específicamente en los siguientes tipos:

A) En actos materialmente administrativos que causen al gobernado una simple afectación o perturbación a cualquiera de sus bienes jurídicos, sin importar un menoscabo, merma o disminución de su esfera subjetiva de derecho ni una impedición para el ejercicio de un derecho (actos de molestia en sentido estricto);

B) En actos materialmente jurisdiccionales penales o civiles, comprendiendo dentro de este último género a los mercantiles, administrativos y del trabajo (actos de molestia en sentido lato);

C) En actos estrictos de privación, independientemente de su índole formal o material. es decir, en aquellos que produzcan una merma o menoscabo en la esfera jurídica subjetiva de la persona o la aludida impedición (actos de molestia en sentido lato);

Bienes jurídicos preservados por las garantías consignadas en la primera parte del artículo 16 Constitucional.

El acto de molestia, en cualquiera de sus implicaciones apuntadas, puede afectar alguno o algunos de los siguientes bienes jurídicos comprendidos dentro de la esfera subjetiva del gobernado: a su misma persona, a su familia, a su domicilio, a sus papeles o a sus posesiones.

A través del elemento persona el acto de molestia puede afectar no solamente la individualidad psico-física del sujeto de todas las potestades naturales inherentes, sino su personalidad jurídica propiamente dicha. En efecto, el concepto de "persona" desde el punto de vista jurídico se establece en atención a la capacidad imputable al individuo, consistente en adquirir derechos y contraer obligaciones, teniendo la personalidad jurídica así expresada, como supuesto, la misma individualidad psico-física. En consecuencia, no todo individuo es un persona desde el punto de vista del derecho, puesto que, para adquirir esta calidad, se requiere que jurídicamente se le repute dotado de la citada capacidad.

En conclusión el gobernado, a través de su "persona", es susceptible de afectarse por un acto de molestia en sentido lato, en los siguientes casos:

1. Cuando se le restringe o perturba su actividad o individualidad psicofísica propiamente dichas e inclusive su libertad de persona.

2. Cuando tal restricción o perturbación concierne a su capacidad jurídica de adquirir derechos y contraer obligaciones (libertad de contratación).

3. Tratándose de personas morales, al reducirse o disminuirse, las facultades inherentes a su entidad jurídica, imponiendo o limitando el ejercicio de su actividad social.

b) Contrariamente a lo que a primera vista puede suponerse, la afectación por un acto de molestia en perjuicio del gobernado a través de su familia, no implica que la perturbación consiguiente se realice precisamente en alguno o algunos de los miembros pertenecientes a dicho grupo, sino que opera en los derechos familiares de individuo. En efecto atendiendo a la índole del juicio de amparo y la naturaleza misma de las garantías individuales, cualquier acto de autoridad que lesiones a una persona sólo puede ser impugnado en la vía constitucional por el sujeto a quien directa e indirectamente le perjudique. Es por ello por lo que la hipótesis de que el acto de molestia pudiese afectar a alguno o algunos de los miembros familia del gobernado, para considerar que a éste se le violan las garantías de seguridad jurídica consagrada en el artículo 16 de la Constitución, debe terminantemente rechazarse. Por ende, tal como lo hemos afirmado, el perjuicio que una persona puede experimentar por un acto de molestia a través del elemento "familia" debe necesariamente recaer en los derechos familiares del gobernado entendiéndose por tales los que conciernan a su estado civil, así como a su situación de madre, hijo, etc. etc.

c) El domicilio del gobernado es uno de sus bienes que en la diversas instituciones jurídicas de distintos pueblos históricamente dados ha merecido la mayor protección.

Con vista a los antecedentes históricos de nuestro artículo 16 constitucional, el "domicilio" del gobernado equivale a su propio hogar, es decir, a su casa-habitación particular donde convive con su familia.

Es evidente que para que el domicilio de un sujeto pueda reputarse afectable por un acto de molestia en los términos del artículo 16 constitucional, no debe traducirse en el domicilio legal propiamente dicho, es el lugar donde el individuo deba ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones (art. 31 del ordenamiento indicado), sino en el domicilio efectivo, o sea, en el sitio donde la persona resida realmente es decir, donde tenga establecida su casa-habitación, en cuyo caso la perturbación necesariamente debe recaer en los bienes y objetos que dentro de ella se encuentren, según ya se dijo.

Ahora bien, ¿pueden considerarse las oficinas de una persona, física como domicilio en términos, y para los efectos del artículo 16 de la Constitución?. Sobre este particular hay que hacer una básica distinción: si el carece de lugar de residencia, definitiva (domicilio efectivo), entonces aplicaciones el artículo 29 del Código Civil, es obvio que su despacho u oficina debe reputarse como domicilio y por ende, afectables por un acto de molestia todos los bienes que dentro de éste se hallen, por el contrario y conforme a dicho precepto, si el gobernado además de su despacho u oficinas, tiene domicilio efectivo, únicamente éste es susceptible de afectación según artículo constitucional invocado.

d) Bajo de dominación de papales a que se refiere el, artículo 16 constitucional, se comprenden todos los documentos de una persona, es decir, todas las constancias escritas de algún hecho o acto jurídico. La razón de ser de la tutela, que a dicho elemento imparten las garantías de seguridad contenidas en el mencionado concepto, estriba en poner a salvo de cualquier acto de molestia,

especialmente de los cateos arbitrarios, la documentación del gobernado y que pueda servir de base a propósitos bastardos e inconfesables para comprometerlo en cualquier sentido. Es por ello por lo que los "Papeles" de una persona gozan de un régimen propio de preservación constitucional, al permitirse los cateos sólo en los casos y en términos consignados por el artículo 16 de la Ley Suprema, En consecuencia, no es dable afirmar que la inserción del término "papeles" en la fórmula en que se concibe dicho precepto, más que a una exigencia, inaplazable de protección jurídica, obedeció a una justificada reacción contra prácticas atentatorias y arbitrarias observadas en la realidad, al darse frecuentes casos en que impunemente las autoridades se apoderaban de la documentación de una persona, con el único fin de perjudicarla en diferentes sentidos, impulsadas muchas veces por móviles espurios y de represalia, como históricamente puede comprobarse con profusión.

e) Todos los bienes muebles e inmuebles que se encuentran bajo el poder posesorio de un persona se protegen frente a actos de molestia a través del elemento posesiones, concepto jurídico, pudiendo ser el afectado tanto el poseedor como originario como el derivado, pero nunca el simple detentador.

Analógicamente a lo que acontece tratándose de la contravención a la garantía de audiencia implicada en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, la violación a las garantías de seguridad jurídica consignadas en el artículo 16 de la Ley Fundamental, cuando el acto de molestia afecta las "posesiones" del gobernado, sólo debe suscitar la cuestión de determinar si dicho acto de autoridad se ajustó o no a las exigencias en que tales garantías se traducen, sin poderse discutir ni dirimir controversias que versen sobre la legitimidad o ilegitimidad, perfección o imperfección, realidad o apariencia de una determinada posesión o derivada, ya que el juicio de amparo que por infracción al mencionado artículo 16 se promueva, no es conducto idóneo para

resolver conflictos posesorios, como tampoco lo es cuando se entabla por inobservancia de la garantía de audiencia, salvo que, como se dijo en otra ocasión, el acto violatorio consista en una decisión jurisdiccional culminatoria de un procedimiento en que el presunto afectado haya tenido la debida injerencia y que se hubiere emitido por una autoridad constitucionalmente incompetente o contrariando la ley que deba determinar su sentido.

f) Garantía de competencia constitucional.

La primera de las garantías de seguridad jurídica que condicionan el acto de molestia consiste en que éste debe dimanar de autoridad competente. El estudio de la misma suscita, pues, la cuestión consistente en determinar qué se entiende por “incompetencia” desde el punto de vista del artículo 16 de la Constitución.

“La legitimidad de la elección de una autoridad o funcionario envuelve forzosamente su competencia o incompetencia para el conocimiento de un negocio y para su decisión, porque nunca pueden ser competentes si les falta la legitimidad.

g) Garantía de legalidad

La garantía de legalidad se contiene en la expresión fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento ahora ¿qué se entiende por causa legal del procedimiento. Es el acto o la serie de actos que provocan la molestia en la persona, familia, domicilio., papeles o posesiones de mi gobernado, realizados por la autoridad competente, deben no sólo tener una causa o elemento determinante, sino que éste sea legal, es decir, fundado o motivado en una ley en

su aspecto material, esto es, en una disposición normativa general e impersonal, creadora y reguladora de situaciones abstractas.

A Concepto de fundamentación.- consiste en que los actos que originen la molestia de que habla el artículo 16 constitucional deben basarse en un disposición normativa general, es decir, que ésta prevea la situación concreta para la cual sea procedente realizar el acto de autoridad que exista una ley que lo autorice. La fundamentación legal de todo acto autoritario que cause al gobernado una molestia en los bienes jurídicos a que se refiere el artículo 16 Constitucional, no es sino una consecuencia directa del principio de legalidad que consiste en que las autoridades sólo pueden hacer lo que la ley les permite, principio que ha acogido por la jurisprudencia de la Suprema Corte.

En tal sentido “todas las autoridades del país, independientemente de su categoría, tiene el deber o la obligación de aplicar la Constitución con preferencia a cualquier ley que se oponga el ordenamiento fundamental”²⁰

c) Artículo 41 de la Ley Federal de Trabajo frente a la Constitución.

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

²⁰ BURGOA. Ignacio. El Juicio de Amparo 15ª edición Editorial Porrúa. México 1980.

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 sustitución al sindicato o a los trabajadores.

La sustitución patronal tiene como requisito la adquisición total o casi total de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento y el ánimo de continuar explotándolo, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario. Esto se deriva de la ejecs. de la SCJN; la propia Ley del Seguro Social y el último precedente es el AR 105/75 del Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, publicado en el Boletín Semanario Judicial de la Federación, núm. 22 pág. 116.

Substitución patronal en caso de transmisión parcial de la empresa. La sustitución patronal opera no sólo cuando se transcribe 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 del empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica de la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.

Relación laboral, subsistencia de la, independientemente de la sustitución patronal. Es evidente que el patrón sustituto no celebra contrato con los trabajadores que hasta la fecha de la sustitución lo eran del patrón sustituido, ya que la relación jurídica existente entre este con aquellos subsiste en virtud de disposición expresa del Código Laboral puesto que traspaso de una fuente de trabajo no implica en forma alguna la terminación de los contratos ya existentes, sino por el contrario, conforme al art. 41 de la citada ley tal hecho implica una evidente responsabilidad para cedente y adquiriente, imita para el primero de ellos a seis meses a partir de la sesión o traspaso.

En este orden de ideas la figura de patrón sustituto, puede entenderse en dos supuestos, el primero, sería el caso claramente establecido en citado artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, en sentido de las obligaciones obrero patronales adquiridas por el patrón sustituido pasarán a ser del patrón sustituto.

Por otro lado también es claro el artículo en comento, al establecer responsabilidad solitaria, en un término de seis meses, contados a partir del aviso que se diera al trabajador de la sustitución patronal.

Sin embargo la situación se complica en los casos de los juicios iniciados por los trabajadores en contra del patrón sustituto, con mucho tiempo anterior a la transferencia de la fuente de trabajo. Es decir, para que el supuesto en que un juicio se resolviera condenando al patrón sustituido y se pretenda cobrar al patrón sustituto, una vez transcurrido los seis meses en que ambos patrones fueran responsables solidarios, resultaría una situación que la propia Ley Federal del Trabajo no contempla de manera textual.

Si partimos de la definición de incidente podemos afirmar que según el Diccionario, Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM que provienen del latín de la raíz 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.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 762 establece como incidentes de previo y especial pronunciamiento a los de Nulidad, Competencia Personalidad, Acumulación y Excusas, hasta este momento nuestra Ley Laboral no comprende al incidente de Patrón Sustituto como de previo y especial

pronunciamiento, posiblemente porque su momento para interponerse sea en ejecución del Laudo.

Partiendo de este supuesto, podemos afirmar que entonces el fundamento para tramitar el incidente de Patrón sustituto sería el artículo 765 de la Ley Federal de trabajo que establece que “los incidentes que no tengan señaladas una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”. Es decir, se refiere a un incidente de carácter general porque no tienen reglamentación especial.

Ahora bien, el artículo 837, fracción III, de la Ley Federal de Trabajo, se refiere a que las resoluciones de los Tribunales Laborales son, en el caso de los laudos los que deciden sobre el fondo del conflicto y como característica de nuestro sistema procesal es de carácter definitivo.

En esta caso al referirse a un laudo en el que no acepta recurso alguno de acuerdo con el artículo 848 de nuestro Código Laboral, al establecer que “Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes no pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta”.

Y si entendemos por recurso, según el propio Diccionario Jurídico Mexicano, que; “es el medio de impugnación que se interpone contra una resolución judicial pronunciada en un proceso ya iniciado, generalmente ante un juez o a un tribunal de mayor jerarquía y de manera excepcional ante el mismo juzgado, con el objeto de que dicha resolución sea revocada modificada o anulada”.

En virtud de que en el supuesto que las juntas hubieran emitido un laudo y por su carácter de definitivo, no admite recurso alguno, el incidente de Patrón

Substituto estaría contra el principio de que las juntas no pueden modificar sus propias resoluciones, por la sencilla razón que al resultar procedente el incidente interpuesto estaría condenando a persona diversa a la condenada originalmente y por lo tanto estaría modificando su propia resolución, que como ya se dijo, tiene carácter de definitiva.

Otro aspecto importante es que el fundamento del Patrón Substituto, específicamente el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, sólo contempla el supuesto de los trabajadores que están en activo, ya que es claro al precisar que no afectará las relaciones de trabajo, también es claro al establecer sobre la responsabilidad solidaria del patrón sustituto y el sustituto e incluso al establecer un término.

No obstante que es omisa respecto a las terminaciones de las relaciones de trabajo que están en litigio y que están pendientes de resolverse, tratarse de interpretar este precepto legal.

Al efecto, este ordenamiento legal concluye el primer párrafo, textualmente de la siguiente manera; "...concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón". Sin embargo si analizamos este mismo artículo establece que el patrón sustituto será responsable de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, pero nunca menciona a las obligaciones derivadas de las terminaciones de las propias relaciones de trabajo que están en litigio pendientes de resolución.

También menciona que será responsable de las obligaciones derivadas de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, pero con la misma condición de ser trabajadores activos, ya que en el supuesto de litigio sin resolver y una vez resuelto condenan al patrón sustituido, se supone que este tuvo la oportunidad de

defenderse, es decir, se le concedieron las garantías de audiencia y legalidad que establecen los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cambio el patrón sustituto no estaría gozando de dichas garantías fundamentales.

Independientemente de que el conflicto se originó por conductas propias de trabajador y del patrón que, en esos momentos en que se originaron eran totalmente ajenos al adquirente de la fuente de trabajo, es decir, no entendiendo su voluntad en ninguna forma, por lo que por principio de derecho es completamente ajeno al conflicto.

Si la propia Ley Federal del Trabajo establece que los laudos no admiten recurso alguno y que las propias juntas no pueden modificar sus resoluciones, la figura del Patrón Sustituto en la ejecución de un laudo que origine el incidente correspondiente y resuelve que deberá cumplirlo persona diversa condenado, en estricto sentido, estaría modificando el laudo que tiene carácter de definitivo ahora bien, por lo que hace al patrón sustituto, al resolverse el incidente correspondiente se resolviera que está obligado a cumplir el laudo, este al no haber intervenido en el juicio principal, se encontraría en estado de indefensión, independientemente de ser ajeno a la conducta de las partes que originaron el conflicto, es decir, no se le dio la oportunidad de defenderse, violándose sus garantías de audiencia y legalidad.

Al no otorgar la garantía de legalidad al patrón sustituto, se estaría ante la inconstitucionalidad del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que en el incidente de patrón sustituto, hasta ese momento se encuentra resuelto el juicio principal en cuanto al fondo y en consecuencia no se le otorgo el derecho de defenderse en cuanto al fondo en el juicio principal, situación que afirma la ilegalidad del artículo 41 del Código Laboral.

En este sentido, propongo en el presente estudio que se declare inconstitucional del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo por atentar, en contra de los derechos de audiencia y legalidad, conceptos fundamentales de nuestro sistema jurídico que emanan de los artículos 14 y 16 constitucionales.

Otro criterio sería que la ley federal del trabajo regulara un incidente especial, previo a emitir un laudo, con el objeto de no incurrir en que la propia autoridad laboral modificara una resolución definitiva.

En realidad estos criterios no van orientados a favorecer a algunas de las partes, la inquietud radica en que este estudio pretende interpretar que la Ley Federal del Trabajo no puede contravenir a los principios fundamentales de audiencia y legalidad consagrados por la constitución política de los estados unidos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El constitucionalismo en nuestro país fue el desarrollo de instituciones mediante una Constitución escrita. Así el constitucionalismo es un fenómeno que se manifiesta en la existencia de un poder constituyente que crea y constituya poderes públicos distintos a él, siendo el orden jurídico a la vez, el instrumento de dotación de competencia y el límite del ejercicio de sus atribuciones.

SEGUNDA. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos emana la Ley Federal del Trabajo, ésta teniendo como origen del derecho del trabajo que en su acepción actual, es prácticamente nuevo en el mundo y sobre todo es producto de diversos conocimientos sociales.

TERCERA. Las condiciones de vida actuales, ha provocado que el derecho evolucione y en consecuencia la división del mismo de derecho público y derecho privado se ha visto en la necesidad de una tercera división denominado derecho social y para dotarlo de fuerza necesaria para su observancia obligatoria, fue indispensable elevarlo a la categoría de norma fundamental, consignada en nuestra Constitución.

CUARTA. En nuestra Constitución frente al régimen de garantías individuales se ha constituido un régimen de garantías sociales. Las primeras protegen al individuo frente al Estado y las segundas tutelan a grupos económicamente débiles, siendo su objeto la Justicia Social.

QUINTA. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos contienen las garantías sociales para los trabajadores en particular y en general para la gran masa obrera.

SEXTA. La Ley Federal del Trabajo, como Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional protege al hombre sin más riqueza que su energía de trabajo, regula los derechos y las obligaciones del capital y del trabajo, da las bases para el desarrollo de un derecho colectivo de trabajo, es un derecho de lucha y de clase tendiente a buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

SEPTIMA. Los elementos de la relación del trabajo son la subordinación entendida como el sometimiento del trabajador a la autoridad del patrón, es la esencia de la relación de trabajo. El salario, como otro elemento de la relación de trabajo debe entenderse como la retribución que debe el patrón al trabajador por sus servicios, a fin de que pueda tener una vida con dignidad.

OCTAVA. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél, también se le denomina empleado, patrono empresario, etc., tanto en la doctrina como en nuestra legislación.

NOVENA. Patrón sustituto es quien adquiere bajo cualquier título legal una empresa con el ánimo de continuar la explotación de la misma, no afecta la relación de trabajo, pues esta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo.

DECIMA. La figura de sustitución de patrón que regula el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo sólo se refiere al supuesto del caso en que se adquiriera la fuente de trabajo y al no afectarse la relación de trabajo en consecuencia el patrón sustituto será solidariamente responsable de las obligaciones nacidas antes de la fecha de sustitución y hasta por el término de seis meses, sin contemplar los litigios que estuvieran pendientes por resolverse en el que pudiera resultar condenado el patrón sustituto.

DÉCIMA PRIMERA. La facultad del trabajador conforme a lo establecido en el artículo 765 y 41 de la Ley Federal del Trabajo, promovido con el objeto de que el patrón sustituto cumpla con las obligaciones condenadas al patrón sustituto resulta anticonstitucional, en virtud de que aquél, es decir el patrón sustituto no fue oído y vencido en el juicio principal en contravención a lo establecido a los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna resultado violatorio a las garantías de legalidad y audiencia.

DECIMA SEGUNDA. El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, a mi criterio deberá ser reformado, en el sentido de que sólo se podrá obligar a cumplir con las obligaciones del patrón sustituto de las demandas presentadas dentro de los seis meses a la adquisición o en caso el patrón sustituto deberá dar aviso en juicio en litigio sobre la sustitución patronal y sólo en estos casos deberá cumplir las obligaciones derivadas de un laudo en el que se condena al patrón sustituto.

BIBLIOGRAFÍA

1. BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto Dr. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Editorial PAC. S.A. de C.V. 2ª Edición. México 1994.
2. BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral (Teoría, Diccionario. Preguntas y Respuestas). Editorial Mundo Jurídico.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. DE C.V. 1ª reimpresión. México. 1991.
4. BORJA SORIANO, Manuel. Teoría de las Obligaciones. Editorial Porrúa, S,A, México 1959.
5. BURGOA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa 2ª Edición. México 1976.
6. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa 15ª Edición. México 1980.
7. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 13ª. Edición. México. 1980.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México 1982.
9. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Esfinge. 1ª Edición México. 1989.
10. DE BUEN L., Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 2ª Edición. México 1990.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I 12ª Edición México 1990.
12. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Tomo II. México 1990.
13. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa México 1979.
14. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. 17ª Edición. México 1990.
15. LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero en México. Editorial Jus 2ª Edición México 1958.
16. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. DE C.V. Tomo II Instituciones. México. 1983.
17. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial PAC, S.A. de C.V. 8ª Edición. México. 1991.
18. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Editorial Cárdenas y Distribuidor. México. 1978.
19. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1992.
20. TENA RAMÍREZ. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial. Porrúa. 17ª Edición. México. 1980.

LEGISLACIONES

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Trillas. México. 1997.
2. LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA. Su posible revisión, análisis y propuestas. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Colegio de Criminología. 1ª. Edición Nuevo León. 1999.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO . Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 11ª. Edición actualizada. México. 1994.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Breña Garduño, Francisco. Universidad Nacional Autónoma de México. Oxford University Press Hor la México. 4ª Edición. México 1996.
5. MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCIÓN. Emilio Rabasa. Gloria Caballero. Cámara de Diputados. México. 1982.
6. REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. Dirección General del Trabajo y Previsión del D.D.F. 2ª Edición Corporación Mexicana de Impresión. México 1984.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. Manual Pacto Laboral. 1ª Edición. SISCO. México 1999.
2. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 2ª Edición Porrúa. 1998.
3. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. 1ª Edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México 1999.
4. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho de Trabajo (comentarios y jurisprudencia). Décima edición editorial esfinge México 1982.
5. MANUAL DEL JUICIO DE AMPARO. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Instituto de Especialización Judicial. Editorial Themis. México 1988.
6. LA GACETA LABORAL. Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. No. 51 México. 1994.
7. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionales y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Resoluciones de los Tribunales de Amparo. Editoriales PAC, S.A. de C.V. 2ª reimpresión México. 1983.
8. REVISTA. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Departamento del Distrito Federal. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje año 1º, número 2 Órgano Oficial de Difusión e Información de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. México 1990.